

**SKRIPSI**

**IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES  
MANAGEMENT PADA SWISS-BELHOTEL RAINFOREST**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**Putu Putri Maharani**

**JURUSAN PARIWISATA  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2023**

**SKRIPSI  
IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES  
MANAGEMENT PADA SWISS-BELHOTEL RAINFOREST**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**Putu Putri Maharani  
NIM 1915834169**

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

## **SKRIPSI**

# **IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES PADA SWISS-BELHOTEL RAINFOREST**

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**

**Putu Putri Maharani**  
**NIM 1915834169**

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

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES  
MANAGEMENT PADA SWISS-BELHOTEL RAINFOREST**

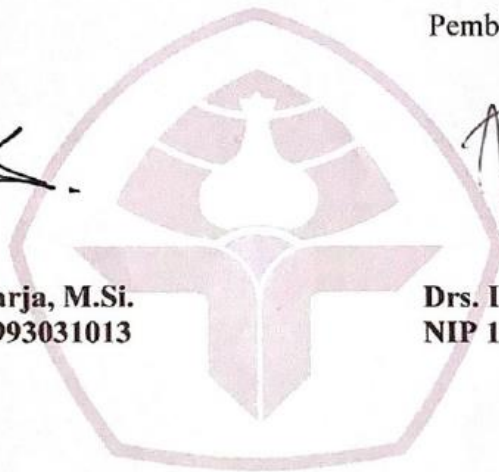
Skripsi ini telah disetujui oleh para Dosen Pembimbing dan  
Ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali  
pada Hari Selasa, tanggal 25 Juli 2023

Pembimbing I,

**Drs. I Ketut Suarja, M.Si.**  
**NIP 196212311993031013**

Pembimbing II,

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



JURUSAN PARIWISATA  
Mengetahui,  
Ketua Jurusan Pariwisata  
POLITEKNIK NEGERI BALI



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

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul:

### IMPLEMENTASI GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT PADA SWISS-BELHOTEL RAINFOREST

Yang disusun oleh **Putu Putri Maharani (NIM 1915834169)** telah  
dipertahankan dalam **Sidang Skripsi** di depan Tim Penguji  
Pada hari Selasa tanggal 25 Juli 2023

	<b>Nama Tim Penguji</b>	<b>Tanda Tangan</b>
<b>Ketua</b>	Dr. I Ketut Suarja, M.Si NIP. 196212311993031013	
<b>Anggota</b>	Ni Luh Eka Armoni, SE., M. Par NIP. 196310261989102001	
<b>Anggota</b>	Dr. Ni Gusti Nym. Suci Murni, M. Par. NIP 196405251990032001	

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pariwisata



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



POLITEKNIK NEGERI BALI

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

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 : Putu Putri Maharani

NIM : 1915834169

Program Studi : Manajemen Bisnis Pariwisata

Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi berjudul:

**“Implementasi Green Human Resources Management pada Swiss-Belhotel  
Rainforest”**

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, 25 Juli 2023

Yang membuat pernyataan,

  
Putu Putri Maharani

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadapan Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Implementasi Green Human Resources Management pada Swiss-Belhotel Rainforest** dengan baik dan tepat waktu. Skripsi ini ditulis untuk memperoleh gelar sarjana terapan pada Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

Penulis menyadari terdapat hambatan-hambatan yang dihadapi dalam proses penyusunan skripsi ini. Akan tetapi, hambatan itu dapat diatasi berkat adanya bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom., selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah menyediakan fasilitas selama proses pembelajaran.
2. Prof. Ni Made Ernawati, MATM., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan untuk belajar di Jurusan Pariwisata.
3. Dr. Drs. Gede Ginaya, M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan dukungan dan saran kepada penulis.
4. Dra. Ni Nyoman Triyuni, M.M. selaku Ketua Program Studi Diploma IV Manajemen Bisnis Pariwisata yang telah memberikan pedoman, motivasi, dan saran untuk penulis dalam penyusunan skripsi ini.

5. Drs. I Ketut Suarja, M. Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan masukan yang sangat berarti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
6. Drs. I Gusti Putu Sutarma, M. Hum. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan saran, bimbingan, dukungan, dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Jurusan Pariwisata yang telah memberikan pengetahuan yang luas kepada penulis
8. Pihak Manajemen Swiss-Belhotel Rainforest khususnya pada bagian Human Resources Department yang telah memberikan informasi yang diperlukan, motivasi, serta kesempatan untuk mengumpulkan data dalam skripsi ini.
9. Seluruh keluarga besar yang telah memberikan semangat, motivasi dan cinta kasih kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Teman-teman serta sahabat yang selalu memberikan dorongan motivasi serta dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat dihargai demi perbaikannya di masa yang akan datang. Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua pihak.

