

**IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCE*  
*MANAGEMENT* PADA BINTAN RESORT  
CAKRAWALA (BRC) DI LAGOI**

**SKRIPSI**

**NIKI AISYA  
NIM : 18612170**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2022**

**IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCE*  
*MANAGEMENT* PADA BINTAN RESORT  
CAKRAWALA (BRC) DI LAGOI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas dan Memenuhi  
Syarat – Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen

OLEH

**NIKI AISYA  
NIM : 18612170**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2022**

**HALAMAN PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI**  
**IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* PADA**  
**BINTAN RESORT CAKRAWALA (BRC) DI LAGOI**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : NIKI AISYA  
NIM :18612170

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



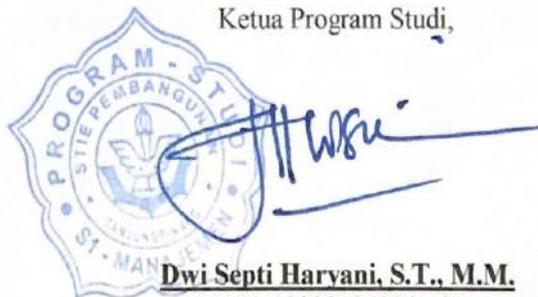
**Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc**  
NIDN. 1021029102/Lektor

Pembimbing Kedua,



**Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M**  
NIDN. 1011088902/Lektor

Menyetujui,  
Ketua Program Studi,



**Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.**  
NIDN. 1002078602/Lektor

**Skripsi Berjudul**

**IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* PADA  
BINTAN RESORT CAKRAWALA (BRC) DI LAGOI**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : NIKI AISYA

NIM :18612170

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal  
Enam Belas Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua dan  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

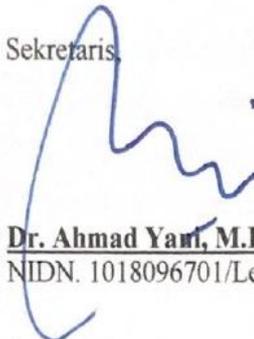
Panitia Komisi Ujian

Ketua,



**Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.**  
NIDN. 1021029102/Lektor

Sekretaris,



**Dr. Ahmad Yant, M.Kes., M.M.**  
NIDN. 1018096701/Lektor

Anggota,



**Surva Kusumah, S.Si., M.Eng.**  
NIDN. 1022038001/Lektor

Tanjungpinang, 16 Agustus 2022  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,  
Ketua,



**Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA**  
NIDN. 1029127801/Lektor

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Niki Aisyah  
Nim : 18612170  
Tahun Angkatan : 2018  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,87  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Implementasi *Green Human Resource Management* Pada Bintang Resort Cakrawala (BRC) Di Lagoi

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 16 Agustus 2022

Penyusun,



**NIKI AISYA**  
**NIM : 18612170**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Alhamdulillah wassyukurillah wanikmatullah warahmatullah*

Sujud syukur kusembahkan kepada-Mu ya Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang.

*Shalawat beserta salam kuhadiahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW.*

Sebagai tanda cinta, syukur dan terima kasih yang tidak terhingga, skripsi ini saya persembahkan untuk keluarga tercinta terutama orangtua saya

Bapak (Mustam) dan Ibu (Elpi)

Terima kasih karena telah mendoakan, membesarkan, mendidik, memberikan dukungan serta menyayangiku hingga saat ini. Tidak pernah berhenti untuk selalu memberikan motivasi dan nasihat kepadaku agar selalu semangat dalam mengerjakan apapun terutama ketika mengerjakan skripsi ini.

Terima kasih juga untuk kakak saya (Nika Manisya) dan adik-adik saya (Nisya Marsanda, Mardela Tasya dan Marfiza Thalisyia) yang telah mendoakan dan selalu mendukung saya selama saya kuliah.

Dan juga, saya persembahkan skripsi ini kepada Almamaterku, tempat dimana diri ini menimba ilmu pengetahuan, **Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)**

**Pembangunan Tanjungpinang.**

## **HALAMAN MOTTO**

"Allah akan mengangkat derajat orang-orang yang beriman dan orang-orang yang  
berilmu di antara kamu sekalian."

**(Q.S Al-Mujadillah: 11)**

"Bersungguh-sungguhlah engkau dalam menuntut ilmu, jauhilah kemalasan dan  
kebosanan karena jika tidak demikian engkau akan berada dalam bahaya  
kesesatan."

**(Abu Hamid Al Ghazali)**

“Jangan takut jatuh, karena yang tidak pernah memanjatlah yang tidak pernah  
jatuh. Jangan takut gagal, karena yang tidak pernah gagal hanya  
orang-orang yang tidak pernah melangkah.”

**(Buya Hamka)**

*“I think the biggest love is the love for oneself, so if you want to love others, you  
should love yourself first.”*

**(Kim Nam Joon – RM BTS)**

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karunia-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* PADA BINTAN RESORT CAKRAWALA (BRC) DI LAGOI”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) Program studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam penyusunan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung dan turut serta membantu mulai dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

6. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc. selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberi arahan, saran, dan perbaikan terhadap penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, ketelitian dalam penulisan skripsi ini, dan memberikan arahan serta bimbingan.
8. Seluruh Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang selama perkuliahan telah memberikan banyak ilmu dan pengetahuan baru untuk saya dan Seluruh Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Bapak Anton Setiawan selaku *Head of Human Resources* Bintang Resort Cakrawala (BRC) yang telah memberikan saya izin untuk melakukan penelitian di Bintang Resort Cakrawala (BRC) Lagoi, dan seluruh anggota karyawan yang telah bersedia membantu saya dalam penelitian ini.
10. Ibu Mirza Ayunda Pratiwi, S.E., M.Sc. selaku dosen yang saya hormati, cintai dan sayangi, terima kasih karena telah meluangkan waktu, memberikan motivasi dan konsultasi judul skripsi sampai dapat menyelesaikan skripsi.
11. Kepada seluruh anggota keluarga khususnya kedua orang tua saya yang saya cintai yaitu Bapak Mustam dan Ibu Elpi serta kakak dan adik-adik saya yang tiada hentinya memberikan dukungan dan doa sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

12. Untuk teman-teman terdekat saya Leny Santika dan Ervan Ardian yang telah membantu saya dan mendengarkan segala keluh kesah serta memberikan dukungan dan semangat.

13. Teman-teman seperjuangan angkatan 2018, yang telah membantu dan memberikan dukungan dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan-kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya mahasiswa-mahasiswi Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 16 Agustus 2022

Penulis

**NIKI AISYA**  
**NIM : 18612170**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1. Kegunaan Teoritis .....	8
1.4.2. Kegunaan Praktis .....	9
1.5. Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1. Tinjauan Teori .....	11
2.1.1. Manajemen .....	11
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	11
2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen.....	11
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12

2.1.2.1.	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.2.2.	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.2.3.	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.3.	<i>Green Human Resource Management</i> .....	17
2.1.3.1.	Pengertian <i>Green Human Resource Management</i> .....	17
2.1.3.2.	Manfaat <i>Green Human Resource Management</i> .....	18
2.1.3.3.	Dimensi <i>Green Human Resource Management</i> .....	19
2.2.	Kerangka Pemikiran .....	24
2.3.	Penelitian Terdahulu.....	25

**BAB III METODE PENELITIAN .....** **30**

3.1.	Jenis Penelitian .....	30
3.2.	Jenis Data.....	30
3.2.1.	Data Primer .....	30
3.2.2.	Data Sekunder .....	31
3.3.	Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.4.	Populasi dan Sampel.....	33
3.4.1.	Populasi .....	33
3.4.2.	Sampel.....	34
3.5.	Definisi Operasional Variabel .....	35
3.6.	Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	36
3.6.1.	Teknik Pengolahan Data .....	36
3.6.2.	Uji Kualitas Data.....	38
3.6.2.1	Uji Kredibilitas.....	38

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....** **39**

4.1.	Hasil Penelitian.....	39
4.1.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	39
4.1.1.1.	Profil PT. Bintang Resort Cakrawala.....	39
4.1.1.2.	Visi dan Misi PT. Bintang Resort Cakrawala .....	40
4.1.1.3.	Struktur Organisasi PT. Bintang Resort Cakrawala.....	41

4.1.1.4. Karakteristik Informan .....	42
4.1.2. Teknik Pengolahan Data .....	42
4.1.2.1. Reduksi Data .....	43
4.1.2.2. Penyajian Data .....	77
4.2. Pembahasan .....	79
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>106</b>
5.1. Kesimpulan.....	106
5.2. Saran .....	106

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

***CURRICULUM VITAE***

## DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.1	Populasi.....	34
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 4.1	Karakteristik Informan.....	42
Tabel 4.2	Reduksi Data Berdasarkan <i>Green</i> Rekrutmen .....	43
Tabel 4.3	Reduksi Data Berdasarkan <i>Green</i> Seleksi .....	50
Tabel 4.4	Reduksi Data Berdasarkan <i>Green</i> Pelatihan dan Pengembangan.....	55
Tabel 4.5	Reduksi Data Berdasarkan <i>Green</i> Evaluasi Kinerja .....	62
Tabel 4.6	Reduksi Data Berdasarkan <i>Green</i> Penghargaan .....	66
Tabel 4.7	Reduksi Data Berdasarkan <i>Green Employee Relations</i> .....	70
Tabel 4.8	Penyajian Data .....	77

## DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 1.1	Peta Wilayah Bintan <i>Beach International Resort</i> .....	4
Gambar 1.2	Kegiatan Penanaman <i>Mangrove</i> .....	5
Gambar 1.3	Kegiatan Aksi Bersih Pantai .....	6
Gambar 1.4	<i>Job Vacancy</i> .....	7
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. BRC .....	41
Gambar 4.2	Dokumentasi <i>Job Vacancy</i> di <i>Official Web BRC</i> .....	82
Gambar 4.3	Dokumentasi Iklan Lowongan di Media Sosial .....	82
Gambar 4.4	Dokumentasi <i>Virtual Interview</i> .....	87
Gambar 4.5	Dokumentasi <i>Virtual Training</i> .....	90
Gambar 4.6	Dokumentasi Ruang <i>Office HR</i> .....	91
Gambar 4.7	Dokumentasi Limbah B3 .....	93
Gambar 4.8	Dokumentasi Audit Lingkungan (Audit Nyamuk).....	93
Gambar 4.9	Dokumentasi Limbah Kompos.....	94
Gambar 4.10	Dokumentasi <i>Fire Safety Training</i> .....	95
Gambar 4.11	Dokumentasi <i>Reward Kebersihan</i> .....	97
Gambar 4.12	Dokumentasi Penanaman <i>Mangrove &amp; WCD</i> .....	100
Gambar 4.13	Dokumentasi <i>Survey Penyusutan</i> .....	101
Gambar 4.14	Dokumentasi Tumbler dan Penggunaan Tupperware .....	103

## **DAFTAR LAMPIRAN**

No	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Pedoman Wawancara
Lampiran 2	: Rekapitulasi Hasil Wawancara
Lampiran 3	: Surat Keterangan Objek Penelitian
Lampiran 4	: Dokumentasi Data Pendukung
Lampiran 5	: Dokumentasi
Lampiran 6	: Hasil Plagiarisme

## ABSTRAK

### IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* PADA BINTAN RESORT CAKRAWALA (BRC) DI LAGOI

Niki Aisyah. 18612170. S1 Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Email: [nikiaisyah07@gmail.com](mailto:nikiaisyah07@gmail.com)

Saat ini, *Green Human Resource Management* (GHRM) dipandang penting untuk usaha peningkatan keberlanjutan lingkungan. GHRM merupakan suatu kebijakan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan dengan melibatkan aspek lingkungan untuk menjaga kelestarian alam dalam pengelolaan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi GHRM pada Bintang Resort Cakrawala (BRC) di Lagoi. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 7 orang informan dengan menggunakan teknik sampel *nonprobability* yaitu *purposive sampling*.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Objek dalam penelitian ini adalah departemen *Human Resource* (HR) PT. Bintang Resort Cakrawala (BRC) di Lagoi. Pengumpulan data dilakukan dengan tiga cara yaitu wawancara, studi pustaka dan dokumentasi. Di mana informan menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan *green human resource management*.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa BRC sudah secara bertahap mengimplementasikan GHRM, hal ini berkaitan dengan enam dimensi dari Irmawati & Trihardjanti (2020) yaitu *green* rekrutmen, *green* seleksi, *green* pelatihan dan pengembangan, *green* evaluasi kinerja, *green* penghargaan dan *green* *employee relations*. *Green Human Resource Management* (GHRM) yang sudah mulai diimplementasikan secara penuh yaitu *green* seleksi, *green* pelatihan dan pengembangan, dan *green* *employee relations*. Sedangkan GHRM yang belum diimplementasikan secara penuh yaitu pada *green* rekrutmen: unsur lingkungan belum menjadi kriteria utama rekrutmen, pada *green* evaluasi kinerja: dalam penilaian kinerja unsur lingkungan belum menjadi penilaian, dan pada *green* penghargaan/*reward*: belum diberikan insentif untuk karyawan yang berkontribusi atau berperilaku peduli lingkungan.

Kata Kunci : *Green Human Resource Management*, *Green HRM*, GHRM.

Dosen Pembimbing I : Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc

Dosen Pembimbing II : Eka Kurnia Saputra, S.E., M.M

## **ABSTRACT**

### **IMPLEMENTATION OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AT BINTAN RESORT CAKRAWALA (BRC) IN LAGOI**

Niki Aisya. 18612170. S1 Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)  
Pembangunan Tanjungpinang. Email: [nikiaisya07@gmail.com](mailto:nikiaisya07@gmail.com)

*Currently, Green Human Resource Management (GHRM) is seen as important for efforts to improve environmental sustainability. GHRM is a company policy in managing human resources in a sustainable manner by involving environmental aspects to preserve nature in the company's management. The purpose of this study was to find out how the implementation of GHRM at the Bintan Resort Cakrawala (BRC) in Lagoi. This study used a sample of 7 informants using a non-probability sampling technique, namely purposive sampling.*

*The method used in this research is qualitative method. The object of this research is the Human Resource (HR) department of PT. Bintan Resort Cakrawala (BRC) in Lagoi. Data was collected in three ways, namely interviews, literature study and documentation. Where informants answer questions related to green human resource management.*

*Based on the results of the study, it can be concluded that BRC has gradually implemented GHRM, this is related to the six dimensions of Irmawati & Trihardjanti (2020) namely green recruitment, green selection, green training and development, green performance evaluation, green reward and green employee relations. Green Human Resource Management (GHRM) which has begun to be fully implemented, namely green selection, green training and development, and green employee relations. Meanwhile, GHRM has not been fully implemented, namely in green recruitment: environmental elements have not become the main criteria for recruitment, in green performance evaluation: in performance appraisal environmental elements have not been assessed, and in green reward: incentives have not been given to employees who contribute or behave environmental care.*

*Keyword : Green Human Resource Management, Green HRM, GHRM.*

*Supervisor I : Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc*

*Supervisor II : Eka Kurnia Saputra, S.E., M.M*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Usia bumi yang semakin tua dan jumlah penduduk yang terus bertambah membuat kondisi alam memprihatinkan. Kristanti (2015) dari Liputan 6 menyatakan bahwa usia bumi saat ini lebih dari 4,54 miliar tahun diukur berdasarkan penanggalan radiometrik meteorit, planet bumi tempat manusia berada dan bergantung hidup sudah teramat tua, rusak dan padat. Kompas.com (2014) juga menyatakan bahwa bumi semakin tua ditambah bebannya menjadi semakin berat. Jumlah penduduk semakin banyak, kondisi alam juga banyak yang rusak karena polusi. Polusi udara, polusi di laut, sungai dan danau. Untuk mengatasi hal tersebut di Indonesia membuat rancangan *Sustainable Development Goals* (SDGs) atau disebut juga dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan.

SDGs merupakan visi terhadap keadaan dunia pada tahun 2030 yang berisikan 17 tujuan utama dan 169 target tujuan. Perhatian masyarakat global mengenai penanganan perubahan iklim diwujudkan dalam SDGs 13 yaitu aksi mendesak untuk memerangi perubahan iklim dan dampaknya. Perhatian masyarakat global lainnya juga mengenai menjaga ekosistem laut diwujudkan dalam SDGs 14 yaitu mengkonservasi atau melestarikan dan memanfaatkan secara berkelanjutan sumber daya kelautan dan samudera untuk pembangunan berkelanjutan (Sdg2030indonesia.org, n.d.). Oleh karena itu, SDGs tidak hanya berfokus untuk pembangunan manusia tetapi juga pembangunan ekonomi yang ramah lingkungan dan pembangunan lingkungan hidup.

Pembangunan berkelanjutan memberikan keseimbangan antara pemenuhan kehidupan yang ada saat ini dan tidak membahayakan keadaan lingkungan sehingga kualitas kehidupan terasa aman dan sumber daya alam pun tetap terjaga dan bermanfaat untuk kehidupan pada generasi yang akan datang. Meningkatnya isu kerusakan lingkungan hidup, dan pemanasan *global* menjadi pemicu akan kesadaran etika lingkungan dalam upaya menyelamatkan bumi dan lingkungan yang terancam mengalami kerusakan (Salim & Agus, 2017). Pentingnya isu mengenai lingkungan hidup ini membuat perusahaan perlu menyesuaikan agar tercapainya target dari SDGs atau tujuan pembangunan berkelanjutan.

Langkah awal yang strategis untuk upaya penyelamatan lingkungan dan mendukung berjalannya SDGs adalah konsep ramah lingkungan (*Go Green*) (Purnama & Nawangsari, 2019). Tuntutan bisnis di era globalisasi menjadi pemicu kesadaran akan etika lingkungan sehingga pada perusahaan muncul konsep perusahaan yang ramah lingkungan (*Green Company*). Kesadaran ramah lingkungan diterapkan dalam berbagai bidang organisasi, dan salah satunya adalah dibidang sumber daya manusia. Dalam manajemen sumber daya manusia, penerapan perilaku ramah lingkungan disebut dengan istilah Praktik *Green Human Resource Management* (GHRM) (Salim & Agus, 2017).

GHRM merupakan kebijakan dari *Human Resource Management* dalam mempromosikan penggunaan sumber daya berkelanjutan untuk organisasi dan mempromosikan pentingnya lingkungan berkelanjutan (Isrososiawan *et al.*, 2020). Tentunya dengan melibatkan sumber daya manusia untuk mendukung praktik berkelanjutan dan kesadaran serta komitmen karyawan untuk masalah

keberlanjutan. GHRM penting untuk dipahami dan diimplementasikan karena GHRM sebagai langkah strategis untuk menghindari pemanasan *global* (Astuti *et al.*, 2018). Tujuan dari GHRM adalah untuk membentuk suatu budaya dan *green behaviour* (perilaku ramah lingkungan) dalam perusahaan (Purnama & Nawangsari, 2019).

