

**PENERAPAN *GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
PADA HOTEL NEW SUNARI LOVINA BEACH RESORT**



POLITEKNIK NEGERI BALI

KOMANG KRISHNA DARMAWAN

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

SKRIPSI
PENERAPAN *GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
PADA HOTEL NEW SUNARI LOVINA BEACH RESORT



POLITEKNIK NEGERI BALI

KOMANG KRISHNA DARMAWAN
NIM. 2115854050

PROGRAM STUDI DIV MANAJEMEN BISNIS PARIWISATA
JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
2022



POLITEKNIK NEGERI BALI

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

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

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Komang Krishna Darmawan
NIM : 2115854050
Jurusan : Pariwisata
Program Studi : D4 Manajemen Bisnis Pariwisata

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Penerapan *Green Human Resources Management* Pada New Sunari Lovina Beach 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, 17 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan



Komang Krishna Darmawan

SKRIPSI

**PENERAPAN *GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
PADA HOTEL NEW SUNARI LOVINA BEACH RESORT**

Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengajukan Wisuda
Terapan Politeknik Negeri Bali



POLITEKNIK NEGERI BALI

**KOMANG KRISHNA DARMAWAN
NIM 2115854050**

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

HALAMAN PERSETUJUAN USULAN PENELITIAN

Skripsi Ini Disetujui oleh Dosen Pembimbing dan Ketua Jurusan Pariwisata

Pada Hari Ini 11 Agustus 2022



Dosen Pembimbing I

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

Dosen Pembimbing II

Luh Linna Sagitarini, SE,MM
NIP. 197912092005012002

JURUSAN PARIWISATA
POLITEHNIK NEGERI BALI

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pariwisata



Prof. Dr. Ni Made Ernawati, ,MATM., Ph.D.

NIP. 196312281990102001

**PENERAPAN *GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
PADA NEW SUNARI LOVINA BEACH RESORT**

Telah diuji dan dinyatakan lulus ujian pada:
Hari *Kamis*, Tanggal *Sebelas*, Bulan *Agustus*, Tahun *Dua Ribu Dua Puluh Dua*

PENGUJI

KETUA

:



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

ANGGOTA

:



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

JURUSAN PARIWISATA
POLITEHNIK NEGERI BALI



2. Drs. I Wayan Basi Arjana, MITHM
NIP. 196208071990031000

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Ida Sang Hyang Widhi Wasa, Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat, doa restu serta tuntunannya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Penerapan *Green Human Resources Management* Pada Hotel New Sunari Beach Resort” dengan baik dan tepat waktu.

Dalam pembuatan Usulan Penelitian ini penulis menemui banyak kesulitan dan hambatan, namun karena adanya bimbingan, saran serta motivasi dari berbagai pihak serta doa, Usulan Penelitian ini dapat diperbaiki dengan baik. Untuk itu, ucapan terima kasih ini penulis sampaikan kepada:

1. I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom. sebagai Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali.
2. Prof. Dr. Ni Made Ernawati, MATM., Ph.D sebagai Ketua Jurusan Pariwisata yang telah memberikan fasilitas yang memadai serta membantu kelancaran perkuliahan di Jurusan Pariwisata.
3. Drs. Gede Ginaya, M.Si sebagai Sekretaris Jurusan Pariwisata yang telah membantu memberikan bimbingan selama mengikuti proses perkuliahan di Jurusan Pariwisata.
4. Dra. Ni Nyoman Triyuni, M.M. sebagai Ketua Program Studi DIV Manajemen Bisnis Pariwisata yang telah membantu mengarahkan terkait pedoman penulisan serta membantu kelancaran dalam proses penulisan proposal ini.
5. Ni Ketut Bagiastuti, SH., M.H. sebagai Koordinator Regkonisi Pembelajaran Masa Lampau di lingkungan Program Studi DIV Manajemen Bisnis Pariwisata yang sudah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan di Jurusan Manajemen.
6. I Gusti Agung Mas Krisna Komala Sari, S.Si.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang sudah banyak memberikan bimbingan, arahan, saran dan motivasi selama proses penyusunan usulan penelitian ini.

7. Luh Linna Sagitarini, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing II yang sudah banyak memberikan bimbingan, arahan, saran dan motivasi selama proses penyusunan usulan penelitian ini.
8. Seluruh dosen pengajar di Jurusan Pariwisata yang telah memberikan ilmu tentang pariwisata selama penulis menuntut ilmu.
9. Orang Tua tercinta yang memberikan motivasi serta semangat.
10. Dr. Ni Made Ary Widiastini, S.ST.Par., M.Par yang banyak membantu proses penulisan dalam tulisan ini.
11. Ni Luh Putu Wiwin Krisanthi yang tetap memberikan motivasi kepada penulis.

