

## **SKRIPSI**

### **IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT UNTUK MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI THE KAYON RESORT UBUD**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**NI LUH KETUT KONITA WULANSARI**

**JURUSAN PARIWISATA  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2023**

## **SKRIPSI**

**IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES  
MANAGEMENT UNTUK MENINGKATKAN KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN DI THE KAYON RESORT UBUD**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**NI LUH KETUT KONITA WULANSARI  
NIM. 1915834133**

**JURUSAN PARIWISATA  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2023**

## **SKRIPSI**

### **IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT UNTUK MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI THE KAYON RESORT UBUD**

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



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

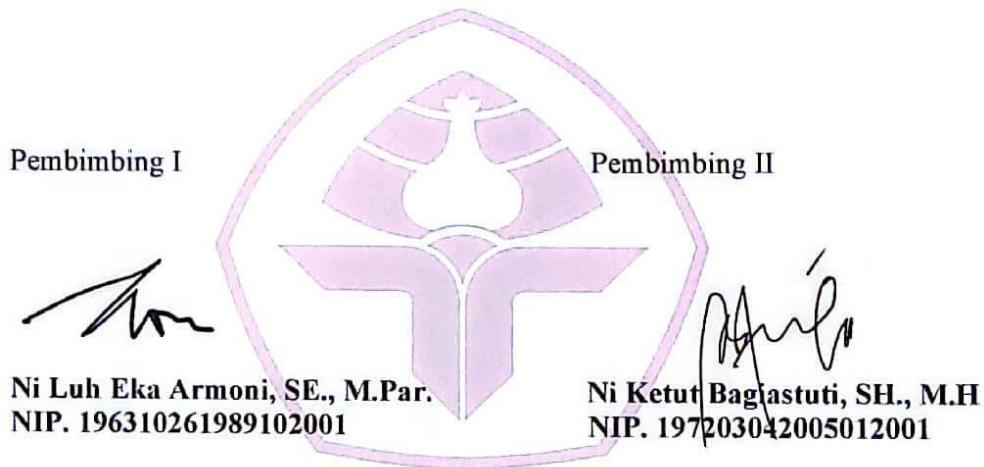
**NI LUH KETUT KONITA WULANSARI  
NIM. 1915834133**

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

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES UNTUK MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI THE KAYON RESORT UBUD

Skripsi ini telah disetujui oleh para Dosen Pembimbing dan  
Ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali  
pada Senin, 24 Juli 2023



## JURUSAN PARIWISATA POLITEKNIK NEGERI BALI

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Pariwisata,  
Politeknik Negeri Bali



## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul:

IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT  
UNTUK MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI THE  
KAYON RESORT UBUD

yang disusun oleh Ni Luh Ketut Konita Wulansari (NIM 1915834133)

telah dipertahankan dalam Sidang Skripsi di depan Tim Pengaji  
pada hari Senin tanggal 24 Juli 2023

	Nama Tim Pengaji	Tanda Tangan
Ketua	Ni Luh Eka Armoni, SE., M.Par. NIP. 196310261989102001	
Anggota	Dr. Dra. Lien Darlina, M.Hum NIP. 196612081993032001	
Anggota	Putu Tika Virginija, S.Pd., M.Pd. NIP. 199009222022032010	

**POLITEKNIK NEGERI BALI**

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pariwisata

Politeknik Negeri Bali,



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



**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 Luh Ketut Konita Wulansari

NIM : 1915834133

Program Studi : Manajemen Bisnis Pariwisata

Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali

dengan ini menyatakan bahwa skripsi berjudul:

**“Implementasi Green Human Resources Management Untuk Meningkatkan Kepuasan**

**Kerja Karyawan di The Kayon Resort Ubud”**

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, 24 Juli 2023

Yang membuat pernyataan,



**JURUSAN PARIWISATA  
POLITEKNIK NEGERI BALI**

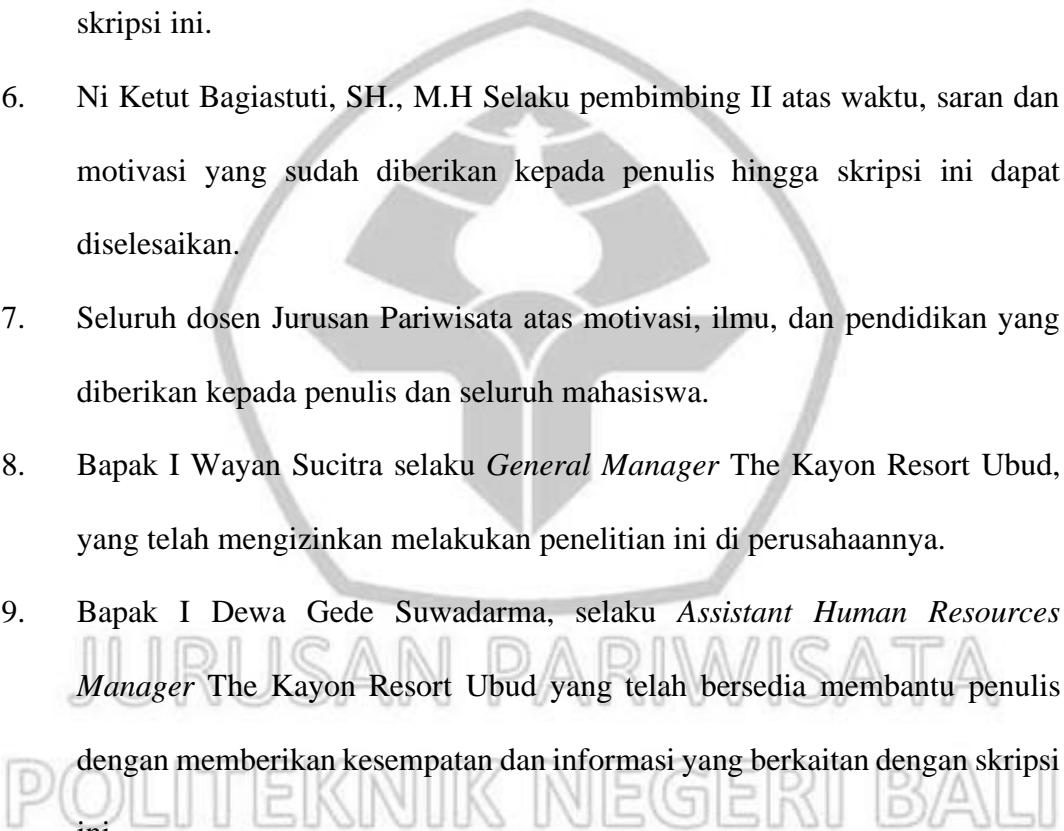
Ni Luh Ketut Konita Wulansari

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang hyang Widhi Wasa Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat-Nya dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “Implementasi *Green Human Resources Management* Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di The Kayon Resort Ubud”. Skripsi ini disusun bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat yang harus dipenuhi mahasiswa untuk meraih gelar sarjana terapan pada Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

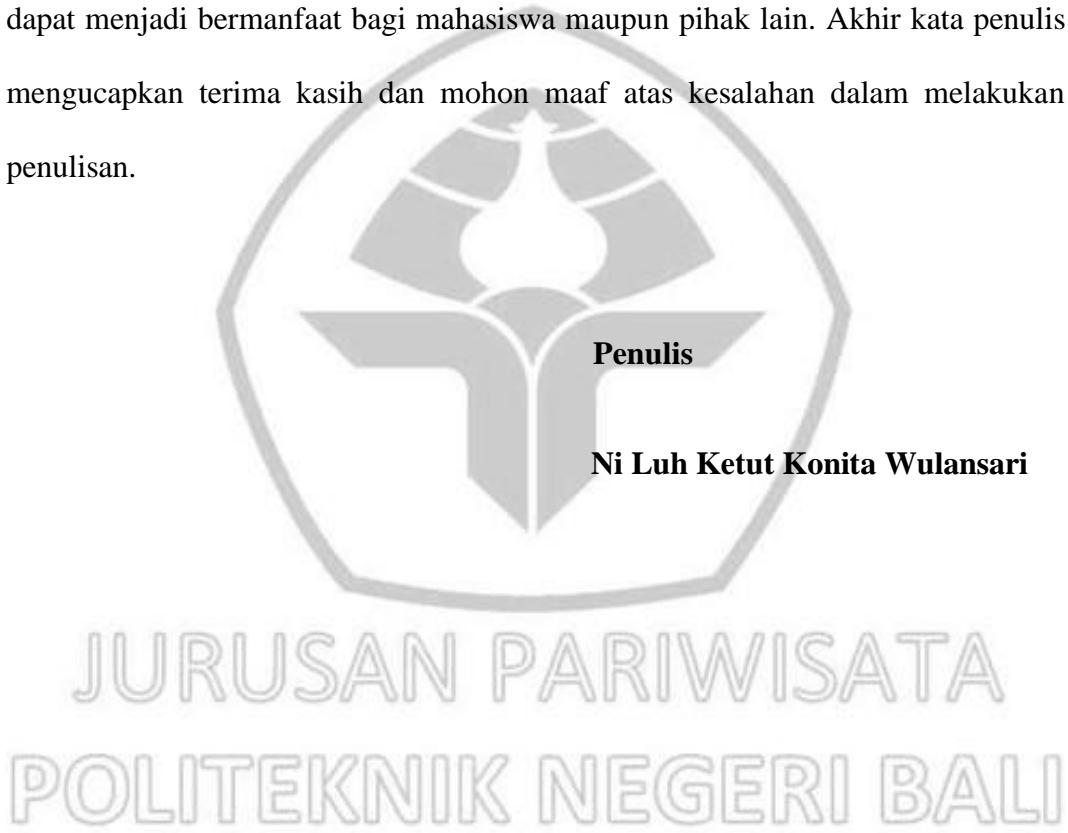
Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat diselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak selama proses penyusunan dan penulisan. Pada kesempatan ini saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