Beberapa bentuk GHRM perusahaan antara lain dilaksanakan melalui manajemen kinerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan *benefit* serta budaya organisasi (Jackson dalam Kuria & Mose, 2019). Implementasi *Green HRM* dibutuhkan komitmen yang kuat baik dari manajemen tingkat atas maupun dari karyawannya. Untuk mengimplementasikan pada perusahaan, GHRM perlu dilakukan secara terstruktur dan keseluruhan proses pengelolaan tenaga kerja, mulai dari tahap rekrutmen sampai evaluasi, serta proses pelatihan dan pengembangan sebagai unsur terpenting (Astuti & Wahyuni, 2018). GHRM di Indonesia bisa dilakukan dari diterapkannya fungsi-fungsi MSDM, seperti *green rekrutmen dan seleksi*, *green analisis dan desain pekerjaan*, *green pelatihan dan pengembangan*, dan *green manajemen kinerja* (Zurnali & Sujanto, 2020).

Sektor yang paling dominan dan dapat diandalkan di provinsi Kepulauan Riau adalah sektor pariwisata (Purwanto, 2020). Terutama di daerah pulau Bintan yang kaya akan potensi alamnya. Sehingga dibidang pariwisata, dan kondisi alam yang eksotis menjadi peluang dan daya tarik untuk para wisatawan. Daerah yang memiliki banyak sekali potensi pariwisata adalah Kabupaten Bintan. Bahkan salah satu target *Wonderful Indonesia* berada di Kepulauan Riau yaitu Lagoi (Mustinda, 2020). Lagoi termasuk wisata alam yang bertaraf Internasional, karena pemerintah

melakukan kerja sama dengan negara asing untuk membangun objek wisata Lagoi dengan adanya investor dari negara asing.

*Resort-resort* yang ada di Lagoi melakukan kegiatan bisnis di wilayah Bintan Resort Cakrawala (BRC). BRC merupakan unit operasional dari Bintan Resorts International. Bintan Resort Cakrawala adalah anak perusahaan dari Gallant Venture, Ltd, Singapura. Yang telah beroperasi sejak tahun 1994 untuk mengelola Bintan Beach International Resorts (Bintan Resort Cakrawala, n.d.).

Bintan Resort Cakrawala adalah perusahaan pengembang utama yang memimpin semua *resort* untuk bekerja sama agar tercapainya tujuan bersama. Namun, Bintan Resort Cakrawala dan *resort-resort* yang berada di wilayah tersebut berada dibawah manajemen yang berbeda. BRC hanya sebagai pengelola kawasan secara umum. *Resort* Bintan telah diperuntukkan bagi perkembangan rekreasi dan pariwisata. Peta wilayah Bintan Beach International Resort dapat dilihat pada gambar 1.1.

**Gambar 1.1**  
**Peta Wilayah Bintan Beach International Resort**



Sumber: PT. Bintan Resort Cakrawala (2022)

Bintan Resort Cakrawala (BRC) adalah perusahaan yang peduli lingkungan. Dibuktikan dengan adanya 2 departemen yang khusus menangani masalah lingkungan di BRC yaitu departemen Kesehatan Lingkungan dan Keamanan (*Health Safety Environment/HSE*) dan departemen *Community Development* (CD) yang salah satu pilarnya adalah lingkungan. Melalui departemen tersebut, BRC melakukan berbagai kegiatan peduli lingkungan seperti penanaman *mangrove* (penanaman bibit bakau) dan aksi bersih sampah di pantai sekitar Lagoi seperti yang tampak pada gambar 1.2 dan 1.3.

**Gambar 1.2**  
**Kegiatan Penanaman *Mangrove***



Sumber: PT. Bintan Resort Cakrawala (2022)

**Gambar 1.3**  
**Kegiatan Aksi Bersih Pantai**



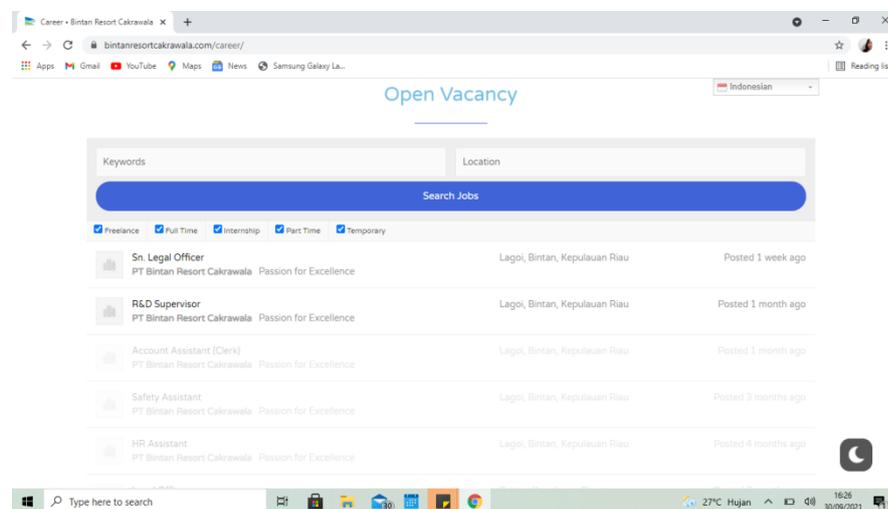
Sumber: PT. Bintang Resort Cakrawala (2022)

Konsep *green* tidak hanya terdapat di departemen HSE saja, tetapi mulai diterapkan menyeluruh, termasuk di bidang *human resource*. Departemen *human resource* mengarah pada GHRM dikarenakan kawasan pariwisata di Lagoi ini erat kaitannya dengan alam sehingga perlu untuk memiliki kesadaran mengenai pentingnya lingkungan dan berkontribusi pada program ramah lingkungan.

Berdasarkan hasil dari pra penelitian dengan mewawancarai salah satu perwakilan HR Bintang Resort Cakrawala (BRC) didapati bahwa departemen

*human resource* mulai melakukan *green* rekrutmen yaitu dengan meminimalisir lamaran pekerjaan yang sifatnya menggunakan kertas dan untuk lamaran pekerjaan proses rekrutmen dilakukan dengan *digital platform*. Lamaran pekerjaan dapat dikirimkan melalui *email* atau *apply via official website* PT. Bintan Resort Cakrawala dapat dilihat pada gambar 1.4 dimana proses rekrutmen dilakukan melalui *website* secara daring. Sementara itu, pada evaluasi kinerja dan pada pelatihan dan pengembangan Bintan Resort Cakrawala (BRC) sedang menuju arah untuk menerapkan *Green* HRM. Karena fenomena-fenomena tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui sudah sejauh mana penerapan/implementasi *Green* HRM di BRC.

**Gambar 1.4**  
**Job Vacancy**



Sumber: PT. Bintan Resort Cakrawala (2022)

Berdasarkan beberapa artikel dan jurnal dari berbagai portal pencarian, penelitian tentang GHRM masih terbatas. Penelitian yang mengamati GHRM ini masih belum banyak dibahas dan diteliti khususnya di Kepulauan Riau. Karena

masih belum banyak yang meneliti dan mengimplementasikan GHRM ini, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai hal tersebut. Dari uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* PADA BINTAN RESORT CAKRAWALA (BRC) DI LAGOI”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan masalah penelitian dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana implementasi *Green Human Resource Management* pada Bintang Resort Cakrawala (BRC) di Lagoi?”

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi *Green Human Resource Management* pada Bintang Resort Cakrawala (BRC) di Lagoi.

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan yang diharapkan dapat diambil dari penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori yang didapatkan dari bangku kuliah dalam bidang sumber

daya manusia dan diharapkan dapat menjadikan sebagai bahan masukan dalam mata kuliah manajemen, khususnya yang berkaitan dengan implementasi *Green Human Resource Management*.

#### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

##### **1. Bagi Peneliti**

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini dan menerapkan dalam permasalahan nyata khususnya dalam implementasi *Green Human Resource Management*.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada perusahaan khususnya Bintang Resort Cakrawala (BRC) untuk membuat sebuah keputusan dalam membuat kebijakan yang mendukung untuk mengimplementasikan *Green Human Resource Management* di perusahaan.

##### **3. Bagi STIE Pembangunan Tanjungpinang**

Dapat menjadi sebuah referensi atau pertimbangan kepada mahasiswa/mahasiswi yang ada di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang dalam menyelesaikan tugas yang berkaitan tentang implementasi *Green Human Resource Management*.

#### **1.5. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis bagi para pembaca dalam memahami penelitian ini. Masing-masing bab secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut :

**BAB I            PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisikan gambaran umum dari masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini mencakup teori-teori yang berkaitan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai tinjauan atau landasan teori dalam menganalisis pemecahan masalah yang telah dikemukakan. Teori-teori ini diambil dari beberapa sumber literatur dan buku-buku rujukan yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu.

**BAB III          METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampling, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

**BAB IV          HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

**BAB V            PENUTUP**

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dalam penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Asal kata Manajemen yaitu *management* yang berasal dari bahasa Inggris dengan kata kerja *to manage*, yang jika diartikan secara umum adalah mengurus. Menurut Susan (2019) manajemen adalah kegiatan individu dalam mengatur organisasi/perusahaan, lembaga atau sekolah yang bersifat manusia maupun non manusia, sehingga bisa tercapai tujuan secara efektif dan efisien.

