

**SKRIPSI**

**PENERAPAN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA LINGKUNGAN  
PADA KUU IZAKAYA DINING MAYA SANUR RESORT & SPA**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**NI KOMANG PUTRI SANJIWANI SUDANA**

**JURUSAN PARIWISATA  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2023**

**SKRIPSI**

**PENERAPAN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA LINGKUNGAN  
PADA KUU IZAKAYA DINING MAYA SANUR RESORT & SPA**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**NI KOMANG PUTRI SANJIWANI SUDANA  
NIM. 1915834100**

**JURUSAN PARIWISATA  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2023**

## **SKRIPSI**

# **PENERAPAN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA LINGKUNGAN PADA KUU IZAKAYA DINING MAYA SANUR RESORT & SPA**

**Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Pariwisata  
Di Politeknik Negeri Bali**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**NI KOMANG PUTRI SANJIWANI SUDANA  
NIM. 1915834100**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS PARIWISATA  
JURUSAN PARIWISATA  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2023**

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENERAPAN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA LINGKUNGAN PADA KUU IZAKAYA DINING MAYA SANUR RESORT & SPA

Skripsi ini telah disetujui oleh para Dosen Pembimbing dan  
Ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali  
Pada 27 Juli 2023

Dosen Pembimbing I



**Dra. Ni Nyoman Triyuni, M.M**  
**NIP. 196212311990102001**

Dosen Pembimbing II



**Made Sudiarta, S.S., M.Par.**  
**NIP. 196812062002121002**

JURUSAN PARIWISATA  
POLITEKNIK NEGERI BALI

Mengetahui  
Ketua Jurusan Pariwisata

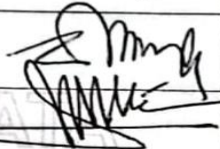

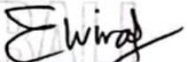


**Prof. Ni Made Ernawati, MATM., PhD**  
**NIP. 196312281990102001**

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul

**PENERAPAN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA LINGKUNGAN  
PADA KUU IZAKAYA DINING MAYA SANUR RESORT & SPA**  
yang disusun oleh **Ni Komang Putri Sanjiwani Sudana (NIM 1915834100)** telah  
dipertahankan dalam Sidang Skripsi di depan Tim Penguji  
pada hari Kamis Tanggal 27 Juli 2023

	Nama Tim Penguji	Tanda Tangan
<b>Ketua</b>	Dra. Ni Nyoman Triyuni, MM NIP. 196212311990102001	
<b>Anggota</b>	Dr. I Nyoman Winia, M.Si. NIP. 196206112000031001	
<b>Anggota</b>	Elvira Septevany, S.S., M.Li NIP. 198909262019032017	

Mengetahui  
Ketua Jurusan Pariwisata,  
Politeknik Negeri Bali



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



POLITEKNIK NEGERI BALI

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

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

---

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Komang Putri Sanjiwani Sudana

NIM : 1915834100

Program Studi : Manajemen Bisnis Pariwisata

Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi berjudul:

“Penerapan Green Human Resource Management dalam Meningkatkan Kinerja Lingkungan pada Kuu Izakaya Dining Maya Sanur Resort & Spa”  
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, Juli 2023  
Yang membuat pernyataan,



Ni Komang Putri Sanjiwani Sudana

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “Penerapan Green Human Resource Management dalam Meningkatkan Kinerja Lingkungan Pada Kuu Izakaya Dining Maya Sanur Resort & Spa” sehingga dapat diselesaikan tepat waktu. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan pendidikan S1 pada Program Studi Terapan Manajemen Bisnis Pariwisata di Politeknik Negeri Bali.

