

**SKRIPSI**

**IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCES*  
*MANAGEMENT* DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
KARYAWAN DI HOTEL HOLIDAY RESORT LOMBOK**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**BAHRUDIN**

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

**SKRIPSI**

**IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCES*  
*MANAGEMENT* DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
KARYAWAN DI HOTEL HOLIDAY RESORT LOMBOK**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**BAHRUDIN  
NIM. 2215854035**

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

## **SKRIPSI**

# **IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCES* MANAGEMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI HOTEL HOLIDAY RESORT LOMBOK**

Disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan pada  
Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata di Jurusan Pariwisata Politeknik  
Negeri Bali



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**BAHRUDIN  
NIM. 2215854035**

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

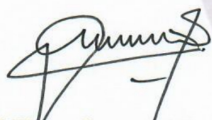
**SKRIPSI**

**IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCES*  
MANAGEMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
KARYAWAN DI HOTEL HOLIDAY RESORT LOMBOK**

**BAHRUDIN  
NIM. 2215854035**

Telah di setujui dan di terima dengan baik oleh:

Dosen Pembimbing I



I Ketut Suarta, SE., M.Si.  
NIP. 196309151990031002

Dosen Pembimbing II



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

Mengetahui  
Ketua Jurusan Pariwisata



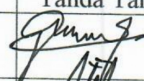


Prof. Ni Made Ernawati, MATM., PhD  
NIP. 196312281990102001

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI


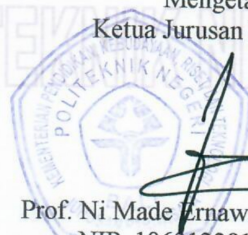
Skripsi berjudul:

### **IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCES* MANAGEMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI HOTEL HOLIDAY RESORT LOMBOK**

yang di susun oleh Bahrudin (2215854035) telah di pertahankan dalam Sidang Skripsi di depan Tim Penguji pada hari Rabu Tanggal 9 Agustus 2023

	Nama Tim Penguji	Tanda Tangan
Ketua	I.Ketut Suarta, SE., M. Si NIP. 196309151990031002	
Anggota	Dra. Nyoman Mastiani Nadra, M.Par. NIP. 196211251990032001	
Anggota	Drs. Dewa Made Suria Antara, M.Par. NIP. 196409151990031003	

Mengetahui  
Ketua Jurusan Pariwisata

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

**IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCES*  
MANAGEMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
KARYAWAN DI HOTEL HOLIDAY RESORT LOMBOK**

Telah di uji dan di nyatakan lulus ujian pada:  
Hari Rabu 9 Agustus 2023

**Penguji :**

**Ketua Penguji :**




**I. Ketut Suarta, SE., M. Si  
NIP. 196309151990031002**

**Anggota :**



**1. Dra. Nyoman/Mastiani Nadra, M.Par.  
NIP. 196211251990032001**



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

JURUSAN MANAJEMEN SUMBER MANUSIA  
POLITEKNIK NEGERI BALI





POLITEKNIK NEGERI BALI

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

Jalan Kampus Bukit Jimbaran, Kuta Selatan, Kabupaten Badung Bali 80364

Telp (0361) 701981 (hunting) Fax. 701128

<http://www.pnb.ac.id> E-mail [poltek@pnb.ac.id](mailto:poltek@pnb.ac.id)

**PERNYATAAN ORISINALITAS**

saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Bahrudin

Nim : 2215854035

Program Studi : Manajemen Bisnis Pariwisata

Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul: "*Implementasi green human resources management dalam meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Holiday Resort Lombok*" benar bebas dari plagiat. Apabila terbukti tidak benar, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Badung, 09 Agustus 2023

Yang membuat pernyataan



Bahrudin

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT / Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat yang dilimpahkan pada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul : ***"Implementasi Green Human Resources Management Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Hotel Holiday Resort Lombok "***.

Dalam penyusunan proposal banyak kendala yang didapat penulis karena keterbatasan sumber dan pengetahuan yang penulis miliki, tapi berkat bimbingan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung proposal ini bisa selesai dengan baik dan tepat waktu.

