

SKRIPSI

**PENERAPAN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
DALAM UPAYA MENINGKATKAN KESADARAN
LINGKUNGAN KARYAWAN
DI FAIRFIELD BY MARRIOTT BALI KUTA SUNSET ROAD**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Putu Yoga Cahya Pratama

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI**

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

SKRIPSI

**PENERAPAN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
DALAM UPAYA MENINGKATKAN KESADARAN
LINGKUNGAN KARYAWAN
DI FAIRFIELD BY MARRIOTT BALI KUTA SUNSET ROAD**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Putu Yoga Cahya Pratama
NIM 1915834102**

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI**

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

SKRIPSI

**PENERAPAN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
DALAM UPAYA MENINGKATKAN KESADARAN
LINGKUNGAN KARYAWAN
DI FAIRFIELD BY MARRIOTT BALI KUTA SUNSET ROAD**

**Skripsi ini diusulkan sebagai satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Pariwisata
di Politeknik Negeri Bali**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Putu Yoga Cahya Pratama
NIM 1915834102**

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI**

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENERAPAN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DALAM UPAYA MENINGKATKAN KESADARAN LINGKUNGAN KARYAWAN DI FAIRFIELD BY MARRIOTT BALI KUTA SUNSET ROAD

Skripsi ini telah disetujui oleh para Dosen Pembimbing dan
Ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali
pada Jumat, 28 Juli 2023

Pembimbing I,

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

Pembimbing II,

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



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pariwisata,
Politeknik Negeri Bali



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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul:

**PENERAPAN GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DALAM
UPAYA MENINGKATKAN KESADARAN LINGKUNGAN KARYAWAN
DI FAIRFIELD BY MARRIOTT BALI KUTA SUNSET ROAD**

yang disusun oleh **Putu Yoga Cahya Pratama (NIM 1915834102)** telah dipertahankan
dalam **Sidang Skripsi** di depan Tim Penguji
pada **Jumat, 28 Juli 2023**

	Nama Tim Penguji	Tanda Tangan
Ketua	Drs. I Gusti Putu Sutarma, M. Hum. NIP 196412311990031025	
Anggota	Dra. Nyoman Mastiani Nadra, M. Par NIP 196211251990032001	
Anggota	Putu Tika Virginiya, S.Pd., M.Pd. NIP 199009222022032010	

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

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 Email: poltek@pnb.ac.id

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putu Yoga Cahya Pratama
NIM : 1915834102
Program Studi : Manajemen Bisnis Pariwisata
Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali

dengan ini menyatakan bahwa skripsi berjudul:

“Penerapan *Green Human Resource Management* dalam Upaya Meningkatkan Kesadaran Lingkungan Karyawan di Fairfield By Marriott Bali Kuta Sunset Road”
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, 28 Juli 2023

Yang membuat pernyataan,



Putu Yoga Cahya Pratama

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Penerapan *Green Human Resource Management* dalam Upaya Meningkatkan Kesadaran Lingkungan Karyawan di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road” tepat waktu. Penulisan skripsi ini merupakan sebuah wadah penyalur ilmu dan minat mahasiswa dalam melakukan penelitian sebagai syarat menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

Dalam penulisan skripsi ini berbagai pihak telah memberikan dukungan dan masukan kepada penulis. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

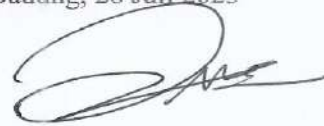
1. I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk melaksanakan perkuliahan pada kampus Politeknik Negeri Bali.
2. Prof. Ni Made Ernawati, MATM.,Ph.D. selaku Ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah 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 bagi penulis.

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. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par., M. Par. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan pandangan, arahan, motivasi, dan senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing penulis demi kelancaran penyusunan skripsi ini dari tahap awal hingga akhir.
7. Seluruh staf khususnya pada *Human Resources Department* di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road yang telah menerima penulis untuk belajar di tempat tersebut, memberikan dukungan, pemahaman serta penyaluran ilmu baru bagi penulis yang sangat berguna untuk kelancaran dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi.
8. Alm. I Nyoman Caryana dan Ni Luh Batin sebagai 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 penyusunan skripsi.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu, masukan dari pembaca sangat

diharapkan guna penyempurnaannya. Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Badung, 28 Juli 2023



Putu Yoga Cahya Pratama



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRAK

Pratama, Yoga. (2023). *Penerapan Green Human Resource Management dalam Upaya Meningkatkan Kesadaran Lingkungan Karyawan di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road*. 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: Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par., M. Par.