Pada kesempatan ini saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada mereka yang telah mendukung:

1. I Nyoman Abdi, SE, M.eCom sebagai Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan fasilitas kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan Pendidikan di Politeknik Negeri Bali.
2. Prof. Ni Made Ernawati, MATM, Ph.D, sebagai Ketua Jurusan Pariwisata yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali.
3. Drs. Gede Ginaya, M.Si. sebagai Sekretaris Jurusan Pariwisata yang telah memberikan bimbingan dan semangat selama penulis menempuh pendidikan di Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

4. Dra. Ni Nyoman Triyuni, MM sebagai Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata sekaligus sebagai pembimbing I yang telah memberikan masukan dan bimbingan yang berarti dalam penyusunan skripsi ini.
5. Made Sudiarta, S.S., M.Par. sebagai dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan serta masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Seluruh dosen Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan banyak pengetahuan selama perkuliahan.
7. Manajemen Kuu Izakaya Dining, manajemen Maya Sanur Resort & Spa yang telah banyak memberikan informasi serta peluang dalam pengumpulan data yang dibutuhkan penulis.
8. I Made Sudana,SE.,M.Si dan Dra. Ida Ayu Kade Werdika Damayanti,M.Par. , orang tua penulis yang selalu memberikan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu. Teman-teman yang selalu memberikan semangat serta dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap agar Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan penulis dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan masukan dan saran sehingga Skripsi ini bisa menjadi lebih baik lagi.

Badung, Juli 2023

Penulis



## ABSTRAK

### PENERAPAN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA LINGKUNGAN PADA KUU IZAKAYA DINING MAYA SANUR RESORT & SPA

Ni Komang Putri Sanjiwani Sudana  
NIM 1915834100

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan *green human resource management* (GHRM) untuk meningkatkan kinerja lingkungan pada Kuu Izakaya Dining, Maya Sanur Resort & Spa. Penentuan informan dilakukan dengan teknik *purposive sampling* yang terdiri dari *HR Manager*, *Restaurant Manager*, dan karyawan Kuu Izakaya Dining. Pengambilan data menggunakan metode observasi, wawancara, studi pustaka dan dokumentasi serta dianalisis menggunakan analisis deskriptif kualitatif dimana data yang diperoleh dianalisis dengan mengkaitkan dengan teori yang mendukung dan disajikan dengan menggunakan kata kata. Hasil yang diperoleh adalah penerapan *green training and development* dan *green reward and compensation* di Kuu Izakaya Dining telah dilaksanakan namun belum maksimal. Penerapan GHRM pada *green training and development* seperti 1) mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan pelatihan lebih difokuskan pada penanganan sampah 2) melaksanakan pengembangan dan pelatihan hijau bagi karyawan, 3) menyediakan fasilitas fisik mendukung terwujudnya restaurant hijau. Penerapan *Green reward and compensation* tidak difokuskan pada perilaku ramah lingkungan namun menjadi salah satu poin penilaian. Kegiatan yang telah dilakukan 1) memberikan kompensasi dan penghargaan kepada karyawan yang telah berperilaku hijau dalam bentuk finansial dan non finansial, 2) memberikan sanksi kepada karyawan yang belum mampu berperilaku hijau, 3) mengkomunikasikan atau mensosialisasikan keunggulan lingkungan yang dihasilkan karyawan. Dampak penerapan GHRM pada Kuu Izakaya Dining terhadap kinerja lingkungan telah berjalan dengan baik meskipun belum maksimal. Untuk meningkatkan kinerja lingkungan maka penerapan GHRM penting dimaksimalkan seperti: 1) membuat pedoman atau standar khusus tentang penerapan pelatihan ramah lingkungan, 2) lebih sering melakukan pelatihan berbasis lingkungan, 3) memberikan *reward* dan kompensasi bagi karyawan yang menerapkan perilaku hijau, serta 4) Mengkomunikasikan atau mensosialisasikan keunggulan lingkungan yang dihasilkan karyawan

**Kata kunci:** *Green Human Resource Management*, Kinerja Lingkungan, *Green Training and Development*, *Green Reward and Compensation*, *Green Behaviour*