Akhir kata penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam tulisan ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan adanya masukan serta saran dari berbagai pihak yang bersifat membangun demi adanya perbaikan serta penyempurnaan proposal ini dan mengharapkan semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca.

Badung, 28 Juli 2022

Penulis

**PENERAPAN *GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
PADA NEW SUNARI LOVINA BEACH RESORT**

Komang Krishna Darmawan

NIM. 2115854050

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menganalisa penerapan *Green Human Resource Management* terhadap komitmen manajemen khususnya dalam *department human resources*, yang nantinya mengarah pada terbentuknya kinerja hijau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka di operasional. Penelitian ini dilakukan di New Sunari Lovina Beach Resort selama tiga bulan dengan metode pengambilan data yaitu wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Sampel yang digunakan dalam proses wawancara adalah manajemen hotel yang berjumlah delapan orang yaitu *department head* di seluruh department. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan *Green Human Resource Management* pada New Sunari Lovina Beach Resort sudah diterapkan namun belum optimal. Belum optimalnya penerapan *Green Human Resources Management* pada New Sunari Lovina Beach Resort disebabkan oleh beberapa faktor antara lain Standar Operasional Prosedur (SOP) yang belum tersusun, komitmen manajemen, serta anggaran yang terbatas.

Kata Kunci: Penerapan, Green Human Resources Management, Human Resources Department, Hotel.

PENERAPAN *GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
PADA NEW SUNARI LOVINA BEACH RESORT

Komang Krishna Darmawan

NIM. 2115854050

ABSTRACT

This research is a qualitative descriptive study that aims to analyze the application of Green Human Resource Management to management commitment, especially in the human resources department, which will lead to the formation of green employee performance in carrying out their work in operations. This research was conducted at New Sunari Lovina Beach Resort for three months with data collection methods, namely interviews, observation, documentation, and literature study. The sample used in the interview process is hotel management, totaling eight people, namely department heads in all departments. The results of this study indicate that the application of Green Human Resource Management at New Sunari Lovina Beach Resort has been implemented but is not optimal. The not yet optimal implementation of Green Human Resources Management at New Sunari Lovina Beach Resort is caused by several factors, including the unstructured Standard Operating Procedure (SOP), management commitment, and a limited budget.

Keywords: *Implementation, Green Human Resources Management, Human Resources Department, Hotel.*

DAFTAR ISI

COVER HALAMAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Secara Teoritis.....	7
1.4.2 Manfaat Secara Praktis.....	7
BAB II KAJIAN TEORI	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Penerapan.....	9
2.1.2 Hotel.....	10
2.1.3 <i>Human Resources</i>	16
2.1.4 <i>Human Resources Management</i>	17
2.1.5 <i>Green Human Resources Management</i>	18
2.1.6 Model Pengembangan Penelitian.....	23
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya.....	24
BAB III METODELOGI PENELITIAN	29
3.1 Lokasi dan Periode Penelitian.....	29
3.2 Objek Penelitian.....	30
3.3 Identifikasi Variabel.....	31
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	31
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	34

3.5.1 Jenis Data	34
3.5.2 Sumber Data	35
3.6 Metode Penentuan Informen Data	36
3.7 Metode Pengumpulan Data	36
3.8 Teknik Pengumpulan Data	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Gambaran Umum Hotel	41
4.1.1 Lokasi New Sunari Lovina Beach Resort	41
4.1.2 Sejarah New Sunari Lovina Beach Resort	42
4.1.3 Fasilitas New Sunari Lovina Beach Resort	45
4.1.4 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Human Resources Department	53
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan	55
4.2.1 Analisa Penerapan <i>Green Human Resources Management</i> New Sunari Lovina Beach Resort	55
4.2.2 Analisa Kendala Dalam Penerapan <i>Green Human Resources Management</i> New Sunari Lovina Beach Resort	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	90
5.1 Kesimpulan	90
5.2 Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93
DAFTAR LAMPIRAN	97

