

SKRIPSI
IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT UNTUK MENINGKATKAN KINERJA
LINGKUNGAN DI HOTEL COURTYARD BY MARRIOTT
BALI NUSA DUA RESORT



POLITEKNIK NEGERI BALI

Ni Made Novita Dewi

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023

SKRIPSI
IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT UNTUK MENINGKATKAN KINERJA
LINGKUNGAN DI HOTEL COURTYARD BY MARRIOTT
BALI NUSA DUA RESORT



POLITEKNIK NEGERI BALI

Ni Made Novita Dewi
NIM 1915834123

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023

SKRIPSI
IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT UNTUK MENINGKATKAN KINERJA
LINGKUNGAN DI HOTEL COURTYARD BY MARRIOTT
BALI NUSA DUA RESORT

Disusun sebagai Salah Satu Syarat untuk Memeroleh Gelar Sarjana Terapan
pada Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata di Jurusan Pariwisata
Politeknik Negeri Bali



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh
Ni Made Novita Dewi
NIM 1915834123

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

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT UNTUK MENINGKATKAN KINERJA
LINGKUNGAN DI HOTEL COURTYARD BY MARRIOTT
BALI NUSA DUA RESORT**

Skripsi ini telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing dan Ketua Jurusan Pariwisata
pada 26 juli 2023

Pembimbing I,



Drs. I Gusti Putu Sutarma, M. Hum.
NIP 196412311990031025

Pembimbing II,



Dr. I Nyoman Winia, M.Si.
NIP 196206112000031001

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

Mengetahui

Ketua Jurusan Pariwisata



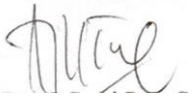


Prof. Ni Made Ernawati, M.A.T.M., Ph.D
NIP. 196312281990102001

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul

IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCE MANGEMENT UNTUK MENINGKATKAN KINERJA LINGKUNGAN DI HOTEL COURTYARD BY MARRIOTT BALI NUSA DUA RESORT

Yang disusun oleh **Ni Made Novita Dewi (NIM 1915834123)** telah dipertahankan dalam **Sidang Skripsi** di depan Tim Penguji pada 26 juli 2023

	Nama Tim Penguji	Tanda Tangan
Ketua	Drs. I Gusti Putu Sutarma, M.Hum. NIP 196412311990031025	
Anggota	Ni Ketut Bagiastuti, SH.,M.H. NIP 197203042005012001	
Anggota	Made Satria Pramanda Putra, S.H., S.E.,M.M. NIP 198912302022031003	

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

Mengetahui

Ketua Jurusan Pariwisata



Prof. Ni Made Ernawati, M.A.T.M., Ph.D
NIP. 196312281990402001



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 Email: poltek@pnb.ac.id

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Made Novita Dewi
NIM : 1915834123
Program Studi : Manajemen Bisnis Pariwisata
Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali

dengan ini menyatakan bahwa skripsi berjudul:

“Implementasi Green Human Resource Management Untuk Meningkatkan Kinerja Lingkungan Di Hotel Courtyard By Marriott Bali Nusa Dua 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, 27 Juli 2023

nyataan,

NI Made Novita Dewi

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Implementasi Green Human Resources Management untuk Meningkatkan Kinerja Lingkungan di Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort” tepat waktu. Penulisan skripsi ini merupakan sebuah wadah penyalur ilmu dan minat mahasiswa dalam melakukan penelitian agar dapat menyelesaikan Pendidikan pada Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

