

**SKRIPSI**  
**IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCE**  
**MANAGEMENT UNTUK MENINGKATAN KINERJA**  
**LINGKUNGAN DI THE APURVA KEMPINSKI BALI**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**



**JURUSAN PARIWISATA**  
**VANESSA ANGELINE RUMATE**  
**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**JURUSAN PARIWISATA**  
**POLITEKNIK NEGERI BALI**  
**BADUNG**  
**2022**

**SKRIPSI**  
**IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCE**  
**MANAGEMENT UNTUK MENINGKATAN KINERJA**  
**LINGKUNGAN DI THE APURVA KEMPINSKI BALI**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**



**JURUSAN PARIWISATA**  
**VANESSA ANGELINE RUMATE**  
**NIM 1815834064**

**JURUSAN PARIWISATA**  
**POLITEKNIK NEGERI BALI**  
**BADUNG**  
**2022**



POLITEKNIK NEGERI BALI

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
**POLITEKNIK NEGERI BALI**

Jalan Kampus Bukit Jimbaran, Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali – 80364

Telp. (0361) 701981 (hunting) Fax. 701128

Laman: [www.pnb.ac.id](http://www.pnb.ac.id) Email: [poltek@pnb.ac.id](mailto:poltek@pnb.ac.id)**PERNYATAAN ORISINALITAS**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vanessa Angeline Rumate  
 NIM : 1815834064  
 Program Studi : Manajemen Bisnis Pariwisata  
 Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi berjudul:

**IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCE  
 MANAGEMENT UNTUK MENINGKATAN KINERJA  
 LINGKUNGAN DI THE APURVA KEMPINSKI BALI**

benar bebas dari plagiat. Apabila pernyataan ini terbukti tidak benar, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Badung, 03 Agustus 2022  
 Yang membuat pernyataan,

Vanessa Angeline Rumate

**SKRIPSI**  
**IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCE**  
**MANAGEMENT UNTUK MENINGKATAN KINERJA**  
**LINGKUNGAN DI THE APURVA KEMPINSKI BALI**

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyusun skripsi S1 Terapan  
Politeknik Negeri Bali



JURUSAN PARIWISATA  
**VANESSA ANGELINE RUMATE**  
NIM. 1815834064

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN BISNIS PARIWISATA**  
**JURUSAN PARIWISATA**  
**POLITEKNIK NEGERI BALI**  
**BADUNG**  
**2022**

**SKRIPSI**  
**IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCE***  
***MANAGEMENT* UNTUK MENINGKATAN KINERJA**  
**LINGKUNGAN DI THE APURVA KEMPINSKI BALI**

Diajukan Oleh:

**VANESSA ANGELINE RUMATE**  
**NIM. 1815834064**

Telah Disetujui dan Diterima dengan Baik Oleh:

Pembimbing I,



**Dr. Ni Putu Wiwiek Ary Susyarini, S.E., M.M**  
**NIP.198009032008122002**

Pembimbing II,



**Ida Ayu Elistyawati, A. Par., M.Par**  
**NIP. 196707141998032001**

JURUSAN PARIWISATA  
POLITEKNIK NEGERI BALI

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pariwisata



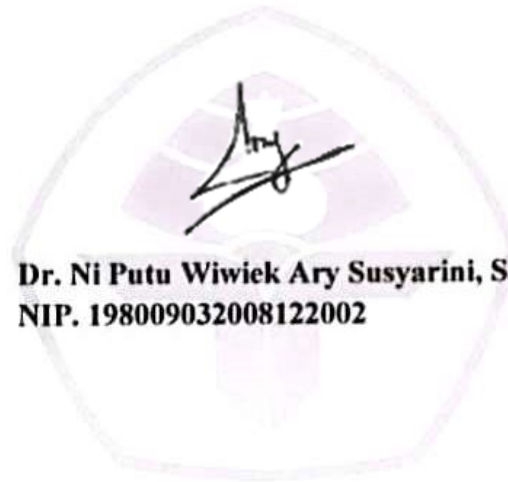
**Prof. Ni Made Ernawati, MATM, Ph.D.**  
**NIP. 196312281990102001**

**IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCE*  
*MANAGEMENT* UNTUK MENINGKATAN KINERJA  
LINGKUNGAN DI THE APURVA KEMPINSKI BALI**

Telah Diuji dan Dinyatakan Lulus Ujian pada:  
Rabu, 03 Agustus 2022

**PENGUJI**

**KETUA:**



**Dr. Ni Putu Wiwiek Ary Susyarini, S.E., M.M**  
**NIP. 198009032008122002**

**ANGGOTA:**



**1. Dra. Nyoman Mastiani Nadra, M. Par**  
**NIP. 196211251990032001**

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ni Luh Eka Armoni'.