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Dimensi dan Indikator <i>Green Human Resources Management</i>	32
Tabel 4.1 Presentase Pelaksanaan <i>Green Human Resources Management</i> di New Sunari Lovina Beach Resort.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Logo New Sunari Lovina Beach Resort	41
Gambar 4.2 Tampak Depan Hotel New Sunari Lovina Beach Resort.....	42
Gambar 4.3 <i>Superior Room</i>	45
Gambar 4.4 <i>Deluxe Garden View</i>	45
Gambar 4.5 <i>Deluxe Pool View</i>	46
Gambar 4.6 <i>Deluxe Pool Access</i>	46
Gambar 4.7 <i>Premiere Room</i>	47
Gambar 4.8 <i>One Bedroom Pool Villa</i>	48
Gambar 4.9 <i>Blue Royal Bar and Restaurant</i>	49
Gambar 4.10 <i>Tantra Balloom</i>	50
Gambar 4.11 Bale Agung.....	50
Gambar 4.12 <i>VIP Meeting Ganesha</i>	51
Gambar 4.13 <i>VIP Meeting Krishna</i>	51
Gambar 4.14 <i>Aristha Spa</i>	52
Gambar 4.15 <i>GYM/Fitnes Center</i>	52
Gambar 4.16 <i>Infinity Pool</i>	53
Gambar 4.17 Struktur Organisasi <i>Human Resources Department</i>	53
Gambar 4.18 Pemanfaatan Kertas Tak Terpakai Menjadi Notebook di HRD	58
Gambar 4.19 Ruang Terbuka Hijau Di New Sunari Lovina Beach Resort.....	59
Gambar 4.20 <i>Manager</i> Secara Khusus Mengatensi Karyawan Untuk Kebersihan Pantai.....	61
Gambar 4.21 Contoh Pengumuman Lowongan Kerja Kutus-Kutus Hospitality.....	62
Gambar 4.22 Penggunaan Sabun, <i>Shampoo</i> , <i>Shower Gel</i> Berbahan Alami Yang Merupakan Produk Kutus-Kutus Group dan Display Produk Kutus-Kutus.....	65
Gambar 4.23 Pengisian Lubang Biopori oleh Intern Dengan Limbah Bunga.....	66

Gambar 4.24 Pelaksanaan Morning <i>Briefing</i> Pada Department Housekeeping.....	67
Gambar 4.25 Pemasangan <i>Signage</i> Himbauan Hemat Energi.....	67
Gambar 4.26 Proses Wawancara Dengan <i>Human Resources Manager</i>	69
Gambar 4.27 Proses Wawancara Dengan Supervisor Housekeeping.....	71
Gambar 4.28 Wawancara Dengan Operasional <i>Manager</i> New Sunari Lovina Beach Resort.....	72
Gambar 4.29 Model Penerapan <i>Green Human Resources</i> <i>Management</i> New Sunari Lovina Beach Resort.....	77
Gambar 4.30 Sabun Alami Yang Digunakan Pada <i>Wastafel</i> Sehingga Ketika Di <i>Refill</i> Pencucian Botol Limbah Bisa Dibuang Pada Tanaman Karena Alami.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pariwisata adalah suatu kegiatan perjalanan yang dilakukan oleh sekelompok orang atau perorangan dengan tujuan untuk berekreasi maupun bisnis yang jangka waktunya dalam beberapa hari atau hanya sehari. Pariwisata jika dilihat tidak ada matinya dan terus mengalami perkembangan, banyak negara berkembang bergantung pada sektor pariwisata dengan mengambil pendapatan dari pajak terhadap perusahaan yang menjual jasa kepada wisatawan. Oleh karena itu pengembangan pariwisata sangat bermanfaat bagi industri atau organisasi non pemerintah untuk mempromosikan wilayah tertentu sebagai sebuah daerah daya tarik wisata untuk meningkatkan perekonomian di sekitar wilayah yang dikembangkan apalagi khususnya dalam pengembangan industri perhotelan atau jasa yang menawarkan tempat tinggal sementara (Kania, 2013).

Industri perhotelan atau yang kita kenal dengan nama hotel merupakan bagian yang tak terpisahkan dari pariwisata. Bali khususnya yang sudah dikenal mancanegara dengan berbagai destinasi wisata yang masih menjunjung tinggi nilai – nilai kearifan lokal tentu akan sangat membutuhkan keberadaan hotel sebagai akomodasi terpenting dari sebuah perjalanan bagi wisatawan. Hotel merupakan bentuk dari akomodasi yang dikelola dalam bentuk komersial, dengan menyediakan berbagai layanan penginapan baik berupa makanan maupun minuman (berdasarkan SK Menteri perhubungan No. PM 16/PW 301/PHB 77

Tanggal 22 Desember 1977 pada Pasal 7 ayat a). Menurut kamus Besar Bahasa Indonesia (2012) hotel merupakan bangunan berkamar yang ditujukan untuk disewa sebagai tempat menginap atau tinggal sementara serta sebagai tempat makan bagi orang yang melakukan perjalanan dengan bentuk pengelolaan secara komersial dan tersedia bagi seluruh orang yang ingin memperoleh pelayanan, penginapan, makanan, dan minuman.