Pelaksanaan dan penulisan skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, melalui kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas pada penulis untuk melaksanakan perkuliahan pada kampus Politeknik Negeri Bali.
2. Prof. Ni Made Ernawati, MATM.,Ph.D. selaku Ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan izin dalam melaksanakan perkuliahan pada Jurusan Pariwisata serta turut membantu kelancaran penulis dalam melakukan penyusunan skripsi.
3. Dr. Drs. Gede Ginaya, M. Si. selaku Sekretaris Jurusan Pariwisata yang telah membantu memberikan masukan dan kelancaran dalam penyusunan skripsi.
4. Dra. Ni Nyoman Triyuni, M.M. selaku Ketua Program studi Manajemen Bisnis Pariwisata yang telah memberikan begitu banyak panduan, dorongan, dan masukan dalam melaksanakan penyusunan skripsi ini.
5. Drs. I Gusti Putu Sutarma, M. Hum. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan pandangan, arahan, motivasi dan senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing penulis demi kelancaran penyusunan skripsi ini dari tahap awal hingga akhir.
6. Dr. I Nyoman Winia, M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan saran, dukungan, dan bimbingan nya tanpa henti untuk

membantu penulis agar dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.

7. Seluruh senior di Hotel Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort khususnya di bagian Human Resource Department yang telah dapat menerima penulis untuk belajar di hotel tersebut, memberikan dukungan, bantuan dalam pengumpulan data, pemahaman serta penyaluran ilmu baru bagi penulis yang sangat berguna untuk kelancaran penulisan skripsi ini.
8. I Ketut Dania dan Ni Wayan Supartini sebagai kedua orang tua terkasih, serta seluruh anggota keluarga yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang tak hentinya memberikan dukungan dan motivasi dalam bentuk fisik maupun doa selama melakukan penulisan skripsi.
9. Teman-teman kelas MBP VIII C yang selalu memberikan dukungan satu sama lain, saling memberi masukan, dan informasi dalam melakukan penulisan skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu, diharapkan adanya masukan dari pembaca demi kesempurnaannya. Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi kajian maupun pengembangan industri pariwisata.

JURUSAN PARIWISATA
Penulis
POLITEKNIK NEGERI BALI

Ni Made Novita Dewi

ABSTRAK

Dewi, Ni Made Novita. 2023. *Implementasi Green Human Resource Management Untuk Meningkatkan Kinerja Lingkungan Di Hotel Courtyard By Marriott Bali Nusa Dua Resort*. Skripsi: Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali

Skripsi ini telah disetujui dan diperiksa oleh Pembimbing I: Drs. I Gusti Putu Sutarma, M.Hum dan Pembimbing II: Dr. I Nyoman Winia, Ms.si.

Kata Kunci : *Green Human Resource Management*, Kinerja Lingkungan

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis implementasi *Green Human Resource Management* dalam meningkatkan kinerja lingkungan di Hotel Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Responden penelitian ini berjumlah 78 orang karyawan Hotel Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort yang ditentukan dengan menggunakan metode slovin. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dan analisis regresi linear sederhana. Sebelum melakukan analisis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang disebarkan kepada responden. Berdasarkan indikator green human resource management yaitu *Green Job design and analysis*, *Green Planning*, *Green Recruitment and Selection*, *Green Training and Development*, *Green Performance Evaluation*, *Green Reward Management*, *Green Employee Relation*, dan *Green Safety and Health* menyatakan bahwa setiap indikator memiliki peranan masing-masing dalam mendukung kinerja lingkungan. Jika masing-masing indikator tersebut diterapkan secara maksimal maka memberikan dampak yang baik terhadap kinerja lingkungan di Hotel Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa variabel Green Human Resource Management secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Lingkungan di Hotel Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort. Dengan hasil uji t (parsial) menunjukan nilai signifikansi pengaruh Green human resource management terhadap Kinerja lingkungan adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 8,891 > \text{nilai } t_{tabel} 1,665$.

ABSTRACT

Dewi, Ni Made Novita. 2023. *Implementation Of Green Human Resource Management To Improve Environmental Performance at the Courtyard By Marriott Bali Nusa Dua Resort. Undergraduate Thesis: Tourism Business Management, Tourism Department, Politeknik Negeri Bali.*

This Undergraduate thesis has been supervised and approve by supervisor I: Drs. I Gusti Putu Sutarma, M.Hum and Supervisor II: Dr. I Nyoman Winia, Ms.si.