## **ABSTRACT**

### **IMPLEMENTATION OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN IMPROVING ENVIRONMENTAL PERFORMANCE AT KUU IZAKAYA DINING MAYA SANUR RESORT & SPA**

**Ni Komang Putri Sanjiwani Sudana  
NIM. 1915834100**

*This study aims to analyze the application of green human resource management (GHRM) to improve environmental performance at Kuu Izakaya Dining, Maya Sanur Resort & Spa. The selection of informants was carried out using a purposive sampling technique consisting of HR Managers, Restaurant Managers and Kuu Izakaya Dining employees. Data were collected using observation, interviews, literature and documentation and analyzed using qualitative descriptive analysis where the data obtained was analyzed by linking it with supporting theories and presented using words. The results are that the implementation of green training and development and green rewards and compensation at Kuu Izakaya Dining has been carried out but has not been maximized. The application of GHRM to green training and development includes 1) identifying and analyzing training focus more on waste handling 2) implementing green training for employees, 3) providing physical facilities to support green restaurant. The application of Green reward and compensation is not focused on environmentally friendly behavior but is one of the points of assessment. Activities that have been carried out are 1) providing compensation and appreciation to employees in realizing environmental performance in financial and non-financial forms, 2) giving sanctions to employees who have not been able to behave green, 3) communicating or socializing environmental excellence produced by employees. The impact of the implementation of GHRM in Kuu Izakaya Dining on environmental performance has been going well even though it has not been maximized. To improve environmental performance, it is important to maximize the implementation of GHRM such as creating specific guidelines or standards regarding the implementation of environmentally friendly training, 2) conducting more environment-based training, 3) providing rewards and compensation for employees who implement green behavior, and 4) Communicating or disseminating excellence employee-generated environment*

**Keywords:** *Green Human Resource Management, Environmental Performance, Green Training and Development, Green Reward and Compensation, Green Behaviour*

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSYARATAN GELAR SARJANA TERAPAN .....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT .....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	5
1.4.1. Manfaat Teoretis .....	5
1.4.2. Manfaat Praktis.....	5
1.5. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian .....	5
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
2.1. Landasan Teori .....	6
2.1.1 Hotel .....	6
2.1.2 <i>Restaurant</i> .....	7
2.1.3 <i>Green Restaurant</i> .....	11
2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.5. <i>Green Human Resource Management</i> .....	14
2.1.6. Kinerja Lingkungan .....	18
2.2. Penelitian Sebelumnya.....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1. Lokasi dan Periode Penelitian .....	26
3.2. Objek Penelitian.....	27
3.3. Identifikasi Variabel .....	27

3.4. Definisi Operasional Variabel .....	27
3.4.1. <i>Green Human Resource Management</i> .....	28
3.4.2. Kinerja Lingkungan .....	29
3.5. Jenis dan Sumber Data.....	32
3.5.1. Jenis Data.....	32
3.5.2. Sumber Data .....	32
3.6. Metode Penentuan Informan.....	33
3.7. Metode Pengumpulan Data.....	33
3.7.1. Wawancara .....	33
3.7.2. Observasi .....	34
3.7.3. Studi Pustaka .....	34
3.7.4. Dokumentasi .....	35
3.8. Teknik Analisis Data .....	35
3.8.1. Reduksi Data.....	36
3.8.2. Penyajian Data.....	36
3.8.3. Penarikan Kesimpulan .....	36
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>37</b>
4.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	37
4.1.1. Sejarah Perusahaan .....	37
4.1.2. Fasilitas Maya Sanur Resort & Spa .....	38
4.1.3. Struktur Organisasi .....	42
4.2. Pembahasan .....	47
4.2.1. Penerapan <i>Green Human Resource Management</i> pada Kuu <i>Izakaya Dining</i> Maya Sanur Resort & Spa .....	47
4.2.2. Penerapan <i>Green Human Resource Management</i> dalam Meningkatkan Kinerja Lingkungan pada Kuu <i>Izakaya Dining</i> Maya Sanur Resort & Spa.....	77
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>87</b>
5.1. Simpulan.....	87
5.2. Saran.....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>89</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>93</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi FB Service di Kuu Izakaya Dining .....	43
Gambar 4. 2 Hasil briefing dibagikan di group Whatsapp .....	50
Gambar 4. 3 Checklist waiter/waitress .....	55
Gambar 4. 4 Tempat sampah khusus pecahan kaca dan beling .....	56
Gambar 4. 5 Tempat sampah khusus botol minuman import .....	56
Gambar 4. 6 Tempat sampah organik .....	57
Gambar 4. 7 Tempat sampah anorganik .....	57
Gambar 4. 8 Chiller bebas CFC dan HCFC .....	58
Gambar 4. 9 Wastafel keran yang harus ditekan dengan lutut .....	58
Gambar 4. 10 Pepohonan disekeliling Kuu Izakaya Dining .....	69
Gambar 4. 11 Area outdoor Kuu Izakaya Dining .....	69
Gambar 4. 12 Tisu tersimpan di laci .....	71
Gambar 4. 13 Area indoor Kuu Izakaya Dining .....	73