Dalam operasional hotel, tentu hotel tidak bisa bergerak sendiri tapi didukung oleh berbagai *department* untuk melancarkan operasional mereka secara baik. Beberapa *department* penting yang ada dalam sebuah hotel antara lain seperti *food & beverage department*, *front office department*, *housekeeping department*, *engineering department*, *finance department*, *human resources department*, dan *department* lainnya yang kemungkinan besar dibutuhkan.

Human resources department atau manajemen organisasi manusia menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berarti untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi dan kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan (Bamfo, Bempong, Osei, Sarpong, 2020). *human resources management* sangat berperan penting dalam memberikan nilai pada sebuah bisnis karena menjadi penilaian tersendiri bagi mitra bisnis (Lawler & Mohrman, 2003). Berbagai penelitian berkaitan dengan *human resources* melihat peran penting dari *human resources*, dalam strategi untuk mendapatkan kedudukan dalam sebuah organisasi (Bondreau & Lawler 2014; Pereira & Anderson, 2014). Manajemen Sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan dipandang sebagai konsultan *internal* dalam memberikan nasehat dan memfasilitasi berbagai perubahan yang memerlukan adanya sebuah pertimbangan dalam menentukan strategi utama

bisnis (Noe *et al*, 2008). Sumber daya manusia yang merupakan bagian terpenting dalam sebuah operasional hotel, harus menyadari pentingnya praktik ramah lingkungan baik dalam memulai kegiatan ramah lingkungan, mengubah berbagai proses yang ada, serta menyelaraskan berbagai praktik yang kemungkinan penerapannya belum sesuai (Yusliza *et al*, 2017). Isu pelestarian lingkungan sudah menjadi isu paling hangat yang dibahas dalam beberapa dekade terakhir. Hampir seluruh industri di dunia memulai pemberlakuan praktek dalam merumuskan pekerjaan yang ramah lingkungan. Sebagian besar bertujuan untuk secara komprehensif menurunkan tingkatan limbah yang dihasilkan selama proses operasional kinerja perusahaan baik limbah organik maupun non organik.

Industri perhotelan yang menerapkan praktek seperti *green human resources management* akan memberikan dampak penghematan keuangan secara signifikan. *green human resources management* sendiri merupakan sebuah konsep yang mampu membentuk suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan untuk menjaga lingkungan dan mencapai budaya perusahaan yang ramah lingkungan. *green human resources management* merupakan sebuah praktik khusus yang menitikberatkan pada sebuah program yang cenderung signifikan untuk berupaya mengubah karyawan yang sebelumnya bekerja secara normal berubah menjadi karyawan hijau atau pro lingkungan (Zientera & Zamojska, 2018), dengan seluruh kegiatan yang dilibatkan baik dalam pengembangan, implementasi serta pemeliharaan sistem yang sedang berjalan memberikan dampak yang cukup berpengaruh pada kelestarian lingkungan (Opatha & Arulrajah, 2015). *Green human resources management* pada dasarnya menitikberatkan pada keberhasilan pengelolaan organisasi perusahaan agar

perilaku karyawan lebih ramah lingkungan, karena dengan karyawan menerapkan perilaku ramah lingkungan tentu akan meningkatkan kinerja lingkungan operasional perusahaan (Lo, Peters, & Kok, 2012). *Green human resources management* menjadi konsep terbaik dalam melakukan sebuah pendekatan untuk membantu perusahaan khususnya hotel dalam mengarahkan karyawan untuk menerapkan program kerja yang ramah lingkungan untuk selalu menghargai lingkungan serta mengidentifikasi masalah lingkungan dalam kegiatan operasional yang cenderung berfokus pada perekrutan, pelatihan, pengembangan, manajemen, pembayaran serta memberikan peningkatan terhadap sumber daya manusia (Dutta, 2012).