Manajemen adalah ilmu mengenai upaya yang dilakukan manusia untuk memanfaatkan semua sumber daya yang dimiliki agar tercapai tujuan secara efektif dan efisien (Almasri, 2016). Berdasarkan beberapa definisi maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah kegiatan individu yang dilakukan manusia dalam mengatur dan memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

###### **2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen**

Untuk tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, manajemen perlu difungsikan sepenuhnya pada setiap perusahaan/organisasi. Fungsi-fungsi manajemen merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan dalam manajemen berdasarkan masing-masing fungsi dan mengikuti setiap tahapan-tahapan tertentu pada pelaksanaannya (Nashar, 2019). Menurut Masram & Mu'ah (2015) fungsi-fungsi manajemen antara lain:

1. Perencanaan, fungsi perencanaan yaitu fungsi bagaimana mengelola sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan dari fungsi ini adalah untuk mencari bagaimana cara atau jalan alternatif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan dengan meningkatkan kinerja dan sumber daya yang ada sebaik dan seefisien mungkin.
2. Pengarahan, fungsi pengarahan yaitu memberikan arahan agar seluruh tim dan sumber daya yang ada dapat bekerja untuk tercapainya tujuan bersama. Dan juga, menjalankan segala perencanaan yang telah dibuat agar dapat dijalankan dengan baik.
3. Pengorganisasian, fungsi pengorganisasian yaitu melakukan substruktur pekerjaan yang ada menjadi sub bagian yang kecil agar mudah dikerjakan oleh semua anggota tim. Memberikan fungsi nyata *the right man the right place* dan memastikan seluruh anggota dalam tim tersebut telah mendapatkan porsi dan pekerjaan yang sesuai.
4. Pengawasan, fungsi pengawasan yaitu memastikan bahwa seluruh kegiatan yang telah direncanakan dan diarahkan telah dikerjakan dengan baik dan benar serta sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat.

## **2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Samsuni (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Selanjutnya, menurut Susan (2019) Manajemen Sumber Daya

Manusia (MSDM) adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam organisasi, *employee* dan juga masyarakat.

Menurut Suhariadi (2013) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan untuk pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan yang kesemuanya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Adamy (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

#### **2.1.2.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Simamora (2017) tujuan manajemen sumber daya manusia (MSDM) secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi atau perusahaan mampu mencapai keberhasilan melalui kerja sama dan kontribusi yang aktif dari manusia.

Menurut Adamy (2016) tujuan manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi empat diantaranya adalah:

1. Tujuan Organisasional, yang difokuskan untuk dapat mengidentifikasi adanya manajemen sumber daya manusia dalam melakukan kontribusi/peran serta pencapaian efektivitas dari suatu organisasi.
2. Tujuan Fungsional, yang difokuskan untuk mempertahankan peran serta/ kontribusi dari departemen kepada setiap tingkat yang telah ditetapkan dengan kebutuhan perusahaan/organisasi.
3. Tujuan Sosial, yang difokuskan untuk memberikan respon secara etis dan sosial mengenai setiap kebutuhan dan setiap tantangan masyarakat melalui kegiatan meminimalisir pengaruh negatif terhadap perusahaan/organisasi.
4. Tujuan Personal, yang difokuskan membantu para karyawan untuk mencapai tujuannya, paling tidak tujuannya adalah untuk mempertinggi kontribusi individual terhadap perusahaan/organisasi.

#### **2.1.2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Suhariadi (2013) fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi empat diantaranya :

1. Fungsi Pembentukan, dimulai dari melakukan perencanaan sumber daya yang strategis yang disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuan-tujuan strategis organisasi, fungsi ini adalah fungsi yang paling mendasar karena organisasi/perusahaan mempersiapkan kualifikasi individu dengan hati-hati agar terjalannya tugas setiap pekerjaan tertentu.
2. Fungsi Pengembangan, fungsi yang dilihat melalui *treatment* apa saja yang organisasi/perusahaan berikan kepada pekerja atau sumber daya manusianya sehingga pada akhirnya kinerja organisasi secara keseluruhan mengalami

peningkatan. Pada fungsi ini, sistem nilai setiap individu disetarakan supaya setara dengan sistem penilaian organisasi.

3. Fungsi Motivasi, mengatur untuk memastikan organisasi telah memilih orang-orang yang berkualitas dan kompetensinya telah dikembangkan, sehingga orang-orang tersebut akan ditugaskan agar tercapainya kepentingan tujuan dari organisasi.
4. Fungsi Pemeliharaan, refleksi dari adanya pemeliharaan atas komitmen, motivasi dan semangat yang dihasilkan oleh anggota kepada organisasi/perusahaan. Fungsi ini berfokus pada menyediakan lingkungan kerja yang baik agar diperoleh pencapaian prestasi kerja yang terbaik.

Menurut Hasibuan (Susan, 2019) fungsi dari manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
2. Pengorganisasian adalah aktivitas untuk mengorganisasi seluruh tenaga kerja dengan ditetapkannya pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan adalah aktivitas mengarahkan seluruh tenaga kerja, agar mau untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, tenaga kerja, masyarakat.
4. Pengendalian adalah aktivitas mengendalikan seluruh karyawan agar mematuhi peraturan-peraturan dari organisasi dan bekerja sesuai dari rencana

yang telah ditetapkan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan adalah proses seleksi, penarikan, penempatan orientasi, dan induksi untuk memperoleh karyawan atau tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dari organisasi/perusahaan. Pengadaan juga meliputi beberapa hal yaitu, *job analysis*, perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM.
6. Pengembangan adalah proses yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral dari tenaga kerja/karyawan.
7. Kompensasi adalah memberikan balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung, berupa uang atau barang kepada tenaga kerja/karyawan sebagai imbalan jasa yang telah karyawan berikan kepada perusahaan. Adil dan layak adalah prinsip dari kompensasi.
8. Pengintegrasian adalah aktivitas untuk menyatukan kebutuhan dari karyawan dan kepentingan perusahaan agar terciptanya kerja sama yang seimbang dan saling menguntungkan. Pengintegrasian meliputi dua hal yaitu, motivasi kerja dan kepuasan kerja.
9. Pemeliharaan adalah aktivitas untuk memelihara atau meningkatkan keadaan fisik, mental dan loyalitas tenaga kerja/karyawan, agar mereka tetap bekerja sama bahkan sampai mereka pensiun.
10. Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan pokok terwujudnya tujuan karena jika tidak ada disiplin yang baik akan sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian adalah selesainya atau terputusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini bisa dikarenakan keinginan dari karyawan, lembaga pendidikan, kontrak kerja yang sudah berakhir, pensiun dan karena hal-hal yang lainnya.

### **2.1.3. *Green Human Resource Management***

#### **2.1.3.1. *Pengertian Green Human Resource Management***

Istilah *Green Human Resource Management* (GHRM) didefinisikan secara berbeda oleh orang yang berbeda-beda akan tetapi ada tingkat kesepakatan yang sama mengenai satu hal yakni mengintegrasikan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan permasalahan yang berhubungan dengan mengelola lingkungan dan penguatan lingkungan praktik berkelanjutan di antara tenaga kerja/karyawan (Mwita, 2019). Menurut Opatha & Arulrajah (2014) GHRM adalah semua aktivitas yang terlibat dalam pengembangan, implementasi, dan pemeliharaan berkelanjutan dari sistem yang bertujuan membuat karyawan organisasi menjadi ramah lingkungan.

Menurut Romadhoni *et al.* (2019) menyatakan bahwa *Green Human Resources Management* (GHRM) dapat dijabarkan sebagai serangkaian kebijakan, praktik, dan sistem yang menumbuhkan perilaku ramah lingkungan karyawan pada perusahaan untuk terciptanya tempat kerja yang tanggap terhadap lingkungan, sumber daya yang efisien, dan bertanggung jawab secara sosial serta organisasi secara keseluruhan. Untuk mencapai tujuan lingkungan perusahaan bisnis untuk menjadi hijau (ramah lingkungan), GHRM adalah alat yang sangat penting dan strategis (Rawashdeh, 2018).

Menurut Irmawati & Trihardjanti (2020) *Green Human Resource Management* (GHRM) adalah suatu proses pengelolaan sumber daya manusia yang sudah mempertimbangkan aspek lingkungan. Selanjutnya menurut Zoogah (Ahmad, 2015) mendefinisikan GHRM sebagai penggunaan kebijakan, filosofi, dan praktik HRM untuk mempromosikan penggunaan sumber daya bisnis yang berkelanjutan dan mencegah bahaya yang tidak diinginkan yang timbul dari masalah lingkungan dalam organisasi. Berdasarkan beberapa definisi maka dapat disimpulkan bahwa *Green Human Resource Management* (GHRM) adalah proses pelaksanaan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia untuk pemanfaatan sumber daya yang berkelanjutan dalam perusahaan/ organisasi bisnis menjadi organisasi yang ramah lingkungan.

Tujuan dari *Green HRM* adalah untuk menciptakan, meningkatkan dan mempertahankan perilaku ramah lingkungan dalam setiap karyawan organisasi sehingga memberikan kontribusi individu yang maksimal pada masing-masing dari empat peran yaitu, pelestarian, konservasionis (mempertahankan kelestarian alam atau lingkungan), non-polusi, dan *maker/pembuat* (Opatha, 2013). GHRM juga bertujuan untuk membentuk suatu budaya dan *green behaviour* (perilaku ramah lingkungan) dalam perusahaan (Purnama & Nawangsari, 2019).