Kata Kunci: Hotel, *Human Resource Management*, *Green Human Resource Management*, Kesadaran Lingkungan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan *Green Human Resource Management* yang di dalamnya terdiri dari *green recruitment*, *green training and development*, *green performance assesment*, dan *green reward and compensation*, untuk meningkatkan kesadaran lingkungan karyawan di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Responden penelitian ini berjumlah 49 orang karyawan yang bekerja di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road 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 hasil statistik kuisisioner dari para karyawan di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road, karyawan merasa pihak HRD sudah melaksanakan praktik GHRM. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa variabel *Green Human Resource Management* secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap Kesadaran Lingkungan di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road. Dengan hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi pengaruh *Green human resource management* terhadap Kesadaran lingkungan adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $5,432 >$ nilai t-tabel $2,012$.

ABSTRACT

Pratama, Yoga. (2023). *Penerapan Green Human Resource Management dalam Upaya Meningkatkan Kesadaran Lingkungan Karyawan di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road. Undergraduate Thesis: Tourism Bussiness Management, Tourism Department, Politeknik Negeri Bali.*

This undergraduate thesis has been supervised and approved by Supervisor I: Drs. I Gusti Putu Sutarma, M. Hum., and Supervisor II: Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par., M. Par.

Keywords: Hotel, Human Resource Management, Green Human Resource Management, Environmental Awareness

This study aims to analyze the implementation of Green Human Resource Management which consists of green recruitment, green training & development, green performance assesment, and green reward & compensation which aims to improve employee environmental awareness at Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road. Data collection methods used are observation, interviews, questionnaires, and documentation. The respondents of this study were 49 employees who worked at Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road using the slovin method. The data analysis technique used is descriptive qualitative and simple linear regression analysis. Before conducting the analysis, the validity and reliability tests were conducted on the questionnaires distributed to the respondents. Based on the results of questionnaire statistic from employees at Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road, employees feel the Human Resource Department has implemented GHRM practices. 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 Awareness at Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road. With the results of the t-test (partial) shows the significance value of the influence of Green human resource management on environmental awareness is $0.000 < 0.05$ and the t-value is $5.432 > t\text{-table value is } 2.012$.

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	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Manfaat Teoritis	5
1.4.2 Manfaat Praktis	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Penerapan	7
2.1.2 Hotel	8
2.1.3 <i>Human Resource Management</i>	10
2.1.4 <i>Green Human Resource Management</i>	12
2.1.5 Kesadaran Lingkungan	14
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya	16
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	22
3.2 Objek Penelitian	22

3.3	Identifikasi Variabel.....	22
3.4	Definisi Operasional Variabel.....	23
3.5	Jenis dan Sumber Data.....	25
3.5.1	Jenis Data.....	25
3.5.2	Sumber Data.....	26
3.6	Metode Penentuan Sampel.....	27
3.7	Metode Pengumpulan Data.....	30
3.8	Teknik Analisis Data.....	32
3.8.1	Uji Validitas.....	32
3.8.2	Uji Reliabilitas.....	33
3.8.3	Uji Korelasi.....	33
3.8.4	Uji Asumsi Klasik.....	34
3.8.5	Analisis Uji Regresi Linier Sederhana.....	35
3.8.6	Uji Koefisien Determinasi.....	36
3.8.7	Uji F.....	37
3.8.8	Analisis Deskriptif Kualitatif.....	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		38
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	38
4.1.1	Sejarah Perusahaan.....	38
4.1.2	Fasilitas Hotel.....	40
4.1.3	Jenis dan Struktur Organisasi.....	47
4.2	Hasil Analisis Data dan Pembahasan.....	58
4.2.1	Karakteristik Responden.....	58
4.2.2	Uji Validitas.....	60
4.2.3	Uji Reliabilitas.....	61
4.2.4	Uji Korelasi.....	61
4.2.5	Uji Asumsi Klasik.....	62
4.2.6	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	65
4.2.7	Koefisien Determinasi.....	66
4.2.8	Uji F.....	67
4.2.9	Pembahasan.....	67
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		74
5.1	Simpulan.....	74
5.2	Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....		77
LAMPIRAN.....		80