Badung, Juli 2023

Penulis



## ABSTRAK

Maharani, Putu Putri Maharani. (2023). *Implementasi Green Human Resources Management pada Swiss-Belhotel Rainforest*. Skripsi: Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

Skripsi ini telah disetujui dan diperiksa oleh Pembimbing I: Dr. I Ketut Suarja dan Pembimbing II: Drs. I Gusti Sutarma, M. Hum.

Kata Kunci: Implementasi, Green Human Resources Management

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis implementasi Green Human Resource Management pada Swiss-Belhotel Rainforest. Swiss-Belhotel Rainforest merupakan salah satu hotel *chain* yang dinaungi oleh perusahaan Swiss-Belhotel International. Konsep dari Swiss-Belhotel Rainforest yaitu bernuansa hutan hujan yang asri dan tenang. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Berdasarkan indikator green human resource management yaitu *Green Job Design* dan *anlysis*, *Green human resources planning*, *Green Recruitment*, *Green Selection*, *Green Induction*, *Green Training and Development*, *Green performance evaluation*, *Green Reward and Compensation*, *Green Health and Safety Management*, *Green employee discipline management*, *Green Employee relation* menyatakan bahwa setiap indikator memiliki peranan masing-masing dalam penerapan *Green Human Resources Management*. Jika masing-masing indikator tersebut diterapkan secara maksimal maka memberikan dampak yang baik terhadap kinerja lingkungan Swiss-Belhotel Rainforest. Dapat disimpulkan bahwa Implementasi Green Human Resources Management pada Swiss-Belhotel Rainforest telah menerapkan praktik Green Human Resources Management namun masih belum spesifik secara keseluruhan. Sedangkan pembahasan mengenai “Indikator yang belum maksimal serta kendalanya” dapat ditarik kesimpulan dari hasil wawancara bersama key informant maka ditemukan beberapa point yang belum maksimal diantaranya yaitu kurang maksimal mengenai pemaparan job description dan job spesifikasi secara khusus, kurangnya kebijakan dalam memberikan penghargaan serta apresiasi kepada para karyawan dan kurangnya program kegiatan kepada karyawan yang mengarah kepada lingkungan.

## ABSTRACT

Maharani, Putu Putri. (2023). *Implementation of Green Human Resources Management at Swiss-Belhotel Rainforest*. Undergraduate Thesis: Tourism Business Management, Tourism Department, Politeknik Negeri Bali.

This undergraduate thesis has been supervised and approved by Supervisor I: Dr. I Ketut Suarja, M.Si, and Supervisor II: Drs. I Gusti Sutarma, M. Hum.

Key Informant: Implementation, Green Human Resources Management

This research was conducted with the aim of analyzing the implementation of Green Human Resource Management at the Swiss-Belhotel Rainforest. Swiss-Belhotel Rainforest is a hotel chain under the auspices of the Swiss-Belhotel International company. The Swiss-Belhotel Rainforest concept is a beautiful and serene rainforest feel. This study's data collection methods were interviews, observation, and documentation. The data analysis technique used is descriptive qualitative. Based on green human resource management indicators, namely Green Job Design and analysis, Green human resource planning, Green Recruitment, Green Selection, Green Induction, Green Training and Development, Green performance evaluation, Green Reward, and Compensation, Green Health and Safety Management, Green management of employee discipline, Green Employee Relations states that each indicator has its own role in the implementation of Green Human Resources Management. If each of these indicators is implemented optimally, it will positively impact Swiss-Belhotel Rainforest's environmental performance. It can be concluded that the Implementation of Green Human Resources Management at Swiss-Belhotel Rainforest has implemented Green Human Resources Management practices but is still not specific in its entirety. While the discussion regarding "Indicators that are not optimal and their constraints" can be concluded from the results of interviews with key informants, it was found that several points were not optimal, including not maximal exposure regarding job descriptions and job specifications in particular, the lack of policies in awarding and rewarding employees. employees and there is no program of activities for employees who are environmentally sound.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSYARATAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Implementasi .....	7
2.1.2 Hotel.....	8
2.1.3 Green Human Resources Management .....	9
2.2 Penelitian Sebelumnya .....	14
<b>BAB III</b> .....	<b>19</b>
3.1 Lokasi dan Periode Penelitian .....	19

