

**IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN
RESTORAN TACO CASA SEMINYAK**



POLITEKNIK NEGERI BALI

KETUT EDI ARTAWAN

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2022**

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN
RESTORAN TACO CASA SEMINYAK**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**KETUT EDI ARTAWAN
NIM. 2115854007**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS PARIWISATA
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 Email: poltek@pnb.ac.id

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ketut Edi Artawan

NIM : 2115854007

Program Studi : Manajemen Bisnis Pariwisata

Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi berjudul “Implementasi *Green Human Resources Management* Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Taco Casa Seminyak” benar bebas dari plagiat. Apabila pernyataan ini terbukti tidak benar, saya bersedia menerima sanksi dengan ketentuan yang berlaku.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Badung, 15 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan,

Ketut Edi Artawan

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN
RESTORAN TACO CASA SEMINYAK**

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Terapan Pada Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata di Jurusan Pariwisata
Politeknik Negeri Bali



POLITEKNIK NEGERI BALI

**KETUT EDI ARTAWAN
NIM. 2115854007**

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

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN
RESTORAN TACO CASA SEMINYAK**

KETUT EDI ARTAWAN
NIM. 2115854007

Telah disetujui dan diterima dengan baik oleh:

Pembimbing I,



Dra. I.A.Kade Werdika Damayanti, M.Par
NIP. 196405011990112001

Pembimbing II,



Luh Linna Sagitarini, SE,MM
NIP. 197912092005012002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pariwisata,



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

SKRIPSI

IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTORAN TACO CASA SEMINYAK

Telah diuji dan dinyatakan Lulus Ujian Pada: Hari Selasa, Tanggal: Sembilan
Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua

PENGUJI

KETUA:



Dra. I.A. Kade Werdika Damayanti, M.Par
NIP. 196405011990112001

ANGGOTA:



1. Dr. Gede Ginaya, M.Si
NIP. 196609191993031002



2. Dra. Nyoman Mastiani Nadra, M.Par
NIP. 196211251990032001

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa Ida Sang Hyang Widhi Wasa yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Implementasi *Green Human Resources Management* Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Taco Casa Seminyak”. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelas S1 Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapat banyak masukan dan dukungan dari berbagai pihak hingga skripsi ini dapat selesai pada waktunya. Walaupun penulis mendapatkan banyak masukan dan dukungan dari berbagai pihak, penulis bertanggung jawab penuh atas isi skripsi ini.

Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. I Nyoman Abdi, SE, M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan pendidikan Program S1 Terapan di Politeknik Negeri Bali
2. Prof. Ni Made Ernawati, MATM, Ph.D, selaku Ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan pendidikan Program S1 Terapan di Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali.
3. Dr. Gede Ginaya, M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan pendidikan Program S1 Terapan di Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali.

4. Dra. Ni Nyoman Triyuni, MM selaku Ketua Program S1 Terapan Manajemen Bisnis Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan pendidikan Program S1 Terapan di Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali.
5. Dra. I.A. Kade Werdika Damayanti, M.Par selaku Dosen Pembimbing I Program S1 Terapan Manajemen Bisnis Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini bisa selesai tepat waktu.
6. Luh Linna Sagitarini, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II Program S1 Terapan Manajemen Bisnis Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini bisa selesai tepat waktu.
7. Seluruh dosen Program S1 Terapan Manajemen Bisnis Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan pengetahuan selama proses perkuliahan
8. Manajemen restoran Taco Casa Seminyak dalam memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini dan juga peluang untuk mengumpulkan data yang di butuhkan penulis.
9. Nyoman Tayoni selaku orang tua yang senantiasa memberikan doa, dukungan baik materiil dan non materiil.
10. Komang Ariani istri tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan motivasi dalam penulisan skripsi ini.

11. Seluruh staf restoran Taco Casa Seminyak dan teman-teman di Politeknik Negeri Bali serta pihak lainnya yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis berharap skripsi ini dapat disetujui sehingga dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam pembuatan skripsi selanjutnya yang membahas topik yang sama.

Badung, Agustus 2022

Penulis

IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTORAN TACO CASA SEMINYAK

KETUT EDI ARTAWAN
2115854007

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of implementing green human resources management (GHRM) on employee performance at Taco Casa Seminyak. This study uses a quantitative approach, where the sample is taken with a saturated sampling technique of 30 respondents. Data collection in this study used the main method in the form of a questionnaire and supporting methods in the form of interviews, observation, and documentation. The data analysis technique used is simple linear regression and its calculations are assisted by SPSS software. The results showed the parameter coefficient value of 0.905 with a significance level of 0.000 which means that GHRM has a positive and significant effect on employee performance with the percentage contribution of GHRM's influence on performance is 78.7%. The implementation of GHRM is carried out by the Taco Casa Seminyak restaurant management in green recruitment and selection, green training and development, green performance management, and green compensation and rewards. All of which have an impact on increasing the accuracy and thoroughness of employees. In addition, employees work more effectively and efficiently, and increase independence. Capacity building by management carried out in an environmentally friendly (physical) recruitment and selection process (using a website), a green restaurant-based employee development roadmap, and the integration of environmental performance elements in employee performance appraisals. This research contributes to strengthening the performance improvement model based on the development of green human resources management, green training and development, green performance management, and green compensation and rewards. All of which have an impact on increasing the accuracy and thoroughness of employees. In addition, employees work more effectively and efficiently, and increase independence. This research contributes to strengthening the performance improvement model based on the development of green human resources management.

Keywords: GHRM, employees, performance, restaurant

IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTORAN TACO CASA SEMINYAK

KETUT EDI ARTAWAN
2115854007

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi *green human resources management* terhadap kinerja karyawan restoran Taco Casa Seminyak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana sampel diambil dengan teknik sampling jenuh yang berjumlah 30 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode utama berupa kuesioner dan metode pendukung berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana yang perhitungannya dibantu dengan *software* SPSS. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,905 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persentase sumbangan pengaruh GHRM terhadap kinerja adalah sebesar 78,7%. Implementasi GHRM dilakukan oleh manajemen restoran Taco Casa Seminyak dalam rekrutmen dan seleksi hijau, pelatihan dan pengembangan hijau, manajemen kinerja hijau, dan kompensasi dan penghargaan hijau. Kesemuanya berdampak pada peningkatan kecermatan dan ketelitian karyawan. Selain itu, karyawan bekerja lebih efektif dan efisien, serta meningkatkan kemandirian. Peningkatan kapasitas oleh manajemen dilakukan pada proses (fisik) rekrutmen dan seleksi secara ramah lingkungan (menggunakan *website*), peta jalan pengembangan karyawan yang berbasis *green restaurant*, dan integrasi unsur kinerja lingkungan pada penilaian kinerja karyawan. Penelitian ini berkontribusi terhadap penguatan model peningkatan kinerja berdasarkan pengembangan *green human resources management*.

Kata Kunci: GHRM, karyawan, kinerja, restoran

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSYARATAN ORISINALITAS.....	iii
HALAMAN PERSYARATAN GELAR SARJANA TERAPAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	ix
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	17
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Lokasi Penelitian.....	23
3.2 Objek Penelitian.....	23
3.3 Identifikasi Variabel.....	23
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	24
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	30
3.6 Metode Penentuan Sampel.....	31
3.7 Metode Pengumpulan Data.....	31
3.8 Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	39
4.2 Hasil Penelitian.....	50
4.3 Pembahasan.....	60
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	82
5.1 Simpulan.....	82
5.2 Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Variabel Penelitian.....	24
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja.....	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas.....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Determinasi (R^2).....	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (Uji-F).....	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Bangunan restoran Taco Casa Seminyak serta peta lokasi.....	39
Gambar 4.2	Logo Restoran Taco Casa Ubud 2010.....	41
Gambar 4.3	Logo Restoran Taco Casa Ubud 2012.....	41
Gambar 4.4	Produk makanan restoran Taco Casa.....	43
Gambar 4.5	Produk minuman utama restoran Taco Casa.....	44
Gambar 4.6	Tempat duduk (kiri atas), Bar (kanan atas), Dapur (tengah).....	45
Gambar 4.7	Bagan Struktur Organisasi Restoran Taco Casa Seminyak.....	46
Gambar 4.9	<i>Operational Manager</i> Taco Casa Seminyak Ketut Edi Artawan.....	62
Gambar 4.10	Wawancara manajemen Taco Casa Seminyak dengan calon karyawan.....	65
Gambar 4.8	<i>Paper straw, bamboo skewer, dan display</i> produk menggunakan botol kaca.....	66
Gambar 4.11	Sesi Pelatihan di Bagian FBS dengan Kegiatan Simulasi.....	68
Gambar 4.12	<i>Packaging take away</i> sebagai salah satu penerapan konsep <i>green</i> <i>restaurant</i>	69
Gambar 4.13	Karyawan Taco Casa Seminyak sedang melayani tamu dengan ramah yang menunjukkan <i>greenness</i> -nya dan menyuguhkan produk berbahan <i>green</i>	70
Gambar 4.14	Gambar <i>screenshot</i> penilaian kinerja karyawan dari aplikasi MPL.....	71
Gambar 4.15	Bukti penghargaan melalui aplikasi MPL.....	73
Gambar 4.16	Slip gaji karyawan melalui aplikasi MPL.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara	89
Lampiran 2 Kuesioner	91
Lampiran 3 Observasi Check List	96
Lampiran 4 Uji Instrumen	98
Lampiran 5 Statistika Deskriptif	106
Lampiran 6 Uji Asumsi	115
Lampiran 7 Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana	117

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Restoran sebagai sebuah entitas bisnis komersial dapat disebut bagian dari industri kuliner tetapi saat ini di sisi lain secara umum tidak terpisahkan dari industri pariwisata, khususnya untuk daerah-daerah tujuan wisata. Di era yang disebut globalisasi ini, perkembangan bisnis kuliner dalam bentuk restoran tergolong sangat cepat. Restoran saat ini marak dan sedang menjadi *trend-setter* di masyarakat karena makan tidak lagi dianggap sekadar aktivitas mengenyangkan perut untuk tujuan keberlangsungan hidup manusia tetapi bagian dari gaya hidup dan bahkan dimasukkan sebagai bagian tidak terpisahkan dari aktivitas turistik di mana pun. Akibatnya tidak sulit mencari industri restoran khususnya di daerah-daerah tujuan wisata populer dan ramai kunjung seperti Bali.

Restoran Taco Casa Seminyak di tempat tujuan wisata Kuta Utara yang bermodal *image* keindahan pantai adalah perusahaan bisnis restoran Meksiko bagian dari grup bisnis Taco Casa Bali yang sangat memperhatikan keberadaan sumber daya manusianya. Terkait dengan ini, satu poin positif yang perlu diperhatikan dari restoran yang berdiri sejak 25 September 2012 dan memiliki pelanggan internasional lumayan besar ini adalah keseriusannya dalam mengedepankan paradigma *sustainable development* dalam pelaksanaan keberlangsungan dan pengembangan usahanya. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, pembangunan berkelanjutan yang dalam bahasa Inggris sering disebut *sustainable development*

diartikan sebagai upaya sadar dan terencana yang memadukan aspek lingkungan hidup, sosial, dan ekonomi ke dalam strategi pembangunan untuk menjamin keutuhan lingkungan hidup serta keselamatan, kemampuan, kesejahteraan, dan mutu hidup generasi masa kini dan generasi masa depan. Tidak mengherankan semua upaya yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan ini selalu berjenis “*green*”, yaitu suatu istilah yang langsung mengacu pada *sustainable development*. Dalam dunia pariwisata, *sustainable development* dipahami secara umum sebagai *sustainable tourism* atau *green tourism* sementara di skop yang lebih kecil, yakni restoran, disebut *sustainable restaurant* atau yang lumrah disebut *green restaurant*. Konsep *sustainable* pada Undang-Undang No. 32 Tahun 2009 selanjutnya diturunkan dalam Peraturan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif No. 4 tahun 2021 yang berisi standar kegiatan usaha pada penyelenggaraan perizinan berusaha berbasis risiko sektor pariwisata yang di dalamnya termuat standar dan kriteria berwawasan lingkungan guna mendorong pengelola hotel dan restoran standar dan kriteria berwawasan lingkungan guna mendorong pengelola hotel dan restoran untuk dapat memiliki sikap menjaga lingkungan hidup, dan meningkatkan pengelolaan yang berwawasan lingkungan.

Restoran Taco Casa Seminyak sebagai sebuah *green restaurant* tentu berarti bahwa manajemen sumber daya manusianya berbentuk *green human resources management* (GHRM). Menurut Purnama dan Nawangsari (2019), konsep GHRM muncul seiring dengan meningkatnya kesadaran akan penyelamatan lingkungan dari kerusakan. GHRM memiliki berbagai dampak positif bagi organisasi. Oleh karena itu, konsep ini perlu diimplementasikan dalam praktik manajemen sumber

daya manusia di perusahaan. 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. Terkait atau tidak dengan "*green*", *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. Pada dasarnya manajemen adalah upaya mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sebagai proses untuk mencapainya diperlukan perencanaan yang matang.

GHRM mencerminkan HRM dalam pengelolaan lingkungan, yang menekankan pada peran HRM dalam pencegahan dan pengendalian pencemaran dan perlindungan lingkungan dalam operasi perusahaan (Tang et al, 2018). Mampra (2013) mengkonseptualisasikan GHRM sebagai penggunaan kebijakan HRM untuk memastikan penggunaan sumber daya organisasi secara berkelanjutan dan mendorong lingkungan hidup yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan karyawan. Zoogah (2011) di sisi lain menggambarkannya sebagai adopsi kebijakan, nilai dan praktik sumber daya manusia untuk mendukung penggunaan sumber daya organisasi sekaligus mencegah ketidaknyamanan yang timbul dari kecemasan lingkungan dalam organisasi.

Implementasi GHRM merupakan salah satu bentuk usaha peningkatan produktivitas dan komitmen perusahaan dalam menjaga keberlanjutan lingkungan

hidup. Implementasi GHRM juga diterapkan dalam rangka mendukung gagasan *go green* karena perusahaan sadar bahwa dibutuhkan perilaku pro-lingkungan tingkat individu atau *green behavior* dari semua karyawan agar tercapai kinerja perusahaan yang berkelanjutan (Bombiak & Marciniuk-Kluska, 2019).

Secara umum, apapun yang terkait dengan diskursus (wacana) *sustainable development*, *sustainable tourism*, *green tourism*, dan *green restaurant*, selalu terkait dengan tiga dimensi dari diskursus-diskursus tersebut. Dalam menjelaskan tentang *green restaurant* atau dalam hal ini GHRM, orang harus mengacu pada konsep pembangunan berkelanjutan yang sangat sering dikaitkan dengan konsep *triple bottom line* (TBL) yang sangat terkenal. TBL kali pertama diperkenalkan oleh John Elkington pada tahun 1994. Dalam bukunya, *Cannibals with Forks*, Elkington menggambarkan TBL sebagai kemakmuran ekonomi, kualitas lingkungan, dan keadilan sosial (Elkington, 1998: ix). Konsep *triple bottom line* yang dihasilkan dari paradigma pembangunan berkelanjutan didasarkan pada pencarian keseimbangan antara tiga dimensi: ekonomi, ekologi dan etika (Reichel, Oczyp (eds.)2011:52). Argumen Elkington adalah perusahaan harus mempersiapkan tiga garis dasar (*bottom line*) yang berbeda dan cukup terpisah. Salah satunya adalah ukuran tradisional laba perusahaan – *bottom line* “akun laba rugi”. Yang kedua adalah *bottom line* “akun manusia” tentang bagaimana suatu organisasi bertanggung jawab secara sosial selama operasinya. Yang ketiga adalah *bottom line* “akun planet” perusahaan – berupa tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungan (Hindle, 2008). Namun dalam penelitian ini, peneliti lebih banyak berfokus pada kelestarian lingkungan karena ekonomi dan sosial budaya

terlalu luas untuk dicakup dalam waktu yang relatif singkat dari kegiatan penelitian.

Penelitian ini dilakukan mengingat sebelum ini restoran Taco Casa Seminyak belum maksimal menjalankan paradigma *green*-nya. Para karyawan belum memiliki kedalaman orientasi *green restaurant* yang berpengaruh kepada kinerja (*performance*) dalam kaitannya dengan kinerja umum restoran Taco Casa Seminyak sebagai organisasi bisnis, khususnya pada saat berhubungan dengan pasarnya. Dikatakan demikian karena semakin lama pasar restoran, baik pasar aktual maupun pasar potensial semakin memiliki kesadaran *green*. Dalam praktiknya, fakta yang terjadi adalah sering adanya masukan, pertanyaan, bahkan keluhan dari pelanggan baik secara langsung maupun melalui media sosial terkait dengan upaya nyata restoran Taco Casa Seminyak dalam mengurangi penggunaan bahan-bahan yang tidak ramah lingkungan. Mengingat tidak sedikit pelanggan restoran saat ini yang memilih restoran hijau daripada restoran yang tidak hijau meskipun harga-harga produk yang ditawarkan relatif lebih tinggi. Artinya, keadaan apakah sebuah restoran berkarakter hijau atau tidak semakin menjadi *factor* pertimbangan orang memilih restoran.

Implementasi *green recruitment and selection* dilakukan manajemen restoran Taco Casa Seminyak melalui sistem digitalisasi. Dari hasil observasi ditemukan masih adanya pencari kerja yang membawa surat lamaran pekerjaan berupa kertas. Kemandirian karyawan belum berjalan secara maksimal sesuai harapan dan target yang ditetapkan manajemen, padahal sudah ada upaya berkelanjutan yang dilakukan pihak manajemen restoran Taco Casa Seminyak

untuk memberikan *green training and development*. Program *green compensation and reward* ditujukan bagi karyawan yang melakukan paradigma *green* dengan syarat tertentu dalam *Key Performance Index* (KPI) yang ditetapkan manajemen. Program ini diharapkan bisa menjadi pemantik dan motivasi karyawan untuk secara berkelanjutan meningkatkan kinerjanya terkait kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu, dan kemandirian dalam bekerja. Dalam praktiknya program ini belum bisa tersalurkan secara penuh. Karena itu diperlukan upaya lebih dalam dan serius untuk mempertahankan keberlangsungan usaha restoran Taco Casa Seminyak.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti bermaksud melaksanakan penelitian tentang implementasi GHRM (*Green Human Resources Management*) di restoran Taco Casa Seminyak yang berdampak pada kinerja karyawan (*employees' performance*). Adapun judul penelitian ini adalah Implementasi *Green Human Resources Management* Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Taco Casa Seminyak. Penelitian ini merupakan penelitian terapan, di mana peneliti menggunakan masalah sebagai kerangka kerja untuk meneliti (Kasim & Bungin, 2020). Penelitian ini berangkat dari masalah yang benar-benar ada di lapangan (*problem-based*).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan penelitian ini dapat dikonstruksi ke dalam pertanyaan-pertanyaan berikut.

1. Bagaimana implementasi *green human resources management* karyawan restoran Taco Casa Seminyak?
2. Bagaimana pengaruh implementasi *green human resources management* terhadap kinerja karyawan restoran Taco Casa Seminyak?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan dalam rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh implementasi *green human resources management* terhadap kinerja karyawan restoran Taco Casa Seminyak.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Manfaat teoretis penelitian ini adalah untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan implementasi GHRM pada karyawan dan pengaruhnya pada kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak di bawah ini.

- a. Bagi restoran Taco Casa Seminyak, sebagai masukan sehingga bisa dilakukan evaluasi dan perbaikan terkait dengan implementasi *green human resources management* terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi Politeknik Negeri Bali sebagai referensi bagi mahasiswa Politeknik Negeri Bali khususnya Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata dalam

melakukan penelitian yang berkaitan dengan implementasi *green human resources management* terhadap kinerja karyawan.

- c. Bagi mahasiswa, sebagai salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana terapan pada Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata di Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali dan untuk mengaplikasikan ilmu yang telah di peroleh dalam dunia industri.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis regresi linier sederhana terhadap kinerja karyawan restoran Taco Casa Seminyak dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan kebijakan GHRM (*green human resources management*) di restoran Taco Casa Seminyak saat ini tergolong baik. Perusahaan berupaya mewujudkan GHRM dengan terus-menerus memberikan arahan ke *low management* terkait penerapan *green training and development*, *green compensation and reward*, dan *green performance management*. Perusahaan juga telah memiliki SOP yang bernafaskan GHRM. Beberapa bukti bahwa perusahaan restoran ini telah melaksanakan GHRM (*green human resources management*) antara lain, pemisahan sampah organik dan non organik serta penerapan konsep 3R. Perusahaan juga memberikan *reward* yang terkait dengan aspek pelestarian lingkungan. Pemberian *reward* berupa sertifikat digital yang dikirim lewat aplikasi MPL. Walaupun kebijakan-kebijakan tersebut tergolong baik, namun beberapa indikator yang direspon masih rendah oleh responden, memerlukan perbaikan, seperti proses (fisik) rekrutmen dan seleksi secara ramah lingkungan (menggunakan *website*), peta jalan pengembangan karyawan

yang berbasis *green restaurant*, dan integrasi unsur kinerja lingkungan pada penilaian kinerja karyawan.

2. GHRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan restoran Taco Casa Seminyak dengan nilai koefisien parameter sebesar 0,905 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari *alpha* 0,05). R^2 yang diperoleh sebesar 0,787 atau (78,7%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh GHRM terhadap kinerja karyawan sebesar 78,7%. Dengan kata lain variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel GHRM sebesar 78,7%, sedangkan sisanya sebesar 21,3% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan pengamatan saat di lapangan dan hasil penelitian secara kuantitatif dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Perlu dikembangkan tindakan dan pola kegiatan yang berlandaskan GHRM lebih masif dan terstruktur. *Reward* dan *punishment* semakin ditegakkan sehingga GHRM menjadi budaya kerja di restoran Taco Casa Seminyak. Hal ini diperlukan untuk semakin memberikan penyadaran baik di tingkat manajemen maupun karyawan untuk selalu berkomitmen menerapkan GHRM yang terbukti ramah lingkungan, efektif dari sisi operasional dan efisien.

2. Dalam penerimaan karyawan, manajemen restoran Taco Casa Seminyak hendaknya selalu melaksanakan lamaran secara *online* dan tidak menerima lamaran secara *offline*.
3. Penelitian lanjutan terkait GHRM secara lebih komprehensif dilakukan untuk mengetahui variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Penelitian lanjutan terkait GHRM dapat dilakukan dalam skop yang lebih luas, yakni mencakup *corporate company*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo. 2014. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta
- Alghamdi, Sami. (2021). "Effect of Green Human Resource Practices on The Employee Performance and Behavior: A Systematic Review", *International Journal of Economics, Business and Management Research*, Vol. 5, No.03; 2021,ISSN:2456-7760.
https://ijebmr.com/uploads/pdf/archivepdf/2021/IJEBMR_720.pdf
- Arulrajah, Anton A; Opatha HHDN; Nawaratna NNJ. *Green Human Resources Management Practice: A Review*. *Srilankan Human Resources Management* Vol 5 no 1 2015
- Barrows, Clayton W; Powers, Tom; Reynolds, Dennis. 2012. *Introduction to Management in the Hospitality Industry*. New Jersey, USA: John Wiley 7 Sons, Inc.
- Bastian, Indra. 2006. *Sistem Perencanaan dan Penganggaran Pemerintah Daerah indonesia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Bombiak, Edyta, & Marciniuk K.A. (2018). *Green Human Resource Management as a Tool for the Sustainable Development of Enterprises: Polish Young Company Experience*. *Sustainability* 10, no. 6: 1739. <https://doi.org/10.3390/su10061739>
- Bungin, B. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Rajawali Pers
- Creswell, John W, 2014, *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Elkington, John (1998), *Cannibals With Forks: The Triple Bottom Line in 21st Century Business*, Gabriola Island, BC: New Society Publishers
- Gaol L, Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari, Nawawi. 2008. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hindle, T. (2009). *Triple Bottom Line. The Economist*, 17.
- Irham, F. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Irmawati, Bernadeta & Trihardjanti N, Ch. (2019) dalam “*Implementasi Green Human Resources Management* pada Perusahaan di Semarang”, Pusat Pengkajian Pengembangan Manajemen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata, <http://repository.unika.ac.id/22065/>.
- Juniantara, I.W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). <https://kbbi.web.id/implementasi>
- Kementrian Pariwisata. (2016). Panduan dan Pedoman Pelaksanaan Green Hotel di Indonesia. <http://www.kemenpar.go.id/post/panduan-dan-pedoman-pelaksanaan-green-hotel-di-indonesia> diakses pada tanggal 22 Npvement2019.
- Kasim, Azilah; Bungin, Burhan; Dzakiria, Hisham; Mokhtar, Muhammad Fauzi. 2020. *Metode Penelitian Pariwisata dan Hospitality Perspektif Kuantitatif, Kualitatif, dan Mixed Methods*. Jakarta: Kencana.
- Lakshmi, P.V. dan Battu, N. (2018). *A Study On Green Hrm - An Emerging Trend In Hr Practices. International Journal Of Management (Ijm) Volume 9, Issue 3, May-June 2018*
- Mampra, M. (2013). “*Green HRM: Does it help to build a competitive service sector? - A study*”, *Proceedings of tenth AIMS International Conference on Management*.
- Mandhare, Janardhan D. & Farooqui, Safia. (2020) “*Study on Green HRM Practices and their Effective Implementation in the Indian Industry*”, *Proceedings of 2nd INTERNATIONAL RESEARCH e-Conference on “Corporate Social Responsibility and Sustainable Development”*, ISBN: “978-93-87901-17-9”, 10-12December. <https://www.neliti.com/publications/336048/a-study-on-green-hrm-practices-and-their-effectrive-implementation-in-the-indian>.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meoleong, J. Lexy. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Rajawali Pers.

- Obaid, Tareq Fayeq & Alias, Rosima Bte. (2015). "The Impact of Green Recruitment, Green Training and Green Learning on The Firm Performance: Conceptual Paper", *International Journal of Applied Research*, Volume 1 Number 12, p.951-953.
<https://www.allresearchjournal.com/archives/2015/vol1issue12/PartN/1-12-68.1.pdf>.
- Purnama, Novita Dewi & Nawangsari, Lenny C. (2019). "Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business: Pendekatan Konsep", Prosiding Seminar Nasional Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi, Universitas Mercu Buana Jakarta Tanjung Benoa-Bali, 29 Nopember.
<https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/snpmpt/article/view/7941>.
- Rianto, A. 2010, Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum, Jakarta: Granit
- Robbins, S. P. & J. (2014). *Organizational Behavior Organizational Behavior Edition 15* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Shemon, Wahidul Sheikh., Islam, Mohammad Shahedul & Rahman, Farhana. (2019). "Implementing Green Human Resource Management: Cost-Effective Strategies and Tools". *International Journal of Human Resource Management and Research (IJHRMR)* ISSN (P): 2249-6874; ISSN (E): 2249-7986, Vol. 9, Issue 3, Jun 2019, 117-130, DOI-10.4172/2169-026X.100264, <https://issuu.com/tjprc/docs/15.ijhrmrjun201915>.
- Sopiah & Mamang Sangadji, Etta. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2014). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well Being*) pada Karyawan Cleaner (Studi Pada Karyawan Cleaner Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar UMP di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta). *Jurnal Psikologi Esa Unggul*, 2014, 12.02.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017). Metode Penelitian Kualitatif untuk Penelitian yang Bersifat Explorative, Interpretif, Interaktif dan Konstruktif. Bandung: Alfabeta.
- Syaukani, dkk. 2006. Otonomi Daerah dalam Negara kesatuan, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, cet III.

Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P. and Jia, J. (2018), *Green human resource management practices: scale development and validity*. *Asia Pac J Hum Resour*, 56: 31-55. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>

Usman, Nurdin. 2005. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Zoogah, D.B. (2011). "The Dynamics of Green HRM Behaviors: Cognitive Social Information Processing Approach". *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personal for schung* Volume: 25 issue: 2.