Konsep hijau secara bertahap menjadi sangat penting apalagi khususnya bagi industri perhotelan yang ditekan oleh berbagai pihak atau pemangku kepentingan seperti masyarakat dan pemerintah. Perkembangan pesat pariwisata mendorong pula perkembangan industri perhotelan di daerah tujuan wisata namun disisi lain ada dampak yang ditimbulkan pula dalam meningkatnya industri perhotelan ini yaitu masalah lingkungan. Dengan adanya dampak yang ditimbulkan seperti masalah lingkungan tentu saja dengan penerapan praktik hijau seperti *green human resources management* tentu akan memberikan sebuah kontribusi positif serta solusi secara efektif dalam meningkatkan kinerja terhadap kelestarian lingkungan dengan memulainya dari rekrutment, pelatihan, *development*, penilaian, hingga tahap evaluasi. Dengan jaman yang terus mengalami perkembangan tentu persaingan semakin ketat sehingga hotel perlu mengubah arah dan kebijakan untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai kinerja terhadap kelestarian lingkungan. Dengan sebutan lain bahwa industri hotel

perlu merangkul adanya praktek *green human resouces management*. Bukti terbaru mendukung adanya dampak positif dari penerapan *green human resources management* dalam mendorong kinerja perusahaan yang lebih baik dalam upaya mendukung kelestarian lingkungan (Daily, Bishop, & Massoud, 2012).

New Sunari Lovina Beach Resort merupakan salah satu industri perhotelan yang berdiri di Kawasan pariwisata Kalibukbuk, Buleleng, Bali. Kawasan pariwisata Kalibukbuk terkenal juga dengan nama Lovina. Lovina sendiri merupakan Kawasan pariwisata yang terkenal dengan jalur lumba – lumba yang mencari makan ke laut lepas sehingga banyak wisatawan sangat tertarik melihat atraksi alam ini. New Sunari Lovina Beach Resort sendiri merupakan hotel bintang 3 yang letaknya berdekatan dengan pesisir pantai sehingga hotel ini tergolong dalam klasifikasi hotel resort. Bangunan hotel ini mengusung konsep *echo lodge* yang di desain dengan *style* khas Bali dan perpaduan *modern* kotemporer dengan bambu sebagai material utamanya (Baihaki, 2018). Hotel ini menyuguhkan pemandangan alam yang hijau dan birunya laut Pantai Lovina yang sangat memanjakan mata wisatawan yang menginap di hotel ini. Berbagai fasilitas lengkap juga disediakan oleh hotel ini untuk memanjakan para tamu mereka. Secara umum hotel ini memang terlihat sangat mendukung konsep *green hospitality* dengan berbagai bahan dalam bangunan mereka yang cenderung ramah lingkungan. Secara kontur bangunan dan tata ruang hotel ini sangat menerapkan praktik hijau sehingga tentu untuk menyelaraskan apa yang sudah dibangun diperlukan juga adanya penerapan *management* hijau dalam operasional perusahaan sehingga akan mengoptimalkan praktik hijau yang sudah mereka terapkan. Selain itu hotel ini juga melakukan upaya konservasi dengan adanya

kegiatan khusus terkait kebersihan pantai dikarenakan setiap tahunnya jalur pantai sepanjang hotel merupakan jalur penyu untuk bertelur sehingga upaya yang dilakukan untuk membantu adalah menjaga kebersihan pantai. Selanjutnya karyawan di New Sunari Lovina Beach Resort juga memiliki kesadaran akan hal itu sehingga selama ini setiap ditemukan telur penyu selalu mereka laporkan untuk nantinya diserahkan kepada pihak konservasi di daerah timur, sehingga ini menunjukkan karyawan mengerti tentang keberlangsungan dari sebuah manajemen lingkungan. New Sunari Lovina Beach Resort juga memiliki rencana yang baik dalam jumlah karyawan dan pemanfaatan tenaga dari sekolah – sekolah di Buleleng sebagai *internship* sehingga ini juga menjadi bentuk dukungan terhadap konsep hijau atau keberlanjutan karena mereka tidak perlu banyak mengeluarkan biaya energi. Dan yang terakhir New Sunari Lovina Beach Resort juga sudah mempunyai produk *hospitality* yang berbahan dasar alami, sehingga ini juga sangat membantu dalam keberlangsungan pengolahan limbah yang bisa dibuang tanpa ada beban pencemaran. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti *green human resources management* pada hotel New Sunari Lovina Beach Resort

1.2 Rumusan Masalah

- 1 Bagaimana penerapan *green human resources management* di New Sunari Lovina Beach Resort?
- 2 Kendala apa saja yang ditemukan dan bagaimana solusi pemecahan masalah pada saat penerapan *green human resources management* di New Sunari Lovina Beach Resort?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- 1 Untuk mengetahui Penerapan *green human resources management* di New Sunari Lovina Beach Resort
- 2 Untuk mengetahui kendala yang ditemukan dan bagaimana solusi pemecahan masalah pada saat penerapan *green human resources management* di New Sunari Lovina Beach Resort.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1.4.1 Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan sebuah kontribusi positif bagi kajian komprehensif dalam implikasi dari adanya kampanye *green tourism* dengan berbagai konsep yang ditimbulkan di dalam

sebuah industri perhotelan sebagai bentuk upaya dalam mendukung penyelamatan lingkungan dan alam.