Dalam kesempatan yang baik ini penulis juga ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar - besarnya kepada :

1. I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu sebagai bekal masa depan dan karir yang lebih baik.
2. Prof. Ni Made Ernawati, MATM., Ph.D., selaku ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu dan arahnya dalam penyusunan proposal penelitian.
3. Dra. Ni Nyoman Triyuni, MM. Selaku ketua Program Studi Diploma IV Manajemen Bisnis Pariwisata yang telah memberikan pedoman, waktu, motivasi dan saran untuk penulis.
4. Ni Ketut Bagiastuti, SH., M.H., selaku koordinator *Recognition Prior Learning* Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang selalu memberikan



petunjuk dan semangat dalam menyelesaikan proposal ini.

5. I Ketut Suarta, SE., M.Si., selaku pembimbing I yang telah membantu meluangkan waktu, memberikan saran dan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan proposal ini.
6. Ni Luh Eka Armoni, SE.,M.Par, selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan bantuan kepada penulis selama proses penyusunan proposal ini.
7. Seluruh Dosen Pengajar Jurusan Pariwisata yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama mengikuti perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
8. I Ketut Murta Jaya Kusuma S. Tr. Par, CHA selaku General Manager Holiday Resort Lombok yang telah memberikan data-data dan bimbingan yang diperlukan oleh penulis sebagai bahan penelitian.
9. Riatun sebagai istri, Dinda Ayu Wiantari, M. Panji Suro Faqih dan Senja Ayudia Syafana sebagai anak - anak tercinta yang selalu memberikan motivasi untuk menyelesaikan penyusunan proposal ini.

Semoga Allah SWT/Tuhan Yang Maha Esa selalu melindungi kita bersama, dan penulis dengan segala kerendahan hati mengharapkan masukan dan saran yang bersifat membangun agar bisa menjadi lebih baik.

Badung, 09 Agustus 2023

Penulis

**IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCES*  
MANAGEMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
KARYAWAN DI HOTEL HOLIDAY RESORT LOMBOK**

**BAHRUDIN**

**NIM. 2215854035**

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi *green human resources management* dalam meningkatkan kinerja karyawan dan bagaimana mengetahui kinerja karyawan terhadap implementasi *green human resources management* ini nantinya akan mengarah pada terbentuknya kinerja hijau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka di operasional. Penelitian ini di lakukan di Hotel Holiday Resort Lombok selama tiga bulan dari bulan Maret 2023 hingga Juli 2023. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan kuantitatif dengan obyek penelitian implementasi *green human resources management* dengan indikator variabelnya yaitu *green planning, green recruitment, green selection, green training and development, green performance evaluation, green reward, green health and safety managementserta kinerja karyawan dengani indikator variabelnya adalah disiplin kerja, motivasi kerja dan inisiatif karyawan*. Metode Penentuan Informan adalah kuesioner dan wawancara dengan teknik *purposive sampling*. Jenis data penelitian bersifat kualitatif dan sumber datanya adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dengan teknik triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan dari semua responden yang berjumlah 52 orang memiliki nilai rata-rata yang relatif tinggi dan memberikan repon setuju pada setiap indikator. Implementasi *green human resources management* yang di lakukan oleh perusahaan sangat berdampak dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ramah terhadap lingkungan.

**Kata Kunci: Implementasi, Green Human Resources Management, Kinerja Karyawan, Hotel**

**IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES  
MANAGEMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
KARYAWAN DI HOTEL HOLIDAY RESORT LOMBOK**

**BAHRUDIN**

**NIM. 2215854035**

**ABSTRAC**

*The purpose of this study is to find out how the implementation of green human resources management in improving employee performance and how to know the performance of employees towards the implementation of green human resources management will lead to the formation of green performance of employees in carrying out their work in operations. This research was conducted at Hotel Holiday Resort Lombok for three months from March 2023 to July 2023. The method used in this research is a qualitative and quantitative method with the research object of implementing green human resources management with variable indicators namely green planning, green recruitment, green selection, green training and development, green performance evaluation, green reward, green health and safety management and employee performance with variable indicators are work discipline, work motivation and employee initiative. Informant determination methods are questionnaires and interviews with purposive sampling technique. The type of research data is qualitative and the data sources are primary and secondary data. Data collection methods are observation, interviews, and documentation. Data analysis with triangulation techniques. The results showed that all 52 respondents had a relatively high average score and agreed on each indicator. The implementation of green human resources management carried out by the company is very impactful in improving the performance of employees who are friendly to the environment.*