Keyword : Green Human Resource Management, Environmental Performance

This Study aims to analyze the implementation of Green Human Resource Management in improving environmental performance at the Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort Hotel. Data collection methods used are observation, interviews, questionnaires, and literature study. Respondents in this study were 78 employees of the Hotel Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort who were determined using the slovin method. The data analysis technique used is descriptive qualitative and simple linear regression analysis. Before carrying out the analysis, validity and reliability tests were carried out on the questionnaires distributed to the respondents. Based on green human resource management indicators, namely Green Job design and analysis, Green Planning, Green Recruitment and Selection, Green training and Development, Green Performance Evaluation, Green Reward Management, Green Employee Relations, and Green Safety and Health, it states that each indicator has its own role. each in support of environmental performance. If each of these indicators is implemented optimally, it will have a good impact on environmental performance at the Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort Hotel. Based on the results of the t test that has been carried out, it is concluded that the Green Human Resource Management variable partially has a positive influence on Environmental Performance at the Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort Hotel. The results of the t (partial) test show that the significance value of the effect of Green human resource management on environmental performance is $0.000 < 0.05$ and the t-value is $8.891 >$ the ttable value is 1.665.

DAFTAR ISI

COVER	i
SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRACT	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Manfaat Teoritis	5
1.4.2 Manfaat Praktis	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Implementasi	7
2.1.2 Hotel.....	8
2.1.3 Green Human Resource Management	9
2.1.4 Reduce, Reuse, Recycle (3 R).....	17
2.1.5 Kinerja Lingkungan	20
2.2 Penelitian Sebelumnya	23
2.3 Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	27

3.1 Lokasi dan Periode Penelitian.....	27
3.2 Objek Penelitian.....	27
3.3 Identifikasi Variabel.....	27
3.3.1 Variabel Bebas (<i>Independent</i>).....	28
3.3.2 Variabel Terikat (<i>Dependent</i>).....	28
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	28
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	33
3.5.1 Jenis Data.....	34
3.5.2 Sumber Data.....	34
3.6 Populasi dan Sampel.....	35
3.6.1 Populasi.....	35
3.6.2 Metode Penentuan Sampel.....	35
3.7 Metode Pengumpulan Data.....	37
3.7.1 Observasi.....	37
3.7.2 Wawancara.....	37
3.7.3 Kuisisioner.....	38
3.7.4 Studi Kepustakaan.....	38
3.8 Teknik Analisis Data.....	39
3.8.1 Uji Validitas.....	39
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	39
3.8.3 Uji Korelasi.....	40
3.8.4 Uji Asumsi Klasik.....	40
3.8.5 Analisis Regresi Sederhana.....	42
3.8.6 Uji Koefisien Determinasi.....	42
3.8.7 Uji T.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	45
4.1.1. Hotel Courtyard By Marriott Bali Nusa Dua Resort.....	45
4.1.2 Sejarah Singkat Hotel.....	45
4.1.3 Fasilitas Hotel.....	48
4.1.4 Struktur Organisasi.....	58
4.2 Hasil dan Pembahasan.....	69
4.2.1 Karakteristik Responden.....	69
4.2.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	70
4.2.3 Hasil Uji Korelasi.....	73
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	74
4.2.5 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	77
4.2.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	78
4.2.7 Hasil Uji T.....	79
4.2.8 Pembahasan.....	81
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	95
5.1 Simpulan.....	95
5.2 Saran.....	97

DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN.....	100



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	23
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	69
Tabel 4. 2 Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas GHRM.....	71
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Lingkungan	72
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas GHRM.....	73
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Lingkungan.....	73
Tabel 4. 7 Hasil Uji Korelasi GHRM.....	74
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 4. 9 Hasil Uji Linearitas	76
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	77
Tabel 4. 11 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	78
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	79
Tabel 4. 13 Hasil Uji T.....	80