JURUSAN PARIWISATA  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara Tertutup Tentang GHRM.....	93
Lampiran 2 Pedoman Wawancara Tertutup Tentang Kinerja Lingkungan .....	94
Lampiran 3 Pedoman Wawancara Terbuka .....	95
Lampiran 4 Daftar Narasumber.....	96
Lampiran 5 Hasil Wawancara Terbuka.....	96
Lampiran 6 Rekap Hasil Wawancara Tertutup Penerapan GHRM .....	105
Lampiran 7 Rekap Hasil Wawancara Tertutup Kinerja Lingkungan .....	106
Lampiran 8 Struktur organisasi lengkap FB Service, Maya Sanur Resort & Spa ....	107
Lampiran 9 Fasilitas Maya Sanur Resort & Spa .....	107
Lampiran 10 Penggunaan produk dengan bahan yang mudah terurai .....	109



JURUSAN PARIWISATA  
POLITEKNIK NEGERI BALI

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Industri pariwisata merupakan salah satu industri yang dapat memberikan dampak positif bagi suatu destinasi khususnya dampak ekonomi karena dapat meningkatkan ekonomi masyarakat dan membuka lapangan kerja. Akan tetapi industri pariwisata juga dapat memberi dampak negatif khususnya terhadap lingkungan karena dapat menjadi penyumbang limbah yang mencemari lingkungan. Hal ini disebabkan karena kunjungan wisatawan yang terus meningkat sehingga kebutuhan akan fasilitas kepariwisataan juga semakin meningkat, salah satunya adalah akomodasi. Akibatnya pembangunan akomodasi sebagai tempat menginap semakin bertambah dan kegiatan operasionalnya banyak menghasilkan limbah (Pramono, 2016). Tidak hanya akomodasi, restoran salah satu outlet di hotel juga memiliki andil dalam menghasilkan limbah baik limbah basah maupun limbah kering, hal ini tentu memerlukan pengelolaan yang baik agar tidak merusak lingkungan. Betz et al. (2015) menyatakan bahwa jasa penyedia makanan memiliki peran penting dalam manajemen sampah makanan karena sebagian besar makanan dibuang pada tahap persiapan atau ketika makanan tersebut tidak dapat digunakan kembali (tahap penyajian).