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Dimensi Green Human Resources Management	13
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Green Human Resource Management	23
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel Kesadaran Lingkungan.....	24
Tabel 3. 3 Data Jumlah Karyawan Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road.	29
Tabel 3. 4 Jumlah Sampel Tiap Divisi berikut ini.....	30
Tabel 3. 5 Pedoman Katerorisasi Skor Tanggapan Responden	34
Tabel 4. 1 Breakdown Room.....	41
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	58
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	59
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	59
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas	60
Tabel 4. 6 Hasil Uji Realibilitas	61
Tabel 4. 7 Hasil Uji Korelasi.....	62
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 4. 9 Hasil Uji Linieritas	64
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heterokedastisitas	64
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	65
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	66
Tabel 4. 13 Hasil Uji F	67

JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Logo Fairfield By Marriot Bali Kuta Sunset Road	38
Gambar 4. 2 Hotel Fairfield By Marriot Bali Kuta Sunset Road.....	40
Gambar 4. 3 Guest Rooms	42
Gambar 4. 4 Jejaton Restaurant.....	43
Gambar 4. 5 Jaba Lobby Lounge and Bar.....	44
Gambar 4. 6 Swimming Pool	44
Gambar 4. 7 Pool Bar.....	45
Gambar 4. 8 Balinese Meeting Room.....	45
Gambar 4. 9 Ni Wayan Meeting Room.....	46
Gambar 4. 10 SPA.....	46
Gambar 4. 11 GYM.....	47
Gambar 4. 12 Struktur Organisasi.....	47
Gambar 4. 13 Contoh Flyer Perekrutan	68
Gambar 4. 14 Kegiatan Pelatihan Ramah Lingkungan	69
Gambar 4. 15 Kegiatan Evaluasi Setelah Dilaksanakannya Pelatihan.....	70
Gambar 4. 11 Kegiatan Pemberian Reward.....	70



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran. 1 Kuisisioner Penelitian.....	81
Lampiran. 2 Pedoman Wawancara.....	85
Lampiran. 3 Kuesioner yang diaplikasikan melalui googleform.....	86
Lampiran. 4 Data diri Responden	86
Lampiran. 5 Data Tabulasi Kuesioner.....	88
Lampiran. 6 Hasil Uji Validitas	88
Lampiran. 7 Hasil Uji Reliabilitas.....	91
Lampiran. 8 Dokumentasi Kegiatan Cleaning Blitz	91
Lampiran. 9 Dokumentasi Wawancara dengan HR Manager.....	92



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor pariwisata merupakan salah satu sektor yang sangat berperan dalam perekonomian Indonesia dan Bali khususnya. Bali merupakan contoh nyata dari berhasilnya sektor pariwisata dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Menurut Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Parekraf), Sandiaga Salahudin Uno bahwa hingga tahun 2021 Bali masih menjadi penyumbang devisa terbesar di Indonesia setelah industri migas (CNBC Indonesia 2021). Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa kegiatan pariwisata di Bali memiliki daya tarik yang sangat kuat. Daya tarik tersebut meliputi keindahan alam, keunikan budaya, dan keramahtamahan masyarakatnya.

Perkembangan industri pariwisata di Bali yang sangat pesat tidak hanya berdampak positif tetapi juga berdampak negatif bagi Bali ke depannya. Dampak pengembangan pariwisata antara lain pembuangan sampah sembarangan yang menyebabkan bau tidak sedap dan tanaman di sekitarnya akan mati. Selain itu, pembuangan limbah hotel dan restoran akan merusak air sungai, danau atau laut (Yoeti, 2008). Rusaknya lingkungan dan alam sekitar akan menjadi dampak pertama yang akan terasa. Sementara itu, Ding dan Pilgram (1995) mengemukakan banyak bentuk kegiatan pariwisata memunyai andil dalam menurunnya kondisi lingkungan dan cenderung merusak kegiatan pariwisata. Erosi sumber daya alam, perusakan terhadap lingkungan pariwisata yang telah dibangun, dan kekacauan atau

gangguan struktur sosial masyarakat setempat merupakan dampak dari indikator-indikator yang tidak dikehendaki yang muncul dari gelombang wisatawan. Dalam hal ini hotel sebagai penyedia jasa dan fasilitas penginapan bagi tamu harus mampu melakukan usaha perbaikan kegiatannya dengan memerhatikan dampak bagi lingkungan. Jika hal ini terus terjadi dalam jangka waktu yang panjang, tidak menutup kemungkinan industri pariwisata di Indonesia umumnya dan Bali khususnya akan mengalami penurunan.