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 kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan pada Jurusan Pariwisata di Politeknik Negeri Bali.
3. Dr. Drs. Gede Ginaya, M. Si selaku Sekretaris Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah membantu memberikan masukan dan kelancaran bagi penulis.

- 
4. Dra. Ni Nyoman Triyuni, MM selaku Ketua Prodi Manajemen Bisnis Pariwisata yang telah banyak membantu dan membimbing penulis selama menempuh pendidikan pada Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali.
  5. Ni Luh Eka Armoni, SE., M.Par. selaku Pembimbing I atas waktu, saran dan motivasi yang sudah diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
  6. Ni Ketut Bagiastuti, SH., M.H Selaku pembimbing II atas waktu, saran dan motivasi yang sudah diberikan kepada penulis hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
  7. Seluruh dosen Jurusan Pariwisata atas motivasi, ilmu, dan pendidikan yang diberikan kepada penulis dan seluruh mahasiswa.
  8. Bapak I Wayan Sucitra selaku *General Manager* The Kayon Resort Ubud, yang telah mengizinkan melakukan penelitian ini di perusahaannya.
  9. Bapak I Dewa Gede Suwadarma, selaku *Assistant Human Resources Manager* The Kayon Resort Ubud yang telah bersedia membantu penulis dengan memberikan kesempatan dan informasi yang berkaitan dengan skripsi ini.
  10. Seluruh senior di The Kayon Resort Ubud khususnya di bagian *Human Resources Department* yang telah menerima penulis untuk belajar di hotel ini, memberikan dukungan, bantuan dalam pengumpulan data, pemahaman serta penyaluran ilmu baru bagi penulis yang sangat berguna untuk kelancaran skripsi.

11. I Nyoman Muliarsana dan Ni Nyoman Sutari 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 skripsi.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu dengan segala keterbatasan dan kekurangan yang ada penulis berharap skripsi ini dapat menjadi bermanfaat bagi mahasiswa maupun pihak lain. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan mohon maaf atas kesalahan dalam melakukan penulisan.



JURUSAN PARIWISATA  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## **ABSTRAK**

Wulansari, Ni Luh Ketut Konita (2023), *Implementasi Green Human Resources Management Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di The Kayon Resort Ubud*, Skripsi: Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

Skripsi ini telah disetujui dan diperiksa oleh Pembimbing I: Ni Luh Eka Armoni, SE., M.Par. dan Pembimbing II: Ni Ketut Bagiastuti, SH., M.H

Kata Kunci : *Green Human Resources Management, Kepuasan Kerja*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi *Green Human Resources Management* yang di dalamnya terdiri dari *green recruitment, green training and development, green evaluation* dan *green reward and compensation*, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di The Kayon Resort Ubud. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Responden penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan yang bekerja di The Kayon Resort Ubud. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linear sederhana. Sebelum melakukan analisis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang disebarluaskan kepada responden. Berdasarkan hasil statistik kuisioner dari para karyawan di The Kayon Resort Ubud, 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 Kepuasan Kerja di The Kayon Resort Ubud. Dengan hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi pengaruh *Green human resources management* terhadap kepuasan kerja adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-hitung  $5.706 >$  nilai t-tabel 2.000.

## **ABSTRACT**

Wulansari, Ni Luh Ketut Konita (2023), *Implementation Green Human Resources Management to Increase Employee Job Satisfaction at The Kayon Resort Ubud*. Undergraduate Thesis: Tourism Business Management, Tourism Department, Politeknik Negeri Bali.

This undergraduate thesis has been supervised and approved by Supervisor I: Ni Luh Eka Armoni, SE., M.Par. and Supervisor II: Ni Ketut Bagiastuti, SH., M.H

*Keywords : Green Human Resources Management, Job Satisfaction*

*This study aims to analyze the implementation of Green Human Resources Management which consists of green recruitment, green training & development, green performance evaluation, and green reward & compensation which aims to improve employee job satisfaction at The Kayon Resort Ubud. Data collection methods used are observation, interviews, questionnaires, and documentation. The respondents of this study were 60 employees who worked at The Kayon Resort Ubud. The data analysis technique used is descriptive quantitative 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 The Kayon Resort Ubud, 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 job satisfaction at The Kayon Resort Ubud. With the results of the t-test (partial) shows the significance value of the influence of Green human resources management on job satisfaction is  $0.000 < 0.05$  and the t-value is  $5.706 > t\text{-table value is } 2.000$ .*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN GELAR SARJANA TERAPAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	5
1.4.2 Manfaat Praktis .....	5
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
2.1 Landasan Teori .....	7
2.1.1 Hotel.....	7
2.1.2 Jenis – Jenis Hotel Berdasarkan Lokasi.....	8
2.1.3 Implementasi .....	10
2.1.4 Green Human Resources Management.....	11
2.1.5 Kepuasan Kerja Karyawan.....	16
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya.....	19
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
3.1 Lokasi dan Periode Penelitian .....	23
3.2 Objek Penelitian .....	24
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian .....	24
3.4 Definisi Operasional Variabel .....	27
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	28

3.5.1 Jenis Data .....	28
3.5.2 Sumber Data.....	29
3.6 Penentuan Populasi dan Sampel .....	29
3.6.1 Populasi.....	30
3.6.2 Sampel.....	30
3.7 Metode Pengumpulan Data .....	31
3.7.1 Observasi.....	31
3.7.2 Kuesioner .....	31
3.7.3 Wawancara .....	32
3.7.4 Dokumentasi.....	33
3.7.5 Studi Pustaka .....	33
3.8 Teknik Analisis Data .....	33
3.8.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	33
3.8.2 Uji Instrumen Penelitian .....	36
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	37
3.8.2 Uji Korelasi Sederhana .....	39
3.8.3 Analisis Regresi Sederhana.....	39
3.8.4 Uji Koefisien Determinasi.....	40
3.8.5 Uji T .....	40
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
4.1 Gambaran Umum The Kayon Resort Ubud.....	42
4.1.1 Sejarah The Kayon Resort .....	42
4.1.2 Kegiatan Usaha dan Fasilitas Hotel .....	43
4.1.3 Struktur Organisasi .....	51
4.2 Hasil dan Pembahasan .....	56
4.2.1 Implementasi Green Human Resources Management Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di The Kayon Resort Ubud .....	56
4.2.2 Pengaruh Green Human Resources Management Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di The Kayon Resort Ubud .....	62
4.3 Karakteristik Responden .....	63
4.4 Uji Instrumen Penelitian .....	66
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	68
1) Uji Normalitas .....	68
2) Uji Linearitas.....	69
3) Uji Heterokedastisitas .....	70
4.6 Uji Korelasi Sederhana .....	71
4.7 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	73
4.8 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	74
4.9 Uji T .....	74
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>76</b>
5.1 Simpulan .....	76
5.2 Saran .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>82</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 3. 1 Identifikasi Variabel Penelitian.....	25
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis KelaminTabel .....	64
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	64
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen.....	65
Tabel 4. 4 Uji Validitas .....	66
Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas .....	68
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas.....	69
Tabel 4. 7 Hasil Uji Linearitas .....	70
Tabel 4. 8 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	71
Tabel 4. 9 Hasil Uji Korelasi Sederhana.....	72
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	73
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	74
Tabel 4. 12 Hasil Uji T.....	75

**JURUSAN PARIWISATA  
POLITEKNIK NEGERI BALI**

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4. 1 Logo The Kayon Resort Ubud .....	42
Gambar 4. 2 Valley Deluxe Room .....	44
Gambar 4. 3 Kayon River Suite.....	45
Gambar 4. 4 River Edge Pool Villa.....	46
Gambar 4. 5 Swimming Pool .....	47
Gambar 4. 6 Kepitu Restaurant & Bar.....	47
Gambar 4. 7 Lobby .....	48
Gambar 4. 8 Yoga Room .....	48
Gambar 4. 9 Serayu SPA .....	49
Gambar 4. 10 Wedding Chapel .....	50
Gambar 4. 11 Canyon Jetty Waterfall.....	50
Gambar 4.12 Struktur Organisasi Human Resources Department The Kayon Resort .....	51



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Pedoman Wawancara .....	83
Lampiran 2. Hasil Wawancara .....	85
Lampiran 3. Surat Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian.....	92
Lampiran 4. Kuesioner Penelitian .....	93
Lampiran 5. Kuesioner Yang Diaplikasikan Melalui Googleform .....	97
Lampiran 6. Data Diri Responden .....	97
Lampiran 7. Tabulasi Data Kuesioner Penelitian.....	99
Lampiran 8. Hasil Olah Data Uji Validitas .....	103
Lampiran 9. Hasil Olah Data Uji Reliabilitas .....	107
Lampiran 10. Hasil Olah Data Uji Normalitas .....	107
Lampiran 11. Hasil Olah Data Uji Linearitas.....	108
Lampiran 12. Hasil Olah Data Uji Heterokedastisitas.....	108
Lampiran 13. Hasil Olah Data Korelasi Sederhana.....	108
Lampiran 14. Hasil Olah Data Uji Regresi Linear Sederhana .....	109
Lampiran 15. Hasil Olah Data Uji Koefisien Determinasi .....	109
Lampiran 16. Hasil Olah Data Uji T.....	109
Lampiran 17. Struktur Organisasi The Kayon Resort Ubud .....	110
Lampiran 18. Dokumentasi Saat Wawancara di The Kayon Resort Ubud.....	110

**JURUSAN PARIWISATA  
POLITEKNIK NEGERI BALI**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Industri perhotelan atau yang kita kenal dengan nama hotel merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pariwisata. Bali khususnya, yang sudah dikenal mancanegara dengan berbagai destinasi wisata yang masih menjunjung tinggi nilai-nilai kearifan lokal, tentu akan sangat membutuhkan keberadaan hotel sebagai akomodasi terpenting dari sebuah perjalanan bagi wisatawan. Operasional hotel tidak bisa bergerak sendiri tanpa didukung oleh berbagai *department* untuk melancarkan operasional mereka secara baik. Salah satu *department* penting yang ada dalam sebuah hotel yaitu *Human Resources Department*, yang dapat dikatakan sebagai ujung tombak idari sebuah perusahaan karena merupakan bagian yang bertugas untuk mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia.

Seorang *Human Resources* harus memiliki kriteria khusus dalam menjalankan tugasnya dan bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk didalamnya ada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancar dan lebih efisien. *Human Resources Department* menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berarti untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi dan kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan.

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 (Saputra et al., 2020).

Hampir seluruh industri di dunia memulai pemberlakuan praktik dalam merumuskan pekerjaan yang ramah lingkungan. Sebagian besar bertujuan untuk komprehensif menurunkan tingkatan limbah yang dihasilkan selama proses operasional kinerja perusahaan baik limbah organik maupun non organik. Industri perhotelan yang menerapkan praktik seperti *Green Human Resources Management* akan memberikan dampak pengehematan keuangan secara signifikan.

*Green Human Resources Management* merupakan sebuah praktik khusus yang menitikberatkan pada sebuah program yang cenderung signifikan untuk berupaya mengajak karyawan untuk berperilaku ramah lingkungan (Darmawan et al., 2022). Penerapan *Green Human Resources Management* membutuhkan komitmen yang kuat dari manajemen level atas maupun level bawah dan membutuhkan strategi agar proses tersebut memberikan hasil yang optimal.

Salah satu hotel yang menerapkan *Green Human Resources Management* adalah The Kayon Resort Ubud. The Kayon Resort merupakan salah satu hotel bintang lima yang terletak di Banjar Kepitu, Kenderan, Kecamatan Tegallalang, Kabupaten Gianyar. Hotel ini sudah menerapkan *Green Human Resources Management*, tetapi belum sepenuhnya seperti dalam penyimpanan data diri seluruh karyawan yang sebelumnya berupa kertas yang disimpan di dalam *filing*

*cabinet* sekarang sudah tersimpan di dalam computer dengan istilah *database*. Ada juga yang sudah diterapkan yaitu setelah proses rekrutmen segala administrasi karyawan dapat diakses melalui web/online berupa gform. Hotel ini juga memberikan penghargaan yang dimana penghargaan itu diberikan oleh *Human Resources Department* kepada karyawan dalam wujud nyata pelaksanaan *Green Human Resources Management* dengan program – program kerja yang dilakukan. Salah satu program kerja yang berhubungan dengan *Green Human Resources Management* yang dilakukan adalah program 5 R (Ringkas, Rapi Resik, Rawat, Rajin). Program ini adalah program yang diselenggarakan dengan tujuan menjaga lingkungan itu sendiri, karena dengan lingkungan terjaga karyawan itu akan merasa nyaman dalam bekerja. Penghargaan tersebut kita berikan dalam bentuk reward untuk karyawan atau departemen untuk menjaga konsistensi dalam melestarikan lingkungan itu sendiri, dengan diterapkannya proses ataupun program ini maka akan terjadinya kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Kepuasan karyawan menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja karyawan perusahaan (Wahyuddin, 2005). Dengan kepuasan kerja, diharapkan pencapaian tujuan perusahaan yaitu kinerja perusahaan dan keunggulan dalam bersaing akan lebih baik dan akurat.

*Green Human Resources Management* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang tercermin dari kemampuan karyawan bertanggung jawab atas organisasi perusahaan mengintegrasikan perhatian terhadap lingkungan dan perusahaan secara proaktif melakukan berbagai tindakan manajemen lingkungan secara terkendali.

Adapun pokok permasalahan yang terjadi dalam penerapan *Green Human Resources Management* ini yaitu masih kurangnya inisiatif dan tidak mematuhi berbagai peraturan, kondisi lapangan yang berubah, fasilitas yang kurang memadai serta kurangnya kesadaran karyawan terhadap lingkungan sekitar. Adapun cara untuk mengatasi hal ini yaitu memberikan sosialisasi secara berkala dengan memberikan pengetahuan baiknya menjaga lingkungan. Selain itu, dengan memberikan job description memuat tugas yang berkaitan dengan pengelolaan lingkungan. Hal ini akan memudahkan bagi perusahaan dalam menerapkannya dan karyawan akan bertanggung jawab penuh atas praktik ramah lingkungan.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis berinisiatif melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui Implementasi *Green Human Resources Management* pada *Human Resources Department*, oleh sebab itu penulis memilih judul “Implementasi *Green Human Resources Management* Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di The Kayon Resort Ubud”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi bahan pokok permasalahan dalam skripsi ini adalah :

1. Bagaimana implementasi *green human resources management* untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di The Kayon Resort Ubud?
2. Bagaimana pengaruh *green human resources management* untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di The Kayon Resort Ubud?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis implementasi *green human resources management* untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di The Kayon Resort Ubud.
2. Untuk menganalisis pengaruh *green human resources management* untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di The Kayon Resort Ubud.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu :

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan mengenai Implementasi *green human resources management* untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta juga diharapkan sebagai motivasi untuk melakukan penelitian selanjutnya

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Perusahaan

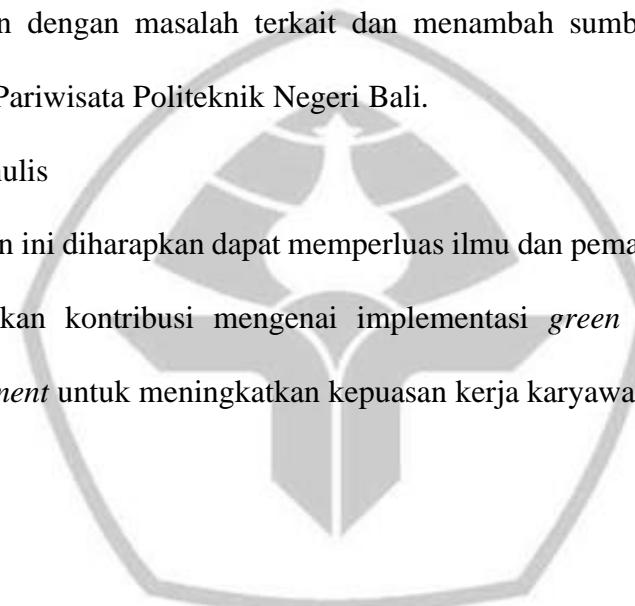
Bahan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk melestarikan lingkungan serta membantu meningkatkan kesadaran tentang pentingnya implementasi *green human resources management* untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di The Kayon Resort Ubud.

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

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas ilmu dan pemahaman serta dapat memberikan kontribusi mengenai implementasi *green human resources management* untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan ini.



JURUSAN PARIWISATA  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## **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. Implementasi *Green Human Resources Management* Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di The Kayon Resort Ubud

Praktik *Green Human Resource Management* di The Kayon Resort Ubud memang benar adanya. *Green Human Resources Management* ini merupakan salah satu upaya *Human Resources Department* untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Pada saat pelaksanaan *Green Human Resources Management* ini pun terdapat kendala yang dialami pihak HRD. Kendalanya adalah pada awal pelaksanaan *Green Human Resources Management* sulit dalam mengumpulkan para karyawan untuk ikut bergabung dan berpartisipasi dalam pelatihan atau kegiatan *Green Human Resources Management* yang diadakan oleh HRD. Kegiatan *Green Human Resources Management* ini menurut hasil dari wawancara dan observasi penulis, sudah cukup efisien dan efektif, walaupun masih ada beberapa poin yang harus ditingkatkan lagi untuk memaksimalkan praktik dari *Green Human Resources Management* untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di The Kayon Resort Ubud.

Penerapan *Green Human Resources Management* sudah diterapkan di The Kayon Resort Ubud tetapi secara kedepan akan lebih ditingkatkan lagi untuk praktik *Green Human Resources Management* ini, melihat dengan adanya kemajuan teknologi tidak menutup kemungkinan yang akan dilakukan dengan evaluasi karena melihat *Green Human Resources Management* ini sangat berdampak sekali dengan program-program yang dilakukan pada departemen *Human Resources*. Jadi harapannya penerapan ini agar lebih ditingkatkan lagi dalam prosesnya.

## 2. Pengaruh *Green Human Resources Management* Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di The Kayon Resort Ubud

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, dengan nilai Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,214 disimpulkan bahwa variabel *Green Human Resource Management* mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kesadaran lingkungan maka akan berpengaruh positif terhadap *Green Human Resource Management* sebesar 0,214. Berdasarkan hasil uji yang diperoleh dari koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,348, disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas (*Green Human Resource Management*) adalah sebesar 0,348 atau 34,8%. Sisanya yaitu 65,2 % 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 Kepuasan Kerja Karyawan di The Kayon Resort Ubud. Hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai

signifikansi pengaruh *Green human resource management* terhadap kesadaran lingkungan adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-hitung  $5.706 >$  nilai t-tabel  $2.000$ .

## 5.2 Saran

1. Dengan adanya pengaruh positif *Green Human Resources Management* untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di The Kayon Resort Ubud, diharapkan The Kayon Resort Ubud bisa tetap mempertahankan serta meningkatkan penerapan *Green Human Resources Management* agar dapat terus meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya, yang tentunya dapat memberikan dampak yang baik terhadap lingkungan sekitar The Kayon Resort Ubud. Semakin *Green Human Resources Management* meningkat maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja 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.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1), 42–60. <https://doi.org/10.37676/professional.v6i1.837>
- Bellia Annishia, F., Prastiyo, E., Dewi Sartika, J., & Timur, J. (2019). Pengaruh Harga dan Fasilitas Terhadap Keputusan Menginap Tamu di Hotel Best Western Premier The Hive Jakarta The Effect Of Prices And Facilities On Guest Stay At The Best Western Premier The Hive Hotel Jakarta. *Jurnal Hospitality Dan Pariwisata*, 4(1), 1–85. <http://journal.ubm.ac.id/>
- Brier, J., & lia dwi jayanti. (2020a). *No Jurnal Akuntansi*. 21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Brier, J., & lia dwi jayanti. (2020b). 21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Darmawan, K. K., Agung, I. G., Krisna, M., Sari, K., & Sagitarini, L. L. (2022). *Penerapan Green Human Resources Management pada New Sunari Lovina Beach Resort*. 278–287.
- DJ, Y. R. (2019). Pengaruh Harga Kamar Dan Fasilitas Hotel Terhadap Kepuasan Konsumen Di Shangrila Hotel Surabaya. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 889. <https://doi.org/10.30736/jpim.v4i1.229>
- Ehnert, I., Parsa, S., Roper, I., Wagner, M., & Muller-Camen, M. (2016). Reporting on sustainability and HRM: a comparative study of sustainability reporting practices by the world's largest companies. *International Journal of Human Resource Management*, 27(1), 88–108. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1024157>
- Fendya, W. T., & Wibawa, S. C. (2018). Pengembangan Sistem Kuesioner Daring Dengan Metode Weight Product Untuk Mengetahui Kepuasan Pendidikan Komputer Pada Lpk Cyber Computer. *It-Edu*, 3(01), 48. [https://kebudayaan.denpasarkota.go.id/uploads/download/download\\_193006110602\\_E-Book.pdf](https://kebudayaan.denpasarkota.go.id/uploads/download/download_193006110602_E-Book.pdf)
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Hidayat Fikri. (2013). *Perancangan Syari'Ah Garden Hotel di Jalan Kaliurang*. 12–25. [https://dspace.uji.ac.id/bitstream/handle/123456789/13066/05.2\\_bab2.pdf?sequence=6&isAllowed=y#:~:text=Menurut SK Menteri Pariwisata%2C Pos%2C dan Telekomunikasi No. KM,umum yang dikelola](https://dspace.uji.ac.id/bitstream/handle/123456789/13066/05.2_bab2.pdf?sequence=6&isAllowed=y#:~:text=Menurut SK Menteri Pariwisata%2C Pos%2C dan Telekomunikasi No. KM,umum yang dikelola)

- secara komersial
- Sugiyono. (2017). *STATISTIKA UNTUK PENELITIAN*.
- Sugiyono, 2016. (2020). *Buku Ajar Statistik Dasar*. 21(1), 1–9.
- Imron, 2019. (2019). Klasifikasi Jenis Data. *Academia Teknologi Pendidikan Dan Fakultas Ilmu Pendidikan*.
- 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>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.01.052>
- MANIK, S., & SYAFRINA, N. (2018). Pengaruh Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri. *Jurnal Daya Saing*, 4(1), 10–16. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v4i1.126>
- Nawangsari, L. C., & Sutawidjaya, A. H. (2018). *The Impact of Human Resources Practices Affecting Organization Citizenship Behaviour with Mediating Job Satisfaction in University*. 200, 291–297. <https://doi.org/10.2991/aisteel-18.2018.64>
- Prayitno, R. H. (2010). *Peranan Analisa Laporan Keuangan Dalam Mengukur Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi kasus 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.
- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Runturambi, D., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2022). Pengaruh Green HRM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprima Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Productivity*, 3(6), 525–530.
- Samsu, S. (2021). Metode Penelitian:(Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, S. R. & D. (n.d.). *No Title*.
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja

- Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187–197. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i2.131>
- Sugiyono. (2016a). Klasifikasi Jenis Data. *Academia Teknologi Pendidikan Dan Fakultas Ilmu Pendidikan*.
- Sugiyono. (2016b). Landasan Teoritis dan Kerangka Konseptual. *Unknown*, 11–34. <http://digilib.unimed.ac.id/4694/8/8. MARIA SIMBOLON NIM 2113340029 BAB II.pdf>
- Sugiyono. (2017). *STATISTIKA UNTUK PENELITIAN*.
- Sugiyono. (2018). Pengaruh Kepercayaan Konsumen. *Pengaruh Kepercayaan Konsumen*, 9.
- Sugiyono, 2016. (2020). *Buku Ajar Statistik Dasar*. 21(1), 1–9.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (M. T. Sutopo (ed.)). CV. Alfabeta.
- Syafari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(03), 145. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i03.54929>
- Wahyuddin, P. &. (2005). Pengaruh Kepuasan Karyawan, Training, Turnover, Dan Produktivitas Karyawan Terhadap Keunggulan Bersaing Melalui Kinerja Perusahaan. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 4(2), 83–93.
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2022). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan Melalui Perspektif Technology Acceptance Model (TAM). *KONSTELASI: Konvergensi Teknologi Dan Sistem Informasi*, 2(1), 13–22. <https://doi.org/10.24002/konstelasi.v2i1.5545>
- Wisata, M., Krestanto, H., & Yogyakarta, A. P. (2019). *Strategi dan usaha reservasi untuk meningkatkan tingkat hunian di grand orchid hotel yogyakarta*. 17(November). <https://doi.org/10.36276/mws/v17i1>
- Yanti, N. P. D., & TrianaSari. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina. 4(2), 115–122.