**Keywords: Implementation, Green Human Resources Management, Employee Performance, Hotel**

## DAFTAR ISI

COVER .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSYARATAN GELAR SARJANA TERAPAN .....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKIRPSI .....	v
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
ABSTRAK .....	x
ABSTRAC .....	xi
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Peneltian .....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	7
2.1 Landasan Teori .....	7
2.1.1 Hotel .....	7
2.1.2 Human Resources Management .....	10
2.1.3 Green Human Resources Management (GHRM) .....	20
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	25
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya .....	29
BAB III METODE PENELITIAN .....	31
3.1 Lokasi Dan Periode Penelitia .....	31
3.2 Obyek Penelitian .....	31
3.3 Identifikasi Variabel .....	32

3.4	Definisi Operasional .....	32
3.5	Jenis Dan Sumber Data .....	37
3.6	Populasi Dan Penentuan Sampel .....	38
3.7	Metode Pengumpulan Data .....	40
3.8	Pengujian Instrumen Penelitian .....	42
3.9	Teknik Analisis Data .....	43
BAB IV PEMBAHASAN .....		47
4.1	Gambaran Umum Hotel Holiday Resort Lombok .....	47
4.2	Hasil Uji Instrumen .....	54
4.3	Hasil Dan Pembahasan .....	58
BAB V PENUTUP .....		80
5.1	Kesimpulan .....	80
5.2	Saran .....	80
DAFTAR PUSTAKA .....		82

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Hasil Penelitian Sebelumnya .....	29
Tabel 3.1 : Definisi Operasional .....	32
Tabel 3.2 : Populasi Penelitian.....	38
Tabel 3.3 : Rincian Sampel Penelitian Di Hotel Holiday Resort Lombok....	40
Tabel 3.4 : Penentuan Skor .....	45
Tabel 3.5 : Kriteria Pengukuran Deskripsi Variable Penelitian .....	46
Tabel 4.1 : Hasil Uji Validitas .....	55
Tabel 4.2 : Hasil Uji Reliabilitas .....	57
Tabel 4.3 : Hasil Uji Korelasi .....	57
Tabel 4.4 : Responden Berdasarkan Umur .....	59
Tabel 4.5 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Tabel 4.6 : Responden Berdasarkan Pendidikan .....	60
Tabel 4.7 : Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	60
Tabel 4.8 : Kriteria Skor .....	62
Tabel 4.9 : Hasil Responden Terhadap Variabel GHRM Pada Aspek Green Planning .....	63
Tabel 4.10 : Hasil Responden Terhadap Variabel GHRM Pada Aspek Green Recruitment .....	65
Tabel 4.11 : Hasil Responden Terhadap Variabel Ghrm Pada Aspek Green Selection .....	66
Tabel 4.12 : Hasil Responden Terhadap Variabel Ghrm Pada Aspek Green Reward Management .....	68

Tabel 4.13 : Hasil Responden Terhadap Variabel GHRM Pada Aspek Green Health And Safety Management .....	69
Tabel 4.14 : Hasil Responden Terhadap Variabel GHRM Pada Aspek Green Training And Development .....	71
Tabel 4.15 : Hasil Responden Terhadap Variabel GHRM Pada Aspek Green Performance Evaluation .....	73
Tabel 4.16 : Hasil Responden Pada Aspek Disiplin Kerja .....	75
Tabel 4.17 : Hasil Responden Pada Aspek Motivasi Kerja .....	76
Tabel 4.18 : Hasil Responden Pada Aspek Insentif Karyawan .....	77
Tabel 4.19 : Hasil Responden Terhadap Variabel GHRM dan Kinerja Karyawan di Hotel Holiday Resort Lombok .....	78