Karena banyaknya masalah lingkungan yang dihadapi industri perhotelan, semakin banyak kemauan untuk memenuhi harapan pada isu-isu lingkungan dan mengadopsi praktik bisnis yang baik (Isrososiawan et al., 2021). Salah satunya adalah penerapan praktik *Green Human Resource Management* untuk mencapai keunggulan dan persaingan industri. Saat ini, *Green Human Resource Management* telah menjadi strategi bisnis utama perusahaan, dengan pengembangan sumber daya manusia memainkan peran aktif lingkungan kerja. *Green Human Resources Management* (GHRM) merupakan program yang berkontribusi dalam penciptaan sumber daya manusia ramah lingkungan dengan kemampuan untuk memahami dan menghargai budaya hijau.

GHRM mengacu pada pemanfaatan potensi setiap karyawan untuk mempromosikan praktik berkelanjutan dan meningkatkan kesadaran dan komitmen karyawan terhadap masalah lingkungan secara berkelanjutan (Agus S, Lieli. 2017). Praktik GHRM terdiri dari beberapa bagian, yaitu: *green recruitment and selection*, *green training and development*, *green performance assessment*, and *green*

compensation yang dapat meningkatkan kesadaran lingkungan karyawan di industri perhotelan.

Penelitian yang dilakukan Ditya Alfiena (2022) mendapatkan hasil bahwa praktik GHRM membangun kompetensi hijau mengacu pada karyawan yang sadar lingkungan sehingga lebih cenderung berperilaku ramah lingkungan di tempat kerja secara sukarela. Kesadaran lingkungan adalah perilaku atau sikap pentingnya memahami lingkungan sehat, bersih, dll. Kesadaran lingkungan bisa dari perilaku seseorang dalam keadaan perasaan tidak ada tekanan (Gabriella & Sugiarto, 2020). Ada tiga faktor yang memengaruhi kesadaran lingkungan yaitu: motivasi, pengetahuan, dan *skill*.

Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road merupakan sebuah hotel yang bernaung di bawah Marriott International Management. Berbagai fasilitas modern dapat ditemukan di hotel ini mulai restoran, kolam renang, *fitness center*, bar, spa, koneksi Wi-Fi gratis dan berbagai fasilitas lainnya. Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road memiliki 227 kamar, hotel ini menjadi Fairfield terbaru sekaligus keempat di Indonesia. Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road beralamat di Jl. Merdeka Raya No.Vii, Abianbase, Kec. Kuta, Kabupaten Badung.

Letak Hotel Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road berdekatan dengan pemukiman warga dan Rumah Sakit Internasional Siloam, mengakibatkan hotel ini sangat rentan diterpa oleh isu permasalahan lingkungan yang kurang baik. Seperti meningkatnya jumlah limbah padat dan cair, polusi, sanitasi dan masalah estetika akibat dari kegiatan pariwisata yang dilakukan di daerah tersebut.

Hotel ini sebenarnya sudah memiliki konsep *Green Human Resources Management*, mulai dari pemberian apresiasi kepada departemen yang memiliki kebersihan *office* paling konsisten, melakukan *cleaning blitz* di sekitar area hotel, dan melakukan gerakan hemat listrik. Akan tetapi, penerapannya masih belum maksimal dan menyeluruh. Misalnya, pemilahan sampah hotel yang belum dikelola secara konsisten, kebersihan loker karyawan yang belum menyeluruh dan masih ada saja karyawan yang membuang puntung rokoknya secara sembarangan di rest area.

Kondisi di atas menunjukkan kesadaran karyawan terhadap lingkungan masih kurang. Hal ini disebabkan Departemen Sumber Daya Manusia yang membidangi karyawan belum berfungsi maksimal dalam hal melakukan pelatihan, pengawasan, serta penilaian pada karyawan. Departemen ini terlalu disibukkan dengan permintaan penambahan jumlah karyawan *daily worker* baru dari bagian operasional setiap bulan sehingga mengutamakan kegiatan perekrutan karyawan terlebih dahulu.

Berdasarkan fenomena di atas dan semakin maraknya isu tentang lingkungan tersebut menjadi dasar pemikiran penulis untuk meneliti lebih mendalam penerapan GHRM dalam upaya meningkatkan kesadaran lingkungan karyawan dengan judul **Penerapan *Green Human Resources Management* dalam Upaya Meningkatkan Kesadaran Lingkungan Karyawan di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana penerapan *Green human resources management* di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road?
2. Bagaimana pengaruh *Green human resources management* terhadap peningkatan kesadaran lingkungan karyawan di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Menganalisis penerapan *Green human resources management* di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road.
2. Menganalisis pengaruh *Green human resources management* terhadap peningkatan kesadaran lingkungan karyawan di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibedakan menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perhotelan dalam mengembangkan strategi bisnis dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dalam penelitian selanjutnya serta menambah referensi mengenai

penerapan *green human resources management* dalam upaya meningkatkan kesadaran lingkungan karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Sebagai wadah untuk memperluas ilmu dan pemahaman mengenai penerapan *green human resources management* dalam upaya meningkatkan kesadaran lingkungan karyawan serta menambah pengalaman peneliti dalam mengaktualisasikan materi yang dipelajari saat perkuliahan dengan kenyataannya pada dunia industri dengan kritis.