**2. Ni Luh Eka Armoni, SE., M.Par**  
**NIP. 196310261989102001**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberi kesempatan bagi penulis untuk menyelesaikan Usulan Penelitian yang berjudul **“IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT UNTUK MENINGKATKAN KINERJA LINGKUNGAN DI THE APURVA KEMPINSKI BALI”** yang dapat diselesaikan secara tepat waktu. Usulan Penelitian ini disusun untuk memenuhi persyaratan pembuatan Skripsi S1 Terapan Manajemen Bisnis Pariwisata di Politeknik Negeri Bali.

Skripsi ini mendapatkan banyak bantuan berupa saran, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang membantu menyelesaikan usulan penelitian ini, khususnya kepada:

1. I Nyoman Abdi, SE, M.eCom. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan Pendidikan Diploma IV di Politeknik Negeri Bali.
2. Prof. Ni Made Ernawati, MATM, Ph.D, selaku Ketua Jurusan Pariwisata yang telah memberikan semangat demi terselesaikannya skripsi ini di Politeknik Negeri Bali.
3. Drs. Gede Ginaya, M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Pariwisata yang telah memberikan masukan kepada penulis.

4. Dra. Ni Nyoman Triyuni, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata yang telah memberikan panduan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ni Luh Eka Armoni, SE., M.Par selaku Koordinator Praktik Kerja Lapangan dan penasehat pelatihan yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama proses Praktik Kerja Lapangan (PKL) berlangsung.
6. Dr. Ni Putu Wiwiek Ary Susyarini, SE., M.M. selaku pembimbing satu skripsi atas ketulusan hati dan kesabarannya dalam membimbing, mendukung dan mengarahkan penulis.
7. Ida Ayu Elistyawati, A.Par., M.Par selaku pembimbing dua skripsi atas ketulusan hati dan kesabarannya dalam membimbing, mendukung dan mengarahkan penulis.
8. Seluruh *staff* di The Apurva Kempinski Bali, khususnya departemen *Human Resource* yang telah membimbing dan mengajarkan banyak hal selama pelaksanaan PKL.
9. Orang tua, keluarga, sahabat, dan teman – teman yang telah memberi dukungan secara moril dan materil terhadap penulis.

Akhir kata penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat untuk semua pihak dan penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun untuk menyempurnakan penelitian ini sehingga dapat dipergunakan sebagai acuan dalam penelitian suatu implementasi media pemasaran.

Badung, Agustus 2022

Penulis



# **IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT UNTUK MENINGKATAN KINERJA LINGKUNGAN DI THE APURVA KEMPINSKI BALI**

VANESSA ANGELINE RUMATE  
NIM. 1815834064

## **ABSTRACT**

This study aims to analyze the implementation of green human resources which consists of green recruitment and selection, green training and development, green performance evaluation, green reward management, and green employee relations which aims to improve environmental performance at The Apurva Kempinski Bali. Data collection methods used are observation, interviews, questionnaires, and literature study. The respondents of this study were 85 employees who worked at The Apurva Kempinski Bali using the slovin method. The data analysis technique used is descriptive qualitative and simple linear regression analysis. Before conducting the analysis, the validity and reliability tests were conducted on the questionnaires distributed to the respondents. Based on the results of the t-test that has been carried out, it is concluded that the Green Human Resource Management variable partially has a positive influence on Environmental Performance at The Apurva Kempinski Bali. With the results of the t-test (partial) shows the significance value of the influence of Green human resource management on environmental performance is  $0.000 < 0,05$  and the t-value is  $12.655 > t_{table}$  value is 1.98932.