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 : Model Analisis Interaktif Miles & Hubberman .....	43
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Human Resources Departement .....	51

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Pedoman Wawancara .....	85
Lampiran 2: Kuesioner Penelitian .....	86
Lampiran 3: Tabulasi Data Variabel Green Human Resources Management .....	91
Lampiran 4: Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan .....	93
Lampiran 5: Karakteristik Responden .....	95
Lampiran 6: Hasil Wawancara .....	98
Lampiran 7: Hasil Uji Insrument Penelitian Green Human Respurces Management .....	104
Lampiran 8: Hasil Uji Insrument Penelitian Kinerja Karyawan .....	111
Lampiran 9: Hasil Uji Korelasi .....	114
Lampiran 10 : Dokumentasi Saat Wawancara .....	115

# **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). 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, Financial department, Human Resources department, dan department lainnya yang kemungkinan besar dibutuhkan.

Human Resources Management 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 (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 di sisi 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 rekrutmen, pelatihan, development, penilaian, hingga tahap evaluasi. Implementasi yang efektif dari kinerja lingkungan hanya dapat dicapai organisasi yang memiliki orang yang tepat dengan keterampilan dan kemampuan yang tepat (Isrososiawan et al., 2020).

Holiday Resort Lombok yang merupakan Hotel bintang 4 yang berlokasi di kawasan wisata Senggigi dengan luas 15 hektar terletak di daerah tropis yang berjarak sekitar 1 jam 15 menit berkendara dari Bandara Internasional Lombok belum sepenuhnya mengimplementasikan *green human resources management*, namun demikian ada kecenderungan dari pengelola hotel untuk terus mempraktikkan konsep *green human resources management* secara nyata. Berbagai kendala seperti persepsi, standard dan procedure, mahalnya biaya pemeliharaan, dukungan dan partisipasi pemerintah melalui kebijakan yang belum optimal dan pemahaman tentang green hotel merupakan hal-hal yang menjadi kendala dalam menerapkan green hotel di Lombok. Sebagai salah satu Hotel berbintang di kawasan Senggigi, Hotel Holiday Resort Lombok akan berupaya mengimplementasikan *green human resources management* dengan menerapkan *green human resource planning*, *green recruitment*, *green selection*, *green training and development*, *green performance evaluation*, *green reward management*, *green health and safety management* dalam

meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengangkat judul penelitian yaitu **“implementasi green human resources management dalam meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Holiday Resort Lombok”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1. Bagaimanakah implementasi *green human resources management* di Hotel Holiday Resort Lombok.
- 1.2.2. Bagaimanakah kinerja karyawan terhadap *implementasi green human resources management* di Hotel Holiday Resort Lombok.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1.3.1. Untuk mengetahui implementasi *green human resources management* di Hotel Holiday Resort Lombok.
- 1.3.2. Untuk mengetahui kinerja karyawan terhadap *implementasi green human resources management* di Hotel Holiday Resort Lombok.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan



sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan mengenai pariwisata khususnya mengenai implementasi *green human resources management* dalam meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Holiday Resort Lombok.

#### 1.4.2 Manfaat praktis

##### 1. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan bagi penulis dalam mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan selama menempuh pendidikan di Politeknik Negeri Bali. Penelitian ini juga ditujukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Pariwisata di Politeknik Negeri Bali.

##### 2. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai referensi dan masukan oleh *Human Resources Management* mengenai implementasi *green human resources management* dalam meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Holiday Resort Lombok.