2. Bagi Politeknik Negeri Bali

Hasil penelitian ini 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 Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan serta membantu meningkatkan perwujudan *green human resources management* di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang sudah diuraikan sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penerapan *Green Human Resource Management* di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road memang benar adanya, terbukti dengan adanya praktik dari konsep GHRM yang meliputi: *Green recruitment*, proses perekrutan calon karyawan sudah sepenuhnya melalui media online seperti LinkedIn, Instagram, Whatsapp, email dll. Selain itu kriteria calon karyawan yang diperlukan untuk melamar di Hotel ini adalah smart, humble, berpengalaman di bidangnya, dan memiliki ketertarikan serta memiliki kesadaran dalam menjaga lingkungan alam sekitar. Hal ini membuktikan bahwa pihak HRD peduli dan menyeleksi calon karyawannya dengan memperhatikan unsur lingkungan; *Green training & development*, dimana karyawan akan diberikan pelatihan dan kegiatan mengenai bagaimana cara menjaga lingkungan sekitar dan membangun pola hidup juga lingkungan kerja yang ramah lingkungan; *Green performance assesment*, pada saat pelatihan karyawan ditanyai kembali tentang penerapan kegiatan yang ramah lingkungan yang sudah mereka laksanakan; *Green reward & compensation*. Walaupun belum ada penghargaan perseorangan kepada karyawan yang telah melakukan skema *Green*, sudah ada penghargaan kepada departemen yang telah melaksanakan skema *Green* yang paling konsisten yang

penilaiannya dilakukan oleh General Manager secara langsung dan rutin disetiap bulannya.

2. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,636, disimpulkan bahwa variabel *Green Human Resource Management* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesadaran lingkungan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kesadaran lingkungan maka akan berpengaruh positif terhadap *Green Human Resource Management* sebesar 0,636. Berdasarkan hasil uji yang diperoleh dari koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,386, disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas (*Green Human Resource Management*) adalah sebesar 0,386 atau 38.6%. Sisanya yaitu 61.4% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh secara signifikan dalam upaya meningkatkan kesadaran lingkungan karyawan di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road. Hasil uji f (simultan) menunjukkan nilai signifikansi pengaruh *Green human resource management* terhadap kesadaran lingkungan adalah $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

1. Dengan adanya pengaruh positif *Green human resource management* dalam meningkatkan kesadaran lingkungan karyawan di Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road, diharapkan Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road bisa tetap mempertahankan serta meningkatkan penerapan GHRM agar dapat terus meningkatkan kesadaran lingkungan para karyawannya, yang tentunya dapat

memberikan dampak yang baik terhadap lingkungan sekitar Fairfield by Marriott Bali Kuta Sunset Road. Semakin GHRM meningkat maka akan semakin meningkat pula kesadaran lingkungan karyawan yang akan dihasilkan.

2. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan atau perbandingan pada penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam materi, pembelajaran dan tingkatan pendidikan yang sama maupun dalam materi, pembelajaran dan tingkatan pendidikan yang berbeda.