Saat ini telah banyak konsumen yang sadar akan lingkungan, 83% konsumen mengharapkan restoran akan menggunakan penerapan yang lebih ramah lingkungan, dan sebanyak dua pertiga konsumen saat ini siap membayar lebih untuk produk yang

ramah lingkungan (Wedari, 2022). Konsumen menginginkan produk yang lebih bersih tanpa merusak lingkungan serta penggunaan dan pembuangan yang ramah lingkungan. Untuk dapat mewujudkan restoran yang ramah lingkungan (*green restaurant*) maka diperlukan manajemen sumber daya manusia yang hijau (*green human resource management*) dalam menjalankan restoran. Adapun praktik penerapan *green human resource management* (GHRM) dapat dilakukan dengan *green recruitment and selection*, *green training and development*, *green performance assessment*, dan *green compensation* (Isrososiawan et al., 2021). Praktik GHRM memiliki pengaruh terhadap perilaku hijau karyawan pada tingkat individu di tempat kerja. Perilaku karyawan pro-lingkungan atau perilaku hijau merupakan tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan untuk mengurangi kerusakan lingkungan dan berkontribusi pada keberlanjutan lingkungan, sehingga dengan adanya *green human resource management*, secara tidak langsung dapat digunakan sebagai kunci untuk meningkatkan kinerja lingkungan. Restoran dengan kinerja lingkungan yang baik merupakan upaya dalam menciptakan *green restaurant* atau restoran yang ramah lingkungan.

Salah satu restoran yang terdapat di kawasan pariwisata Sanur, yaitu Kuu Izakaya Dining atau biasa disebut Kuu restaurant, merupakan salah satu restoran bernuansa Jepang yang menyajikan minuman alkohol dan non alkohol disertai *Japanese dishes* yang dimiliki oleh Maya Sanur Resort & Spa. Menurut *Maya Academy Manager*, hotel ini telah menerapkan konsep Tri Hita Karana, *green initiatives*, dan *eco-friendly resort*. Hal ini berarti bahwa konsep *green* telah diterapkan di semua bagian daripada hotel



tersebut termasuk di Kuu Izakaya Dining. Untuk menghasilkan kinerja lingkungan yang hijau di Kuu Izakaya Dining maka pengembangan sumber daya manusia hijau sangatlah penting sehingga dapat diperoleh persaingan kompetitif yang hijau.

Sebagaimana disebutkan diatas bahwa alat yang paling efektif untuk memperoleh sumber daya manusia hijau adalah dengan pengelolaan sumber daya manusia yang hijau (GHRM). Namun, hasil observasi awal di Kuu Izaakaya Dining diperoleh bahwa penerapan GHRM di restoran belum maksimal, seperti kurangnya pelatihan hijau bagi karyawan dalam meningkatkan kesadaran karyawan untuk ber perilaku pro-lingkungan serta belum adanya penghargaan yang menekankan kepada perilaku pro-lingkungan karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk lebih ramah lingkungan. Hal tersebut juga menyebabkan kinerja lingkungan restoran tersebut belum maksimal, seperti ketika membuang sampah kadang karyawan tidak melakukan pemilahan antara limbah basah dengan limbah kering meski tempat telah tersedia dan masih adanya penggunaan lampu pada dekorasi ruang di tempat terbuka pada siang hari. Penelitian tentang GHRM dalam meningkatkan kinerja lingkungan di Kuu Izakaya Dining juga belum pernah dilakukan, sehingga penulis tertarik melakukan penelitian tentang penerapan GHRM dengan judul “Penerapan *Green Human Resource Management* dalam Meningkatkan Kinerja Lingkungan pada Kuu Izakaya Dining Maya Sanur Resort & Spa”. Namun karena keterbatasan waktu, maka dalam penelitian ini hanya akan menggunakan dua dimensi yang paling berpengaruh dari GHRM terhadap kinerja lingkungan, yaitu *green training and development* dan *green reward and compensation*. Pemilihan dua dimensi tersebut mengacu kepada penelitian Yusoff

et. al., (2020) bahwa kinerja lingkungan berkorelasi positif pada rekrutmen dan seleksi hijau, pelatihan dan pengembangan hijau, dan kompensasi hijau.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah penerapan *green human resource management* pada Kuu Izakaya Dining, Maya Sanur Resort & Spa?
2. Bagaimanakah penerapan *green human resource management* untuk dapat meningkatkan kinerja lingkungan pada Kuu Izakaya Dining, Maya Sanur Resort & Spa?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis penerapan *green human resource management* pada Kuu Izakaya Dining, Maya Sanur Resort & Spa.
2. Menganalisis penerapan *green human resource management* untuk dapat meningkatkan kinerja lingkungan di Kuu Izakaya Dining, Maya Sanur Resort & Spa.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat yang akan diperoleh dalam penelitian ini adalah:

### **1.4.1. Manfaat Teoretis**

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan mengenai restoran, khususnya mengenai penerapan GHRM untuk meningkatkan kinerja lingkungan di Kuu Izakaya Dining.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi Kuu Izakaya Dining, Maya Resort & Spa mengenai penerapan GHRM yang berdampak pada kinerja lingkungan yang lebih baik di restoran Kuu

## **1.5. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, pengambilan data dilakukan di Maya Sanur Resort & Spa. Objek penelitian ini meliputi penerapan green human resource management dalam meningkatkan kinerja lingkungan pada Kuu Izakaya Dining Maya Sanur Resort & Spa dengan dimensi dari green human resource management yaitu green training and development dan green reward and compensation, dan dimensi kinerja lingkungan yaitu penyediaan bahan ramah lingkungan, pengurangan polusi, pengelolaan dan pengurangan limbah, penghematan energi, serta pemanfaatan sumber daya dengan efektif dan efisien. Untuk pembahasan ruang lingkup ini akan dibahas secara rinci pada bab 3 dan 4

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Green human resource management* pada dimensi *Green Training and Development* dan *Green Reward and Compensation* telah diterapkan di Kuu Izakaya Dining meskipun secara formal baru sekali sehingga perlu peningkatan. Disamping itu belum tersedianya pedoman atau SOP ramah lingkungan yang menjadi acuan dalam penerapan *green training and development*. Pelatihan ramah lingkungan lebih banyak berupa instruksi praktek langsung, dilengkapi dengan penyediaan fasilitas fisik. Sedangkan pemberian *reward* dan *compensation* umumnya mengacu pada kinerja karyawan, Penilaian diberikan terhadap pengetahuan, sikap dan kemampuan karyawan dalam menerapkan *jobdesk*-nya sesuai prosedur. Perilaku hijau karyawan hanya menjadi salah satu point penilaian.
2. Dalam meningkatkan kinerja lingkungan maka Kuu Izakaya Dining dapat melakukan upaya:
  - a) Menyusun pedoman/standar tertulis berupa SOP untuk mendorong dan menggerakkan karyawan untuk menerapkan *green training and development* serta

pemberian *green reward and compensation* karyawan untuk dijadikan standar dalam penerapannya

- b) Melaksanakan pelatihan dan pengembangan hijau mengacu pada SOP ramah lingkungan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk mempelajari dan memperhatikan masalah lingkungan.
- c) Penilaian karyawan juga difokuskan pada pengetahuan, kesadaran dan perilaku pro-lingkungan karyawan, pemahaman tentang tujuan perilaku pro-lingkungan dan dampak yang dapat timbul serta mengkomunikasikan keunggulan lingkungan yang dihasilkan oleh karyawan dalam kegiatan sehari-hari sampai pemberian sertifikat penghargaan, dan insentif dan memperpanjang kontrak kerja.

## 5.2. Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. HRD dapat membuat SOP atau pedoman resmi secara tertulis tentang pelatihan dan pemberian reward khusus ramah lingkungan sehingga karyawan bisa bekerja dan termotivasi dalam menerapkan nilai-nilai ramah lingkungan
2. HRD melakukan kegiatan pelatihan hijau untuk karyawan Kuu Iakaya Dining dengan cara mendatangkan *trainer* khusus untuk melaksanakan pelatihan hijau agar karyawan mengerti tentang bagaimana kinerja ramah lingkungan.
3. Membentuk *green team* di hotel yang anggotanya salah satunya dari *outlet* restoran untuk mewujudkan restoran hijau (*green restaurant*) sehingga dapat meningkatkan kinerja lingkungan dan persaingan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andini, P. K., Nyoman, N., Astuti, S., Ketut Budarma, I., & History, A. (2020). Implementation of green human resources management through pro-environmental behavior in Alpina Hotel & Spa Chamonix France. *International Journal of Green Tourism Research and Applications*, 2(2), 63.
- Anugrahni Anatasya Dea. (2021). *Bab II Dasar Teori dan Pengembangan Hipotesis*. 1996, 1–22. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Atmodjo, H. Marsum Widjojo. (2020). *Manajemen Komplain pada Industri Jasa Pelayanan Makanan-Minuman*, Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Betz, A., Buchli, J., Göbel, C., & Müller, C. (2015). Food waste in the Swiss food service industry - Magnitude and potential for reduction. *Waste Management*, 35, 218–226. <https://doi.org/10.1016/j.wasman.2014.09.015>
- Chan, W., Mason, C., Kohli, J., Madden, R., K., O. S., & Azlan, A. (2017). *Management an Organisational*. 1–34.
- Elshaer, I. A., Sobaih, A. E. E., Aliedan, M., & Azzaz, A. M. S. (2021). The effect of green human resource management on environmental performance in small tourism enterprises: Mediating role of pro-environmental behaviors. *Sustainability (Switzerland)*, 13(4), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su13041956>
- Etikan, I. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Febrianti-Silfia, Musadieq-Mochammad Al, dan Prasetyo-Arik. 2014. Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi Kerja Serta dampaknya terhadap Kinerja. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 12 No (1). [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id). 1-9
- 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.
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. *Jurnal Co Management*, 3(2), 457–470. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v3i2.425>
- Juliana, Juliana, Themmy Noval, Reno, S. (2019). Analisis Pengaruh Service Quality,

- Food Quality Dan Perceived Value Sebagai Prediktor Customer Satisfaction Pada Rumah Makan Ampera Bandung. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2), 1–9.
- Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. (2016). Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Konservasi Energi. BN 2016/ NO 848; PERATURAN.GO.ID : 12 HLM.
- Laili, D. I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–2.
- Mehta, K., & Chugan, P. K. (2015). Green HRM in Pursuit of Environmentally Sustainable Business. *Universal Journal of Industrial and Business Management*, 3(3), 74–81. <https://doi.org/10.13189/ujibm.2015.030302>
- Mukherjee, S., & Bhattacharjee, S. (2020). *Assessing Green Human Resource Management Practices in Higher Educational Institute*. 221.
- Opatha, H. H. D. N. P., & Arulrajah, A. A. (2014). Green Human Resource Management: Simplified General Reflections. *International Business Research*, 7(8), 101–112. <https://doi.org/10.5539/ibr.v7n8p101>
- Pariwisata, M., Ekonomi, D. A. N., & Republik, K. (2013). Standar Usaha Hotel Dengan. 1–11.
- Pariwisata, M., Ekonomi, D. A. N., & Republik, K. (2014). Regulation\_Subject\_1593601171\_11\_Tahun\_2014 (1) (1).
- Pasaribu, Y. S. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Hotel Bintang Lima Terbaik Di Kota Medan Menggunakan Metode Promethee. *Jurnal Pelita Informatika*, 1(1), 395–403.
- Pemerintah Indonesia. Undang-undang (UU) tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. LN. 2009/ No. 140, TLN NO. 5059, LL SETNEG : 71 HLM.
- Pramono, J. (2016). Isu-Isu Pengelolaan Lingkungan Pada Hotel Berbintang Di Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(1), 64–73.
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Penerbit Zifatama Publisher* (Vol. 53, Issue 9).
- Purnama, N. D. & Nawangsari, L. C. (2019). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business : Pendekatan Konsep. *Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business*, 32–39.

- Qothrunnada, Kholida. (2022). Apa itu Sumber Daya Usaha? Fungsi, Jenis, dan kelompoknya. Detikfinance. <https://finance.detik.com/solusiukm/d-6306334/apa-itu-sumber-daya-usaha-fungsi-jenis-dan-kelompoknya>. diunduh 23 April 2023
- Ridhi, S. (2015). An Innovative Approach to Environmental Sustainability. *12th AIMS International Conference on Management*, 1–15. <https://www.academia.edu/download/36500376/K723-final.pdf>
- Riniwati, Harsuko. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM). Malang: UB Press.
- Saeed, B. Bin, Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 424–438. <https://doi.org/10.1002/csr.1694>
- Saptaria, Lina dkk. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengembangan Human Capital. Tangerang Selatan: Pascal Books
- Satria, J. J., & Resmawa, I. N. (2022). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Komitmen Karyawan, Eco-Friendly Behavior Dan Kinerja Lingkungan Pada Karyawan Hotel Bintang 4 Di Surabaya. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 72–87. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2443>
- Siyoto, Sandu., Sodik, Muhammad Ali. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta
- Syarief, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Tan, B. C., & Yeap, P. F. (2012). What drives green restaurant patronage intention?. *International journal of business and management*, 7(2), 215.
- Teng, Y. M., & Wu, K. S. (2019). Sustainability development in hospitality: The effect of perceived value on customers' green restaurant behavioral intention. *Sustainability (Switzerland)*, 11(7). <https://doi.org/10.3390/su11071987>
- TM, A., Kaur, P., Ferraris, A., & Dhir, A. (2021). What motivates the adoption of green restaurant products and services? A systematic review and future research agenda. *Business Strategy and the Environment*, 30(4), 2224-2240. <https://doi.org/10.1002/bse.2755>
- Utomo, Mohamad Nur. (2019). Ramah Lingkungan dan Nilai Perusahaan. Surabaya:

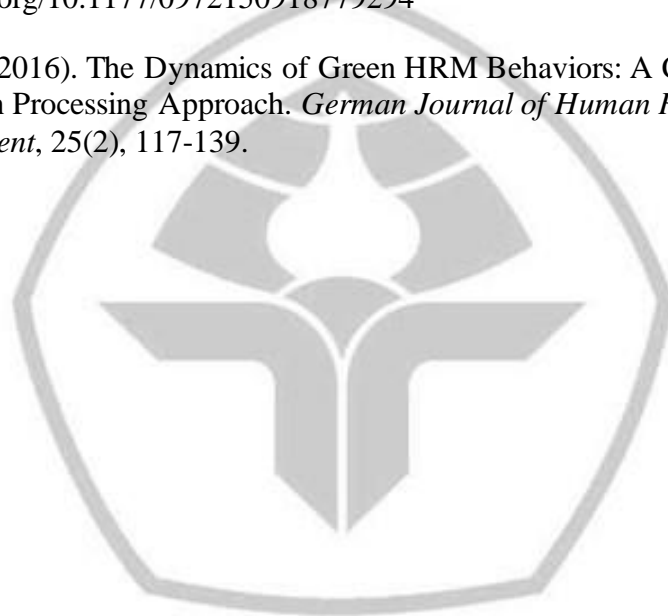


CV. Jakad Publishing.

Wang, H., Khan, M. A. S., Anwar, F., Shahzad, F., Adu, D., & Murad, M. (2021). Green Innovation Practices and Its Impacts on Environmental and Organizational Performance. *Frontiers in Psychology*, 11(January), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.553625>

Yusoff, Y. M., Nejati, M., Kee, D. M. H., & Amran, A. (2020). Linking Green Human Resource Management Practices to Environmental Performance in Hotel Industry. *Global Business Review*, 21(3), 663–680. <https://doi.org/10.1177/0972150918779294>

Zoogah, D. B. (2016). The Dynamics of Green HRM Behaviors: A Cognitive Social Information Processing Approach. *German Journal of Human Resource management*, 25(2), 117-139.



JURUSAN PARIWISATA  
POLITEKNIK NEGERI BALI