#### **2.1.3.2. Manfaat *Green Human Resource Management***

Menurut Sakka (2018) ada beberapa manfaat dari *Green HRM* yaitu sebagai berikut: 1) karyawan yang bekerja di lingkungan yang ramah lingkungan mereka menjadi lebih inovatif, dan terinspirasi dalam memecahkan masalah. 2) manajemen penelitian manusia yang ramah lingkungan dapat meningkatkan

keinginan karyawan untuk bergabung dengan tempat kerja yang juga ramah lingkungan. 3) karyawan di tempat kerja yang ramah lingkungan lebih fleksibel dengan anggaran biaya rendah. 4) karyawan di tempat kerja yang ramah lingkungan lebih suka melanjutkan di tempat itu karena kegiatan lingkungan, ini berarti meningkatkan *turnover* karyawan.

Menurut Suharti & Sugiarto (2020) ada beberapa manfaat dari GHRM antara lain adalah: 1) penerapan *Green HRM* memiliki dampak positif pada kinerja karyawan, organisasi, dan lingkungan. 2) penerapan *Green HRM* meningkatkan sistem manajemen lingkungan seperti penggunaan sumber daya yang efisien dan mengurangi limbah dan polusi dari tempat kerja. 3) meningkatkan kinerja organisasi, implementasi *Green HRM* meningkatkan efisiensi sumber daya dan dampak ekonomi. 4) menciptakan citra publik dan pengenalan merek yang lebih kuat, mengurangi dampak lingkungan perusahaan dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. 5) praktik perusahaan yang berbasis pro-lingkungan berdampak positif terhadap lingkungan yang berkelanjutan dan kinerja organisasi.

#### **2.1.3.3. Dimensi *Green Human Resource Management***

Menurut Tang *et al.* (2018) ada beberapa dimensi dari GHRM antara lain sebagai berikut:

1. *Green Recruitment and Selection*, yaitu penerimaan karyawan baru dengan menggunakan *e-form* tanpa penggunaan berkas-berkas kertas. Saat ini, kebutuhan organisasi adalah mencari dan mempekerjakan karyawan yang mungkin mendukung dan selalu tetap tertarik pada keselamatan lingkungan.

Jadi, organisasi akan mengadopsi beberapa skema yang menarik untuk dipilih untuk membuktikan citranya sebagai responsif lingkungan. Kegiatan ini mungkin memainkan peran penting dalam menarik karyawan yang diinginkan dalam organisasi. Organisasi dapat menerapkan tugas lingkungan tertentu ke dalam lembar kerja karyawan untuk memastikan kewajibannya terhadap aspek manajemen lingkungan (Arulrajah *et al.*, 2015).

2. *Green Training*, yaitu memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan dengan menggunakan laptop dengan bersama-sama atau serentak. Pelatihan lingkungan membantu dalam menyebarkan kesadaran terkait lingkungan di antara karyawan. *Green training* harus diberikan bersamaan dengan program pendidikan kepada semua anggota perusahaan, tidak hanya yang terkait dengan departemen lingkungan.
3. *Green Performance Management*, yaitu suatu sistem kerja yang mengacu sebuah sistem yang telah ditentukan oleh perusahaan yang melakukan ramah lingkungan. Ini juga berkonsentrasi pada penggunaan tanggung jawab lingkungan. Deskripsi pekerjaan harus selaras dengan tugas yang ramah lingkungan dan tujuan yang ingin dicapai. Staf SDM harus memodifikasi sistem penilaian penilaian kinerja untuk memasukkan dimensi penilaian orang pada kompetensi perilaku dan teknis berikut: kerja tim, kolaborasi, keragaman, inovasi, dan pengelolaan lingkungan (Ahmad, 2015).
4. *Green Pay and Reward*, yaitu suatu bentuk apresiasi kepada karyawan berupa hadiah, gaji, atau motivasi karyawan untuk berkontribusi untuk pelestarian lingkungan. Hasilnya, karyawan menjadi lebih inovatif.

5. *Green Involvement*, yaitu sebuah keterlibatan seorang karyawan yang dapat diberikan peluang untuk dapat berpartisipasi untuk perusahaan dalam mendukung pencegahan polusi dan penyelamatan lingkungan sehingga dapat memfasilitasi hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan serta menginspirasi karyawan untuk mempromosikan lebih banyak ide hijau.

Menurut Purnomo (2021) terdapat empat dimensi *Green HRM* antara lain sebagai berikut:

1. *Green Rekrutmen dan Seleksi*, manajemen dinilai penting untuk mengembangkan sistem rekrutmen dan seleksi yang ramah lingkungan, misalnya program *paperless* atau mencari kandidat karyawan yang mempunyai komitmen untuk melestarikan dan menjaga lingkungan.
2. *Green Pelatihan dan Pengembangan*, memberikan *training* terkait pemahaman pencegahan, penanganan, dan cara mengurangi limbah perusahaan. Manajemen juga dapat memberikan *mindset* terkait pentingnya untuk melestarikan lingkungan dalam materi pelatihan serta penatalaksanaan limbah agar lingkungan tidak tercemar, dan jika memungkinkan pelatihan dapat dilakukan secara *online*.
3. *Green Compensation and Reward*, manajemen dapat memberikan dan meningkatkan kompensasi baik berupa materi ataupun penghargaan lainnya untuk karyawan yang khususnya dapat menjaga kelestarian lingkungan.
4. *Green Performance Management*, manajemen kinerja sangat penting untuk keberhasilan program efisiensi lingkungan. Dalam organisasi, perlu untuk mengatur lingkungan target dan sasaran agar kinerja lingkungan perusahaan

meningkat. Rencana tindakan, dan sistem pengukuran yang jelas mampu memberikan kontribusi terhadap keberlanjutan organisasi.

Menurut Irmawati & Trihardjanti (2020) beberapa dimensi *Green HRM* antara lain sebagai berikut:

1. *Green* Rekrutmen, adalah praktik rekrutmen di perusahaan yang memperhatikan aspek lingkungan. Penerapannya dapat melalui metode *online* situs *web* organisasi, melakukan rekrutmen tanpa kertas dengan menggunakan metode *online* seperti *email* dan formulir aplikasi *online*, memasang iklan di media sosial serta memasukkan unsur lingkungan sebagai salah satu kriteria rekrutmen.
2. *Green* Seleksi, adalah proses seleksi karyawan dimana calon karyawan diharapkan memiliki perhatian pada lingkungan dan hal ini menjadi perhatian perusahaan. Penerapannya adalah untuk wawancara dilakukan melalui video atau *virtual meeting* untuk meminimalkan dampak lingkungan sehingga para pelamar tidak perlu mengeluarkan biaya untuk *photocopy* berkas lamaran dan pengiriman, perusahaan juga tidak perlu mengeluarkan biaya penyimpanan, penanganan, pengarsipan dan pelaporan (Zurnali & Sujanto, 2020).
3. *Green* Pelatihan dan Pengembangan, adalah mengedukasi karyawan untuk memahami manajemen lingkungan, metode kerja untuk hemat energi, sadar akan lingkungan dan mampu melakukan pemecahan terhadap masalah lingkungan minimal di lingkungan kerja. Penerapannya adalah materi pelatihan tersedia secara *online* bagi karyawan untuk mengurangi biaya kertas dan memberikan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan

terutama pelatihan daur ulang dan pengelolaan limbah serta melakukan analisis kebutuhan pelatihan formal untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan ramah lingkungan bagi karyawan (Uddin, 2019).

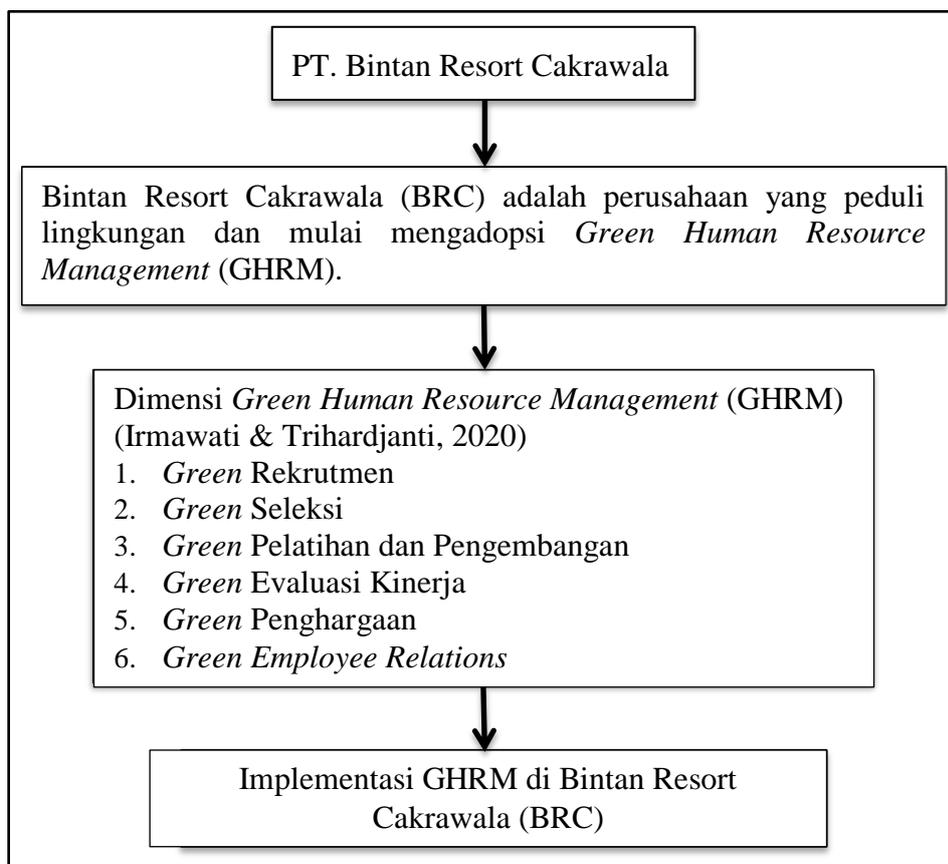
4. *Green* Evaluasi Kinerja, yaitu perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan sehingga beberapa perusahaan memiliki *Environmental Management Information Systems* (EMIS) atau Sistem Informasi Manajemen Lingkungan. Saat ini perusahaan dituntut memenuhi ISO 14001 mengenai lingkungan, karena hal tersebut maka perusahaan menuntut karyawan juga harus memperhatikan lingkungan. Penerapannya adalah perusahaan menetapkan sistem informasi pengelolaan lingkungan dan audit lingkungan, karyawan yang ada di perusahaan menguasai standar kinerja lingkungan secara keseluruhan, dan pada penilaian kinerja mengintegrasikan unsur kinerja lingkungan.
5. *Green* Penghargaan, adalah penghargaan dan kompensasi yang dikaitkan dengan lingkungan dan diharapkan menjadi motivasi bagi karyawan. Selain itu, penghargaan dan kompensasi dapat menjadi alat yang potensial untuk mendukung aktivitas yang ramah lingkungan di perusahaan. Penerapannya seperti memberikan *reward* yang berkaitan dengan lingkungan dan memberikan insentif pada karyawan yang sudah berperilaku ramah lingkungan.
6. *Green Employee Relations*, adalah hubungan karyawan yang mempunyai inisiatif ramah lingkungan untuk meningkatkan praktik *green management*. Hubungan karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, karena