Key Words : *Green Human Resource Management*, Kinerja Lingkungan

## **IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT UNTUK MENINGKATAN KINERJA LINGKUNGAN DI THE APURVA KEMPINSKI BALI**

VANESSA ANGELINE RUMATE  
NIM. 1815834064

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Implementasi *green human resources* yang di dalamnya terdiri dari *green recruitment and selection, green training and development, green performance evaluation, green reward management, dan green employee relations* yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja lingkungan di The Apurva Kempinski Bali. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Responden penelitian ini berjumlah 85 orang karyawan yang bekerja di The Apurva Kempinski Bali dengan menggunakan metode slovin. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dan analisis regresi linear sederhana. Sebelum melakukan analisis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang disebarkan kepada responden. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa variabel *Green Human Resource Management* secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Lingkungan di The Apurva Kempinski Bali. Dengan hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi pengaruh *Green human resource management* terhadap Kinerja lingkungan adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 12,655 > \text{nilai } t_{tabel} 1,98932$ .

Kata Kunci : *Green Human Resource Management*, Kinerja Lingkungan

## DAFTAR ISI

<b>COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN GELAR SARJANA TERAPAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PENETAPAN KELULUSAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	5
1.4.2 Manfaat Praktis .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 <i>Green Human Resource Management</i> .....	7
2.1.2 Kinerja Lingkungan.....	14
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya .....	16
2.3 Hipotesis .....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>21</b>
3.1 Lokasi dan Periode Penelitian.....	21

3.2 Objek Penelitian .....	21
3.3 Identifikasi Variabel .....	21
3.3.1 Variabel Bebas (Independent) .....	22
3.3.2 Variabel Terikat (Dependent) .....	22
3.4 Definisi Operasional Variabel .....	22
3.5 Jenis dan Sumber Data .....	23
3.5.1 Jenis Data .....	23
3.5.2 Sumber Data .....	24
3.6 Populasi dan Penentuan Sampel .....	25
3.6.1 Populasi .....	25
3.6.2 Metode Penentuan Sampel .....	25
3.7 Metode Pengumpulan Data .....	26
3.7.1 Observasi .....	27
3.7.2 Wawancara .....	27
3.7.3 Kuesioner .....	28
3.7.4 Studi Kepustakaan .....	28
3.8 Teknik Analisis Data .....	29
3.8.1 Teknik Pengujian Instrumen .....	29
3.8.2 Uji Korelasi .....	30
3.8.3 Uji Asumsi Klasik .....	31
3.8.4 Analisis Regresi Sederhana .....	33
3.8.5 Koefisien Determinasi .....	33
3.8.6. Uji T .....	34
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	35
4.1.1 Sejarah Singkat Hotel .....	35
4.1.2 Bidang Usaha dan Fasilitas Hotel .....	37
4.1.3 Struktur Organisasi .....	45
4.2 Hasil dan Pembahasan .....	47
4.2.1 Karakteristik Responden .....	48
4.2.2 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas .....	49

4.2.3 Hasil Uji Korelasi Pearson .....	52
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	53
4.2.4 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	56
4.2.5 Hasil Koefisien Determinasi.....	57
4.2.6 Hasil Uji T .....	58
4.2.7 Pembahasan .....	59
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>64</b>
5.1 Simpulan .....	64
5.2 Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>67</b>



JURUSAN PARIWISATA  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data The Apurva Kempinski .....	19
Gambar 4.1 Grand deluxe rooms .....	53
Gambar 4.2 Specialty Suites .....	53
Gambar 4.3 Exclusive villa.....	54
Gambar 4.4 Meetings & Events.....	56
Gambar 4.5 Outdoor venue.....	57
Gambar 4.7 Struktur Organisasi – Human Resource .....	61



JURUSAN PARIWISATA  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	38
Tabel 4.1 Grand deluxe rooms type.....	53
Tabel 4.2 Specialty Suites type.....	53
Tabel 4.3 Exclusive villas type.....	54
Tabel 4.4 Venue Type.....	56
Tabel 4.5 Karakteristik reponden berdasarkan jenis kelamin.....	63
Tabel 4.6 Karakteristik responden berdasarkan umur.....	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas GHRM.....	66
Tabel 4.8 Hasil uji validitas variabel Kinerja Lingkungan.....	66
Tabel 4.9 Hasil uji reliabilitas Variabel Green Human Resource.....	66
Tabel 4.10 Hasil uji reliabilitas Variabel Kinerja Lingkungan.....	66
Tabel 4.11 Hasil uji korelasi.....	68
Tabel 4.12 Uji Normalitas.....	69
Tabel 4.13 Hasil uji Linieritas.....	70
Tabel 4.14 Hasil uji Heterokedastisitas.....	70
Tabel 4.15 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	71
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi.....	72
Tabel 4.17 Hasil Uji T.....	73

