

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT UNTUK MENDUKUNG GREEN HOTEL
DI MÖVENPICK RESORT & SPA JIMBARAN BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

I Komang Krisna Adidana

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT UNTUK Mendukung GREEN HOTEL
DI MÖVENPICK RESORT & SPA JIMBARAN BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

I Komang Krisna Adidana

NIM 2015834165

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT UNTUK Mendukung GREEN HOTEL
DI MÖVENPICK RESORT & SPA JIMBARAN BALI**

**Skripsi Penelitian Ini Diusulkan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Bisnis
Pariwisata Di Politeknik Negeri Bali**



POLITEKNIK NEGERI BALI

I Komang Krisna Adidana

NIM 2015834165

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS PARIWISATA
JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT UNTUK MENDUKUNG GREEN HOTEL
DI MÖVENPICK RESORT & SPA JIMBARAN BALI**

**Skripsi ini disetujui oleh para Dosen Pembimbing dan Ketua
Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali
Pada, 5 Agustus 2024**

Pembimbing I,



**I Gusti Agung Mas Komala Sari, S.Si, M.Si
NIP. 198809282014042001**

Pembimbing II,



**Dr. Dra. Lien Darlina, M.Hum
NIP. 198909262019032017**

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pariwisata,
Politeknik Negeri Bali



**Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, S.ST. Par., M.Par.
NIP. 198409082008122004**

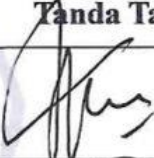

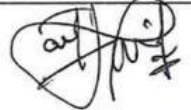
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul :

IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT UNTUK MENDUKUNG GREEN HOTEL DI MÖVENPICK RESORT & SPA JIMBARAN BALI

Yang disusun oleh **I Komang Krisna Adidana (NIM. 2015834165)** telah
dipertahankan dalam **Sidang Skripsi** di depan Tim Penguji

Pada hari Selasa tanggal 6 Agustus 2024

	Nama Tim Penguji	Tanda Tangan
Ketua	I Gusti Agung Mas Krisna Komala Sari, S.Si, M.Si NIP. 198809282014042001	
Anggota	Putu Gita Suari Miranti, S.Si., M.Si NIP. 198611292022032004	
Anggota	Ni Putu Lianda Ayu Puspita, SE., M.Tr.Par NIK. 202111012	

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pariwisata,
Politeknik Negeri Bali



Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par., M.Par.
NIP. 198409082008122004

HALAMAN PERSYARATAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : I Komang Krisna Adidana
NIM : 2015834165
Program Studi : D-IV Manajemen Bisnis Pariwisata

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT UNTUK Mendukung GREEN HOTEL DI MÖVENPICK RESORT & SPA JIMBARAN BALI

Yang ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Pariwisata merupakan hasil karya saya. Semua informasi yang tercantum dalam skripsi yang berasal dari karya orang lain telah diberikan penghargaan dengan mencantumkan nama sumber penulis dengan benar sesuai norma, kaidah, dan etika akademik.

Apabila di kemudian hari diketahui bahwa sebagian atau keseluruhan tesis tersebut bukan karya asli saya atau terdapat kasus plagiarisme, saya rela menerima konsekuensi pencabutan gelar akademik saya dan sanksi lainnya sebagaimana didalilkan oleh Hukum Nasional Indonesia.

Badung, 24 September 2024



SPULUH RIBU RUPAH
10000
REPUBLIK INDONESIA
METERAI
TEMPEL
FA613ALX375955764

I Komang Krisna Adidana

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Implementasi *Green Human Resources Management* Untuk Mendukung *Green Hotel* Di Mövenpick Resort & Spa Jimbaran Bali” tepat waktu. Penulisan skripsi ini merupakan sebuah wadah penyalur ilmu dan minat mahasiswa dalam melakukan penelitian sebagai langkah awal dalam memenuhi syarat penyusunan skripsi agar dapat menyelesaikan pada Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