dapat meningkatkan produktivitas. Penerapannya adalah dengan memberikan kesempatan karyawan untuk terlibat dan berpartisipasi dalam skema *green* dan menyediakan konsultasi untuk memecahkan permasalahan mengenai isu-isu dalam mengelola lingkungan di organisasi.

## 2.2. Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah penelitian kerangka pemikiran merupakan sebuah alur yang menggambarkan proses penelitian secara keseluruhan, adapun kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah seperti gambar 2.1 berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2022)

### 2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian (Isrososiawan *et al.*, 2020) dengan judul penelitian “*Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat implementasi GHRM mendukung kinerja lingkungan industri perhotelan serta melihat dimensi praktik GHRM dalam mendukung kinerja lingkungan yang baik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi literatur (dokumen) yang dihimpun dari data yang dipilih sesuai dengan kriteria. Hasil dari penelitian ini adalah praktik *Green HRM* terdiri dari beberapa faktor diantaranya *green recruitment and selection* (dengan menyediakan program yang sesuai dengan kebutuhan dalam membangun calon karyawan yang mencerminkan agenda pelestarian lingkungan), *green training and development* (membangun lokakarya atau forum mengenai perlindungan lingkungan atau memberikan peluang bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam saran hijau), *green performance assessment* (karyawan distimulasi untuk meningkatkan keterampilan profesional mengenai masalah lingkungan yang membantu untuk tercapainya tujuan dan sasaran kinerja lingkungan dengan cara yang lebih baik), *and green reward & compensation* (melakukan promosi atau peningkatan karir dengan memberikan insentif untuk mendorong praktik ramah lingkungan seperti daur ulang dan pengelolaan limbah) dapat mendorong kinerja lingkungan di industri perhotelan.

Penelitian (Irmawati & Trihardjanti, 2020) dengan judul penelitian “*Implementasi Green Human Resource Management Pada Perusahaan di Semarang*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi GHRM

pada perusahaan jasa dan manufaktur di Kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh manajer SDM di Kota Semarang, sampel dalam penelitian adalah HRD *Manager* di Kota Semarang sebanyak 20 orang, teknik sampelnya adalah *convenience*. Metode pengumpulan data pada awalnya akan dilakukan melalui *Focus Grup Discussion* dan wawancara, namun karena pandemi *Covid 19* akhirnya menggunakan kuesioner dan wawancara pada 2 orang manajer SDM pada perusahaan manufaktur. Analisis data menggunakan analisis deskriptif terhadap jawaban responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya menerapkan GHRM pada semua praktik SDM. Pada *green* rekrutmen (perusahaan melakukan praktik GHRM dalam mencari karyawan melalui *online*, selain melalui metode *offline*. Media yang digunakan adalah surat kabar, melalui rekan kerja dengan memasang iklan dalam grup *whatsapp*, melalui karyawan perusahaan), *green training and development* (perusahaan melakukan *training* terkait dengan lingkungan, beberapa hal yang perusahaan sampaikan dalam pelatihan awal yang terkait dengan lingkungan adalah hemat energi dalam bentuk penggunaan lampu, air, komputer, selain itu penerapan *paperless*, penggunaan kertas bolak balik, pengurangan plastik, kebersihan ruangan kerja, karyawan juga diminta membawa tempat minum sendiri), *green* evaluasi kinerja (perusahaan sudah menerapkan ISO 14001 tentang lingkungan untuk menjaga lingkungan, namun perusahaan belum mengaitkan secara *explisit* faktor lingkungan dalam kinerja karyawan), *green employee relations* (perusahaan belum sepenuhnya melakukan, perusahaan menyediakan konsultasi untuk memecahkan permasalahan isu-isu dalam pengelolaan lingkungan di organisasi

namun tidak menyediakan kesempatan karyawan untuk terlibat dan berpartisipasi dalam skema *green*).

Penelitian (Astuti & Wahyuni, 2018) dengan judul penelitian “Strategi Implementasi *Green Human Resource Management* Pada Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan kriteria-kriteria utama GHRM pada UMKM dan perumusan langkah yang strategis dalam mengoptimalkan GHRM di UMKM. Objek penelitian adalah UMKM pangan di wilayah Kabupaten Sidoarjo, dengan sampel penelitian yaitu UMKM dengan syarat mempunyai tenaga kerja minimal 10 orang. Metode pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner dengan skala perbandingan, *interview* dan observasi lapangan. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan *analytical hierarchy process* (AHP). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pada UMKM implementasi *green* HRM sudah mulai dilakukan secara terorganisir dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, *performance evaluation*, penghargaan, *job* deskripsi tenaga kerja dan pengelolaan tenaga kerja yang didasarkan pada konsep *green*. Diantara proses tersebut, bobot tertinggi adalah proses pelatihan dan pengembangan yang menunjukkan sebagai proses terpenting dalam implementasi *green* HRM di UMKM. Pada *green* rekrutmen (UMKM menerapkan konsep GHRM pada proses operasional, kebijakan dilanjutkan dengan memasukkan pertimbangan konsep *green* pada proses rekrutmen calon karyawan), *green* seleksi (mengajukan pertanyaan yang berhubungan dengan mengelola lingkungan pada saat wawancara dengan calon karyawan), *green* pelatihan dan pengembangan (mengembangkan keterampilan

dan pengetahuan karyawan mengenai pengelolaan lingkungan melalui pelatihan, dan melakukan studi banding untuk karyawan UMKM dalam hal GHRM), *green performance evaluation* (memasukkan unsur *green* pada proses evaluasi kinerja, menguasai standar kinerja lingkungan secara keseluruhan), *green* penghargaan (memberikan penghargaan berupa insentif untuk karyawan yang mempunyai kinerja lingkungan yang baik dan karyawan yang telah memberikan inovasi dalam pengelolaan lingkungan usaha) dan *green job design & analysis* (membentuk tim lintas departemen untuk mengelola masalah lingkungan perusahaan dan memasukkan unsur *green* pada setiap job deskripsi masing-masing karyawan).

Penelitian (Suharti & Sugiarto, 2020) dengan judul penelitian “*A Qualitative Study Of Green HRM Practices And Their Benefits In The Organization: An Indonesian Company Experience*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyoroti penerapan GHRM melalui berbagai fungsi HRM dan menganalisis dampak positif dari penerapan GHRM pada individu dan organisasi. Metode penelitian menggunakan penelitian kualitatif eksploratif yang mengkaji penerapan *Green HRM* pada perusahaan semen multinasional yang berlokasi di Indonesia dengan bereputasi internasional sebagai perusahaan yang ramah lingkungan. Data diperoleh dari beberapa informan kunci, serta observasi di area kantor dan pabrik. Data wawancara dan observasi dilengkapi dengan data sekunder dokumen perusahaan terkait pelaksanaan kegiatan ramah lingkungan, seperti peraturan perusahaan, standar operasional prosedur (SOP), dan laporan pembangunan berkelanjutan perusahaan. Informan penelitian terdiri dari tiga perusahaan pimpinan serta dua orang karyawan sebagai informan lainnya. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa penerapan *Green HRM* memberikan manfaat bagi individu karyawan dan perusahaan. Secara khusus, setiap karyawan memiliki hasil kerja hijau dan non-hijau yang lebih baik. Sementara itu, di tingkat organisasi, manfaat dari penerapan *Green HRM* adalah terciptanya budaya organisasi dan iklim kerja yang ramah lingkungan, peningkatan efisiensi berbagai sumber daya, pembentukan citra perusahaan yang positif serta peningkatan kinerja ekonomi dan kinerja lingkungan.