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Wabah virus corona (Covid-19) mulai terdeteksi di Wuhan, China pada tahun 2019. WHO menyatakan penyakit tersebut sebagai pandemi dan mulai masuk ke Indonesia pada 2 Maret 2020. Tidak hanya di Indonesia, tetapi seluruh dunia merasakan dampaknya. Akibat wabah ini, banyak industri pariwisata dan sektor lain mengalami kesulitan. Dalam rangka upaya pengembangan sektor industri pariwisata yang berdampak positif bagi lingkungan sekitar, banyak perhotelan melaksanakan pemanfaatan potensi sektor industri pariwisata yang mengedepankan pembangunan untuk meningkatkan pelestarian lingkungan secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada lingkungan sekitarnya baik dalam jangka pendek ataupun jangka panjang.

Perkembangan dunia pariwisata yang begitu cepat akan sangat mempengaruhi perekonomian masyarakat, usaha-usaha di sektor pariwisata seperti pelayanan akomodasi restoran, tempat wisata keluarga, tempat wisata budaya dan usaha perhotelan tentunya. Hotel merupakan akomodasi yang sangat penting bagi dunia pariwisata dikarenakan pada era modern ini perjalanan wisata yang jauh sudah sangat mungkin untuk dilakukan, maka dari itu wisatawan sangatlah membutuhkan jasa penginapan seperti hotel. Maraknya usaha hotel membuat para pengusaha bersaing untuk memberikan pelayanan yang maksimal bagi para wisatawan. Pelayanan seperti kenyamanan, keramahan sampai pada keramahan terhadap lingkungan sangatlah berpengaruh terhadap kepuasan tamu.



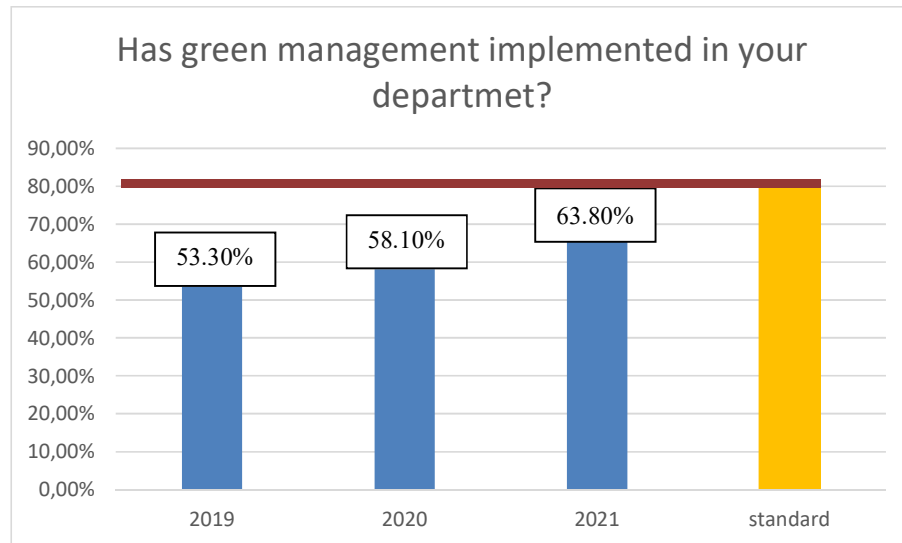
Pelestarian lingkungan alam sudah menjadi isu penting selama beberapa dekade terakhir. Hampir setiap industri sudah memberlakukan praktik menjaga lingkungan. Organisasi yang menerapkan konsep bisnis hijau seperti *Green Human Resource Management (GHRM)* akan mencapai penghematan finansial yang lebih besar yang menghasilkan keuntungan. Bisnis hijau seperti GHRM dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan terutama kinerja lingkungan dan mencapai budaya perusahaan hijau.

