

SKRIPSI

**PENGARUH IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN
RESOURCES MANAGEMENT* TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. TRINUSA
TRAVELINDO - TRAVELOKA DAERAH BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

YOHANES SAFENSON

NIM. 2115854017

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

**PENGARUH IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN
RESOURCE MANAGEMENT* TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. TRINUSA
TRAVELINDO - TRAVELOKA DAERAH BALI**

**Skripsi ini di ajukan sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana
S1 Terapan Politeknik Negeri Bali**



POLITEKNIK NEGERI BALI

YOHANES SAFENSON

NIM. 2115854017

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

FORM PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Yohanes Safenson
NIM : 2115854017
Program studi : Manajemen Bisnis Pariwisata
Jurusan : Pariwisata

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa artikel berjudul

Pengaruh Implementasi *Green Human Resource Management* Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Trinusa Travelindo - Traveloka Daerah Bali

adalah benar karya sendiri dan bukan menjiplak atau hasil karya orang lain. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam artikel tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh.

Badung, 8 Agustus 2022
Yang membuat pernyataan



Yohanes Safenson
NIM. 2115854017

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disetujui oleh Dosen pembimbing dan Ketua Jurusan Pariwisata pada
tanggal 25 Juli 2022.

Pembimbing I,



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

Pembimbing II,



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

Mengetahui
Ketua Jurusan Pariwisata,



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

**PENGARUH IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCE*
MANAGEMENT TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT.
TRINUSA TRAVELINDO - TRAVELOKA DAERAH BALI**

Telah diuji dan di nyatakan lulus pada

Hari Selasa, 9 Agustus 2022

PENGUJI

KETUA:



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

ANGGOTA:



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



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

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Implementasi *Green Human Resources Management* Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Trinusa Traveloka Daerah Bali” dengan baik dan penulis mampu menyelesaikannya tepat waktu.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Terapan pada Program Studi DIV Manajemen Bisnis Pariwisata, Politeknik Negeri Bali. Dalam penyusunan laporan ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari banyak pihak. Untuk itu penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih 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 jurusan Pariwisata di Politeknik Negeri Bali.
2. Prof. Ni Made Ernawati, MATM, Ph.D, selaku Ketua Jurusan Pariwisata yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan Pendidikan Diploma IV jurusan Pariwisata di Politeknik Negeri Bali.
3. Drs. Gede Ginaya, M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Pariwisata yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan Pendidikan Diploma IV jurusan Pariwisata di Politeknik Negeri Bali.

4. Dra. Ni Nyoman Triyuni, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan Pendidikan Diploma IV jurusan Pariwisata di Politeknik Negeri Bali.
5. Dra. Nyoman Mastiani Nadra, M.Par. selaku dosen pembimbing 1 yang dengan sabar memberikan bimbingan, arahan serta masukan-masukan yang sangat berarti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Ni Ketut Bagiastuti, SH., M.H. selaku dosen pembimbing 2 atas ketulusan hati dan kesabarannya dalam membimbing, mendukung dan mengarahkan penulis untuk menyempurnakan penulisan ini.
7. Kepada semua Karyawan Traveloka Cabang Bali yang telah membantu data terkait penelitian ini hingga penelitian ini dapat terlaksana
8. Kepada istri tercinta Novi Tri Sorayani yang selalu membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini dan mendukung penuh Pendidikan DIV Jurusan Pariwisata di Politeknik Negeri Bali serta ketiga anak saya yang tercinta Sheilla, Sehlvano dan Marchiano yang selalu mendukung dengan cara mereka masing – masing

Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua mahasiswa. Demikian yang dapat penulis sampaikan, akhir kata tidak lupa penulis menyampaikan permohonan maaf apabila terdapat kesalahan dalam penulisan skripsi ini.

Badung, 25 Juli 2022

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
ABSTRAK	x
BAB IPENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KONSEP DAN LANDASAN TEORI	
2.1 Kajian Pustaka	8
2.2 Penelitian Terdahulu	21
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian	23
3.2 Lokasi dan Objek Penelitian.....	23
3.3 Identifikasi variabel	24
3.4 Definisi Operasional Variabel	24
3.5 Populasi, Sampel, dan Metode Pengumpulan Sampel	27
3.6 Metode Pengumpulan Data	28
3.7 Jenis dan Sumber Data	29
3.8 Teknik Analisis Data	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	37
4.2 Hasil dan Pembahasan	52
BAB V PENUTUP	
5.1 Simpulan.....	63

5.2	Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	65

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Skala Likert	28
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	54
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Bekerja	55
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas	56
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.6 Hasil Analisa Linear Sederhana	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Sistem Green Human Resources Absence Management	4
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	41

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja bagi perusahaan adalah salah satu asset terpenting karena dengan tenaga kerja yang handal, maka perusahaan tersebut akan mendapatkan hasil yang maksimal. Menurut Mary (2016) perihal tenaga kerja, perusahaan sebaiknya menjadikan tenaga kerja sebagai salah satu fokus pengembangan dari strategi perusahaan. Hal tersebut dikarenakan perusahaan yang akan berkembang adalah perusahaan yang dapat memaksimalkan potensi tenaga kerjanya.

Berdasarkan pendapat dari Fallon (2015) cara meningkatkan kinerja dari perusahaan perbankan adalah kinerja. Kinerja dalam bisnis perbankan akan membuat karyawan tersebut dapat lebih berkompeten dalam melaksanakan tugasnya. Faktor – faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan budaya organisasi yang baik, pengembangan diri terhadap karyawan serta pengalaman bekerja yang sesuai (Mary, 2016). Budaya organisasi dapat mempengaruhi tenaga kerja dimana jika budaya organisasi dari tenaga kerja tersebut baik, maka tenaga kerja tersebut akan lebih nyaman bekerja dan menghasilkan kinerja yang optimal di tempat bekerjanya.

Aspek lingkungan pada kegiatan perusahaan dewasa ini sudah mulai dijadikan faktor penting yang harus dipertimbangkan dalam melakukan aktivitas operasional. Pertumbuhan revolusi teknologi yang mengarah ke arah *green operation* telah meningkatkan pengaruh kegiatan operasional berkelanjutan di

industri pariwisata. Peningkatan penggunaan teknologi seluler dan masifnya perkembangan media sosial membuat karyawan dapat memilih beragam produk pariwisata termasuk perusahaan yang akan dipilih untuk bekerja. Salah satu tren yang mengalami peningkatan dalam kurun waktu 3-4 tahun kebelakang adalah *green human resources*.

Digitalisasi adalah proses di mana teknologi dan manajemen berbasis data mengubah sistem dan kehidupan sosial dan ekonomi kita. Dorongan untuk mengadopsi teknologi digital didorong oleh konvergensi teknologi canggih dan peningkatan konektivitas sosial dan ekonomi yang berlangsung di bawah globalisasi. Digitalisasi berpotensi mendorong inovasi, menghasilkan efisiensi ekonomi dan lingkungan, serta meningkatkan produktivitas, termasuk di sektor pariwisata yang sangat terglobalisasi (Laba et al., 2018).

Salah satu digitalisasi yang dapat dilakukan di perusahaan adalah *Green human resources management* atau disebut *Green HRM*. Purnama (2020) menjelaskan bahwa *Green human resources 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. *Green Human Resources Management* (GHRM) bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangan, penelitian sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya alam (SDA) yang ada agar dapat dikelola secara efektif dan efisien.

Implementasi GHRM merupakan salah satu bentuk usaha peningkatan produktivitas dan komitmen perusahaan dalam menjaga keberlanjutan lingkungan hidup. Praktik GHRM juga diterapkan dalam rangka mendukung gagasan go green tersebut 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).

Konsep *Green Human Resources Management* (GHRM) yang dapat diaplikasikan oleh industry perperusahaan di Bali adalah dengan menggunakan aplikasi digital berbasis website dan *mobile app* yang terhubung dengan internet. Hal tersebut membuat segala kegiatan dari personalia dapat dilakukan secara instan, efisien dan dapat diakses dimana saja. Seperti contoh untuk mengeluarkan surat cuti, para karyawan hanya perlu *login* pada aplikasi *Green human resources management* (GHRM) yang dibuat. Setelah karyawan mengajukan cuti, maka persetujuan dari cuti tersebut akan dikirimkan langsung ke email dan WA dari atasnya. Jika cuti tersebut disetujui, maka database dari HRD akan mencatat bahwa karyawan tersebut telah cuti bekerja, dimana hal tersebut akan mengurangi jumlah cuti yang berhak diterima oleh para pekerja dan mengurangi misinformasi dari pihak manajer, karyawan dan HRD.

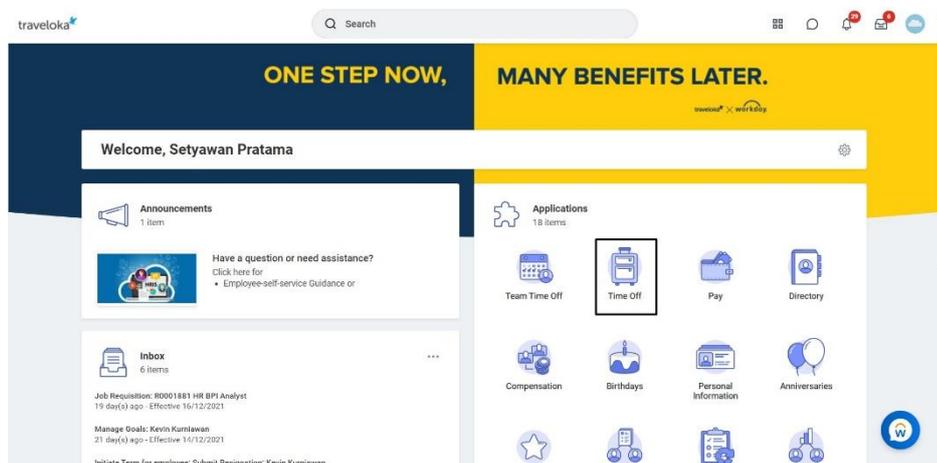
Salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang *hospitality industry* yaitu *online travel agent* adalah PT. Trinusa Traveloka. PT. Trinusa Traveloka adalah salah satu perusahaan *online travel agent* terbesar di Indonesia yang menaungi produk Traveloka. Traveloka adalah perusahaan teknologi terkemuka di Asia Tenggara yang menyediakan akses bagi masyarakat untuk menemukan dan

memesan berbagai layanan transportasi, akomodasi, aktivitas dan gaya hidup, serta keuangan. Sebagai *lifestyle super app* di Asia Tenggara, Traveloka memiliki portofolio produk yang lengkap meliputi layanan transportasi seperti tiket pesawat, bus, kereta api, sewa mobil, antar-jemput bandara, serta berbagai pilihan akomodasi, termasuk hotel, apartemen, guest house, homestay, resort, dan villa.

Implementasi *Green human resources management* menggunakan system *absence management* dimana seluruh kegiatan dari pihak HRD menggunakan system tanpa adanya *hard copy* dalam proses administrasi. Berikut merupakan gambaran dari system *absence management* yang diaplikasikan pada PT. Trinusa Travelindo Traveloka:

Gambar 1.1

Sistem Green Human Resources Absence Management



Sumber : Traveloka Indonesia

Implementasi *Green human resources management* dengan penggunaan system *absence management* diharapkan membuat karyawan merasa nyaman selama bekerja karena setiap kegiatan terkait personalia dapat diakses dimana saja, kapan saja bahkan dapat dilakukan tanpa harus tatap muka dengan pihak personalia

atau atasan langsung. Isu yang terjadi adalah dimana banyak karyawan yang masih terlambat dalam bekerja sehingga skor absensi pada system *human resources* cenderung tinggi. Hal tersebut membuat beberapa aspek kinerja perusahaan secara global menurun karena karyawan yang tidak tepat waktu datang selama bekerja. Fenomena yang terjadi adalah walaupun dari PT. Trinusa Travelindo - Traveloka Indonesia telah menggunakan *Green human resources management* via system *absence management* yang membuat pekerja lebih fleksibel dalam melakukan permintaan cuti dan urusan persionalia lainnya, tetapi masih terdapat *turnover ratio* dari karyawan yang bekerja sebesar 5% dari tahun 2021 dari 37 karyawan yang bekerja aktif pada periode 2021.

Turnover dari karyawan dapat terjadi karena beberapa faktor yang berbeda. Berdasarkan data yang didapatkan selama tahun 2017 – 2021 pada Traveloka di Bali, terdapat karyawan yang mengajukan pengunduran diri karena permasalahan cuti yang dirasa sangat sedikit, sehingga beberapa karyawan harus mengundurkan diri akibat mengurus keluarga yang sedang sakit dan tidak bisa menyesuaikan jam kerja yang ada. Faktor lain yang membuat karyawan mengajukan pengunduran diri adalah karena pada awalnya PT. Trinusa Travelindo - Traveloka Daerah Bali masih melakukan beragam kegiatan *human resources* secara manual, sehingga beberapa karyawan terhitung absen walaupun datang bekerja. Hal tersebut terjadi karena system lama yang digunakan mengkonversikan keterlambatan sebagai ketidahadiran, yang berdampak pada pemotongan upah secara otomatis dari kantor pusat PT. Trinusa Travelindo - Traveloka di Jakarta.

Selain terkait isu turnover dari karyawan akibat permasalahan cuti, berdasarkan wawancara kepada HRD di Traveloka Daerah Bali menyatakan bahwa permasalahan terkait pengembangan karir yang tidak signifikan. Beberapa pekerja yang telah bekerja selama lebih dari 4 tahun dengan performa baik tidak mendapatkan promosi dalam internal perusahaan, namun mendapatkan tawaran pekerjaan baru dengan jabatan yang lebih tinggi pada perusahaan *online travel agent* yang berbeda. Hal tersebut membuat perbedaan gaji dari PT. Trinusa Travelindo terlihat lebih kecil dari tawaran bekerja yang baru di perusahaan berbeda yang membuat karyawan melakukan pengunduran diri. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk membahas mengenai “Pengaruh Implementasi *Green human resources management* Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Trinusa Travelindo - Traveloka Daerah Bali”

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh implementasi *green human resources management* terhadap loyalitas karyawan pada PT. Trinusa Travelindo - Traveloka daerah Bali?
2. Hambatan yang ditemui dalam implementasi *green human resources management* terhadap loyalitas karyawan pada PT. Trinusa Travelindo - Traveloka daerah Bali.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat ditarik sebuah tujuan penelitian yang terdiri dari, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh implementasi *green human resources management* terhadap loyalitas karyawan pada PT. Trinusa Travelindo - Traveloka daerah Bali.
2. Untuk mengetahui hambatan dalam implementasi *green human resources management* terhadap loyalitas karyawan pada PT. Trinusa Travelindo - Traveloka daerah Bali.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengetahuan mengenai model operasional digital untuk meningkatkan operasional berkelanjutan di PT. Trinusa Travelindo – Traveloka daerah dan digunakan sebagai sumber referensi dalam proses pembelajaran ataupun penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa digunakan oleh peneliti sebagai bahan media pengembangan konsep aplikasi *Green human resources management* dengan model berbasis aplikasi dan website

b. Bagi Pemerintah

Khususnya untuk pemerintah daerah dengan adanya penelitian yang akan dilakukan, dapat membantu pemerintah dalam mengambil sebuah kebijakan yang berkaitan dengan *green human resources management* dan *sustainability program* yang dipublikasikan dengan berbasis Mobile Application Technology

c. Bagi Pelaku Industri

Hasil penelitian dapat diunakan sebagai bahan masukan mengenai seberapa jauh seluruh komponen pariwisata khususnya perusahaan industry pariwisata dalam kontribusinya untuk mengembangkan alternatif pengurangan *operational waste* dengan menggunakan system berbasis aplikasi digital, termasuk aplikasi *green human resources management*.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Implementasi *green human resources management* terhadap loyalitas karyawan pada PT. Trinusa Travelindo - Traveloka daerah Bali mendapatkan penerimaan hipotesa dimana menjelaskan bahwa pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara implementasi. Implementasi 5W + 1H dari *green human resources management* di Traveloka adalah (1) Implementasi *green human resources management* yang harus dilakukan adalah penerapan digitalisasi kepada setiap aspek *human resources* untuk efisiensi waktu dari para pekerja serta para manajemen HRD, (2) Implementasi *green human resources management* harus dilakukan secara menyeluruh karena dengan penerapan yang baik, maka loyalitas karyawan meningkat. Loyalitas meningkat dapat membuat perusahaan lebih *sustain* dalam kegiatan operasionalnya dan mengurangi *recruitment cost*, (3) Implementasi *green human resources management* harus dilakukan disemua kantor Traveloka, terutama di kantor Bali yang notabene memiliki banyak tim yang bertanggung jawab terhadap hotel – hotel besar di Bali. Tim lain juga harus memiliki Implementasi *green human resources management* yang baik agar seluruh tim member dari Traveloka memiliki loyalitas yang serupa, (4) Implementasi *green human resources management*

harus dilakukan sekarang dan seterusnya sesuai dengan perubahan zaman. Pada masa covid-19 awal 2020 sudah dilakukan 100% Work From Home, dimana kemungkinan pada masa yang akan datang akan terdapat perubahan terkait *human resource* pada perusahaan, (5) Impementasi *green human resources management* harus dilakukan oleh semua elemen dari Traveloka, baik itu *share holder* maupun *stakeholder*. Hal tersebut untuk menciptakan hubungan yang berkesinambungan dan harmonis dalam tim Traveloka itu sendiri dan (6) Impementasi *green human resources management* dapat dilakukan secara perlahan namun harus tegas, mengingat beberapa aspek terkait *human resources* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Manajemen Traveloka harus melakukan beberapa internal meeting atau outbond untuk menerapkan beberapa item dari Impementasi *green human resources management*.

2. Hambatan yang selama ini terjadi berdasarkan hasil wawancara adalah seperti Sistem yang terkadang tidak menghitung absensi yang tepat dan Terdapat kesalahan input dan error yang terjadi pada system fingerprint yang membuat karyawan terlihat seperti alfa atau tidak masuk bekerja.

5.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran antara lain:

1. Pemimpin di PT. Trinusa Travelindo - Traveloka daerah Bali hendaknya lebih meningkatkan kualitas system yang digunakan karena untuk mencapai *green human resources management* yang optimal dapat meningkatkan loyalitas karyawan di PT. Trinusa Travelindo - Traveloka daerah Bali .
2. Pihak PT. Trinusa Travelindo - Traveloka daerah Bali Denpasar hendaknya lebih memperbaiki kekuarangan dari system yang dirasakan oleh karyawan terutama agar system *human resources mangement* dapat diakses lewat handphone.
3. Pihak HRD dari PT. Trinusa Travelindo - Traveloka daerah Bali Denpasar hendaknya sesekali melakukan manual check untuk mencegah perbedaan antara system dan data asli jika terjadi kesalahan system

DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, Nuzsep. 2014. Hubungan Human Resource Management Era Baru Dengan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Andrews, Greg. 2013. *The System to Maintain Employee Productivity with Training*. PT. Balai Pustaka : Jakarta.
- Ashita, Sharma. 2015. A Review Study On The Information Technology Applications In Hotel Industry. *Journal of Economic Studi, India*. 22(2): 1-10.
- Astuti, Muji. 2018. Analisis Peran Green Human Resources pada peningkatan produktifitas. Seminar Nasional PPM Universitas Negeri Surabaya
- Bagyono, Muhammad. 2014. *Penguasaan Operasional Front Office di Hotel Bintang Lima*. PT. Gramedia : Jakarta.
- Brian, Anthony. 2016. *Development of Tourism Object in South East Asia*. PT. Gramedia. Jakarta
- Das S C; Singh, Raj Kumar.2016. Green HRM and Organizational Sustainability: An Empirical Review. *Kegees Journal of Social Science Vol.8 No. 1 & 2 July 1*
- Dunette, Dunson. 2016. *How To Increase Work Capability Based on Skill*. PT. Era Intermedia : Jakarta.
- Fallon, Edward. 2015. *Hotel and Resort Development Worldwide*. PT. Inti Aksara : Surabaya.
- Gehee, Sinea. 2015. *The Best Way to Train The New Employee*. PT. Java Books : Jakarta.
- Gordon, Michael. 2016. *Skill and Workhard Scale to Indicate The Employee Productivity*. PT. Gramedia : Jakarta.
- Harlock, Savir. 2016. *Development of The Company Human Resource*. PT. Gramedia : Jakarta.
- Irmawati MS. 2020. IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT PADA PERUSAHAAN DI SEMARANG. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata*

- Jackson, S., Renwick, D., Jabbour, C. J. C., & Muller-Camen, M. 2011. State-of-the-Art and Future Directions for Green Human Resource Management *Zeitschrift für Personal forschung. German Journal of Research in Human Resource Management*, 25, 99-116.
- Nastiti, Hana Catur. 2018. Strategi Implementasi Green Human Resources pada usaha Mikro , Kecil dan Menengah. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 12, No. 2
- Opatha, Henarath & Anton Arulrajah, Anthonypillai. (2014). Green Human Resource Management: Simplified General Reflections. *International Business Research*. 7. 101-112. 10.5539/ibr.v7n8p101.
- Sharma, Ashita. 2015. A Review Study On The Information Technology Applications In Hotel Industry. *Journal Of Business Policy & Governance*. 2(3): 1-14.
- Sugiyono, 2012. *Pintar Menulis Karangan Ilmiah*. PT. Gramedia : Jakarta.
- Titus Austyn. 2017. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Lingkungan Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umkm Di Surabaya Dan Madura pemberdayaan karyawan dan lingkungan tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan pada perusahaan UMKM Di Surabaya Dan Madura