Pelaksanaan dan penulisan skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Melalui kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang memberikan fasilitas serta kesempatan pada penulis untuk melaksanakan perkuliahan di kampus Politeknik Negeri Bali.
2. Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, S.ST.Par., M.Par. selaku Ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan izin dalam melaksanakan perkuliahan pada Jurusan Pariwisata serta turut membantu kelancaran penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Putu Tika Virginiya, S.Pd., M.Pd. Si selaku Sekretaris Jurusan Pariwisata yang serta membantu memberikan kelancaran dan masukan bagi penulis.
4. Made Satria Pramanda Putra, S.H., S.E., M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen Bisnis Pariwisata yang serta memberikan banyak panduan, dorongan, dan masukan dalam melaksanakan penyusunan skripsi ini.
5. I Gusti Agung Mas Krisna Komala Sari, S.Si, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang serta memberikan pandangan, arahan, motivasi dan telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis demi kelancaran penyusunan skripsi ini dari tahap awal sampai akhir.
6. Dr.Dra. Lien Darlina, M.Hum selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan saran, dukungan, dan bimbingan nya tanpa henti untuk membantu

penulis agar dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.

7. Seluruh senior di Mövenpick Resort & Spa Jimbaran Bali khususnya di departemen Talent & Culture yang telah dapat menerima penulis untuk belajar di hotel tersebut, memberikan dukungan, bantuan dalam pengumpulan data, pemahaman serta penyaluran ilmu baru bagi penulis yang sangat berguna untuk kelancaran penulisan skripsi ini.
8. Kedua orang tua serta seluruh anggota keluarga yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam bentuk fisik, materi maupun doa selama melakukan penulisan skripsi ini.
9. Teman-teman dan sahabat yang senantiasa memberikan dorongan motivasi, dukungan secara terus menerus sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki sehingga besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih, dan mohon maaf atas kesalahan dalam melakukan penulisan.

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

Penulis



I Komang Krisna Adidana

ABSTRAK

Adidana, Krisna. (2024). *Implementasi Green Human Resources Management Untuk Mendukung Green Hotel Di Movenpick Resort & Spa Jimbaran Bali*. Skripsi: Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

Skripsi ini telah disetujui dan diperiksa oleh pembimbing I: I Gusti Agung Mas Krisna Komala Sari, S.Si, M.Si dan pembimbing II: Dr. Dra. Lien Darlina, M.Hum.

Kata Kunci: *Green Human Resources Management, Green Hotel, Kelestarian Lingkungan*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi *Green Human Resources Management (GHRM)* dalam mendukung konsep *Green Hotel* di Mövenpick Resort & Spa Jimbaran Bali. *GHRM* merupakan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang memadukan kebijakan ramah lingkungan dalam setiap aspek manajerial. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner kepada karyawan Mövenpick Resort & Spa Jimbaran Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi *GHRM* di Mövenpick Resort & Spa Jimbaran Bali telah diterapkan dengan baik, terutama dalam aspek *Green Recruitment, Green Training & Development, Green Performance Assessment* dan *Green Reward & Compensation*. Penelitian ini juga menemukan bahwa penerapan *GHRM* berdampak positif terhadap keberlanjutan operasional hotel, termasuk pengurangan konsumsi energi dan limbah. Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa *GHRM* berperan penting dalam mendukung operasional hotel ramah lingkungan serta meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya kelestarian lingkungan.

POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

Adidana, Krisna (2024). *Implementasi Green Human Resources Management Untuk Mendukung Green Hotel Di Movenpick Resort & Spa Jimbaran Bali. Undergraduate Thesis: Tourism Business Management, Tourism Department, Politeknik Negeri Bali.*

This undergraduate thesis has been supervised and approved by Supervisor I: I Gusti Agung Mas Krisna Komala Sari, S.Si, M.Si and Supervisor II: Dr. Dra. Lien Darlina, M.Hum.