Penelitian (Rawashdeh, 2018) dengan judul penelitian "*The Impact Of Green Human Resource Management On Organizational Environmental Performance In Jordanian Health Service Organizations*". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara praktik GHRM, termasuk *green* rekrutmen dan seleksi, *green* pelatihan dan pengembangan, dan *green* penghargaan, dan kinerja lingkungan di organisasi layanan kesehatan Yordania. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian diuji melalui survei kuesioner yang dilakukan di antara organisasi layanan kesehatan di Yordania antara April dan Mei 2018. Total 87 kuesioner dari 108 kuesioner yang digunakan dalam proses analisis statistik yang dianggap sebagai sampel penelitian. Data dianalisis melalui metode statistik deskriptif yang dilakukan dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan kelompok praktik GHRM berada pada tingkat sedang, juga ada hubungan positif statistik antara praktik GHRM secara individu dan kinerja lingkungan. Korelasi terkuat adalah dengan rekrutmen dan seleksi sedangkan korelasi terlemah adalah pelatihan dan pengembangan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Tujuan dari penelitian kualitatif ini adalah untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai objek yang akan diteliti. Menurut Yusuf (2017) penelitian kualitatif mendeskripsikan atau memberikan suatu fenomena apa adanya atau menggambarkan simbol atau tanda yang diteliti sesuai dengan yang sesungguhnya dan dalam konteksnya.

Menurut Raihan (2017) penelitian kualitatif lebih menekankan analisisnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta pada analisis terhadap dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, dengan menggunakan logika ilmiah. Metode deskriptif merupakan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memahami dan memaknai subyek dan juga memberikan semua gejala yang tampak dan memaknai apa yang ada di balik gejala tersebut (Harahap, 2020).

#### **3.2. Jenis Data**

Jenis data yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan 2 (dua) data, yaitu:

##### **3.2.1. Data Primer**

Menurut Samsu (2017) data primer yaitu data yang langsung dan segera diperoleh dari data oleh peneliti untuk tujuan yang khusus penelitian. Dengan kata

lain, data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, baik melalui observasi maupun wawancara kepada responden dan informan. Data primer dalam penelitian ini adalah informasi-informasi yang diperoleh peneliti dari wawancara langsung dengan informan. Dan peneliti melakukan wawancara kepada informan dengan memberikan beberapa pertanyaan yang mendukung dengan judul penelitian “Implementasi *Green Human Resource Management* Pada *Bintan Resort Cakrawala (BRC)* di *Lagoi*”.

### **3.2.2. Data Sekunder**

Menurut Samsu (2017) data sekunder yaitu data yang telah terlebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang diluar peneliti, walaupun sesungguhnya yang di kumpulkan adalah data yang asli. Dengan kata lain, data sekunder adalah data yang diperoleh atau didapatkan dari sumber kedua, selain dari yang diteliti yang mana tujuannya adalah untuk mendukung penelitian yang dilakukan. Data sekunder bisa juga dikatakan sebagai data pelengkap yang dapat digunakan untuk memperkaya data agar yang diberikan benar-benar sesuai dengan harapan peneliti dan mencapai titik jenuh. Yang berarti, data primer yang diperoleh tidak diragukan lagi karena telah didukung oleh data sekunder.

Data sekunder dalam penelitian ini adalah peneliti memperoleh data dengan cara tidak langsung, yaitu dokumentasi sebagai bukti tambahan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dan dengan menggunakan berbagai literatur-literatur seperti buku-buku, jurnal nasional ataupun jurnal internasional yang tentunya berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dan juga sebagai penunjang data primer yang telah dijelaskan sebelumnya.

### **3.3. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Wawancara**

Menurut Yusuf (2017) wawancara adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara (*interviewer*) dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai (*interviewee*) melalui komunikasi langsung. Wawancara dapat digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti akan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan berbagai permasalahan yang akan diteliti, tetapi apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari berbagai informan yang lebih mendalam.

Penelitian ini menggunakan teknik wawancara semi terstruktur (*semi structured interview*), jenis wawancara ini dalam pelaksanaannya lebih bebas (Sugiyono, 2019). Tujuan dari wawancara semi terstruktur ini adalah untuk menemukan permasalahan yang secara lebih terbuka dimana pihak yang diajak wawancara akan diminta pendapat dan idenya. Dalam melakukan wawancara peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informasi tersebut.

#### **2. Studi Pustaka**

Studi pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur ilmiah. Studi pustaka dalam

penelitian ini merupakan buku-buku pendukung teori, jurnal baik itu jurnal internasional maupun nasional dan lainnya yang dapat mendukung hasil penelitian.

### **3. Dokumentasi**

Menurut Samsu (2017) dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel-variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya. Metode dokumentasi ini dipergunakan untuk memperoleh data berupa catatan-catatan dan dokumen lain yang ada hubungannya dengan masalah penelitian ini. Dalam penelitian ini metode dokumentasi yang digunakan adalah struktur organisasi, data secara langsung dari tempat penelitian dengan pengumpulan barang yaitu dokumen baik itu tertulis maupun dalam bentuk foto/jejak *digital* dan data yang relevan dalam penelitian selama dalam proses pemerolehan data serta dokumen lainnya yang berkaitan dengan penerapan GHRM.

### **3.4. Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2019) populasi yang disebut juga dengan situasi sosial terdiri dari tiga elemen yaitu: tempat, pelaku, dan aktivitas yang saling berinteraksi secara sinergis. Pada situasi sosial atau obyek penelitian ini peneliti dapat mengamati secara mendalam pada aktivitas, orang-orang yang ada pada tempat tertentu. Sedangkan menurut Raihan (2017) populasi adalah jumlah keseluruhan dari individu atau unit yang memiliki karakteristik untuk diteliti

seperti kualitas dan kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu oleh penelitiannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 394 orang yang bekerja di Bintan Resort Cakrawala (BRC). Untuk lebih jelasnya populasi dapat dilihat dalam tabel 3.1 berikut:

**Tabel 3.1**  
**Populasi**

<b>No.</b>	<b>Dept/Dept Code</b>	<b>Expatriate</b>	<b>Local</b>	<b>Total</b>
1	<i>Security</i>	-	65	65
2	<i>Ferry Terminal</i>	-	31	31
3	<i>Estate &amp; Township</i>	-	43	43
4	<i>Health Safety Environment</i>	-	28	28
5	<i>Fire Operation</i>	-	66	66
6	<i>Power Plant</i>	1	48	49
7	<i>Water Treatment Plant</i>	-	17	17
8	<i>General Affair</i>	-	2	2
9	<i>GMO</i>	2	3	5
10	<i>Legal</i>	-	1	1
11	<i>Public Relation/Liaison</i>	-	1	1
12	<i>General Admin</i>	-	7	7
13	<i>Information Technology</i>	-	3	3
14	<i>Finance</i>	-	13	13
15	<i>Procurement Transportation &amp; Workshop</i>	-	16	16
16	<i>Human Resource</i>	-	7	7
17	<i>Community Development</i>	-	3	3
18	<i>Art &amp; Creative Design</i>	-	3	3
19	<i>Business Development Operations</i>	-	28	28
20	<i>Domestic Marketing &amp; Promotion</i>	-	4	4
21	<i>Marketing &amp; Communication</i>	-	2	2
<b>Jumlah</b>		<b>3</b>	<b>391</b>	<b>394</b>

Sumber: PT. Bintan Resort Cakrawala (2022)

### 3.4.2. Sampel

Menurut Sujarweni (2014) sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena

keterbatasannya dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Teknik *sampling* adalah suatu teknik pengambilan sampel yang akan digunakan didalam penelitian.

Teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling*, yaitu suatu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau populasi yang dipilih untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2019). Jenis teknik *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* di mana pengambilan sampel ini berdasarkan sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan ini adalah orang yang dianggap paling mengetahui tentang apa yang kita harapkan (Sugiyono, 2019).

Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 7 (tujuh) orang yang masing-masing terdiri dari perwakilan HR BRC yaitu *HR officer, training development officer, compensation & benefit staff, industrial relation staff, HR assistant, head HR* dan salah satu staf dari departemen HSE. Hal ini dikarenakan yang bersangkutan dianggap yang sangat mengetahui dan memahami mengenai proses GHRM yang dilakukan Bintang Resort Cakrawala (BRC).

### **3.5. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah definisi atau uraian-uraian yang menjelaskan dari suatu variabel-variabel yang akan diteliti dan mencakup indikator-indikator yang ada pada masing variabel. Operasional (variabel) ialah proses mendefinisikan variabel dengan tegas sehingga menjadi faktor-faktor yang dapat

diukur (Sugiyono, 2019). Dengan adanya uraian ini maka peneliti akan lebih mudah untuk mengukur variabel yang ada. Berdasarkan pendekatan penelitian yang digunakan, variabel dapat didefinisikan seperti dalam tabel 3.2 dibawah ini:

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Pengukuran</b>
<i>Green Human Resource Management (GHRM)</i>	<i>Green Human Resource Management (GHRM)</i> adalah suatu proses pengelolaan sumber daya manusia yang sudah mempertimbangkan aspek lingkungan (Irmawati & Trihardjanti, 2020).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Green</i> Rekrutmen</li> <li>2. <i>Green</i> Seleksi</li> <li>3. <i>Green</i> Pelatihan dan Pengembangan</li> <li>4. <i>Green</i> Evaluasi Kinerja</li> <li>5. <i>Green</i> Penghargaan</li> <li>6. <i>Green Employee Relations</i> (Irmawati &amp; Trihardjanti, 2020).</li> </ol>	Wawancara

Sumber: Data yang diolah (2022)

### **3.6. Teknik Pengolahan dan Analisis Data**

#### **3.6.1. Teknik Pengolahan Data**

Teknik pengolahan data dalam penelitian kualitatif menjelaskan bagaimana langkah-langkah dalam mengelola dan menganalisis data berdasarkan informasi atau data yang didapat. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat selama pengumpulan data berlangsung dan setelah pengumpulan data dalam waktu periode tertentu (Sugiyono, 2019).

Teknik pengolahan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mengikuti konsep yang diberikan Miles dan Huberman. Menurut Miles dan Huberman (Winarni, 2018) mengatakan bahwa kegiatan dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas

sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data model Miles dan Huberman (Winarni, 2018) yaitu *reduction data*, *display data*, *conclusion drawing/verification*.

### **1. Data Reduction (Reduksi Data)**

Dalam mereduksi data, setiap peneliti akan diarahkan oleh tujuan yang ingin dicapai. Mereduksi data artinya merangkum atau membuat rangkuman-rangkuman dalam satuan analisis, memilih hal-hal pokok, mengkatagorikan, memfokuskan pada hal yang penting, kemudian dicari temanya. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti melakukan pengumpulan data selanjutnya.

### **2. Data Display (Penyajian Data)**

Langkah selanjutnya setelah data direduksi adalah menampilkan (*display*) data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk tulisan singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Data yang disajikan haruslah sederhana dan mudah dibaca. Dengan menampilkan data, dapat mempermudah untuk memahami apa yang telah terjadi.

### **3. Conclusion Drawing/Verification (Penerikan Kesimpulan/Verifikasi)**

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif adalah penerikan kesimpulan/verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan bersifat sementara sehingga akan berubah bila tidak ditemukan bukti yang kuat untuk mendukung tahap pengumpulan data. Apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal mendukung berdasarkan bukti yang valid dan konsisten, saat peneliti kembali untuk mengumpulkan data maka kesimpulan tersebut bersifat kredibel.

### **3.6.2. Uji Kualitas Data**

#### **3.6.2.1 Uji Kredibilitas**

Uji kredibilitas adalah keadaan atau kondisi yang dapat dipercaya dan bisa dipertanggung jawabkan sebagai mestinya. Menurut Sugiyono (2019) uji keabsahan data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan triangulasi. Adapun triangulasi dalam pengujian kredibilitas penelitian ini dapat diartikan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai waktu dan berbagai cara. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu.

1. Triangulasi sumber yaitu suatu pengecekan dalam kredibilitas data yang digunakan melalui pengecekan data yang telah di peroleh melalui beberapa sumber kemudian data yang telah dianalisis akan menghasilkan kesimpulan dan setelahnya meminta kesepakatan dengan sumber-sumber data tersebut.
2. Triangulasi teknik yaitu menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda yang didapatkan dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi.
3. Triangulasi waktu yaitu pengujian kredibilitas data yang dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi, atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda.

Uji kredibilitas yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi teknik, dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Data yang diperoleh didapat melalui sebuah wawancara lalu dicek dengan dokumentasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian. In *Unimal Press*. Unimal Press.
- Ahmad, S. (2015). *Green Human Resource Management: Policies and practices. Cogent Business and Management*, 2(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1030817>
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 19(2), 133–151. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>
- Arulrajah, A. A., Opatha, & Nawaratne. (2015). *Green Human Resource Management Practices : A Review Literature Review on Green HRM Practices. Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1), 1–16.
- 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. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2018.v12.i02.p04>
- Astuti, M., Wahyuni, H. C., & Nastiti, D. (2018). *Analisis Peran Green Human Resource Management (GHRM) Pada Proses Peningkatan Produktivitas Usaha*. 1–8.
- Bintan Resort Cakrawala. (n.d.). *Build Your Career*. Bintan Resort Cakrawala. <https://bintanresortcakrawala.com/career/>
- Das, S. C., & Singh, R. K. (2019). Demographic Responses to *Green Employee Relations (GER)* in Indian Railways: A Methodological Exploration. *International Journal of Business Ethics in Developing Economics*, 8(2), 1–9.
- Harahap, N. (2020). *Penelitian Kualitatif* (H. Sazali (ed.); Cetakan Pertama). Medan: Wal Ashri Publishing.
- Irmawati, & Trihardjanti, C. (2020). *Implementasi Green Human Resources Management Pada Perusahaan Di Semarang*. v+27.
- Isrososiawan, S., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2020). *Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. Jurnal Co Management*, 3(2), 457–470. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/co-management/article/view/332>
- Kompas. (2014). *Bumi Kita Semakin Tua*. Kompas.Com. <https://nasional.kompas.com/read/2014/04/22/02414938/bumi.kita.semakin.t>

ua?page=all

- Kristanti, E. Y. (2015). *Berapa Lama Lagi Bumi Mampu Bertahan Hingga “Kiamat” Datang?* Liputan 6. <https://www.liputan6.com/global/read/697740/berapa-lama-lagi-bumi-mampu-bertahan-hingga-kiamat-datang>
- Kuria, M. W., & Mose, D. T. (2019). Effect of *Green* Human Resource Management Practices on Organizational Effectiveness of Universities in Kenya. *Human Resource and Leadership Journal*, 4(2), 154–164. <https://doi.org/10.47941/hrlj.319>
- Masram, & Mu’ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. <http://www.stiekhad.ac.id/wp-content/uploads/2018/02/BUKU-MSDM.pdf>
- Mustinda, L. (2020). *Pulau Bintan dan 5 Daftar Wisata Serunya*. Detik Travel.
- Mwita, K. M. (2019). Conceptual Review of *Green* Human Resource Management Practices. *East African Journal of Social and Applied Sciences*, 1(2), 13–20.
- Nashar. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Pena Salsabila. <https://doi.org/10.31227/osf.io/uk5yp>
- Opatha. (2013). *Green* Human Resource Management: A Simplified Introduction. *Proceedings of the HR Dialogue*, 01(01), 12–21.
- Opatha, & Arulrajah, A. A. (2014). *Green* Human Resource Management: Simplified General Reflections. *International Business Research*, 7(8), 101–112. <https://doi.org/10.5539/ibr.v7n8p101>
- 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. *Journal Management, Business, and Accounting*, 20(2), 177–185. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i2.1416>
- Purwanto, A. (2020). *Provinsi Kepulauan Riau*. Kompas Pedia. <https://kompaspedia.kompas.id/baca/profil/daerah/provinsi-kepulauan-riau>
- Raihan. (2017). Metodologi Penelitian. In *Universitas Islam Jakarta*.
- Rawashdeh, A. M. (2018). The Impact of *Green* Human Resource Management

on Organizational Environmental Performance in Jordanian Health Service Organizations. *Management Science Letters*, 8(10), 1049–1058. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.7.006>

Romadhoni, E. F., Haryono, S., & Nuryakin. (2019). Peran Faktor Sumber Daya Manusia Terhadap Praktik Sumber Daya Hijau (Studi Kasus PT Sarihusada Generasi Mahardika Yogyakarta). *NCAB (National Conference on Applied Business)*, 115–118. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/ncab/article/download/7698/2659>

Sakka, S. El. (2018). Impact of *Green* Human Resource Management (Ghrm) Practices on Enhancing Supply Chain Image and Performance. *Global Journal of Human Resource Management*, 6(3), 70–78.

Salim, & Agus, D. (2017). Model Implementasi *Green* Human Resource Management dalam Praktik MSDM. *1st National Conference on Business and Entrepreneurship*, 40–56.

Samsu. (2017). Metode Penelitian: Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research and Development. In Rusmini (Ed.), *Diterbitkan oleh: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA)*. Pusaka Jambi.

Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al Falah*, 17(31), 113–124. <http://ejurnal.staialfalabhjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>

Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* (Lia (ed.); Revisi). Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); Kedua). Bandung: ALFABETA.

Suhariadi, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*. In B. Wardiyanto (Ed.). Surabaya: Airlangga University Press.

Suharti, L., & Sugiarto, A. (2020). A Qualitative Study of *Green* HRM Practices and Their Benefits in The Organization: An Indonesian Company Experience. *Business: Theory and Practice*, 21(1), 200–211. <https://doi.org/10.3846/btp.2020.11386>

Sujarweni. (2014). *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.

Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.

- Sdg2030indonesia.org. (n.d.). *Tujuan SDGs Sustainable Development Goals*. <https://www.sdg2030indonesia.org/page/1-tujuan-sdg>
- 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. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>
- Uddin, M. (2019). How *Green* the Human Resource Managers Are?: Perspectives of HR Managers From a Climate Change Victim Region. *Journal of Research in Management*, 2(4), 31–40.
- Winarni, E. W. (2018). *Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif Kualitatif Penelitian Tindakan Kelas (PTK) : Research and Development (R&D)*. Bumi Aksara.
- Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (Cetakan 4). KENCANA.
- Zurnali, C., & Sujanto, A. (2020). Pentingnya *Green Human Resource Management* pada Perusahaan di Indonesia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 16(2), 116–127.

## CURICULUM VITAE



### A. INFORMASI DATA DIRI

Nama : Niki Aisya  
Tempat / Tanggal Lahir : Pariaman / 27 Juli 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Nomor Telepon / WA : 082310711723  
Email : [nikiaisya07@gmail.com](mailto:nikiaisya07@gmail.com)  
Alamat : Perumahan Griya Mawaddah I Blok B No. 4  
RT05 / RW05 Kelurahan Kawal Kecamatan  
Gunung Kijang Kabupaten Bintan  
Nama Orang Tua : Ayah (Mustam)  
Ibu (Elpi)

### B. RIWAYAT PENDIDIKAN

SD : SDN 007 Gunung Kijang (2005 – 2011)  
SMP : SMP Negeri 5 Bintan (2011 – 2014)  
SMA : SMA Negeri 1 Toapaya (2014 – 2017)