##### 3. Bagi Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi pendukung dalam melakukan penelitian berikutnya mengenai implementasi *green human resources management* dalam meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Holiday Resort Lombok, serta menambah daftar pustaka khususnya di Politeknik Negeri Bali.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis mengenai implementasi *green human resources management* dalam meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Holiday Resort Lombok dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengumpulan data atas pernyataan responden terhadap implementasi *green human resources management* dalam *aspek green planning, green recruitment, green selection, green reward management, green health and safety management, green training & development, green performa evaluation* menunjukkan hasil dengan rata-rata responden memberikan respon yang tinggi dengan nilai rata-rata 4,15.
2. Hasil pengumpulan data atas pernyataan responden terhadap kinerja karyawan terhadap implementasi *green human resources management* dalam *aspek* disiplin kerja, motivasi kerja dan inisiatif karyawan menunjukkan hasil dengan rata-rata responden memberikan respon yang tinggi dengan nilai rata-rata 4,44.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dijabarkan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan bagi manajemen Hotel Holiday Resort Lombok maupun bagi akademisi, yaitu sebagai berikut.

1. Manajemen Hotel Holiday Resort Lombok diharapkan mampu mempertahankan dan selalu menerapkan *green human resources management* melalui penetapan *program green planning, green recruitment, green selection, green reward*

*management, green health and safety management, green training & development, serta green performance evaluation.*

2. Manajemen Hotel Holiday Resort Lombok disarankan untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja, motivasi kerja dan inisiatif karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Muji;Nastiti, Dwi; Wahyuni, Hana Catur. 2018. *Analisis Peran Green Human Resources pada peningkatan produktifitas*. Seminar Nasional PPM Universitas NegeriSurabaya
- Astuti, Muji;Nastiti, Hana Catur. 2018. *Strategi Implementasi Green Human Resources pada usaha Mikro , Kecil dan Menengah*. Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis danKewirausahaan Vol. 12, No. 2, Agustus 2018.
- Bevan, S. (2012). Good work, high performance and productivity. *European HRD Circle*, (May). Retrieved from <https://european-hrd-circle.org/stephen-bevan-good-work-high-performance-and-productivity>.
- Bhutto, S. A., & Phil, M. (2016). Effects of *Green Human Resources Management* on Firm Performance: An Empirical Study on Pakistani Firms. *European Journal of Business and Management*.
- Cheema, S., Pasha, A. T., & Javed, F. (2015). *Green Human Resource Practices : Implementations and Hurdles of SMEs in Pakistan*. *Journal of Business Studies*, 7(2), 231–241.
- D’Mello, L., Manjush, H. H., & Monteiro, M. (2016). *a Study on the Green Human Resource Management At Gateway Hotel , Mangalore*. *International Journal of Scientific Research and Modern Education (IJSRME)*, I(I), 843–852.
- Douglas W.S. Renwick, Tom Redman, and S. M. D. (2013). *Green Human Resource Management : A Review and*. 44(January), 0–35.
- Hasib uan, M. S. P. (2000). *Human Resource Management*. Jakarta: PT. *Earth Literacy*.
- Jabbour, C. J. C., & 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.
- Kasavana, C.R. 2017.*Pengantar Perhotelan: Room Division Management*. Depok: Kencana.
- Kemenpar. (2016). Panduan dan Pedoman Pelaksanaan Green Hotel di Indonesia.
- Kementerian Lingkungan Hidup Republik Indonesia. online. [www.menlh.go.id](http://www.menlh.go.id) . (diakses pada tanggal 24 januari 2023).
- Kementerian Riset dan Pendidikan Tinggi. online. [www.ristekdikti.go.id](http://www.ristekdikti.go.id) . (diakses pada tanggal 24 januari 2023)

Nawang Sari, Leny Christina; Sutawijaya, Achmad Hidayat. 2018. *How Green Human Resources management can be adopted for the organization business*. 1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018)

Okoye, P. V. C., & Ezejiolor, R. A. (2013). *The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10), 250–268. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v3-i10/295>

Shahriari, B., Hassanpoor, A., Navehebrahim, A., & Jafarina, S. (2019). Kyushu University Institutional Repository A Systematic Review of Green Human Resource Management A systematic review of Green Human Resource Management. *Evergreen Joint Journal of Novel Carbon Resource Sciences & Green Asia Strategy*.

Sheena Fatima Paro Ragas, Flora Mae Angub Tantay, Lorraine Joyce Co Chua, Carolyn Marie Concha Sunio, A. (2016). *Green lifestyle moderates GHRM's impact to job performance ABSTRACT*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(5), 603–621.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.