Keyword: Green Human Resources Management, Green Hotel and Environmental Sustainability

This study aims to analyze the implementation of Green Human Resources Management (GHRM) in supporting the concept of a green hotel at Mövenpick Resort & Spa Jimbaran Bali. GHRM is a human resource management approach that integrates environmentally friendly policies into all managerial aspects. This research uses a descriptive method with a qualitative and quantitative approach. Data was collected through interviews, observations, and questionnaires distributed to employees of Mövenpick Resort & Spa Jimbaran Bali. The results indicate that the implementation of GHRM at Mövenpick Resort & Spa has been effectively carried out, particularly in the areas of green recruitment, training & development, performance assessment, reward & compensation. The study also found that GHRM has a positive impact on the hotel's operational sustainability, including reductions in energy consumption and waste. The conclusion of this study is that GHRM plays a crucial role in supporting environmentally sustainable hotel operations and increasing employee awareness of the importance of environmental conservation.

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSYARATAN GELAR SARJANA TERAPAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iiiv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
HALAMAN PESYARATAN TIDAK PLAGIAT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Implementasi	7
2.1.2 Hotel.....	8
2.1.3 <i>Green Human Resources Management</i>	9
2.1.4 <i>Green Hotel</i>	11
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya	12
BAB III METODE PENELITIAN.....	17
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	17
3.2 Objek Penelitian	18
3.3 Identifikasi Variabel.....	18

3.4	Definisi Operasional Variabel.....	18
3.4.1	Green Human Resources Management.....	20
3.4.2	Green Hotel	20
3.5	Jenis dan Sumber Data	20
3.5.1	Jenis data	20
3.5.2	Sumber data.....	21
3.6	Populasi dan Sampel Penelitian	21
3.6.1	Populasi.....	21
3.6.2	Sampel.....	22
3.7	Metode Pengumpulan Data	23
3.7.1	Observasi.....	23
3.7.2	Kuesioner	23
3.7.3	Wawancara	25
3.7.4	Dokumentasi	25
3.8	Analisis Data	26
3.8.1	Teknik Analisis Deskriptif Kualitatif	26
3.8.2	Teknik Analisis Statistik Deskriptif	28
BAB IV		30
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		30
4.1	Gambaran Umum Mövenpick Resort & Spa Jimbaran Bali.....	30
4.1.1	Sejarah Movenpick Resort & Spa Bali Jimbaran.....	30
4.1.2	Fasilitas Movenpick Resort & Spa Jimbaran Bali	31
4.1.3	Struktur Organisasi.....	40
4.1.4	<i>Job Description Talent and Culture</i>	40
4.2	Hasil dan Pembahasan	41
4.2.1	Implementasi <i>Green Human Resources Management</i> di Mövenpick Resort & Spa Jimbaran Bali	42
4.2.2	Keterkaitan Implementasi <i>Green Human Resources Management</i> Untuk Mendukung <i>Green Hotel</i> Di Mövenpick Resort & Spa Jimbaran Bali	63
BAB V.....		80
SIMPULAN DAN SARAN		80

5.1	Simpulan.....	80
5.2	Saran.....	81
	DAFTAR PUSTAKA.....	83
	LAMPIRAN.....	87



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel <i>Green Human Resources Management</i>	19
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel <i>Green Hotel</i>	19
Tabel 3. 3 Skala Likert	24
Tabel 3. 4 Tabel Presentase Kuesioner	24
Tabel 4. 1 Tabel Presentase Kuesioner	43
Tabel 4. 2 Deskripsi Variabel <i>Green Human Resources Management</i>	43
Tabel 4. 3 Tabulasi dari indikator <i>green recruitment</i>	45
Tabel 4. 4 Tabulasi dari indikator <i>green training & development</i>	50
Tabel 4. 5 Tabulasi dari indikator <i>green performance assessment</i>	55
Tabel 4. 6 Tabulasi dari indikator <i>green reward & competation</i>	60



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Lokasi Penelitian	17
Gambar 4. 1 Claasic Room	32
Gambar 4. 2 Classic Pool View Room.....	32
Gambar 4. 3 Junior Suite.....	33
Gambar 4. 4 Family Duplex Room.....	33
Gambar 4. 5 Family Duplex Pool View Room	34
Gambar 4. 6 Premium Suite	34
Gambar 4. 7 Jimbaran Pool Suite.....	35
Gambar 4. 8 Akasa Ballroom.....	35
Gambar 4. 9 Baga Ballroom	36
Gambar 4. 10 Anarasa Restaurant.....	36
Gambar 4. 11 Katha Lobby Lounge & Library.....	37
Gambar 4. 12 Movenpick Café	37
Gambar 4. 13 Jejala Pool Bar.....	38
Gambar 4. 14 Arkipela Spa	38
Gambar 4. 15 Meera Kids Club	39
Gambar 4. 16 Fitness Centre.....	39
Gambar 4. 17 Struktur Organisasi Talent & Culture Department.....	40
Gambar 4. 18 <i>Vacancy Director of Finance</i>	46
Gambar 4. 19 HR Interview Question	48
Gambar 4. 20 HR Interview Question	49
Gambar 4. 21 Pelatihan untuk <i>Department Engineering</i> terkait Panel Surya.....	51
Gambar 4. 22 Pelatihan Karyawan.....	53
Gambar 4. 23 Panel Surya.....	54
Gambar 4. 24 <i>Poster No More Single Use Plastic</i>	54
Gambar 4. 25 Implementasi pengelolaan air beras untuk pemupukan	57
Gambar 4. 26 Sertifikat Green Globe	58
Gambar 4. 27 Sustainability Training	59
Gambar 4. 28 Sertifikat Penghargaan	61
Gambar 4. 29 Penyerahan Sertifikat	62

Gambar 4. 30 Implementasi penghematan energi..... 63
Gambar 4. 31 Keterkaitan Implementasi *Green Human Resources Management*
Untuk Mendukung *Green Hotel* di Mövenpick Resort & Spa Jimbaran Bali 79



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner.....	87
Lampiran 2 : Daftar Wawancara	94
Lampiran 3: Transkrip Hasil Wawancara.....	96
Lampiran 4: Hasil Perhitungan Deskripsi Variabel.....	99
Lampiran 5: Dokumentasi Wawancara	100



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri pariwisata adalah industri yang memiliki hubungan atau kaitan dengan sektor lainnya, sebab industri pariwisata sendiri juga merupakan gabungan fenomena, hubungan timbal balik dan adanya interaksi dengan supplier bisnis, pemerintah, wisatawan dan masyarakat daerah wisata (Anggarini, 2021). Industri pariwisata merupakan salah satu industri yang mempunyai dampak besar di era globalisasi, berbagai industri telah mengubah konsep bisnisnya menjadi lebih ramah lingkungan.

Hotel merupakan salah satu aspek utama dalam industri pariwisata yang memiliki dampak lingkungan yang signifikan. Hotel menggunakan banyak energi dan sumber daya, serta menghasilkan limbah padat atau cair untuk memenuhi kebutuhan konsumennya. Sebagai elemen tak terpisahkan dari pariwisata masalah ini harus diselesaikan, setidaknya ada upaya untuk mengurangi dampak tersebut (Brian 2019). Karena itu, industri perhotelan berupaya untuk mencapai keseimbangan antara operasional yang efisien, praktik ramah lingkungan, dan kepuasan konsumen, mengingat semakin banyaknya konsumen yang sadar akan lingkungan. Data menunjukkan bahwa 75% dari pelanggan hotel mendukung dan memiliki preferensi terhadap hotel yang peduli terhadap lingkungan, sementara 25% di antaranya bersedia membayar lebih untuk hal tersebut. (Brian 2019). Salah satu penerapan industri pariwisata adalah konsep *green human resource management (GHRM)*.

Green Human Resource Management (GHRM) merupakan suatu kebijakan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan dengan melibatkan aspek lingkungan untuk menjaga kelestarian alam dalam pengelolaan perusahaan. Di tengah isu meningkatnya kerusakan lingkungan hidup karena proses produksi, maka *GHRM* diperlukan untuk meminimalisir kondisi tersebut. Manajemen sumber daya manusia *Human Resources Management (HRM)* bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangan, penelitian sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya alam (SDA) yang ada agar dapat dikelola secara efektif dan efisien. Menurut Safroni dkk (2020) *Green Human Resource Management (GRHM)* dinyatakan sebagai keterlibatan semua kegiatan dalam pengembangan, implementasi pemeliharaan sistem yang berkelanjutan yang bertujuan membuat karyawan organisasi menjadi ramah lingkungan. *Green Human Resource Management* mengacu pada kebijakan, praktik, dan sistem yang menjadikan karyawan organisasi menjadi hijau untuk kepentingan individu, masyarakat, lingkungan alam, dan bisnis.

Kinerja lingkungan secara bertahap menjadi sangat penting bagi organisasi seperti industri perhotelan karena ditekan oleh banyak pemangku kepentingan seperti masyarakat, pesaing, dan otoritas pemerintah. Industri perhotelan berkembang pesat di negara-negara berkembang karena meningkatnya industri pariwisata. Namun, di sisi lain, industri perhotelan adalah salah satu sektor yang berkontribusi besar terhadap masalah lingkungan (Yusoff, Rahman, & Rouse, 2018). Karena banyaknya masalah lingkungan yang dihadapi industri hotel, melaksanakan praktik bisnis yang berkelanjutan seperti mendorong penerapan

praktik *GHRM* akan memberikan situasi yang saling menguntungkan bagi organisasi dan para pemangku kepentingannya. Untuk meningkatkan kinerja lingkungan, mendorong praktik *GHRM* penting dimulai dari rekrutmen dan seleksi; pelatihan dan pengembangan; penilaian kinerja; kompensasi dan pengembangan karyawan.

Salah satu perhotelan di Bali yang saat ini mengimplementasikan *Green Human Resources Management (GHRM)* adalah Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali. Berdasarkan wawancara dan observasi yang peneliti lakukan pada tahap pra-riset, ditemukan beberapa alasan yang menguatkan peneliti mengambil topik *green human resources* yakni, pihak manajemen menyadari pentingnya memiliki karyawan yang peduli lingkungan dan menerapkan praktik bisnis dalam bidang perhotelan yang berkelanjutan. Untuk mencapai tujuan bisnis yang berkelanjutan, tim manajemen Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali berupaya mencari karyawan dengan kompetensi dan keterampilan yang selaras dengan prinsip-prinsip hotel ramah lingkungan. Oleh karena itu, penelitian mengenai topik ini dapat memberikan informasi berharga mengenai perspektif dan pengalaman karyawan dan manajer dalam menerapkan praktik HR ramah lingkungan di Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali. Selain itu, penelitian ini memberikan wawasan tentang bagaimana manajer dapat mengembangkan program pelatihan yang efektif dan berkelanjutan bagi karyawannya. Seluruh tim manajemen menggunakan sistem online selama proses rekrutmen ramah lingkungan. Selama wawancara dengan pelamar, perwakilan dan manajer sumber daya manusia memberikan penjelasan rinci tentang posisi tersebut, spesifikasi yang diperlukan,

inisiatif perlindungan lingkungan, dll. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh (Jabbour, 2016) bahwa, organisasi dapat menarik dan memilih kandidat yang akan berkomitmen.

Berdasarkan wawancara peneliti, pihak Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali memiliki berbagai macam tantangan dalam mengimplementasikan konsep *green hotel* tersebut. Seperti halnya penerapan konsep *paperless* di lingkungan kerja, tidak semua karyawan Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali memiliki persepsi yang sama akan pentingnya gerakan *paperless*. Di tingkat manajemen, Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali juga harus mengubah anggaran. Namun hal ini terkadang tidak selaras dengan apa yang diharapkan oleh pihak manajemen Mövenpick Resort and Spa Jimbaran Bali dimana, terdapat indikasi penurunan kinerja SDM hotel yang diduga disebabkan oleh kedua *factor* di atas. Oleh karena itu, maka peneliti tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Green Human Resources Management Untuk Mendukung Green Hotel di Mövenpick Resort & Spa Jimbaran Bali”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dirumuskan permasalahan yang hendak diteliti yaitu:

1. Bagaimanakah implementasi *green human resources management* di Mövenpick Resort & Spa Jimbaran Bali?
2. Bagaimana keterkaitan implementasi *green human resources management* untuk mendukung *green hotel* di Mövenpick Resort & Spa Jimbaran Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, yang menjadi tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui implementasi *green human resource management* di Mövenpick Resort & Spa Jimbaran Bali.
2. Untuk menganalisis keterkaitan implementasi *green human resources management* untuk mendukung *green hotel* di Mövenpick Resort & Spa Jimbaran Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat daripada Penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dalam penelitian selanjutnya serta menambah referensi mengenai implementasi *green human resource management*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis berupa informasi, bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam hal *green human resources management* di Mövenpick Resort & Spa Jimbaran Bali.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup dari Penelitian ini adalah implementasi *green human resources management* untuk mendukung *green hotel* di Mövenpick Resort & Spa Jimbaran Bali. Penelitian ini terdiri dari dua variable yaitu *green human resources management* dan *green hotel*. Indikator untuk variabel *green human resource*

management yaitu green recruitment, green training dan development, green performance assesment, green reward dan compensation dan Indikator pada variabel green hotel yaitu green design, energy management, environmental protection, reduce consumption, green products and service, socio-economic and environmental benefits.



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Implementasi *Green Human Resources Management* di Mövenpick Resort & Spa Jimbaran Bali sudah mencapai 89,4%. Hal ini berarti bahwa implementasi *green human resources management* di Mövenpick Resort & Spa Jimbaran Bali sudah sangat terimplementasi dengan sangat baik. Dari empat indikator *Green Human Resources Management* diperoleh bahwa nilai implementasi tertinggi yaitu *Green Recruitment* dengan skor 90,2%, kemudian di urutan berikutnya dengan skor yang sama yaitu *Green Training and Development* dan *Green Performance Assesment* dengan skor 89,8%, dan di urutan terakhir yaitu *Green Reward and Compentation* dengan skor 87,9%.
2. Implementasi *Green Human Resources Management* di Mövenpick Resort & Spa Jimbaran Bali memiliki keterkaitan yang erat dengan pengembangan *Green Hotel*. *Green Human Resources Management* disini mencakup empat indikator yaitu *Green Recruitment*, *Green Training & Development*, *Green Performance Assessment* dan *Green Reward & Competition*. *Green Recruitment* memiliki keterkaitan dengan *Green Design*, *Environmental Protection* dan *Socio-Economic and Environmental Benefits*, itu

mencerminkan bagaimana hotel ini merekrut karyawan yang peduli terhadap keberlanjutan dan lingkungan. *Green Training & Development* berkontribusi pada *Energy Management, Environmental Protection, Reduce Consumption*, dan *Green Product and Services*. Program pelatihan ini memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan untuk mengurangi penggunaan energi, melindungi lingkungan, dan mengembangkan produk serta layanan yang ramah lingkungan. *Green Performance Assessment* memungkinkan evaluasi kinerja energi dan lingkungan hotel, serta pengurangan konsumsi, sehingga terkait dengan *Energy Management, Environmental Protection, Reduce Consumption*, dan *Socio-Economic and Environmental Benefits*. Penilaian ini membantu dalam menilai dampak lingkungan dari operasional hotel dan mengidentifikasi area untuk perbaikan. *Green Reward & Compensation* berhubungan dengan *Energy Management, Environmental Protection, Reduce Consumption*, dan *Green Product & Services*. Penghargaan ini mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam inisiatif hijau dan menciptakan produk serta layanan yang berkelanjutan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan, maka saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak yang memerlukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi manajemen Mövenpick Resort & Spa Jimbaran Bali diharapkan untuk mendukung karyawan dalam menerapkan program *green hotel* dengan cara memberikan *reward* kepada karyawan yang secara konsisten berperan

dalam program-program menjaga lingkungan. *Reward* tersebut berupa pemberian bintang yang bisa ditukar dengan hadiah atau nilai yang akan diakumulasikan dengan bonus tahunan.

2. Bagi pemerintah diharapkan untuk melakukan penilaian khusus kepada perusahaan yang telah menerapkan konsep *Green Hotel* agar kebijakan tersebut menjadi sebuah *green culture*, dengan cara pemberian *reward* kepada hotel dengan konsep *Green Hotel* terbaik, sehingga dapat ditularkan kepada hotel-hotel lainnya yang belum menerapkan konsep tersebut.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian dengan cakupan yang lebih luas mengenai *Green Hotel* ini dengan pembahasan yang lebih detail tentang biaya-biaya apa saja yang muncul dengan diterapkannya *Green Hotel* ini.



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2015). Green Human Resource Management: Policies And Practices. *Cogent Business & Management*, 2(1), 1030817.
- Anggarini, D. T. (2021). Upaya Pemulihan Industri Pariwisata Dalam Situasi Pandemi Covid -19. *Jurnal Pariwisata*, Vol.8 No.1, .
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta.
- Artha, Y. (2023). Implementasi Green Human Resources Management Untuk Mendukung Kinerja Lingkungan Pada Hotel Nikko Bali Benoa Beach. *Skripsi*.
- Astuti, W. (2018). Human Capital Integration Model With Technology Innovation In Small And Medium Enterprises (Sme). *Advances Insocial Science, Education And Humanities Research (Assehr)*, 25-27.
- Cut Zurnali, A. S. (2020). Pentingnya Green Human Resource Management Pada Perusahaan Di Indonesia. *Jurnal Infokam*, Vol. Xvi, No. 2,.
- Yuda Dwi Insani, Ramdani Setiyariski. (2020) dalam Firdaus & Andriani. (2014) Meningkatkan Kualitas Pelayanan Front Office Department Melalui Tugas dan Tanggung Jawab Concierge Pada Hotel Savoy Homann
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate*.
- Harlina Putri, L. &. (2020). Kebijakan Manajemen Dan Reaksi Customer Terhadap Penerapan Green Hotel (Studi Kasus Pada Harris Hotel & Conventions Di Kota Malang).
- Hasibuan, Malayu S. P. (2014). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Jabbour, C. J. (2016). Green Human Resource Thangement And Green Supply Chain Management: Linking Two Emerging Agendas. *Journal Of Cleaner Production*, 112, 1824-1833.
- Miles, Matthew B. ; Huberman, Michael ; Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis*
A Method Sourcebook. SAGE Publications.
- Muhammad Faizin, et. al. (2023) Pengembangan Modul Pembelajaran IPS Berbasis Multikultural untuk Siswa SD
- M. Mukhdif, A. A. (2019) Perancangan Hotel Resort Pemandian Air Panas Brumbun Lamongan Tema Arsitektur Tradisional Tropis.
- Novita Dewi Purnama, L. C. (2019). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business: Pendekatan Konsep. *Seminar Nasional Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi*, 32-39.
- Nasution, L.M.(2017). Statistik Deskriptif. *Journal of the American Chemical Society* 14(1), 7. <https://doi.org/10.1021/ja01626a006>
- Renwick, D. W. (2013). Green Human Resource Management: A Review And Research Agenda. *International Joarnal Management Reviews*, 15(1), 1-14.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rohim, A., Prihatin, A., Komputer, I., Al, S., & Bekasi, M. (2022). Perancangan Sistem Informasi Pada Hotel Desa Wisata Taman Mini Indonesia Indah

- (TMII) Jakarta Berbasis Web. *ALMUISY: Journal of Al Muslim Information System*, I(1), 2964–2663.
- Safroni Isrososiawan, A. R. (2020). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. *Co-Management* , Vol. 3, No 2, .
- Santosa Budi Raharjo, N. W. (2021). Green Human Resource Management Dalam Rekrutmen Dan Pelatihan Karyawan. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi* , 4(2), 350-359.
- Siska Agustina Sinaga, L. C. (2020). The Effect Of Green Recruitment, Green Training On Employee Performance In Pt Tru Using Organization Citizenship For Environment As Mediation Variable. *Dinasti International Journal Of Management Science*, 1(2), 204–216.
- Sugiarto, N. A. (2022). Implementasi Praktik Green Human Resources Management (Studi Kasus Pada Perusahaan Pertambangan). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, Volume 12no. 2.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tang, F. G. (2017). Implikasi Optimisme Hijau Terhadap Strategi Produksi Dan Rekrutmen Di Pasar Yang Kompetitif . *In Journal Of Cleaner Production*, (Vol. 377).

Yusoff, M. S. (2018). Strengthening Education In Medicine Journal Through Collaboration With Malaysian Association Of Education In Medicine And Health Science (Maemhs). . *Education In Medicine Journal*, 10(1), 1-2.



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI