

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
PADA THE ROYAL PITA MAHA RESORT**



POLITEKNIK NEGERI BALI

ANAK AGUNG GEDE RAKA SARJANA

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2022**

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
PADA THE ROYAL PITA MAHA RESORT**

SKRIPSI

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan Pada Program
Studi Manajemen Bisnis Pariwisata Di Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali



POLITEKNIK NEGERI BALI

**ANAK AGUNG GEDE RAKA SARJANA
NIM. 2115854054**

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



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
POLITEKNIK NEGERI BALI
JURUSAN PARIWISATA**

Jalan Kampus Bukit Jimbaran, Kuta Selatan, Badung-Bali – 80364
Telp. 0361-701981 (hunting) Fax. 0361-701128 Laman: <http://www.pnb.ac.id>
[//www.pnb.ac.id](http://www.pnb.ac.id) Email: poltek@pnb.ac.id

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anak Agung Gede Raka Sarjana
NIM : 2115854054
Program Studi : Manajemen Bisnis Pariwisata
Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi berjudul: “IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES PADA THE ROYAL PITA MAHA RESORT” 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, 9 Agustus 2022
Yang membuat pernyataan,



Anak Agung Gede Raka Sarjana.

SKRIPSI

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan pada Program
Studi Manajemen Bisnis Pariwisata di Jurusan Pariwisata
Politeknik Negeri Bali



POLITEKNIK NEGERI BALI

**ANAK AGUNG GEDE RAKA SARJANA
NIM 2115854054**

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

**IMPLEMENTASI
GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
PADATHE ROYAL PITA MAHA RESORT**

Telah Diuji dan Dinyatakan Lulus Ujian pada :
Hari Selasa Tanggal 9 , Bulan Agustus, Tahun 2022

PENGUJI

KETUA :



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

ANGGOTA :



**N Drs. Dewa Made Suria Antara, M.,Par
NIP. 196409151990031003**



**Ni Ketut Bagiastuti, SH., M, H
NIP. 197203042005012001**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “**Implementasi Green Human Resource Management Pada the Royal Pita Maha Resort**” secara tepat waktu. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan penyelesaian Pendidikan S1 Terapan Manajemen Bisnis Pariwisata di Politeknik Negeri Bali.

Pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang terkait dalam pembuatan Skripsi dan telah memberikan dukungan secara moral, bimbingan serta doa. Ucapan terimakasih ini penulis sampaikan kepada:

1. I Nyoman Abdi, SE., M.eCom., selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan menuntun pendidikan di Politeknik Negeri Bali.
2. Prof. Ni Made Ernawati, MATM., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali, yang telah memberikan bantuan dan bimbingan sekaligus Kordinator Praktik Kerja Lapangan (PKL) Program Studi Manajemen Politeknik Negeri Bali.
3. Dr. Drs. Gede Ginaya, M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan dukungan selama masa studi di Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali.
4. Dra. Ni Nyoman Triyuni, MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata yang telah memberikan pembelajaran dan pengarahan.
5. Ni Luh Eka Armoni, SE.,M.Par. selaku dosen Pembimbing I yang telah memberikan motivasi, saran serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Dr. I Ketut Budarma, M.Par., MMTHRL. selaku dosen Pembimbing II yang telah memberikan motivasi, saran serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh dosen Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali atas ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh studi Diploma IV Manajemen Bisnis Pariwisata.
8. Corporate General Manager Pitamaha, Bapak Pande Sutawan. S.Tr. Par, CHA, MM sebagai General Manager yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja lapangan di the Royal Pita Maha Resort.
9. Seluruh *Staff di the Royal Pita Maha* Pita Maha Resort yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja lapangan di the Royal Pita Maha Resort dan memberikan motivasi serta bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Kedua orang tua penulis, A.A Oka Punia dan A.A Ngurah Kerti, seluruh keluarga, serta teman-teman yang telah sangat banyak memberikan dorongan dan dukungan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan oleh penulis.

Penulis menyadari masih banyak adanya kekurangan dalam penyusunan Skripsi ini, baik itu dari segi penyajian tulisan maupun isi, untuk itu kritik dan saran yang membangun semangat penulis sangat dibutuhkan demi peningkatan hasil penulisan skripsi ke arah yang lebih baik. Akhir kata semoga skripsi ini dapat membantu dan bermanfaat bagi pembaca.

Badung,09/08/ 2022

Penulis

IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PADA THE ROYAL PITA MAHA RESORT

ANAK AGUNG GEDE RAKA SARJANA
NIM. 2115854054

ABSTRAK

Dalam menghadapi isu lingkungan serta pembangunan berkelanjutan The Royal Pita maha resort atau pihak terkait harus mampu melaksanakan pembangunan akomodasi perhotelan dengan menerapkan konsep *Green Bussines* atau bisnis hijau dengan memperhatikan keterpaduan pengelolaan lingkungan dan pengelolaan sumber daya manusia, salah satu praktik yang mendukung konsep bisnis hijau adalah *Green Human Resources Management (HRM)*. tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi *Green Human Resources Management (HRM)* pada The Royal Pita Maha Resort dan membuat model green HRM. penelitian ini dilakukan pada bagian Human Resource Department ,sampel penelitian ini adalah sampel jenuh seluruh *human resources* di The Royal Pita Maha Resort yang berjumlah 58 orang. metode pengumpulan data yang digunakan terdiri dari observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi. penelitian ini menggunakan tehnik analisis deskriptif kualitatif, yang berarti data yang diperoleh selama penelitian akan diuraikan secara sistematis, adapun analisis data terdiri dari tiga tahap, yakni Reduksi Data, Penyajian Data dan Penarikan Simpulan. Hasil Implementasi *Green Human Resource Management* pada the Royal Pita Maha Resort sudah melaksanakan dengan baik pada Desain dan Analisis Pekerjaan (*Green Job Design and Analysis*), Rekrutmen dan seleksi (*Green Recruitment and Selection*) sedangkan Pelatihan dan Pengembangan (*Green Training and Development*) belum dilakukan dengan maksimal, Manajemen Kinerja (*Green Perfomance Management*) mayoritas sudah dilakukan dengan baik, *Green Training and Development* belum dilakukan sepenuhnya karena untuk kariawan baru belum mendapatkan general orientasi atau pelatihan khusus. Selanjutnya, Model implementasi *Green Human Resource Management* pada the Royal Pita Maha Resort memiliki tiga tahapan yang terdiri dari stimulus, kemudian proses implementasi dan hasil implementasi *Green Human Resources Mangement*, stimulus berasal dari faktor internal berupa komitmen organisasi untuk meleakukan kegiatan atau berperilaku ramah lingkungan sedangkan stimulus dari faktor eksternal berasal dari regulasi pemerintah berupa Tri Hita Karana Award (THK), penerapan *Green Human Resources* akan berdampak pada kinerja kariawan yang lebih baik dan citra hotel (*Brand Image*) dari The Royal Pita Maha Resort.

Kata Kunci: *Green Human Resources Management, green business*

IMPLEMENTATION OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AT THE ROYAL PITA MAHA RESORT

**ANAK AGUNG GEDE RAKA SARJANA
NIM. 2115854054**

ABSTRACT

In dealing with environmental issues and sustainable development, The Royal Pita maha resort or related parties must be able to carry out the development of hotel accommodation by applying the concept of Green Business or green business by paying attention to the integration of environmental management and human resource management, one of the practices that support the green business concept is Green Human Resources Management (HRM). The purpose of this study was to determine the implementation of Green Human Resources Management (HRM) at The Royal Pita Maha Resort and to create a green HRM model. This research was conducted at the Human Resource Department, the sample of this study was a saturated sample of all human resources at The Royal Pita Maha Resort, amounting to 58 people. Data collection methods used consisted of observation, interviews, questionnaires, documentation. This study uses qualitative descriptive analysis techniques, which means that the data obtained during the study will be described systematically, while the data analysis consists of three stages, namely Data Reduction, Data Presentation and Drawing Conclusions. The results of the implementation of Green Human Resource Management at the Royal Pita Maha Resort have carried out well on Green Job Design and Analysis, Recruitment and Selection (Green Recruitment and Selection) while Training and Development (Green Training and Development) has not been carried out to the maximum, the majority of Performance Management (Green Performance Management) has been carried out well, Green Training and Development has not been fully carried out because new employees have not received general orientation or special training. Furthermore, the Green Human Resource Management implementation model at the Royal Pita Maha Resort has three stages consisting of a stimulus, then the implementation process and the results of the implementation of Green Human Resources Management, the stimulus comes from internal factors in the form of organizational commitment to carry out activities or behave environmentally friendly while the stimulus from external factors derived from government regulations in the form of the Tri Hita Karana Award (THK), the implementation of Green Human Resources will have an impact on better employee performance and hotel image (Brand Image) of The Royal Pita Maha Resort.

Keywords: Green Human Resources Management, green business

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
KATA PENGANTAR	vii
Abstrak	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Implementasi	7
2.1.2 <i>Green Human Resource Management</i>	8
2.1.3. Hotel	12
2.1.4 Penelitian Sebelumnya	13
BAB III METODE PENELITIAN	17
3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian	17
3.2 Objek Penelitian.....	17
3.3 Identifikasi Variabel	17
3.4 Definisi Operasional Variabel	18
3.5 Populasi dan Sampel.....	20
3.5.1. Populasi.....	20
3.5.2. Sampel.....	20
3.6 Jenis dan Sumber Data.....	21
3.6.1. Jenis Data	21
3.6.2. Sumber Data.....	21
3.7 Metode Pengumpulan Data.....	21
3.8 Teknik Analisis Data	23
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	25
4.1 Gambaran Umum the Royal Pita Maha	25
4.1.1 Sejarah The Royal Pita Maha	25
4.1.2 Bidang Usaha	28
4.1.3 Deskripsi Pekerjaan pada <i>Human Resource Department</i>	Error!
	Bookmark not defined.

4.2	Gambaran Umum Responden	66
4.3	Implementasi Green Human Resource Management pada Hotel the Royal Pita Maha Resort.....	67
4.3.1	Desain dan Analisis Pekerjaan (<i>Green Job Design and Analysis</i>).....	68
4.3.2	Rekrutmen dan seleksi (<i>Green Recruitment and Selection</i>).....	70
4.3.3	Pelatihan dan Pengembangan (<i>Green Training and Development</i>)	73
4.3.4	Manajemen Kinerja (<i>Green Perfomance Management</i>)	76
4.4	Model Implementasi Green Human Resource Management pada Hotel the Royal Pita Maha Resort	78
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		82
5.1	Simpulan.....	82
5.2	Saran	83
DAFTAR PUSTAKA.....		85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	887
Lampiran 2	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor pariwisata merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting bagi perekonomian Indonesia. Namun pada awal tahun 2020 dunia diguncang dengan adanya wabah virus covid-19 yang membawa dampak yang luar biasa terhadap pola kehidupan masyarakat di dunia termasuk Indonesia. Berbagai upaya dilakukan oleh pemerintah Indonesia untuk menekan penyebaran virus tersebut salah satunya kebijakan pembatasan sosial berskala besar. Pembatasan sosial tersebut membawa dampak terhadap aktivitas di berbagai sektor tidak terkecuali sektor pariwisata.

Namun pada tahun 2021 dalam menghadapi pandemi covid-19 dengan menerapkan pola hidup dengan sistem baru yang dikenal dengan istilah *New Normal Era*. Dalam penerapan *new normal era* berbagai upaya serta kebijakan untuk meningkatkan aktivitas di beberapa sektor termasuk sektor pariwisata. Upaya yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia untuk menghidupkan kembali sektor pariwisata ditandai dengan perhatian pemerintah berkolaborasi dengan pihak swasta terhadap pengembangan destinasi wisata serta dalam meningkatkan pelayanan terutama ketersediaan akomodasi dalam sektor pariwisata. Salah satu akomodasi tersebut adalah Hotel.

Hotel merupakan fasilitas yang sudah menjadi kebutuhan yang sangat penting bagi masyarakat meliputi kebutuhan traveling antar kota dalam urusan bisnis

maupun wisata (Arismawan et al., 2015). Dengan banyaknya masyarakat yang melakukan kegiatan wisata atau urusan bisnis antar kota maka semakin banyak pula kebutuhan akomodasi hotel yang diperlukan.

Seiring banyaknya kebutuhan akomodasi perhotelan dalam mendukung sektor pariwisata, konsep pembangunan dan pengembangan hotel juga menjadi hal penting yang harus diperhatikan karena maraknya isu lingkungan dan pembangunan berkelanjutan. Dalam menghadapi isu lingkungan serta pembangunan berkelanjutan perusahaan atau pihak terkait harus mampu menerapkan pembangunan dan pengembangan akomodasi perhotelan dengan konsep *green business* dengan memperhatikan integrasi manajemen lingkungan dan manajemen sumber daya manusia. Salah satu praktik yang mendukung konsep green bisnis tersebut adalah *Green Human Resources Management (HRM)*. Green HRM adalah kebijakan HRM untuk mempromosikan penggunaan sumber daya yang berkelanjutan dalam organisasi bisnis dan secara umum, mempromosikan pentingnya lingkungan berkelanjutan (Irmawati & Trihardjanti, 2020).

The Royal Pita Maha Resort merupakan salah satu hotel bintang lima yang berada di Jl. Raya Kedewatan, Desa Kedewatan, Kecamatan Ubud Kabupaten Gianyar. Hotel ini mulai beroperasi pada tahun 2005 dan hingga kini memiliki jumlah kamar sebanyak 75 Villa. Hotel ini memiliki keunggulan dengan tersedia kamar yang memiliki pemandangan panorama sungai ayung (*ayung river view*) dan lembah ayung (*Ayung Valley*).

Human Resource merupakan salah satu departemen yang ada di Hotel the Royal Pita Maha Resort yang memiliki peran penting dalam pengembangan sumber

daya manusia yang berkontribusi dalam operasional Hotel. Sumber daya manusia adalah salah satu elemen penting dalam mendukung praktik green HRM dalam sebuah hotel. Green HRM merupakan salah satu sisi manajemen sumber daya manusia yang peduli dengan lingkungan sehingga menjadi karyawan yang ramah lingkungan guna mencapai tujuan lingkungan organisasi dan akhirnya membuat kontribusi yang signifikan terhadap lingkungan (Salim, Agus, 2017).

Keberadaan sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam praktik green HRM menuntut hotel agar mampu mengelola sumber daya dengan melakukan berbagai upaya serta memiliki perencanaan yang baik agar bisa memberikan pengaruh yang baik dalam mewujudkan tujuan serta cita-cita hotel tersebut. Pada The Royal Pita Maha Resort, upaya yang dilakukan dalam penerapan green HRM adalah dengan melaksanakan Program *Saving Energy & All Resources (Reduce-Reuse-Recycle)* dan juga membuat model implementasi green HRM berupa stimulus, proses implementasi serta hasil dari implementasi perilaku ramah lingkungan. Stimulus merupakan hal yang mendorong subyek/organism baik secara organisasional maupun individual untuk melakukan sesuatu. Beberapa determinan yang diduga sebagai pendorong atau motivator organisasi atau individu karyawan untuk berperilaku ramah lingkungan diklasifikasikan berasal dari eksternal organisasi dan internal organisasi. Proses implementasi perilaku ramah lingkungan dalam pengelolaan sumber daya manusia diimplementasikan dalam proses penerimaan karyawan/rekrutment, kegiatan pelatihan karyawan/training, proses penilaian kinerja karyawan/performance assessment, , dan dalam sistem kompensasi bagi karyawan. Penerapan program tersebut adalah penggunaan sistem

perizinan dan pelaporan dokumen dan fasilitas hotel secara online dan pemakaian *recycle* paper sehingga mengurangi penggunaan kertas, penggunaan fasilitas makan di kantin yang tidak sekali pakai dan melarang karyawan untuk membawa makanan dari luar untuk dikonsumsi di kantin hotel terutama makanan yang dibungkus dengan media kertas atau plastik sekali pakai, menanam variasi tanaman dan pohon di sekitar area hotel, penggunaan kembali linen yang rusak untuk dijadikan kain lap (*dust cloth*), daur ulang limbah cair untuk mengairi kolam ikan, menyiram tanaman serta media yang digunakan untuk menginformasi lowongan kerja melalui kepala lingkungan sekitarnya dan media online.

Penerapan green HRM ini sangat penting untuk dilakukan agar bisa memberikan dampak positif bagi kelestarian lingkungan dan penghematan pengeluaran bagi perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan salah satu contoh penerapan daur ulang limbah air yang sangat memberikan benefit yang nyata bagi The Royal Pita Maha Resort. The Royal Pita Maha Resort yang berlokasi dipinggir sungai Ayung jika tidak mendaur ulang limbah air maka air limbah tersebut akan dibuang ke sungai Ayung dan tentu saja akan memberikan dampak terhadap pencemaran air sungai Ayung. Namun dengan penerapan daur ulang limbah air maka pencemaran air sungai Ayung tidak akan terjadi dan pemanfaatan hasil daur ulang limbah air tersebut bisa digunakan kembali untuk kolam ikan dan menyiram tanaman sehingga memberikan keuntungan bagi hotel dalam mengurangi pengeluaran pengadaan air. Namun dalam penerapannya banyak karyawan belum memahami bagaimana menjadi karyawan yang ramah lingkungan.

Berdasarkan dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian *“Implementasi Green Human Resource Management Pada Hotel the Royal Pita Maha Resort”*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka dalam penelitian ini, penulis merumuskan permasalahan yang dibahas yaitu:

- 1 Bagaimana implementasi Green Human Resource Management pada Hotel the Royal Pita Maha Resort?
- 2 Bagaimana model Implementasi Green Human Resource Management pada Hotel the Royal Pita Maha Resort?

1.3 Tujuan Penelitian

Ditinjau dari pemaparan latar belakang masalah, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu:

1. Mengetahui implementasi green HRM pada Hotel the Royal Pita Maha Resort.
2. Membuat model implementasi green HRM pada Hotel the Royal Pita Maha Resort.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis adalah dapat memahami implementasi Green HRM. Di mana implementasi Green HRM dapat memberikan dampak positif bukan hanya terhadap kelestarian lingkungan namun juga memberikan dampak yang positif bagi perkembangan serta kemajuan sebuah Perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Politeknik Negeri Bali

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi oleh generasi selanjutnya di Politeknik Negeri Bali yang melakukan penelitian serupa.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memberikan gambaran tentang implementasi Green HRM di industri serta sebagai pengalaman yang berharga bagi peneliti dalam mengimplentasikan ilmu yang sudah didapatkan dan dituangkan dalam sebuah kegiatan penelitian ilmiah.

c. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak hotel dalam membuat perencanaan dan kebijakan terkait implementasi Green HRM Pada Hotel the Royal Pita Maha Resort.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Implementasi Green Human Resource Management pada Hotel the Royal Pita Maha Resort terdiri dari: Desain dan Analisis Pekerjaan (*Green Job Design and Analysis*), Rekrutmen dan Seleksi (*Green Recruitment and Selection*), Pelatihan dan Pengembangan (*Green Training and Development*), serta Manajemen Kinerja (*Green Performance Management*), dengan penjelasan sebagai berikut:
 - a. *Green Job Design and Analysis* sudah dilakukan dengan baik yaitu seluruh komponen dan manajemen Hotel the Royal Pita Maha Resort selalu mengikuti perkembangan kebijakan, penyesuaian waktu kerja dan beberapa perubahan yang terjadi secara signifikan terutama situasi kondisi sebelum dan sesudah masa pandemi, namun proses praktik dilapangan masih perlu dibenahi lagi secara maksimal.
 - b. *Green Recruitment and Selection* sudah dilakukan dengan baik oleh Hotel the Royal Pita Maha Resort, dimana perusahaan sudah melakukan rekrutmen melalui online dan perusahaan dalam melakukan proses seleksi karyawan sangat mempertimbangkan sikap kepedulian lingkungan kepada calon karyawan tersebut.

- c. Green Training and Development belum dilakukan sepenuhnya, sebab Hotel the Royal Pita Maha Resort sudah memberikan materi pelatihan dan pendidikan terkait lingkungan namun tidak dibuatkan dalam program khusus tersendiri.
 - d. Green Performance Management mayoritas sudah dilaksanakan dengan baik, dimana Hotel the Royal Pita Maha Resort sudah memenuhi kriteria dalam THK, namun belum memasukkan unsur kinerja lingkungan dalam penilaian kinerja karyawan. Responden juga menyatakan bahwa kriteria lingkungan sudah terpenuhi sangat baik artinya adanya peningkatan karyawan bekerja dengan baik.
2. Model implementasi Green Human Resource Management pada Hotel the Royal Pita Maha Resort memiliki 3 (tiga) tahapan yang terdiri dari stimulus, proses implementasi dan hasil dari implementasi Green Human Resource Management. Dimana stimulus berasal dari dua faktor yakni faktor eksternal organisasi dan faktor internal organisasi. Hotel the Royal Pita Maha Resort melakukan praktik *Green Human Resource* dan pada akhirnya memberi dampak pada kualitas kinerja karyawan yang lebih baik dan citra Hotel the Royal Pita Maha Resort bisa terus mempertahankan keunggulan dan menjadi contoh atau inspirasi bagi hotel yang lain.

5.2 Saran

Saran yang diberikan atas hasil analisis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada dasarnya Hotel the Royal Pita Maha Resort paham mengenai Praktik Green Human Resource Management, namun belum maksimal dilakukan sepenuhnya dan masih ada poin yang perlu di evaluasi dan ditingkatkan, sehingga disarankan bagi Hotel the Royal Pita Maha Resort melalui Manajer SDM jajarannya mulai untuk merumuskan atau memasukkan faktor lingkungan dalam praktek MSD, seperti mengintegrasikan unsur kinerja lingkungan pada jabatan, tugas dan wewenang karyawan, kemudian menyediakan program pendidikan tentang lingkungan untuk karyawan, melakukan analisis kebutuhan untuk mendefinisikan jenis pelatihan yang diperlukan dalam rangka penghijauan, menerapkan rotasi pekerjaan untuk melatih manajer dalam memahami lingkungan dan memberikan pelatihan khusus untuk kegiatan penghijauan bagi karyawan, serta mengintegrasikan unsur kinerja lingkungan pada penilaian kinerja karyawan.
2. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas dan mengembangkan lokasi penelitian, misalnya dengan melakukan penelitian pada seluruh hotel dan resort di wilayah Ubud agar bisa memperoleh perbandingan dan bisa digeneralisir dalam lingkup yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarrukmo, P. (2018). *Buku Ajar Hotel Introduction*.
- Arismawan, P., Kusuma, J., Purnawan, I. K. A., Made, N., & Marini, I. (2015). Aplikasi Sistem Informasi Hotel Berbasis Android. *Merpati*, 3(1), 16–22.
- Ahyar, H. dkk. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu. (Issue March).
- Cherian J. Jacob J. 2012 A Study of Green HR Practices and its Effectie Implementation in the organization: A review , Internatioanl Journal of Bussiness and Management. (7) 21, 25-33.
- 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>
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Irmawati, B., & Trihardjanti, C. (2020). Implementasi Green Human Resources Management Pada Perusahaan Di Semarang. *Laporan Penelitian*.
- Jyoti K. (2019). Green HRM-people management commintment to environmental sustainablity
- Novita, yulia. (2017). *Housekeeping (Public Area)*.
- Riyanti, A., & Edison, E. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Hotel Grand Royal Panghegar Bandung. *Tourism Scintific Journal*, 2(1), 56–71. <http://www.jurnal.stiepar.ac.id/index.php/tsj/article/view/17/15>
- Salim, Agus, D. (2017). *Model implementasi green human*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Zurnali, C., & Sujanto, A. (2020). Pentingnya Green Human Resource Management pada Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Infokam*, 16(2), 116–127.