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 <i>Deluxe Garden View</i>	48
Gambar 4. 2 <i>Deluxe Pool View</i>	49
Gambar 4. 3 <i>Premium Deluxe Room</i>	49
Gambar 4. 4 <i>Deluxe Pool Terrace Room</i>	50
Gambar 4. 5 <i>Suite Room</i>	50
Gambar 4. 6 <i>MoMo Cafe Restaurant</i>	51
Gambar 4. 7 <i>MoMo To Go</i>	51
Gambar 4. 8 <i>Dapur Santai</i>	52
Gambar 4. 9 <i>Courtyard Beach Club</i>	52
Gambar 4. 10 <i>Pool Bar</i>	53
Gambar 4. 11 <i>Spa</i>	53
Gambar 4. 12 <i>Fitness Center</i>	54
Gambar 4. 13 <i>Lagoon Pool</i>	55
Gambar 4. 14 <i>West Pool</i>	55
Gambar 4. 15 <i>Kid's Pool</i>	55
Gambar 4. 16 <i>Whirl Pool</i>	56
Gambar 4. 17 <i>Lazy River</i>	56
Gambar 4. 18 <i>Ballroom</i>	57
Gambar 4. 19 <i>Courtyard Garden</i>	57
Gambar 4. 20 <i>Struktur Organisasi Human Resource Department</i>	58

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Pengisian Kuisisioner

Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian

Lampiran 3 Wawancara dengan Human Resource Manager

Lampiran 4 Jumlah Responden di Hotel Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort

Lampiran 5 Dokumentasi pengambilan kuisisioner dengan karyawan Hotel Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort

Lampiran 6 Hasil Tabulasi dari GHRM (X)

Lampiran 7 Hasil Tabulasi dari Kinerja Lingkungan (Y)

Lampiran 8 Dokumentasi Kegiatan Green Escape



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam manajemen bisnis melalui pendekatan yang inovatif dapat meningkatkan ekonomi, teknologi, sosial budaya, dan lingkungan perusahaan. Apalagi tuntutan ekonomi, globalisasi, keragaman dalam negeri dan teknologi telah mendorong perusahaan untuk melakukan berbagai pengembangan manajemen di bidang sumber daya manusia perusahaan (Isrososiawan et al., 2021). Selain tuntutan ekonomi, globalisasi, keragaman dalam negeri dan teknologi, tuntutan peraturan dan kesadaran tentang lingkungan hidup juga mendorong pengembangan manajemen di bidang sumber daya manusia.

Praktik *Green Human Resource Management* (GHRM) dapat dikategorikan menjadi tiga aktivitas utama, yaitu: pengembangan kemampuan karyawan hijau, memotivasi karyawan hijau, dan memberikan peluang hijau. Perusahaan mengembangkan kinerja hijau karyawan melibatkan pengintegrasian pemikiran lingkungan yang positif ke dalam perusahaan menggunakan aktivitas sumber daya manusia (SDM) seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan kepemimpinan. Setelah direkrut dan dilatih, karyawan tetap termotivasi melalui pengukuran kinerja dan sistem penghargaan yang difokuskan pada penyediaan peluang untuk peningkatan kinerja lingkungan.

Kinerja lingkungan mengacu pada hasil lingkungan hotel dari kegiatan lingkungan yang diterapkannya untuk mengurangi efek negatif terhadap lingkungan. 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).

Praktik *Green Human Resource Management* adalah pendekatan terbaik yang membantu organisasi untuk mengimplementasikan program kinerja lingkungan dengan membentuk karyawan hijau yang dapat menghargai dan mengidentifikasi masalah lingkungan dalam kegiatan bisnis dengan berkonsentrasi pada perekrutan dan seleksi hijau, pelatihan dan pengembangan hijau, manajemen dan penilaian kinerja hijau, dan sistem pembayaran dan penghargaan hijau serta meningkatkan sumber daya manusia (Dutta dalam Darmawan et al., 2022). Keberhasilan pengelolaan lingkungan perusahaan bergantung perilaku ramah lingkungan karyawan karena perilaku mereka meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan secara agregat. Hal ini juga diharapkan terjadi pada Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort.

Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort terletak di Kawasan Pariwisata Lot SW1, Nusa Dua Bali, Indonesia. Bagi Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort untuk mencapai keberlanjutan ekologis, penting untuk memahami cara *Green Human Resource Management* memengaruhi perilaku ramah lingkungan karyawan yang pada gilirannya memengaruhi kinerja lingkungan perusahaan. Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort memiliki total 250 kamar dan difokuskan untuk melayani *business traveler* dan *leisure traveler*.

Banyaknya masalah lingkungan yang dihadapi Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort dalam melaksanakan praktik bisnis yang berkelanjutan seperti mendorong penerapan praktik *Green Human Resource Management* akan memberikan situasi yang saling menguntungkan bagi tiap-tiap departemen dan para karyawan. Contohnya, melakukan praktik GHRM yang di dalamnya terdapat *green recruitment and selection* dan *green training and development*; menerapkan pengelolaan sampah dengan cara mengurangi, menggunakan kembali dan mendaur ulang sampah padat; melaksanakan program pengomposan; dan membeli produk tahan lama yang dapat diperbaiki dan dapat didaur ulang.

Praktik *Green Human Resource Management* di Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort memang sudah dilakukan namun belum maksimal. Hal ini terbukti masih adanya penggunaan kertas ketika adanya seleksi. Manager memberikan penilaian terhadap kandidat dengan menulis hasil *interview* tersebut di kertas. Di samping itu, masker sekali pakai yang membuat pencemaran lingkungan, penggunaan listrik yang kurang efisien seperti lampu pada saat tidak digunakan tetap dinyalakan, sehingga kurangnya kinerja lingkungan yang mengakibatkan pemborosan pemakaian.

Untuk meningkatkan kinerja lingkungan, praktik Green Human Resource Management penting dimulai dari rekrutmen dan seleksi; pelatihan dan pengembangan; penilaian kinerja; kompensasi dan pengembangan karyawan. Program kinerja lingkungan dalam organisasi secara teratur didasarkan pada inisiatif kemauan individu yang diambil secara mandiri dari struktur manajemen formal (Isrososiawan et al., 2021).

Penerapan *Green human resource management* di Hotel Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort sudah dilaksanakan dan sudah membuktikan mampu memberikan dampak positif bagi kelestarian lingkungan. Akan tetapi, belum ada penelitian lebih lanjut apakah penerapan *green human resource management* memberikan pengaruh dalam mendukung kinerja lingkungan sesuai dengan indikator yang dijadikan sebagai alat ukur kinerja lingkungan.

Berdasarkan Latar Belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Implementasi Green Human Resources Management untuk Meningkatkan Kinerja Lingkungan di Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dirumuskan permasalahan yang hendak diteliti yaitu :

1. Bagaimana Implementasi Green Human Resources Management di Hotel Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort?
2. Bagaimana pengaruh Green Human Resources Management terhadap Kinerja Lingkungan di Hotel Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis implementasi Green Human Resources Management di Hotel Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort.

2. Untuk menganalisis pengaruh Green Human Resources Management terhadap Kinerja Lingkungan di Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis. Kedua manfaat tersebut dijelaskan berikut ini.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan kepariwisataan khususnya masalah penerapan praktik Green Human Resources Management dan Meningkatkan Kinerja Lingkungan di Hotel Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan serta membantu meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan pelayanan kepada konsumen yang menginap di hotel.

2. Bagi Politeknik Negeri Bali

Dapat dijadikan sebagai referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan masalah terkait dan menambah sumber keilmuan bagi

Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

3. Bagi Penulis

Penulisan ini diharapkan akan dapat menambah pengetahuan atau cakrawala berfikir dalam wawasan di bidang perhotelan, khususnya Hotel Courtyard by

Marriott Bali Nusa Dua Resort serta sebagai ajang ilmiah untuk menerapkan berbagai teori yang diperoleh dibangku kuliah dalam praktek di lapangan.



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. *Green Human Resource Management* di Hotel Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort sudah diimplementasikan. Ini dibuktikan dengan adanya praktik konsep *Green Human Resource Management* yaitu: *Green Job Design and Analysis* dengan memberikan deskripsi tugas dan tanggung jawab setiap karyawan hotel secara resmi melalui *job description* dalam kontrak kerja karyawan dan memberikan tugas dan tanggung jawab yang bisa dilakukan dalam upaya menjaga kelestarian lingkungan dihotel; *Green Planning* sangat diperlukan untuk merencanakan dan memutuskan strategi permintaan jumlah karyawan dan jenis karyawan yang diperlukan untuk menerapkan program atau kegiatan dalam pengelolaan kinerja lingkungan; *Green Recruitmen and Selection*, yang dalam perekrutannya pihak *Human Resource Department* menyeleksi karyawan yang sadar lingkungan dan pada saat sesi wawancara diberikan beberapa pertanyaan mengenai kesadaran lingkungan; *Green Training and Development*, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang berhubungan dengan kelestarian lingkungan seperti mananam pohon, cara menjaga lingkungan sekitar dan membangun pola

hidup juga lingkungan kerja yang ramah lingkungan; *Green Performance Management*, pihak *Human Resource Department* memberikan pertanyaan secara langsung terkait dengan dengan lingkungan di hotel; *Green Reward Management* secara spesifik belum ada penghargaan yang diberikan kepada karyawan namun dalam *Green Human Resource Management* dikomunikasikan atau disosialisasikan keunggulan yang dihasilkan karyawan dan memberikan insentif untuk karyawan yang ramah lingkungan; *Green Employee Relation*, partisipasi karyawan dalam mewujudkan *Green Management* yang ramah lingkungan sudah lama diterapkan oleh Human Resource Department namun karyawan belum 100% melakukan penerapan ramah lingkungan dan masih tetap diingatkan oleh kepala departemen. Karyawan harus diinspirasi, diberdayakan, dan diingatkan agar memiliki kesadaran lingkungan dalam rangka inisiatif manajemen ramah lingkungan; *Green Safety and Health*, untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan karyawan diperlukan strategi yang dapat memelihara lingkungan yang kondusif untuk mencegah berbagai masalah kesehatan, seperti meningkatkan K3 dan untuk meningkatkan kesehatan atau mengurangi dampak penyakit pada karyawan Hotel Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort memberikan BPJS Ketenagakerjaan agar terjamin kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

2. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan Kinerja Lingkungan di Hotel Courtyard by Marriott Bali Nusa

Dua Resort. Dengan hasil uji t menunjukkan nilai signifikan pengaruh Green Human Resource Management terhadap Kinerja Lingkungan adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $8,891 >$ dari nilai t tabel $1,665$ artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Green Human Resource Management* terhadap kinerja lingkungan di Hotel Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort

5.2 Saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat direkomendasikan sebagai masukan atau saran kepada Hotel Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort. Dengan adanya pengaruh positif *Green Human Resource Management* dalam meningkatkan kinerja lingkungan di Hotel Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort, diharapkan Hotel Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort bisa tetap mempertahankan serta meningkatkan kesadaran lingkungan oleh karyawan agar dapat terus meningkatkan penerapan *Green Human Resource Management* yang tentunya dapat memberikan dampak yang lebih baik terhadap lingkungan sekitar di Hotel Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort. Semakin meningkat kesadaran lingkungan semakin meningkat juga penerapan *Green Human Resource Management* yang akan dihasilkan oleh karyawan Hotel Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort bagi lingkungan sekitar yang akan memberikan citra yang baik terhadap tamu yang datang untuk menginap.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugrahni Anatasya Dea. (2021). Bab II Dasar Teori dan Pengembangan Hipotesis. *Teori Prospek, Teori Fuzzy-Trace, Keputusan Individu-Kelompok, Dan Tanggung Jawab Dalam Pengambilan Keputusan, 1981*, 1–22. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Assyofa, A. R., Rani, A. M., & Ekonomi, F. (2020). *Faktor Perilaku Hijau dalam Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau pada Karyawan “ The First Movers on Sustainable Banking ” di Indonesia*. 409(SoRes 2019), 102–106.
- Astuti, M., & Wahyuni, H. C. (2018). Strategi Implementasi Green Human Resource Management pada Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (Umkh). *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 121. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2018.v12.i02.p04>
- Darmawan, K. K., Sari, I. G. A. M. K. K., & Sagitarini, L. L. (2022). Penerapan Green Human Resources Management pada New Sunari Lovina Beach Resort. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 5(3), 278–287.
- Fawehinmi, O., Yusliza, M. Y., Wan Kasim, W. Z., Mohamad, Z., & Sofian Abdul Halim, M. A. (2020). Exploring the Interplay of Green Human Resource Management, Employee Green Behavior, and Personal Moral Norms. *Sage Open*, 10(4). <https://doi.org/10.1177/2158244020982292>
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Iii, B. A. B., dan, A. W., & Penelitian, T. (2018). *Metodelogi Penelitian*. 47–64.
- Iii, B. A. B., & Penelitian, M. (2021). *No Title*. 44–65.
- Ioannidis, A., Chalvatzis, K. J., Leonidou, L. C., & Feng, Z. (2021). Applying the reduce, reuse, and recycle principle in the hospitality sector: Its antecedents and performance implications. *Business Strategy and the Environment*, 30(7), 3394–3410. <https://doi.org/10.1002/bse.2809>
- Irmawati, B., & Trihardjanti, C. (2020). Implementasi Green Human Resources Management pada Perusahaan di Semarang. *Laporan Penelitian, Pusat Peng*, v+ 27.
- 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>

Korry, D. I. (2017). Pengaruh Status Kerja Ibu Rumah Tangga Terhadap Coping Stress. *Repository Unika Sogijapranata*, 36–44. <http://repository.unika.ac.id/id/eprint/14757>

Mariana. (2019). Karakteristik Kinerja Hotel Uniq di Yogyakarta ditinjau dari Aspek Desain dan Efisiensi Energi dengan Penekanan Studi pada Penerapan Metode Edge Buildings versi 2.07. *E Jurnal Uady*, 1–64.

Muslimin, U. (2021). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. *Amsir Management Journal*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.22>

Pariwisata, M., Ekonomi, D. A. N., & Republik, K. (2008). www.jdih.kememparekraf.go.id. 2008.

Prayitno, R. H. (2010). *Peranan Analisa Laporan Keuangan dalam Mangukur Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi ksus pada PT.X)*.

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.

Purnomo, A. K. (2021). Analisis Penerapan Green Human Resource Management pada Perusahaan Tekstil. *Mbia*, 20(2), 177–185. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i2.1416>

Rahmat, D. (2017). Implementasi Kebijakan Program Bantuan Hukum bagi Masyarakat tidak mampu di Kabupaten Kuningan. *Unifikasi : Jurnal Ilmu Hukum*, 4(1), 35–42. <https://doi.org/10.25134/unifikasi.v4i1.478>

Rumate, V. A., & Pariwisata, J. (2022). *Skripsi Implementasi Green Human Resource Management Untuk Meningkatkan Kinerja Lingkungan di the Apurva Kempinski Bali*. www.pnb.ac.id

Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*.

Sugiyono, P. D. (2013). Landasan Teori, Kerangka Berfikir dan Pengajuan Hipotesis. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, 64.

Widanaputra, A. A. G. (2009). Akuntansi Perhotelan Pendekatan Sistem Informasi. *Graha Ilmu Yogyakarta*, 241, 1–23.