1.4.2 Secara Praktis

1 Bagi Mahasiswa

- a. Sebagai salah satu syarat akademik dalam menyelesaikan masa belajar di Program Studi DIV Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali serta mendapatkan gelar sarjana sains terapan pariwisata.
- b. Sebagai penambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta pengalaman dalam mengaplikasikan ilmu yang sudah didapat.

2 Bagi Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini mampu memberikan kontribusi positif dalam kemajuan Lembaga serta menjadi sebuah referensi bagi seluruh mahasiswa di Politeknik Negeri Bali dalam Menyusun skripsi kedepannya.

3 Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan hasil penelitian ini mampu menjadikan bahan dalam mengevaluasi untuk peningkatan komitmen dalam menerapkan *Green Tourism* khususnya pada penerapan *Green human resources management* yang seutuhnya.

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pemaparan baik teori maupun hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan hasil penelitian terkait penerapan *green human resources management* Pada New Sunari Lovina Beach Resort, yaitu antara lain:

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa penerapan *green human resources management* pada New Sunari Lovina Beach Resort sudah diterapkan sebesar 53,3% berdasarkan teori Opatha dan Arulraja (2014) yang meliputi *green human resources planning* (rencana manajemen aktifitas lingkungan yang akan dilakukan dan rencana dalam memperkirakan jumlah karyawan yang dibutuhkan), *green job design and analysis* (memasukan unsur lingkungan dalam jobdesk karyawan pada saat bekerja), *green selection* (memberi pertanyaan seputar lingkungan dan memilih kandidat yang peduli terhadap lingkungan), *green induction* (mengarahkan karyawan untuk memiliki pemikiran tentang pelestarian lingkungan), *green performance evaluation* (memberikan penilaian terhadap karyawan), *green health and safety management* (menanamkan pola kerja yang aman dan sehat dalam setiap kegiatan yang berorientasi pada lingkungan), dan *green employee relation* (memberi kesempatan bagi karyawan untuk aktif berpartisipasi baik secara individu maupun kelompok dalam manajemen lingkungan) dan berdasarkan pernyataan Ari Kunto (2010) terkait tolak ukur pada sebuah

penerapan, New Sunari Lovina Beach Resort dikategorikan sudah cukup dalam melakukan penerapan *green human resources management*.

2. Adapun kendala – kendala yang di hadapi pada saat penerapan green human resources management di New Sunari Lovina Beach Resort antara lain pembuatan regulasi atau Standard Operasional Prosedur (SOP) yang belum jelas untuk mengatur kinerja hijau yang efektif di setiap *department* sehingga dampak dari penerapan ini belum optimal dirasakan oleh perusahaan maupun karyawan. Selain itu perusahaan juga belum memiliki komitmen tinggi dalam melaksanakan konsep *green human resources management* padahal New Sunari Lovina Beach Resort sendiri sudah didukung oleh konsep bangunan yang sudah *green hotel* seperti contohnya ruang terbuka hijau yang luas, bangunan dengan ventilasi yang banyak, serta ruang – ruang lingkungan yang terjaga kebersihannya. Kendala yang terakhir adalah terbatasnya anggaran terbatas disebabkan dampak dari pandemic Covid-19 dan juga management yang baru.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan kepada New Sunari Lovina Beach Resort dalam mengoptimal penerapan *green human resources management* adalah

1. Sebaiknya agar sesegera mungkin membentuk dan merancang regulasi serta SOP yang jelas dalam mengatur penerapan *green human resources management*. Perancangan maupun pembentukan model tersebut bisa dilaksanakan dengan kerjasama berbagai *stakeholder*, seperti akademisi maupun pemerintah untuk menjadikan Standard Operasional Prosedur (SOP)

yang dirancang memiliki dasar yang kuat baik nanti dalam penerapannya maupun implementasinya.

2. Lalu yang kedua sebaiknya manajemen hotel memiliki komitmen dalam menerapkan *green human resources management* karena ketika ini dilaksanakan secara optimal maka dampak yang ditimbulkan juga sangat positif baik bagi manusia maupun lingkungan sekitar hotel mengingat daya dukung hotel yang sudah mengusung konsep *green* dan juga lingkungan yang masih terjaga sehingga sudah barang tentu New Sunari Lovina Beach Resort sangat layak untuk menerapkan *green human resources management* maupun konsep *green* lainnya di department lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Thamrin., and Francis Tantri. 2012. *Manajemen Pemasaran*. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Ahmad, S. (2015). *Green Human Resource Management: Policies and practices*. *Cogent Business & Management*, 2(1), 1030817.
- Alhadid, Anas. Y. & As'ad, H. Abu-Rumman. 2014. "The Impact of Green Innovation on Organizational Performance, Environmental Management Behaviour as a Moderate Variable: Management: Vol. 9, No,7; 2014 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8199 Published by Canadian Center of Science and Education, 2014: 51-58.
- Arikunto, S. (2010). *Metode penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arulrajah, Anton A; Opatha HDDN; Nawaratna NNJ. 2015. *Green Human Resources Management Practice: A Review*. *Srilankan Human Resources Management* Vol 5 no 1
- Bagyono. (2012). *Teori dan Praktik: Hotel Front Office*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Baihaki, Iman. 2018. Hotel Sunari Beach Resort, Penginapan Murah di Dekat Pantai Lovina. <https://www.kintamani.id/hotel-sunari-beach-resort-penginapan-murah-dekat-pantai-lovina/>. Diakses pada tanggal 21 Februari 2022.
- Bamfo, P.A., Bempong, B., Osei, J., & Sarpong, S.K. 2020. "Green candidate selection for organizational environmental management". *International Journal of Manpower* Vol. 41 No. 7.
- Bangwal, D., & Tiwari, P. 2015. *Green HRM--A Way To Greening The Environment*. *IOSR Journal of Business and Management*, 17(12), 45–53.
- Bansal, Pratina, Kendall Roth. 2000. "Why Companies Go Green: A Model of Ecological Responsives." *Academy of Management Journal*. Aug 2000, Vol. 43 Issue 4, 2000: 717-736.
- Berber, N., & Aleksić, M. 2016. *Green Human Resource Management: Organizational Readiness For Sustainability*. *International Scientific Conference the Priority Directions of National Economy Development*, Faculty of Economics, University of Niš, 271–282.
- Boudreau, J.W. & Lawler, E.E. 2014. "Stubborn traditionalism in HRM: Causes and consequences". *Human Resource Management Review* 24(3).
- Cech, et al. 2016. *Human Resource management in Chinese manufacturing companies*. *Perpectives In Science* 7, pp 6-9.

- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Massoud, J. A. 2012. *The Role Of Training And Empowerment In Environmental Performance. International Journal of Operations & Production Management.*
- Dessler. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2. Jakarta : Prenhalindo
- Dutta, S. 2012. *Greening people: A Strategic Dimension. ZENITH International Journal of Business Economics & Management Research*, 2(2).
- Edwards, Brian. 2006. "Benefits of Green Offices in the UK: Analisis from Examples Built". (Wiley Inter Science, (www.interscience.wiley.com) DOI: 10.1002/sd.263) *Sust. Dev.* 14, 2006: 190-204.
- Erdogan, Berrin., Talya N Bauer, Sully Taylor. 2015. "Management Commitment to The Ecological Environment dan Employees: Implications for Employee Attitudes and Citizenship Behaviours." *Human Relations*, DOI: 10.1177/0018726714565723. Downloaded from hum.sagepub.com by Claire Castle on June 28, 2022, 2015: 1-23.
- Jabbour, Charbel José Chiappetta, & de Sousa Jabbour, A. B. L. 2016. *Green Human Resource Management And Green Supply Chain Management: Linking two emerging agendas. Journal of Cleaner Production*, 112, 1824– 1833.
- Jabbour, Charbel José Chiappetta. 2013. *Environmental Training In Organisations: From A Literature Review To A Framework For Future Research. Resources, Conservation and Recycling*, 74, 144–155.
- Jackson, Susan E & Janghoon Seo. 2010. "The Greening of Strategic HRM Scholarship." *Organization Management Journal* (2010) 7, 278-290, & 2010 Eastern Academy of Management All Rights Reserved 1541-6518, 2010: 278-290.
- Kaithal, H.--I. 2017. *Concept of Green HRM in Banking Industry. International Journal*, 5(7).
- Kania, Athea. 2013. *Manajemen Kepariwisata*. CV Angkasa. Jakarta.
- KBBI. 2022. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. <http://kbbi.web.id/pusat>, [Diakses 29 Februari 2022].
- Keraf, A Sonny. 2010. *Etika Lingkungan Hidup*. Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara.
- Kinicki, Angelo dan Brian K.Williams. 2003. *Management A Partical Introduction*. New York : McGraw Hill.
- Lawler, III, E.E., & Mohrman, S.A. 2003. *Creating A Strategic Human Resources Organisation: An Assessment of Trends & New Directions*. Stanford University Press: Polo Alto, CA
- Liebowitz, J. 2010. *The role of HR in Achieving A Sustainability Culture. Journal of Sustainable Development*, 3(4), 50–57.