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. 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.

Kinerja lingkungan mengacu pada hasil lingkungan hotel dari kegiatan lingkungan yang diterapkannya untuk mengurangi efek negatif terhadap lingkungan. Implementasi yang efektif dari kinerja lingkungan hanya dapat dicapai organisasi yang memiliki orang yang tepat dengan keterampilan dan kemampuan yang tepat (Isrososiawan et al., 2020). Praktik *GHRM* adalah pendekatan terbaik yang membantu organisasi untuk mengimplementasikan

program kinerja lingkungan dengan membentuk karyawan hijau yang dapat menghargai dan mengidentifikasi masalah lingkungan dalam kegiatan bisnis dengan berkonsentrasi pada perekrutan dan seleksi hijau; pelatihan dan pengembangan hijau; manajemen dan penilaian kinerja hijau; dan sistem pembayaran dan penghargaan hijau serta meningkatkan sumber daya manusia (Dutta, 2012).

The Apurva Kempinski Bali berupaya memberlakukan lingkungan kerja yang ramah lingkungan yang diharapkan dapat berkontribusi dalam menjaga bumi ini. Banyak hal yang dilakukan, contohnya melakukan praktik GHRM yang didalamnya terdapat *green recruitment and selection* dan *green training and development*, seperti melakukan pelatihan mengenai *save energy*, melaksanakan CSR (*Corporate Sustainable Responsibility*), membuat kelas *green escape* dimana para karyawan diajak untuk menanam tanaman hidroponik, dan lain sebagainya. Kendati demikian, tidak selalu penerapan yang dilakukan dapat terlaksana dengan maksimal, menurut data yang diperoleh dari HRD The Apurva Kempinski Bali dari tahun 2019 – 2021, masih ada beberapa karyawan yang merasa di departemennya masih kurang melakukan penerapan ramah lingkungan. Hasil dari kuisisioner yang dilakukan oleh pihak HRD di The Apurva Kempinski Bali yang dilakukan menunjukkan hasil yang masih kurang dari standar minimum yang ditetapkan oleh pihak hotel, yaitu sebesar 80%.



Gambar 1.1 Data The Apurva Kempinski

Sumber: The Apurva Kempinski Bali, 2021

Dari data diatas dapat disimpulkan terdapat peningkatan penerapan *green management* yang ada di The Apurva Kempinski Bali. Pada tahun 2019 sebanyak 53.30% merasa *green human resource management* sudah diimplementasikan pada departemennya, lalu pada tahun 2020 terdapat peningkatan menjadi 58.10%, dan pada tahun 2021 meningkat lagi sehingga menjadi 65.80%. Dapat disimpulkan Terdapat peningkatan implementasi *green management*, akan tetapi hasil yang diinginkan masih belum memenuhi target yang ingin dicapai oleh The Apurva Kempinski Bali yang dapat dilihat dari garis merah pada gambar yaitu sebesar 80%. Dalam hal ini dari hasil observasi penulis, pihak HRD The Apurva Kempinski Bali masih kurang maksimal dalam menerapkan beberapa dimensi dari *green human resource management*, salah satunya dalam hal *green reward management*, dimana belum ada penghargaan secara spesifik kepada para karyawan yang telah melaksanakan pola kerja yang hijau dan berkelanjutan.

Dengan ini, penulis tertarik untuk meneliti “Implementasi *Green Human Resource Management* Untuk Meningkatkan Kinerja lingkungan di The Apurva Kempinski Bali”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, permasalahan yang di angkat dalam penelitian ini, adalah :

1. Bagaimana implementasi *Green Human Resource Management* di The Apurva Kempinski Bali?
2. Bagaimana pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap Kinerja lingkungan The Apurva Kempinski Bali?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis implementasi *Green Human Resource Management* di The Apurva Kempinski Bali.
2. Untuk menganalisis apakah *Green Human Resource Management* dapat meningkatkan Kinerja Lingkungan di The Apurva Kempinski Bali.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat Secara teoritis yaitu agar dapat memahami bagaimana cara memberikan kontribusi terbaik demi tercapainya Kinerja lingkungan yang ikut andil dalam pelestarian lingkungan sekitar di The Apurva Kempinski Bali.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

#### a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memberikan gambaran yang lebih real khususnya tentang penerapan *Green Human Resource Management* yang berpengaruh pada Kinerja lingkungan karyawan yang tentunya berpengaruh pada operasional perusahaan.

#### b. Bagi Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini dapat menambah informasi dan referensi bagi para peneliti berikutnya yang akan menganalisis masalah yang serupa yang bertujuan untuk memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian yang sudah ada.

#### c. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan mengenai peningkatan Kinerja lingkungan pada perusahaan yang bertujuan dapat mencapai target perusahaan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang sudah diuraikan sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil wawancara dengan HR Manager dan Asst. People Training Manager di The Apurva Kempinski Bali, dapat disimpulkan bahwa di The Apurva Kempinski Bali sudah mengimplementasikan *Green Human Resource Management*, terbukti dengan adanya praktik dari konsep GHRM diantara lain; *green recruitment and selection*, dimana dalam perkrutannya pihak HRD akan menyeleksi karyawan yang sadar akan lingkungan dan pada saat sesi wawancara akan diberikan beberapa pertanyaan mengenai kesadaran lingkungan, *green training and development*, dimana karyawan akan diberikan pelatihan dan kegiatan mengenai bagaimana cara menjaga lingkungan sekitar dan membangun pola hidup juga lingkungan kerja yang ramah lingkungan, *green performance evaluation*, karyawan juga akan melakukan *refreshment*, dimana pada saat pelatihan karyawan akan ditanyakan kembali bagaimana penerapan kegiatan yang ramah lingkungan yang sudah mereka laksanakan, lalu *green reward management*, walaupun tidak secara langsung diberikan penghargaan dengan kategori *green* kepada karyawan, tetapi The Apurva Kempinski Bali menggunakan K-DNA nya dalam mengukur performa hijau pada karyawan, yang terakhir ada *green*

*employee relations*, dimana disini karyawan diberikan kesempatan untuk ikut terjun langsung dalam pelaksanaan skema *green*, seperti kegiatan yang membangun lingkungan, juga karyawan diajak bagaimana memecahkan masalah atau isu lingkungan sekitar.

2. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan kinerja lingkungan di The Apurva Kempinski Bali. Dengan hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi pengaruh *Green human resource management* terhadap Kinerja lingkungan adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 12,655 > \text{nilai } t_{tabel} 1,98932$ .

## 5.2 Saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat direkomendasikan sebagai masukan atau saran kepada The Apurva Kempinski Bali sebagai berikut:

1. Dengan adanya pengaruh positif *green human resource management* dalam meningkatkan kinerja lingkungan di The Apurva Kempinski Bali, diharapkan The Apurva Kempinski Bali bisa tetap mempertahankan serta meningkatkan implementasi GHRM agar dapat terus meningkatkan kinerja lingkungan para karyawan, yang tentunya dapat memberikan dampak yang baik terhadap lingkungan sekitar The Apurva Kempinski Bali. Semakin GHRM meningkat semakin meningkat juga kinerja lingkungan yang akan dihasilkan oleh The Apurva Kempinski Bali bagi lingkungan sekitar yang akan memberikan citra yang baik di mata dunia.

- 
2. Dari kuisisioner yang diberikan kepada karyawan The Apurva Kempinski Bali, dapat disimpulkan bahwa menurut karyawan The Apurva Kempinski Bali dalam implementasi *green human resource management* indikator yang masih kurang dalam penerapannya adalah *green reward management*, diharapkan pihak HRD The Apurva Kempinski Bali dapat meningkatkan lagi kegiatan dengan konsep *green reward management*.



JURUSAN PARIWISATA  
POLITEKNIK NEGERI BALI



## DAFTAR PUSTAKA

Achieng Owino, W. (2016). *Influence of Selected GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT Practices on Environmental Sustainability at Menengai Oil Refinery Limited Nakuru, Kenya*. *Journal of Human Resource Management*, 4(3), 19. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20160403.11>

Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2015). *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT Practices : A Review Literature Review on Green HRM Practices*. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1), 1–16.

Bombiak, E., & Marciniuk-Kluska, A. (2019). *Socially responsible human resource management as a concept of fostering sustainable organization-building: Experiences of young Polish companies*. *Sustainability* (Switzerland), 11(4). <https://doi.org/10.3390/su11041044>

Chaklader, B., & Gulati, P. A. (2015). *A Study of Corporate Environmental Disclosure Practices of Companies Doing Business in India*. *Global Business Review*, 16(2), 321–335.

<https://doi.org/10.1177/0972150914564430>

Daily, B. F., Bishop, J. W., & Massoud, J. A. (2012). *The role of training and empowerment in environmental performance: A study of the Mexican maquiladora industry*. *International Journal of Operations and Production Management*, 32(5), 631–647. <https://doi.org/10.1108/01443571211226524>

Daily, B. F., Bishop, J. W., & Steiner, R. (2007). *The mediating role of*

*EMS teamwork as it pertains to HR factors and perceived environmental performance. Journal of Applied Business Research, 23(1), 95–109.*

<https://doi.org/10.19030/jabr.v23i1.1411>

Deshwal, P. (2015). Green HRM : *An organizational strategy of greening people. International Journal of Applied Research 2015; 1(13): 176-181, 1(13), 176–181.*

<http://www.allresearchjournal.com/archives/2015/vol1issue13/PartC/1-12-161.pdf>

DiPietro, R. B., Cao, Y., & Partlow, C. (2013). *Green practices in upscale foodservice operations: Customer perceptions and purchase intentions. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 25(5), 779–796. https://doi.org/10.1108/IJCHM-May-2012-0082*

Jackson, S. E., Renwick, D. W. S., Jabbour, C. J. C., & Muller-Camen, M. (2011). *State-of-the-art and future directions for GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. German Journal of Research in Human Resource Management, 25(2), 99–116. https://doi.org/10.1688/1862-0000*

Kang, K. H., Lee, S., & Huh, C. (2010). *Impacts of positive and negative corporate social responsibility activities on company performance in the hospitality industry. International Journal of Hospitality Management, 29(1), 72–82. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.05.006*

Mensah, I. (2006). *Environmental management practices among hotels in the greater Accra region. International Journal of Hospitality Management, 25(3), 414–431. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2005.02.003*

Opatha, H. H. D. N. P., & Arulrajah, A. A. (2014). *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: Simplified General Reflections. International Business Research*, 7(8), 101–112. <https://doi.org/10.5539/ibr.v7n8p101>

PROPER. (2016). PROGRAM PENILAIAN PERINGKAT KINERJA PERUSAHAAN (PROPER).

Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: A Review and Research Agenda\**. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>

Rodríguez-Antón, J. M., Del Mar Alonso-Almeida, M., Celemin, M. S., & Rubio, L. (2012). *Use of different sustainability management systems in the hospitality industry. the case of Spanish hotels. Journal of Cleaner Production*, 22(1), 76–84. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2011.09.024>

Marita, W. E. (2015). *Jurnal Akuntansi* <http://journal.unesa.ac.id/php.index/aj> Pengaruh Struktur Organisasi Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penerapan Business Entity Concept. 7(9), 18–40.

Masri, H. A., & Jaaron, A. A. M. (2017). *Assessing green human resources management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study. Journal of Cleaner Production*, 143, 474–489. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.12.087>

Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* 14th Global ed.

Sharan Prasad, R. (2013). *Green HRM -Partner in Sustainable Competitive Growth*. *Journal of Management Sciences And Technology*, 1(1), 15–18.

Sugiyono, D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan.

Suparno Saputra, R. Y. S. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Grand Setiabudi Hotel& Apartment. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran*, 9(2), 21–31.

Yang, M. G., Hong, P., & Modi, S. B. (2011). *Impact of lean manufacturing and environmental management on business performance: An empirical study of manufacturing firms*. *International Journal of Production Economics*, 129(2), 251–261. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2010.10.017>

Yen, et al (2018). (2018). 기사 (Article) 와 안내문 (Information) [. The Electronic Library, 34(1), 1–5.

Yusoff, Y. M., Ramayah, T., & Othman, N.-Z. (2015). *Why Examining Adoption Factors, HR Role and Attitude towards Using E-HRM is the Start-Off in Determining the Successfulness of Green HRM?* *Journal of Advanced Management Science*, 3(4), 337–343. [https://doi.org/10.12720/joams.3.4.337-](https://doi.org/10.12720/joams.3.4.337-343)

343