3.2 Objek Penelitian .....	20
3.3 Identifikasi Variabel .....	20
3.4 Definisi Operasional Variabel .....	20
3.5 Jenis dan Sumber Data .....	23
3.5.1 Jenis Data .....	23
3.5.2 Sumber Data .....	24
3.6 Metode Penentuan Informan .....	25
3.7 Metode Pengumpulan Data .....	25
3.8 Teknik Analisis Data .....	26
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>28</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	28
4.1.1 Sejarah Singkat Swiss-Belhotel Rainforest .....	28
4.1.2 Bidang Usaha dan Fasilitas Hotel .....	28
4.1.3 Struktur dan Organisasi .....	34
4.2 Hasil dan Pembahasan .....	40
4.2.1 Implementasi <i>GHRM</i> pada Swiss-Belhotel .....	40
4.2.2 Indikator <i>GHRM</i> kendala Penerapannya .....	55
<b>BAB V .....</b>	<b>57</b>
5.1 Simpulan .....	57
5.2 Saran .....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>59</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>62</b>
Lampiran 1 Pedoman Wawancara .....	63
Lampiran 2 Wawancara bersama para Informan .....	78

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1. 1 Kunjungan Wisatawan .....	2
Tabel 3. 1 Indikator GHRM .....	21

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 <i>Deluxe Room</i> .....	29
Gambar 4. 2 <i>Grand Deluxe Room</i> .....	30
Gambar 4. 3 <i>Junior Suite Room</i> .....	30
Gambar 4. 4 <i>Executive Suite Room</i> .....	31
Gambar 4. 5 <i>Gym and Spa</i> .....	33
Gambar 4. 6 <i>Swimming Pool</i> .....	34
Gambar 4. 7 <i>Job Vacancies</i> .....	44
Gambar 4. 8 Form Lamaran kerja .....	47
Gambar 4. 9 Kegiatan K3.....	49
Gambar 4. 10 kegiatan evaluasi .....	50
Gambar 4. 11 Sosialisasi Edabu.....	55



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Pedoman Wawancara .....	63
Lampiran 2 Wawancara bersama para Informan .....	78

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri pariwisata telah memengaruhi kehidupan masyarakat dan lingkungan sekitar baik dalam skala kecil maupun dalam skala besar (Rahmi, 2016). Contohnya perkembangan perekonomian terhadap masyarakat dan kontribusi yang signifikan terhadap perolehan devisa negara.

Pariwisata merupakan sebuah kegiatan yang berkaitan dengan perjalanan wisata yang dilakukan secara berulang-ulang dan berkeliling tempat wisata baik secara terencana maupun tidak terencana. Dalam kegiatan pariwisata terdapat jasa-jasa yang digunakan untuk mendukung pariwisata mulai dari *tour guide*, menyediakan tempat makanan dan minuman seperti *cafe*, restoran, bar, *lounge*, dan pusat oleh-oleh. Selain menawarkan jasa, kegiatan pariwisata juga menawarkan tempat untuk beristirahat, tempat untuk rekreasi, tempat untuk mempelajari budaya daerah yang dikunjungi, tempat untuk melakukan petualangan yang nantinya akan memberikan kesan dan pengalaman tersendiri bagi para wisatawan.

Bali merupakan salah satu pulau yang ada di Indonesia yang memiliki beragam budaya, panorama alam dan keramahtamahan penduduknya. Bahkan sesuai dengan yang dilansir oleh Kompas.com, Bali pernah dinobatkan sebagai destinasi paling populer di dunia dan Asia pada tahun 2021 menurut penghargaan *Traveler's Choice Best of Best 2021* oleh situs perjalanan *Trip Advisor*. Selain itu, Bali juga mendapatkan julukan seperti *The Last Paradise* dan Pulau Seribu Pura. Untuk itu, pembangunan kepariwisataan yang dikembangkan adalah pariwisata



budaya yang bersumber pada Agama Hindu seperti yang tertuang dalam perda No. 3 tahun 2020 (Dharmawan et al., 2014). Dengan keanekaragaman budaya, keramahtamahan penduduknya tersebut menjadikan Pulau Bali sebagai salah satu tujuan wisata favorit di dunia. Terbukti dengan data kunjungan wisatawan ke Bali seperti tabel berikut:

*Tabel 1. 1 Kunjungan Wisatawan ke Bali tahun 2018-2022*

Tahun	Jumlah wisatawan
2018	6.070 473
2019	6.275 210
2020	1.069 473
2021	51
2022	2.155 747

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Bali, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas disebutkan bahwa kunjungan wisatawan ke Bali sempat mengalami penurunan yang cukup signifikan sebagai akibat pandemi-19. Keberadaan jumlah kunjungan wisatawan selama masa pandemi tersebut jumlahnya sangat rendah, namun seiring dengan berkurangnya dampak pandemi-19 kunjungan wisatawan ke Bali mulai meningkat. Peningkatan jumlah kunjungan wisatawan di Bali akan berdampak terhadap perkembangan sarana akomodasi seperti *homestay*, *villa*, *resort*, dan hotel. Dengan begitu perekonomian di Bali akan semakin membaik karena mengingat sebagian masyarakatnya bermatapencarian pada bidang pariwisata yang dituntut untuk tetap kreatif, inovatif, dan menjaga

kualitas. Selain itu, pelaku usaha yang bergerak dalam bidang industri ini harus bisa memanfaatkan pasar yang ada secara efektif dengan menciptakan *image* yang baik kepada wisatawan. Perkembangan pariwisata juga berhubungan dengan adanya peningkatan jumlah wisatawan yang akan menginap di sarana akomodasi tersebut.

Hotel merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha jasa pelayanan wisatawan yang dilengkapi dengan pelayanan makan dan minuman, serta fasilitas lainnya. Jumlah pembangunan hotel di wilayah Bali dari tahun ke tahun selalu mengalami peningkatan yang sangat signifikan. Tingginya jumlah pembangunan hotel di Bali akan berdampak pada lingkungan sekitar. Penerapan konsep yang ramah lingkungan dan sadar akan pentingnya menjaga lingkungan menjadi keharusan bagi para pengelola hotel dalam menjalankan bisnisnya. Melalui konsep ramah lingkungan tersebut dapat dijadikan sebagai investasi jangka panjang untuk menciptakan kualitas pelayanan.

Pelestarian lingkungan alam selama beberapa dekade terakhir ini sudah menjadi isu yang sangat penting. Seiring berjalannya waktu setiap industri mulai memberlakukan praktik menjaga lingkungan melalui *Green Human Resources Management* (GHRM). Penerapan konsep bisnis hijau dapat meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan yang berpengaruh terhadap penghematan finansial yang lebih besar. Pelestarian lingkungan secara bertahap akan mengacu pada hasil lingkungan hotel dari kegiatan yang diterapkannya untuk mengurangi efek negatif terhadap lingkungan (Isrososiawan et al., 2020).

GRHM dinyatakan sebagai keterlibatan semua kegiatan dalam pengembangan, implementasi dan pemeliharaan sistem yang berkelanjutan yang

bertujuan membuat karyawan organisasi menjadi ramah lingkungan (Owino & Kwasira, 2016). Definisi lain juga disampaikan oleh (Arulrajah et al., 2015b) GRHM mengacu pada kebijakan, praktik, dan sistem yang menjadikan karyawan organisasi menjadi hijau untuk kepentingan individu, masyarakat, lingkungan alam, dan bisnis. Praktik atau implementasi GRHM meliputi: perencanaan sumber daya manusia, analisis dan desain pekerjaan hijau, rekrutmen hijau, seleksi hijau, induksi hijau, evaluasi kinerja hijau, pelatihan hijau, kompensasi hijau, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), disiplin karyawan hijau, Pemutusan Hubungan Karyawan (PHK). Alasan pentingnya perhotelan menerapkan GHRM yaitu untuk memperoleh SDM yang unggul dan kompetitif yang berkaitan dengan keberlangsungan lingkungan (Zurnali & Sujanto, 2020).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas, salah satu hotel di Bali yang sudah menerapkan konsep *green* adalah Swiss-Belhotel Rainforest yang berlokasi di Jl. Sunset Road No.101, Kuta, Kec. Kuta, Kabupaten Badung, Bali. Swiss-Belhotel Rainforest ini merupakan salah satu hotel bintang 4 *Chain* yang sudah mulai menerapkan konsep *green*, mempertahankan keharmonisan baik dari sisi manusia, budaya dan alamnya sehingga mampu berjalan dengan baik dan berkelanjutan atau *Sustianable*. Konsep *green* ini berhubungan dengan masalah lingkungan. Untuk memenuhi ekspektasi terhadap masalah lingkungan serta menerapkan praktik bisnis yang berkelanjutan salah satunya yang dilakukan oleh Swiss-Belhotel Rainforest adalah penerapan praktik GRHM. Tujuannya adalah untuk mencapai keunggulan serta persaingan industri. Saat ini GRHM telah menjadi strategi bisnis utama bagi organisasi yang substansial karena

pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran aktif dalam lingkungan kerja. GRHM adalah program yang membantu menciptakan tenaga kerja hijau yang dapat memahami dan menghargai budaya hijau dalam suatu organisasi yang membutuhkan keterampilan teknis dan manajemen tingkat tinggi pada karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Implementasi Green Human Resources Management Pada Swiss-Belhotel Rainforest.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi *Green Human Resources Management* pada Swiss-Belhotel Rainforest?
2. Indikator *Green Human Resources Management* mana yang belum maksimal diterapkan dan kendala penerapannya pada Swiss-Belhotel Rainforest?

POLITEKNIK NEGERI BALI

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis implementasi *Green Human Resources Management* pada Swiss-Belhotel Rainforest.
2. Menganalisis indikator *Green Human Resources Management* yang belum maksimal diterapkan dan kendala penerapannya pada Swiss-Belhotel Rainforest.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan mengenai pariwisata dalam bidang hotel khususnya teori-teori yang berkaitan dengan implementasi *Green Human Resources Management*.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi peneliti

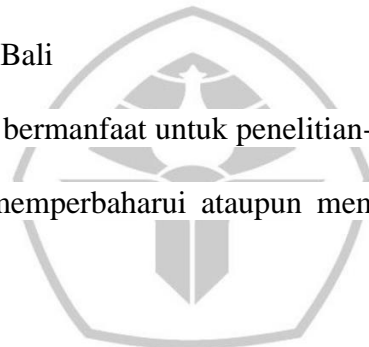
Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai implementasi *Green Human Resources Management*.

#### b. Bagi Politeknik Negeri Bali

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang serupa bertujuan untuk memperbaharui ataupun memperbaiki kekurangan pada penelitian ini.

#### c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan agar lebih baik kedepannya dalam mengimplementasikan *Green Human Resources Management*.



JURUSAN PARIWISATA

POLITEKNIK NEGERI BALI

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Implementasi Green Human Resources Management pada Swiss-Belhotel Rainforest” maka dapat ditarik kesimpulan pada rumusan masalah pertama yaitu, Swiss-Belhotel Rainforest telah menerapkan praktik Green Human Resources Management, namun masih belum spesifik secara keseluruhan.

Pada rumusan masalah kedua dengan pembahasan mengenai “Indikator yang belum maksimal serta kendalanya” dapat ditarik kesimpulan dari hasil wawancara bersama *key informant* maka ditemukan beberapa point yang belum maksimal diantaranya yaitu kurang maksimal mengenai pemaparan job description dan job specification secara khusus, kurangnya kebijakan dalam memberikan penghargaan serta apresiasi kepada para karyawan dan kurangnya program kegiatan kepada karyawan yang mengarah kepada lingkungan.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta simpulan yang telah diuraikan maka ada beberapa saran yang ingin penulis sampaikan antara lain:

1. Pihak hotel harus lebih sering mengadakan kegiatan yang bertemakan dengan green, atau peduli dengan lingkungan. Harus berupa praktik tidak hanya teori saja. Misalnya; kegiatan menanam bakau, atau menanam tanaman hijau untuk disekitaran hotel.

2. Dalam meningkatkan peningkatan unsur green di hotel maka harus lebih memperhatikan mengenai pengetahuan dan kepedulian disetiap karyawannya. Hotel harus lebih peduli atas pencapaian apa saja yang telah dicapai oleh para karyawannya dan harus bisa lebih mengapresiasi dari hasil kinerja karyawannya. Dengan begitu mampu menciptakan hubungan timbal balik antara karyawan dengan pihak hotel dengan baik.
3. Pihak hotel sebaiknya lebih memfokuskan posisi atau kriteria karyawan yang memiliki konsep hijau atau peduli lingkungan, dengan begitu akan menciptakan sumber daya manusia yang hijau serta mampu menggerakkan sikap kepedulian karyawan terhadap lingkungan.



JURUSAN PARIWISATA  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent Business & Management*, 2(1), 1030817.
- Ali, M. C., Islam, K. M. A., Chung, S.-J., Zayed, N. M., & Afrin, M. (2020). A Study of Green Human Resources Management (GHRM) and Green Creativity for Human Resources Professionals. *International Journal of Business and Management Future*, 4(2), 57–67.
- Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2015a). Green Human Resource Management Practices : A Review Literature Review on Green HRM Practices. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1), 1–16.
- Arulrajah, A. A., Opatha, H., & Nawaratne, N. N. J. (2015b). *Green human resource management practices: A review*.
- Astuti, M., & Wahyuni, H. C. (2018). Strategi implementasi green human resource management pada Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM). *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(2), 121–128.
- Dharmawan, I. M. A., Sarjana, I. M., & Yudhari, I. (2014). Strategi Pengembangan Desa Wisata di Desa Belimbing Kecamatan Pupuan Kabupaten Tabanan. *Jurnal Agribisnis Dan Agrowisata*, 3(1), 1–11.
- Firdaus, A. Y., & Hakim, M. A. (2013). Penerapan “acceleration to improve the quality of human resources” dengan pengetahuan, pengembangan, dan persaingan sebagai langkah dalam mengoptimalkan daya saing Indonesia di MEA 2015. *Economics Development Analysis Journal*, 2(2).
- Gade, F. (2014). Implementasi Metode Takrar Dalam Pembelajaran Menghafal Al-Qurân<sup>TM</sup> an. *JURNAL ILMIAH DIDAKTIKA: Media Ilmiah Pendidikan Dan Pengajaran*, 14(2).
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2020). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. *Jurnal Co Management*, 3(2), 457–470.
- Mamonto, N., Sumampow, I., & Undap, G. (2018). Implementasi Pembangunan



- Infrastruktur Desa Dalam Penggunaan Dana Desa Tahun 2017 (Studi) Desa Ongkaw Ii Kecamatan Sinonsayang Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Eksekutif*, 1(1).
- Martha, E., & Kresno, S. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Press.
- Masri, H. A., & Jaaron, A. A. M. (2017). Assessing green human resources management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 143, 474–489.
- Owino, W., & Kwasira, J. (2016). Influence of selected green human resource management practices on environmental sustainability at Menengai Oil Refinery Limited Nakuru, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 4(3), 19–27.
- Purnama, N. D., & Nawangsari, L. C. (2019). Pengaruh green human resource management terhadap sustainability business: Pendekatan Konsep. *Prosiding Seminar Nasional Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi*, 32–39.
- Purnomo, A. K. (2021). Analisis Penerapan Green Human Resource Management Pada Perusahaan Tekstil. *Mbia*, 20(2), 177–185.
- Rahmi, S. A. (2016). Pembangunan Pariwisata Dalam Perspektif Kearifan Lokal. *Reformasi*, 6(1).
- Razab, N. R., & Purwanto, A. (2019). Sistem Akuntansi dan HRD pada Hotel Mutiara Sampit Berbasis Web (Studi Kasus pada Hotel Mutiara Sampit). *Jurnal Penelitian Dosen FIKOM (UNDA)*, 10(2).
- Ridder, H.-G. (2014). *Book Review: Qualitative data analysis. A methods sourcebook* (Vol. 28, Issue 4). Sage publications Sage UK: London, England.
- Sathyapriya, J., Kanimozhi, R., & Adhilakshmi, V. (2013). Green HRM-Delivering high performance HR systems. *International Journal of Marketing and Human Resource Management*, 4(2), 19–25.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. literasi media publishing.
- Slamet riyanto, aglis andhita hatmawan. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, K.* (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan*

R&D.

Syawal, F. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Kendari. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo.*

Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31–55.

Utama, I. (2014). *Pengantar Industri Pariwisata. Yogyakarta: Deepublish.*

Yusoff, Y. M., Ramayah, T., & Othman, N.-Z. (2015). Why examining adoption factors, HR role and attitude towards using E-HRM is the start-off in determining the successfulness of green HRM. *Journal of Advanced Management Science Vol*, 3(4).

Zurnali, C., & Sujanto, A. (2020). Pentingnya Green Human Resource Management Pada Perusahaan Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 16(2).



JURUSAN PARIWISATA  
POLITEKNIK NEGERI BALI