- Lo, S. H., Peters, G.-J. Y., & Kok, G. 2012. *A Review Of Determinants Of And Interventions For Proenvironmental Behaviors In Organizations*. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(12), 2933–2967.
- Mandip, Gill. 2012. "Green HRM: People Management Commitment." *Research Journal for Recent Sciences*, Vol. 1 (ISC-2011), 244-252 (2012), ISSN 2277-2502, 2012: 244-252.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2011. *Human Resource Management: Essential Perspectives*. London : Cengage Learning.
- Moleong, Lexy J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Noe et al. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, Salemba Empat, Jakarta.
- Opatha, H. H. D. N. P. & A. Anton Arulrajah. 2014. "Green Human Resource Management: Simplified General Reflections." *International Business Research*; Vol. 7, No. 8; 2014, ISSN 1913-9004 E-ISSN 1913-9012, Published by Canadian Center of Science and Education, 2014: 102-112.
- 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.
- Schermerhorn, John R. 2013. *Management, 12th ed.* New Jersey : John Wiley & Sons, Inc.
- Setiawan, Guntur. 2004. *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan*. Bandung : Remaja Rosdakarya Offset
- Usman, S., Setyosari, P., Widiati, U., & Lembah, G. (2015). Pengaruh metode group work berbantuan media video dan motivasi berprestasi terhadap hasil belajar menulis paragraf deskriptif dalam Bahasa Inggris. *Jurnal Pendidikan Humaniora (JPH)*, 3(1), 22-30.
- SK Menteri Perhubungan No. PM 16/PW 301/PBH 77 tanggal 22 Desember. 1997.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastiyono, Agus. 2011. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyati, N. (2015). *Metode Penelitian Gabungan (Mixed Methods)*. Widyaiswara BDK, 4(1), 1-24.
- Surat Keputusan Menparpostel No. KM.37/PW.340/MPPT-86 tentang Peraturan Usaha dan Penggolongan Hotel.
- Sutrisno , Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Ulber, Silalahi. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT. Refika Aditama

- Ullah, M. 2017. *Integrating Environmental Sustainability Into Human Resource Management: A Comprehensive Review On Green Human Resource Management*. *Maghreb Review of Economic and Management*, 423(4167), 1–17.
- Umar, H. (2013). Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis.
- Usman , Basyiruddin. 2002. Media Pendidikan. Jakarta: Ciputat Press.
- Usman, Nurdin. 2002. Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2022.
- Wijayanti, Titik. 2012. *Management Marketing Plan*. PTElex Media Komputindo. Jakarta.
- Wirawan. 2012. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Yusliza, M.Y., Othman, N.Z., & Jabbour. C.J.C. 2017. “*Deciphering the implementation of green human resource management in an emerging economy*”. *Journal of Management Development* Vol. 36 No. 10.
- Yusof, Yusliza Mohd, Nur Zahiyah Othman, Yudi Fernando, Azlan Amran. 2015. “*Conceptualization of Green Human Resources Management: An Explotary Study from Malaysian-based Multinational Companies*.” *International Journal of Bussiness Management and Economic Research(IJBMER)*, Vol 6(3), 2015, 158-166.
- Zaman, Maliza Delima Kamarul. 2012. “*The Environmental Ethical Commitment (EEC) od The Business Corporation in Malaysia*.” *Procedia – Social and Behaviour Sciense* 36, 2012: 565 – 572.
- Zientara, P., & Zamojska, A. 2018. *Green Organizational Climates And Employee Pro-Environmental Behaviour In The Hotel Industry*. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(7), 1142–1159.