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Agus S., Lieli, S. (2017). Model Implementasi *Green Human Resource Management. Building Indonesia Business and Entrepreneurial Platform*. Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Ciputra Surabaya.
- Ali, M. (2017). *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan. Ilmu Pendidikan Teoritis*. Bandung: Tim Pengembangan Ilmu Pendidikan FIP UPI-Imperial Bhakti Utama.
- Ann, G. E., Zailani, S., & Wahid, N. A. (2018). A Study on The Impact Of Environmental Management System (EMS) Certification Towards Firms' Performance In Malaysia. *Management Of Environmental Quality: An International Journal*, 17(1), 73–93.
- Chairunnisa. (2014). Pengaruh Kesadaran Lingkungan Terhadap Sikap Ramah Lingkungan_Chairunnisa_1125106054. *Ilmu Pendidikan*, 1–97. [Http://Repository.Unj.Ac.Id/3186/1/Pengaruh Kesadaran Lingkungan Terhadap Sikap Ramah Lingkungan_Chairunnisa_1125106054.Pdf](http://Repository.Unj.Ac.Id/3186/1/Pengaruh_Kesadaran_Lingkungan_Terhadap_Sikap_Ramah_Lingkungan_Chairunnisa_1125106054.Pdf).
- Ditya, A. (2022). Pengaruh *Green Human Resources Management* bagi Perilaku Karyawan terhadap Kualitas Lingkungan dan Kinerja Lingkungan di Tingkat Universitas. *Jurnal Studi Kasus Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Dra, B Irmawati, M. (2020). Implementasi *Green Human Resource Management* Pada Perusahaan di Semarang. *Jurnal Pengkajian Pengembangan Manajemen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata*.
- Gabriella, D. A., & Sugiarto, A. (2020). *Kesadaran dan perilaku ramah lingkungan mahasiswa di kampus*. 9(2), 260–275.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Imtiaz Hossain, M., San Ong, T., Ling Siow, M., Mohd Said, R., Tze San, O., & May Ling, S. (2020). The Role Of Environmental Awareness And Green Technological Usage To Foster Sustainable Green Practices In Bangladeshi Manufacturing Smes Entrepreneurship View Project Organizational Culture Could Lead To Enhance Financial Performance View Project The Rol. *International Journal Of Advanced Science And Technology*, 29(7s), 3115–3124. <https://Www.Researchgate.Net/Publication/341576178>.
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). *Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan*. 457–470.
- Izzaty, R. E., Astuti, B., & Cholimah, N. (2017). Perilaku Masyarakat Indonesia

- Dalam Mendukung Green Practices Di Hotel : Analisa Theory Of Planned Behavior Model. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5, 5–24.
- Jamanti, R. (2014). Pengaruh Berita Banjir Di Koran Kaltim Terhadap Kesadaran Lingkungan Masyarakat Kelurahan Temindung Permai Samarinda. *Ejournal Ilmu Komunikasi*, 17–33.
- Kemenparekraf. (2021). *Sektor Pariwisata Penyumbang Devisa Negara Terbesar*. www.jdih.kemenparekraf.go.id.
- Kokkinen, E. (2013). *Measuring Environmental Awareness In The World*. 9–54.
- Mercu, U., Jakarta, B., Purnama, N. D., Nawangsari, L. C., Management, M., & Mercubuana, U. (2019). *Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business : Pendekatan Konsep The Effect of Green Human Resource Management Against Sustainability Business* : 32–39.
- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/Teknodik.V0i0.554>.
- Rahmawati, S. (2017). Proses Seleksi Karyawan Baru Bagian Sales Pada PT Mitra Sukses Karya Bersama Bekasi. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 99–106. [File:///C:/Users/ACER/Downloads/234431-Proses-Seleksi-Karyawan-Baru-Bagian-Sale-82be7485.Pdf](file:///C:/Users/ACER/Downloads/234431-Proses-Seleksi-Karyawan-Baru-Bagian-Sale-82be7485.Pdf).
- Rumate, V. (2022). *Implementasi Green Human Resource Management untuk Meningkatkan Kinerja Lingkungan di The Apurva Kempinski Bali*. Skripsi. Program Sarjana Terapan Pariwisata. Politeknik Negeri Bali.
- Satria, J. J., Resmawa, I. (2022). *Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Komitmen Karyawan , Eco-Friendly Behavior dan Kinerja Lingkungan Pada Karyawan Hotel Bintang 4 di Surabaya*. 5(3), 72–87.
- Setiawan, G. (2004). Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan. In *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan*. Balai Pustaka.
- Shadiq, J., & Tjahjadi, D. (2018). *Kepuasan Pelanggan Dan Minat Beli Ulang Serta Dampaknya Pada Loyalitas Penggunaan Transportasi Secara Online*. 3(1), 99–108.
- Siburian, N. A., & Sugiarto, A. (2022). *Human Resources Management (Studi Kasus pada Perusahaan Pertambangan)*. 12(2).
- Sobur Setiawan, S.Kep, Ns, M. (K3L). (2019). Analisis Korelasi Dan Regresi Linier Sederhana Dengan SPSS Versi 24. *Statistik*, 17.

- Sri, E. (1996). *Pengantar Industri Akomodasi dan Restoran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*, 308. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Usman, N. (2002). *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winata, W. (2021). *Penentuan Harga Jual Pasir Silika Dengan Metode Regresi Linier Sederhana Berbasis Web. 1*, 22–34.



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI