

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

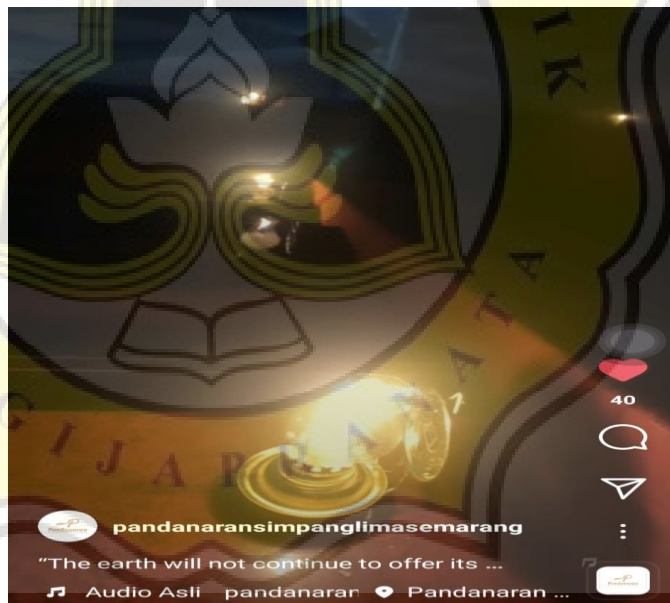
4.1 Gambaran Umum Hotel Pandanaran Semarang

Hotel Pandanaran Semarang berdiri pada tahun 2001. Pemilik Hotel Pandanaran Semarang yaitu H. Imam Syafii SE, MM. Hotel Pandanaran Semarang dahulunya merupakan unit-unit yang disewakan untuk perkantoran, namun pada era krisis moneter di tahun 1998-2001 hampir semua *tenant* (penyewa) yang merupakan penyewa di 42 unit tersebut mengalami kegagalan *financial* dan akhirnya 42 unit ruangan perkantoran menjadi kosong dan tidak ada yang bisa membayar biaya persewaan. Maka lahirlah “Hotel Pandanaran Semarang”, 42 unit perkantoran di renovasi dan berubah menjadi kamar hotel. pada tahun 2007 Pandanaran Hotel Semarang mengalami perubahan yang sangat signifikan yang awalnya hanya memiliki 42 kamar bertambah menjadi 170 kamar hotel dengan 10 ruangan untuk *meeting* dan fasilitas-fasilitas untuk tamu lainnya. pada tahun 2012 awal mula di operasikan PGH (*Pandanaran Guest House*) yang jumlah kamarnya 42 unit dan akan di kembangkan pada tahun 2017 menjadi Pandanaran Budget yang diperkirakan memiliki 45 kamar yang akan dijual.

Hotel Pandanaran Semarang merupakan salah satu hotel yang berada di kawasan tengah kota Semarang. Hotel Pandanaran Semarang yang terletak di jalan Pandanaran No 58 Semarang, Jawa Tengah. Lokasi Hotel Pandanaran Semarang sangat strategis, dapat dilihat dari jarak 1km terdapat pusat belanja di Simpang Lima kemudian 1 km dari Tugu Muda, lawang sewu dan dekat dengan pusat perbelanjaan seperti bandeng presto, wingko babat, lumpia serta makanan cepat saji sehingga memudahkan

para wisatawan untuk mengunjungi beberapa destinasi yang ada di kota Semarang.

Pengenalan lingkungan pada Hotel Pandanaran Semarang kepada karyawan nya dalam kegiatan-kegiatan terkait ramah lingkungan yang diikuti Hotel Pandanaran Semarang, seperti kegiatan *Earth Hour* yang dilakukan pada tanggal 27 Maret 2021 oleh seluruh karyawan Hotel Pandanaran Semarang dimana *Earth Hour* merupakan sebuah kegiatan global yang di adakan oleh *World Wide Fune for Nature* (WWF). Kegiatan tersebut dilakukan dalam bentuk pemadaman lampu selama 1 jam (20.30-21.30) sebagai usaha meningkatkan kesadaran akan pentingnya langkah serius dalam menghadapi sebuah iklim dan lebih mencintai bumi. Berikut kegiatan *Earth Hour* yang dilakukan oleh Hotel Pandanaran Semarang.

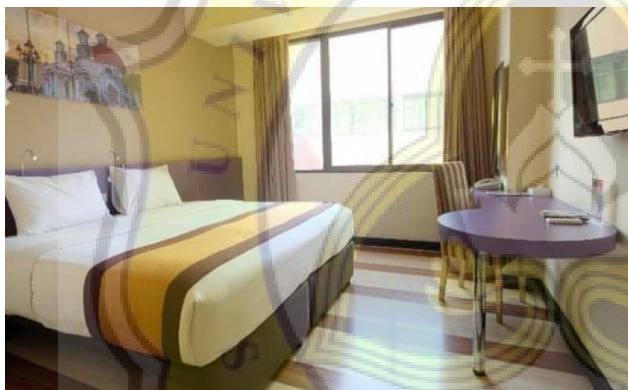


Gambar 4.1.1 Kegiatan *Earth Hour* Hotel Pandanaran Semarang

Sumber : Instagram Hotel Pandanaran Semarang

Hotel Pandanaran Semarang merupakan hotel bintang 3 yang mempunyai karyawan berjumlah 43 karyawan dan *Facilities and Service*

(fasilitas dan jasa) Hotel Pandanaran Semarang antara lain 168 room (13 kamar *superior*, 72 kamar *deluxe*, 36 kamar *grand deluxe*, 15 kamar *executive*, 2 kamar *deluxe suite*, 12 kamar *deluxe family*, 18 kamar *deluxe movie*), *Ballroom* 750 pax, 10 *Meeting Rooms* (Pakoe Boewono Ballroom, Anggrek, Anggrek I, Anggrek II, Tulip, Mawar, Dahlia, Cempaka, Bougenville, Board Room), Kedung Roso Restaurant, Swimming Pool, Seruni Lounge, Spa & Massage, Safe Deposit Locker, Business center, Fitness Center, Valet & Shuttle Service, Laundry Service, Room Service, Taxi Service, Bicycle & Car Rental, Wi-Fi Hotspot Area, Tour & Travel. Berikut foto kamar dan fasilitas Hotel Pandanaran Semarang:



Gambar 4.1.2 Deluxe Room

*Sumber: Facebook
Pandanaran Hotel Semarang*

**PAKOEBOEWONO
BALLROOM**



Gambar 4.1.3 Ballroom

*Sumber: Instagram
Pandanaran Hotel Semarang*





Gambar 4.1.4 Swimming Pool

Sumber: Instagram



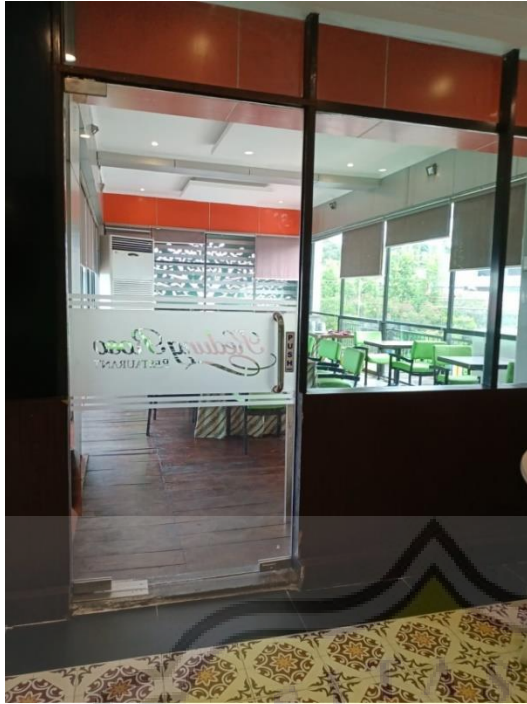
Gambar 4.1.5 Kedung Roso Restaurant

Sumber: Dokumentasi Hotel Pandanaran Semarang, 2022



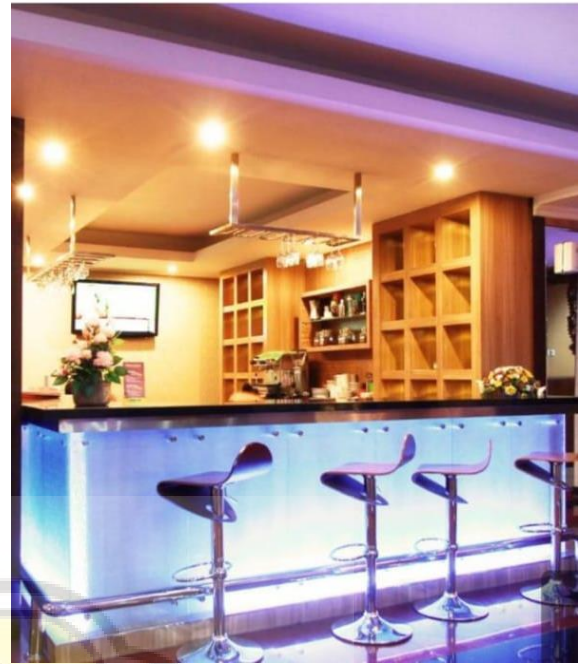
Gambar 4.1.6 Gym Hotel Pandanaran Semarang

Sumber: Dokumentasi Hotel Pandanaran Semarang, 2022



**Gambar 4.1.7 Kedung Roso
Restaurant (Smoking)**

***Sumber: Dokumentasi Hotel
Pandanaran Semarang, 2022***



**Gambar 4.1.8 Seruni
Lounge**

***Sumber: Facebook Hotel
Pandanaran Semarang***

Hotel Pandanaran Semarang memiliki visi yaitu mengembangkan pandanaran *hospitality* menjadi jaringan hotel yang berkualitas, berstandar nasional dan berfitur global, bermanfaat bagi masyarakat luas dan memberikan kesejahteraan bagi seluruh pemangku kepentingan (*stakeholders*). Serta terdapat juga misi Hotel Pandanaran Semarang yaitu membangun reputasi yang baik diantara pelanggan dan masyarakat luas sebagai hotel yang nyaman, aman, karyawan yang ramah, fleksibel dalam penyediaan produk dan pelayanan, responsif terhadap keluhan dan adaptif terhadap perubahan dan harga yang terjangkau.

Hotel Pandanaran Semarang mempunyai nilai-nilai (SAPTA BRATA PANDANARAN HOSPITALITY) antara lain :

1. Berpusat pada Tuhan Yang Maha Esa
2. Bertanggung jawab atas amanah yang di percayakan dengan memegang teguh profesionalisme dan integritas.
3. Memberikan pelayanan yang ramah, cepat dan tepat kepada pelanggan.
4. Setia pada proses yang benar.
5. Menghargai individu dan membina kerja sama.
6. Saling percaya, keterbukaan dan kejujuran adalah perekat diantara kami.
7. Menghidupi keyakinan untuk selalu melakukan yang terbaik (*Spirit of Excellence*)

Hotel Pandaran Semarang memiliki slogan yaitu “**Simply The Smart Choice**” yang artinya harga terjangkau dengan produk pilihan yang baik, pelayanan yang ramah dan pilihan yang cerdas.

Hotel Pandaran Semarang memiliki budaya (*culture*) yaitu **EFFICIENCY** yang artinya tetap menjaga kualitas dan standar Pandanaran Hospitality akan tetapi hemat dan murah.

Hotel Pandanaran Semarang juga memiliki struktur organisasi. Berikut ini struktur organisasi Hotel Pandanaran Semarang.



Gambar 4.1.9 Struktur Organisasi Hotel Pandanaran Semarang

Sumber: HRD Hotel Pandanaran Semarang

Keterangan :

- **GENERAL MANAGER :** Pak Adi
- **ASSISTENT GM :** Bu Dian
- **FO COORDINATOR :** Bu Restu
 - **FO SPV (Supervisor)**
 - **RESERVATION, CONCIEGE, GUEST SERVICE AGENT**
- **SALES MANAGER :** Pak Danny
 - **SALES EXECUTIVE, SENIOR SALES EXECUTIVE**
 - **ADMIN SM (PUBLIC RELATION, GRAPHIC DESAIN)**
- **HOUSE KEEPING COORDINATOR:** Pak Wicaksono
 - **HK SPV (Supervisor)**
 - **Public Area, Room Attendent, Linen & Order Taker**
- **FB COORDINATOR:** Pak Gunawan
 - **FB SPV**
 - **CAPTAIN**
 - **WAITER/WAITERSS**
- **SOUS CHEF :** Chef Edy dan Chef Aris
 - **CHEF DE PARTIE & SPV STEWARD**
 - **COOK, COOK HELPER**
 - **STEWARD ATTENDENT**
- **CHIEF ACCOUNTING:** Bu Mona
 - **COST CONTROL**
 - **AP & GC ; AR & IA**
 - **BUYER, STOCK KEEPER**
- **HR COORDINATOR:** Pak Siswoyo
 - **SPV VALLET**
 - **VALLET, SECURITY**
- **DUTY ENGINEERING:** Pak Budi
 - **ENGINEERING SPV**
 - **GENERAL MAINTENANCE**

4.2 Gambaran Umum Informan

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *key informan* sebagai sumber data penelitian yang berjumlah dua orang yaitu *Human Resource Department* atau PIC yang dimana merupakan *key informan* yang memiliki tanggung jawab langsung dalam proses pengembangan kegiatan sumber daya manusia di Hotel Pandanaran Semarang dan karyawan dibagian *design graphic* yang dimana juga merupakan *key informan* mewakili karyawan dari Hotel Pandanaran Semarang yang dapat menceritakan pengalamannya terkait keterlibatannya pada proses kegiatan sumber daya manusia yang ada di Hotel Pandanaran Semarang. Alasan peneliti menggunakan hanya satu *key informan* yaitu perwakilan karyawan dibagian *design graphic* Hotel Pandanaran Semarang dikarenakan di tentukan dan diperbolehkan oleh *Human Resource Department* atau HRD Hotel Pandanaran Semarang. Berikut merupakan data informan berdasarkan dari usia, jenis kelamin, pendidikan, dan posisi jabatan yang menjadi subjek dalam penelitian ini:

4.2.1 Informan Berdasarkan Usia Dan Jenis Kelamin

Pada hasil wawancara peneliti dengan dua orang informan yaitu Manajer HR dan Karyawan Hotel Pandanaran Semarang. Yang dimana Manajer HR berjenis kelamin pria dan Karyawan dibagian *design graphic* berjenis kelamin perempuan. Untuk usia informan I tidak ingin di cantumkan sedangkan informan II berusia 26 tahun.

4.2.2 Informan Berdasarkan Pendidikan dan Posisi Jabatan

Pada wawancara yang didapatkan peneliti dari dua informan bahwa informan pertama yaitu Manajer HR tidak ingin dicantumkan terkait pendidikan terakhir sedangkan informan yang kedua yaitu karyawan dibagian *design graphic* memiliki latar belakang pendidikan S1 *Desain Graphic*.

4.2.3 Informan Berdasarkan Pengalaman Kerja Dan Posisi Jabatan

Pada wawancara yang didapatkan peneliti dari dua informan bahwa informan pertama yaitu Manajer HR tidak ingin dicantumkan mengenai pengalam kerjanya sedangkan informan kedua yaitu karyawan dibagian *design graphic* tidak memiliki pengalaman bekerja dikarenakan setelah lulus langsung mendaftar di Hotel Pandanaran Semarang.

4.2.4 Informan Berdasarkan Lama Bekerja Dan Posisi Jabatan

Pada wawancara yang didapatkan peneliti dari *key informan* yaitu HRD (*Human Resource Department*) Hotel Pandanaran Semarang mulai bekerja di Hotel Pandanaran Semarang pada tahun 2006 di bagian Operasional. Lalu pada tahun 2016 di tempatkan di posisi *Human Resources Departement* sehingga (*Human Resource Department*) Hotel Pandanaran Semarang telah lama bekerja di Hotel Pandanaran Semarang selama 16 tahun. Sedangkan informan kedua yaitu karyawan dibagian *design graphic* telah lama bekerja di Hotel Pandanaran Semarang selama 4 tahun.

4.3 Deskripsi Penerapan Praktik atau Implementasi GHRM Hotel Pandanaran Semarang

Dengan adanya penerapan praktik GHRM (*Green Human Resources Management*) dapat memberikan dampak positif bagi karyawan Hotel Pandanaran Semarang yang dimana dapat mengubah perilaku karyawan Hotel Pandanaran Semarang yang tidak peka pada lingkungan menjadi peka pada lingkungan dan itu berpengaruh terhadap Hotel Pandanaran Semarang berdasarkan hasil wawancara sebelumnya. Menurut (Arulrajah et al., 2015) ada beberapa fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) yang terkait dengan praktik *Green Human Resources Management* (GHRM) yang dimana dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan ramah lingkungan seperti Perencanaan Sumber Daya Manusia Hijau; Analisis dan Desain Pekerjaan Hijau; Rekrutmen Hijau; Seleksi Hijau; Induksi Hijau; Evaluasi Kinerja Hijau; Pelatihan Hijau; Manajemen Reward Atau Kompensasi Hijau; Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Hijau; Disiplin Karyawan Hijau Dan Hubungan Karyawan Hijau. Di dalam penelitian ini di tambahkan satu aspek yaitu PHK (Pemutusan Hubungan Karyawan) yang dimana terkait pembekalan karyawan yang telah

memasuki usia MPP/ Masa Persiapan Pensiun dalam kegiatan ramah lingkungan. Berikut dibawah ini merupakan implementasi *Green Human Resources Management* (GHRM) pada Hotel Pandanaran Semarang berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh dua orang *key informan* di Hotel Pandanaran Semarang.

4.3.1 Perencanaan Sumber Daya Manusia Hijau

Menurut (Arulrajah et al., 2015) perencanaan sumber daya manusia hijau yaitu perusahaan yang menentukan jumlah dan kualitas karyawan untuk dapat menerapkan kegiatan pengelolaan lingkungan (misalnya produksi bersih) serta perusahaan menetapkan strategi guna mencapai perkiraan permintaan pekerjaan lingkungan perusahaan (misalnya menunjuk ahli untuk melakukan audit energi atau lingkungan)

Pada aspek perencanaan sumber daya manusia hijau pada Hotel Pandanaran Semarang tidak terdapat kebijakan atau aturan tertulis terkait unsur lingkungan. ***(dapat dilihat di lampiran tabel hasil interview HRD aspek 1 no 3)***. Hotel Pandanaran Semarang tidak terdapat karyawan yang beraspek hijau namun secara umum saat ini Hotel Pandanaran Semarang memiliki 47 karyawan dan sebelum adanya pandemi seperti sekarang ini Hotel Pandanaran Semarang memiliki 109 karyawan. Hotel Pandanaran Semarang melakukan analisa terkait kebutuhan jumlah karyawan secara umum dilihat dari *occupancy* Hotel Pandanaran Semarang yang dimana ketika *occupancy* Hotel Pandanaran Semarang tinggi maka dibutuhkan penambahan karyawan. ***(dapat dilihat di lampiran tabel hasil interview HRD aspek 1 no 1 dan 2)***.

Berdasarkan hasil penelitian Arulrajah et al., (2015) dan hasil wawancara dari *key informan* tersebut, maka dapat jelaskan bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia Hijau pada Hotel Pandanaran

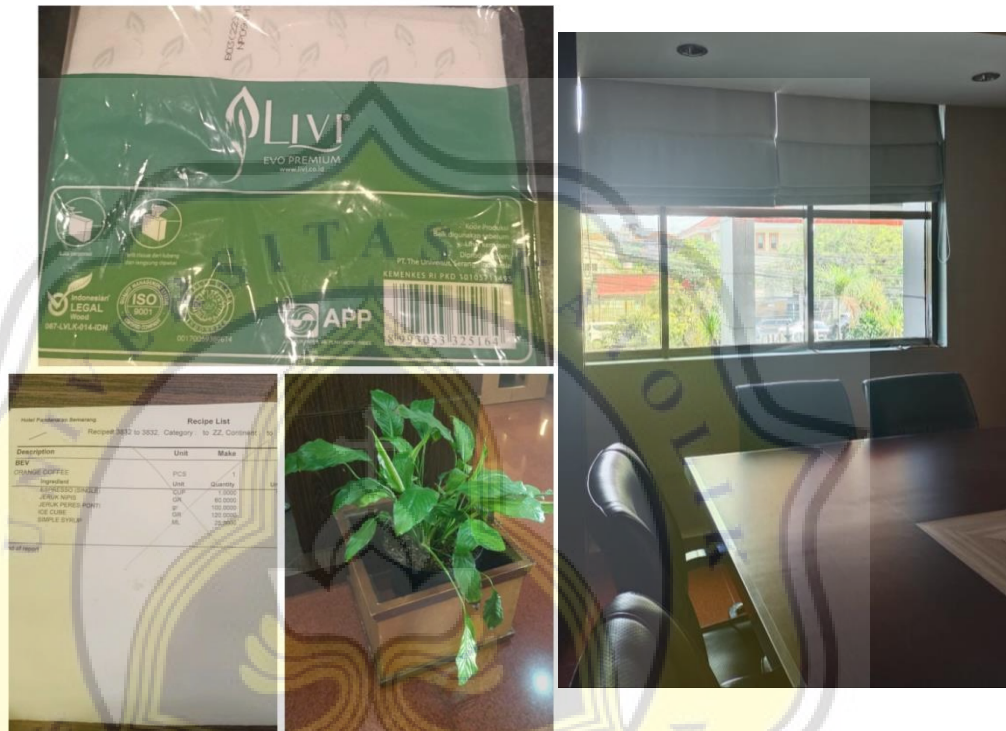
Semarang tidak memiliki kesesuaian dengan hasil penelitian Arulrajah et al., (2015), artinya Hotel Pandanaran Semarang pada aspek Perencanaan Sumber Daya Manusia Hijau tidak menerapkan *Green Human Resources Management*.

4.3.2 Analisa dan Desain Pekerjaan Hijau

Menurut (Arulrajah et al., 2015) pada aktivitas analisa dan desain pekerjaan hijau yaitu perusahaan dapat memasukkan unsur ramah lingkungan ke dalam pekerjaan mereka (*Job Description*) dan spesifikasi pekerjaan (*Job Specification*). Perusahaan juga dapat mendesain dan menerapkan secara langsung pada suatu jabatan yang berfokus terhadap kegiatan ramah lingkungan perusahaan.

Di Hotel Pandanaran Semarang pada aktivitas analisa dan perancangan pekerjaan terkait memasukkan unsur lingkungan pada *job description* dan *job specification* yang dimana belum terdapat unsur lingkungan di dalam *job description* dan *job specification* di Hotel Pandanaran Semarang, akan tetapi untuk himbauan terkait ramah lingkungan pastinya sudah disampaikan kepada seluruh karyawan hotel. **(dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview HRD aspek 2 no 1)**. Hotel Pandanaran Semarang sendiri belum terdapat jabatan secara khusus terkait manajemen lingkungan, akan tetapi mengenai masalah lingkungan ada di departemen *House Keeping*. **(dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview HRD aspek 2 no 2)**. Karyawan Hotel Pandanaran Semarang dibagian *design graphic* mengatakan bahwa tidak ada *job des* dan *job spec* terakit aspek hijau, lalu implementasi pekerjaan yang telah di lakukan karyawan *design graphic* yaitu ketika adanya suatu *project* yang dilakukan sudah mengurangi penggunaan kertas dan mematikan komputer saat tidak digunakan. Hotel Pandanaran Semarang juga menghimbau seluruh karyawan hotel melakukan penghematan

energi seperti mematikan lampu pada saat siang hari atau pada ruangan yang tidak digunakan. (*dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview Karyawan aspek 2 no 1*). Berikut merupakan gambar-gambar terkait ramah lingkungan di Hotel Pandanaran Semarang.



Gambar 4.3.2.2 Penggunaan Kembali Kertas Salah Cetak Pada Sisi Kosong Dan Pembelian Kebutuhan Produk Ramah Lingkungan serta memanfaatkan sinar matahari

Sumber : Dokumentasi Hotel Pandanaran Semarang, 2022

Berdasarkan hasil penelitian Arulrajah et al., (2015) dan hasil wawancara dari *key informan* tersebut, maka dapat jelaskan bahwa Analisa dan Desain Pekerjaan Hijau pada Hotel Pandanaran Semarang tidak memiliki kesesuaian dengan hasil penelitian Arulrajah et al., (2015), artinya Hotel Pandanaran Semarang pada aspek Analisa dan Desain Pekerjaan Hijau tidak menerapkan *Green Human Resources Management* akan tetapi sudah menerapkan *Green Behavior*.

4.3.3 Rekrutmen Hijau

Menurut (Arulrajah et al., 2015) dalam mewujudkan karyawan yang ramah lingkungan perusahaan melakukan rekrutmen hijau yaitu dengan memasukkan beberapa kriteria lingkungan pada rekrutmen serta mengkomunikasikan kepekaan perusahaan terhadap lingkungan perusahaan melalui kegiatan perekrutan.

Pada aspek rekrutmen hijau, menurut pengungkapan dari HRD Hotel Pandanaran Semarang terkait peraturan proses rekrutmen hijau tidak ada yang beraspek hijau akan tetapi Hotel Pandanaran Semarang melakukan iklan lowongan pekerjaan melalui media sosial seperti Whatsaap, Instagram dan Facebook sehingga dapat mengurangi penggunaan kertas. (*dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview HRD aspek 3 no 1 dan 2*). HRD Hotel Pandanaran Semarang juga mengungkapkan bahwa *Head Of Department* ikut terlibat dalam menentukan persyaratan proses rekrutmen, lalu HRD mempertimbangkannya. (*dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview HRD aspek 3 no 3*). Karyawan Hotel Pandanaran Semarang mengungkapkan bahwa ia mendapat iklan lowongan pekerjaan melalui sosial media khususnya di aplikasi *job street* (*dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview Karyawan aspek 2 no 1*). Alasan karyawan Hotel Pandanaran Semarang bekerja di Hotel Pandanaran Semarang yaitu sesuai dengan *passion* dari Karyawan tersebut. (*dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview Karyawan aspek 2 no 2*). Karyawan Hotel Pandanaran Semarang juga mengungkapkan bahwa pada saat proses rekrutmen di Hotel Pandanaran Semarang tidak memasukkan kriteria lingkungan. (*dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview Karyawan aspek 2 no 3*). Berikut merupakan *Job Vacancy* Hotel Pandanaran Semarang yang disebarakan melalui sosial media.

we want you!

good news for you!

We are looking for professionals to fill vacant positions:

DESIGN GRAPHIC

- Male / Female
- Good teamwork & communication skill
- Hard worker and able to work under pressure
- Good attitude and grooming
- Min S1 Visual Communication Design
- Familiar to Adobe Illustrator, Photoshop, Premiere, After Effect, Coreldraw, etc
- Preferably local candidate (Semarang resident)

JOIN US!

@idn.jatenghotelnews

Please send your CV & Application Letter with recent photograph to:
semarang.hrm@pandanaranhotel.com

SUBMIT CV

Pandanaran Simpanglima Semarang
Jl. Pandanaran No.58, Semarang

Gambar 4.3.3.1 Job Vacancy Hotel Pandanaran Semarang

Sumber : Instagram idn.jatenghotelnews (info loker), 2022

← Pak Sis (HRD HOTEL PA...)
12 menit yang lalu

Butuh casual
House Kepping
Att untuk
periode 30
April - 8 Mei
2022 4 orang
yang sudah
berpengalaman
bila ada bisa
japri saya
Suwun 🙏

Gambar 4.3.3.2 Job Vacancy Hotel Pandanaran Semarang

Sumber : Whatsapp Status HRD Hotel Pandanaran Semarang, 2022

Berdasarkan hasil penelitian Arulrajah et al., (2015) dan hasil wawancara dari *key informan* tersebut, maka dapat jelaskan bahwa Rekrutmen Hijau pada Hotel Pandanaran Semarang tidak memiliki kesesuaian dengan hasil penelitian Arulrajah et al., (2015), artinya Hotel Pandanaran Semarang pada aspek Rekrutmen Hijau tidak menerapkan *Green Human Resources Management* akan tetapi sudah menerapkan *Green Behavior*.

4.3.4 Seleksi Hijau

Menurut (Arulrajah et al., 2015) dalam proses seleksi yaitu perusahaan memilih kandidat yang sesuai dengan kriteria perusahaan seperti perusahaan mempertimbangkan kandidat yang memiliki kepedulian dan minat lingkungan maka perusahaan melakukan wawancara atau mengevaluasi kandidat dengan mengajukan beberapa pertanyaan terkait aspek lingkungan.

Pada aspek seleksi hijau, menurut pengungkapan dari HRD Hotel Pandanaran Semarang terkait peraturan proses seleksi belum menerapkan proses seleksi yang berorientasi pada aspek hijau yang dimana masih secara umum menggunakan *screening* artinya tidak ada link ataupun kirim *form* sehingga dapat melihat niat dari calon pelamar apakah niat atau tidak untuk bekerja di Hotel Pandanaran Semarang (*dapat dilihat pada lampiran bagian hasil interview HRD aspek 4 no 1*). Hotel Pandanaran Semarang melakukan proses seleksi secara offline, akan tetapi pengumpulan berkas seperti CV (*Curriculum Vitae*) dapat melalui

WA (Whats App) dan email. (*dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview HRD aspek 4 no 2*). HRD Hotel Pandanaran Semarang mengungkapkan bahwa cara menguji kandidat akan perilakunya pada saat melakukan wawancara atau *interview* dapat dilihat dari perilaku dari pelamar saat bertatap muka. Ada kandidat yang *insecure* terhadap dirinya sendiri karena mungkin ketika diberi pertanyaan yang berhubungan dengan departemen atau divisi yang dilamar tidak bisa menjawabnya, namun ada juga kandidat yang Percaya Diri. (*dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview HRD aspek 4 no 4*). Karyawan Hotel Pandanaran Semarang mengungkapkan bahwa pada saat proses seleksi, karyawan tersebut membuat portofolio yang temanya tentang kondisi hotel, namun tidak ada kaitannya dengan unsur ramah lingkungan. (*dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview Karyawan aspek 4 no 1 dan 2*). Pada saat pengumpulan berkas karyawan Hotel Pandanaran Semarang tidak mencantumkan kepedulian terhadap lingkungan dan pada saat proses seleksi juga tidak diuji kepedulian terkait ramah lingkungan. (*dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview Karyawan aspek 4 no 3 dan 4*).

Berdasarkan hasil penelitian Arulrajah et al., (2015) dan hasil wawancara dari *key informan* tersebut, maka dapat jelaskan bahwa Seleksi Hijau pada Hotel Pandanaran Semarang tidak memiliki kesesuaian dengan hasil penelitian Arulrajah et al., (2015), artinya Hotel Pandanaran Semarang pada aspek Seleksi Hijau tidak menerapkan *Green Human Resources Management* maupun *Green Behavior*.

4.3.5 Induksi Hijau

Menurut (Arulrajah et al., 2015) Induksi hijau yaitu suatu proses pengenalan pada karyawan baru terhadap informasi dasar yang diberikan oleh perusahaan mengenai kebijakan, sistem dan praktik pengelolaan lingkungan perusahaan yang dimana memiliki tujuan untuk membuat karyawan baru terbiasa akan tindakan penghijauan perusahaan serta mengembangkan perilaku yang ramah lingkungan.

Hotel Pandanaran Semarang pada aktivitas induksi hijau tidak terdapat kebijakan atau aturan terkait proses pengenalan lingkungan pekerjaan hijau, akan tetapi saat karyawan baru mulai bekerja pertama kalinya di Hotel Pandanaran Semarang, Hotel memperkenalkan aturan-aturan atau kebijakan yang ada di Hotel Pandanaran Semarang, seperti Visi dan Misi Hotel Pandanaran Semarang serta nilai-nilai perusahaan. Lalu setelah itu karyawan tersebut diajak oleh HRD atau *Human Resources Department* keliling hotel atau nama dalam perhotelan yaitu *hotel tour*, lalu *Job des* yang harus dilakukan dan yang tidak harus dilakukan termasuk salah satunya pastinya menjaga kebersihan lingkungan dimanapun dan siapapun. Seorang atasan maupun seorang bawahan mau diparkiran mau didepan *office* mau di koridor kamar semuanya adalah tanggung jawab mereka seperti mengurangi penggunaan kertas, mematikan lampu saat tidak digunakan, merokok pada tempat yang sudah ditentukan, menanam tanaman di sekitar hotel (sedekah tanaman hijau). (*dapat dilihat pada lampiran bagian hasil interview HRD aspek 5 no 1*). Hotel Pandanaran memiliki rencana dalam mengembangkan program proses pengenalan lingkungan pekerjaan hijau yaitu HRD Hotel Pandanaran Semarang ingin semua karyawan di Hotel Pandanaran Semarang memiliki PC sendiri sehingga dapat mengurangi penggunaan kertas yang ada, sebenarnya di Hotel Pandanaran Semarang sudah melakukan *green HR* tetapi memang belum

sepenuhnya dilakukan secara maksimal maka dari itu dari HRD Hotel Pandanaran Semarang ingin memiliki aplikasi terkait mengatur absensi karyawan, gaji karyawan sehingga dapat memudahkan pekerjaan. (*dapat dilihat pada lampiran bagian hasil interview HRD aspek 5 no 2*). Karyawan Hotel Pandanaran Semarang mengungkapkan bahwa sudah pernah mengikuti program proses pengenalan lingkungan di Hotel Pandanaran Semarang. (*dapat dilihat pada lampiran bagian hasil interview Karyawan aspek 4 no 1*). Karyawan Hotel Pandanaran Semarang juga mengungkapkan bahwa dengan adanya program proses pengenalan lingkungan ia lebih peka lagi terhadap lingkungan yang ada seperti penghematan kertas yang dimana sudah dijalankan di Hotel Pandanaran Semarang kemudian pengurangan plastik juga sudah dilakukan, lalu dilarang merokok pada area tertentu, lalu juga 2 tahun sekali di Hotel Pandanaran Semarang mengadakan tanaman bakau. (*dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview Karyawan aspek 4 no 2*). Berikut kegiatan ramah lingkungan pada Hotel Pandanaran Semarang



Gambar 4.3.5.1 Area Non Smoking dan penggunaan botol tumbler

Sumber: Dokumentasi Hotel Pandanaran Semarang , 2022

Berdasarkan hasil penelitian Arulrajah et al., (2015) dan hasil wawancara dari *key informan* tersebut, maka dapat jelaskan bahwa Induksi Hijau pada Hotel Pandanaran Semarang tidak memiliki kesesuaian dengan hasil penelitian Arulrajah et al., (2015), artinya Hotel Pandanaran Semarang pada aspek Induksi Hijau tidak menerapkan *Green Human Resources Management* akan tetapi sudah menerapkan *Green Behavior*.

4.3.6 Evaluasi Kinerja Hijau

Menurut (Arulrajah et al., 2015) evaluasi kinerja adalah salah satu praktik utama pada *Green Human Resource Management* karena untuk mengukur dan memasang standar kinerja karyawan hijau serta dalam mempertahankan kinerja lingkungan karyawan, organisasi perlu menetapkan Sistem Informasi Manajemen Lingkungan atau *Environmental Management Information Systems* (EMIS) dan audit lingkungan. Tujuan dari adanya praktik sistem informasi lingkungan adalah untuk mengawasi jumlah data polusi, penggunaan sumber daya, energi dan persyaratan peraturan yang dihadapi oleh perusahaan.

HRD Hotel Pandanaran Semarang mengungkapkan bahwa pada aktivitas evaluasi kinerja karyawan hijau pada Hotel Pandanaran Semarang tidak ada indikator yang secara khusus terkait dengan kinerja karyawan hijau, akan tetapi secara umum evaluasi kinerja karyawan mengenai pemeliharaan lingkungan tetap disampaikan kepada seluruh karyawan agar selalu menjaga kebersihan lingkungan hotel baik lingkungan sekitar hotel maupun pada *office* masing-masing *department* (*dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview HRD aspek 6 no 1*). Di Hotel Pandanaran Semarang yang turut andil dalam mengevaluasi karyawan di Hotel Pandanaran Semarang yaitu HOD / *Head of Department* yang dimana kepala dari masing-masing departemen. (*dapat*

dilihat pada lampiran tabel hasil interview HRD aspek 6 no 2). Hotel Pandanaran Semarang memiliki tujuan dan target dalam pengelolaan lingkungan dalam sistem evaluasi kinerja karyawan Hotel Pandanaran Semarang yaitu targetnya pastinya meminimize segala sesuatu kegiatan yang membuang biaya atau pemborosan biaya (seperti mematikan lampu). Tujuannya selain mungkin kita bisa memaksimalkan kebersihan dokumen sehingga tidak ada dokumen yang tercecer. *(dapat dilihat pada lampiran bagian verbatim HRD aspek 6 no 3).* HRD Hotel Pandanaran Semarang juga mengungkapkan bahwa terdapat kendala pada saat evaluasi karyawan dan cara mengatasi kendala tersebut beliau melakukan *refreshing training* lalu di review lagi jika ada kendala ada di *by sistem*. Berarti *by sistem* harus di *training* lagi kalau berbicara jika ada kendala bagian operasionalnya. *(dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview HRD aspek 6 no 4 dan 5).* Karyawan Hotel Pandanaran Semarang mengungkapkan bahwa tidak ada indikator kinerja karyawan hijau secara khusus namun secara umum pada saat evaluasi di informasikan pada masing-masing departemen. *(dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview Karyawan aspek 5 no 1).* Karyawan Hotel Pandanaran Semarang juga mengungkapkan sudah mengetahui target dari pengelolaan lingkungan yang diinginkan oleh Hotel Pandanaran Semarang yaitu Hotel ingin terlihat bersih dan nyaman sehingga para tamu yang menginap di Hotel Pandanaran Semarang juga merasa nyaman, lalu cara karyawan Hotel Pandanaran Semarang dibagian *design graphic* untuk memaksimalkan kinerja hijau agar target dari pengelolaan lingkungan yang diinginkan oleh Hotel Pandanaran Semarang tercapai yaitu dengan memiliki inisiatif dalam diri kita sendiri ketika melihat sampah didepan kita secara tidak langsung kita mengambil sampah tersebut lalu dibuang ke tempat sampah. *(dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview Karyawan aspek 5 no 2 dan 3).* Pada saat menjalankan pekerjaan yang berkaitan dengan ramah lingkungan

karyawan Hotel Pandanaran Semarang mengatakan bahwa kalau kendala pastinya ada namun untuk saat ini belum ada. Karyawan Hotel Pandanaran Semarang di bagian *design graphic* juga mengungkapkan bahwa Hotel Pandanaran Semarang sudah memberikan umpan balik atau *feedback* seperti ketika kinerja yang dilakukan baik maka diberi pujian dan diberikan gaji yang diinginkan. (*dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview Karyawan aspek 5 no 4 dan 5*)

Berdasarkan hasil penelitian Arulrajah et al., (2015) dan hasil wawancara dari *key informan* tersebut, maka dapat jelaskan bahwa Evaluasi Karyawan Hijau pada Hotel Pandanaran Semarang tidak memiliki kesesuaian dengan hasil penelitian Arulrajah et al., (2015), artinya Hotel Pandanaran Semarang pada aspek Evaluasi Karyawan Hijau tidak menerapkan *Green Human Resources Management* akan tetapi sudah menerapkan *Green Behavior*.

4.3.7 Pelatihan Hijau

Pada sebuah organisasi ataupun perusahaan khususnya hotel pasti ada pelatihan. Menurut (Arulrajah et al., 2015) pelatihan hijau merupakan dalam menciptakan kesadaran lingkungan kepada para karyawannya organisasi mengadakan beberapa kegiatan terkait pengelolaan lingkungan seperti seminar, lokakarya acara perayaan hari lingkungan tahunan dan kegiatan-kegiatan kompetitif lainnya yang dapat menanamkan nilai-nilai kepedulian lingkungan sehingga diharapkan dapat menciptakan budaya hijau pada organisasi.

Dalam Hotel Pandanaran Semarang pada aktivitas pelatihan hijau tidak ada pelatihan hijau namun secara umum kegiatan pelatihan yang dilakukan Hotel Pandanaran Semarang melalui zoom. (*dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview HRD aspek 7 no 1*). Kegiatan

pelatihan di Hotel Pandanaran Semarang sudah berjalan dengan baik (*dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview HRD aspek 7 no 2*). Target dari adanya pelatihan di Hotel Pandanaran Semarang yaitu *targeting* dari semua *training* yang ada di semua departemen itu adalah 8 jam dalam 1 bulan karena tidak bisa menargetkan dengan jumlah jam yang lebih dengan kesibukan yang ada dan setiap 1 minggu sekali bisa ada *training* untuk semua departemen. (*dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview HRD aspek 7 no 3*). Hotel Pandanaran Semarang secara khusus belum menganalisis kebutuhan pelatihan karyawan yang beraspek hijau, akan tetapi kalau pelatihan khusus biasanya berbicara masalah K3, contohnya penggunaan apar lalu mungkin *training* untuk beberapa tim member dari MOD (*Manager On Duty*) bagaimana *safety briefing* yang benar dan juga tahun lalu Hotel Pandanaran Semarang diadakan pelatihan kerja Pandanaran Hotel School yang dimana melatih calon karyawan yang kompeten dan berkarakter seperti divisi *House Keeping* dan FBS (*Food and Beverage Service*) bisa di lihat pada instagramnya “pandanaran_hotel_school” (*dapat dilihat pada lampiran hasil interview HRD aspek 7 no 4*). Karyawan Hotel Pandanaran Semarang mengungkapkan bahwa Hotel Pandanaran Semarang belum memberikan pelatihan terkait pengelolaan lingkungan, akan tetapi Hotel Pandanaran Semarang menghimbau seluruh karyawan agar tetap menjaga kebersihan lingkungan hotel serta di Hotel Pandanaran Semarang juga tidak memberikan program pelatihan terkait pengelolaan lingkungan. (*dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview Karyawan aspek 6 no 1 dan 2*).

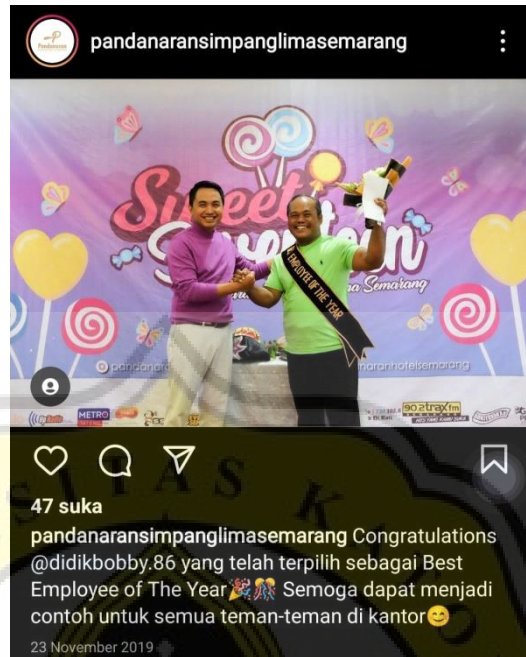
Berdasarkan hasil penelitian Arulrajah et al., (2015) dan hasil wawancara dari *key informan* tersebut, maka dapat jelaskan bahwa Pelatihan Hijau pada Hotel Pandanaran Semarang tidak memiliki kesesuaian dengan hasil penelitian Arulrajah et al., (2015), artinya Hotel

Pandanaran Semarang pada aspek Pelatihan Hijau tidak menerapkan *Green Human Resources Management* maupun *Green Behavior*.

4.3.8 Manajemen Reward Atau Kompensasi Hijau

Menurut (Arulrajah et al., 2015) Kompensasi hijau meliputi perusahaan menghargai kinerja lingkungan karyawan dengan memberikan bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan yang memiliki kinerja lingkungan berupa finansial (seperti insentif, bonus dan gaji) maupun non finansial (seperti pujian)

HRD Hotel Pandanaran Semarang mengungkapkan bahwa Hotel Pandanaran Semarang terdapat kebijakan namun tidak secara spesifik yang beraspek hijau, contohnya ketika tamu Hotel Pandanaran Semarang kehilangan barang pada suatu *event* di Hotel Pandanaran Semarang, lalu ditemukan oleh petugas kebersihan atau di departemen *House Keeping* maka petugas tersebut diberikan *reward* atau penghargaan secara finansial yaitu uang tunai sejumlah 500.000 serta sampai sekarang ketika ada masyarakat mengetik “Hotel Pandanaran Semarang” di google ulasan akan di beri penghargaan finansial sebesar 500.000. HRD Hotel Pandanaran Semarang juga mengungkapkan bahwa terdapat penghargaan *Best Employee of The Year* yang dilakukan setiap 1 tahun sekali pada Hotel Pandanaran Semarang. (*dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview HRD aspek 8 no 1 dan 2*). Karyawan Hotel Pandanaran Semarang mengungkapkan bahwa Hotel Pandanaran Semarang memberikan penghargaan secara lisan yaitu berupa ucapan terimakasih kepada karyawan yang telah memiliki inisiatif terkait pengelolaan lingkungan, seperti ketika ada sampah di depan kita pada area Hotel Pandanaran Semarang secara langsung mengambil sampah tersebut dan membuangnya ke tempat sampah. (*dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview Karyawan aspek 7 no 1*). Berikut gambar dari *Best Employee of The Year* di Hotel Pandanaran Semarang.



Gambar 4.3.8.1 Best Employee of The Year di Hotel Pandanaran Semarang

Sumber: Instagram Hotel Pandanaran Semarang

Berdasarkan hasil penelitian Arulrajah et al., (2015) dan hasil wawancara dari *key informan* tersebut, maka dapat jelaskan bahwa Kompensasi Hijau pada Hotel Pandanaran Semarang tidak memiliki kesesuaian dengan hasil penelitian Arulrajah et al., (2015), artinya Hotel Pandanaran Semarang pada aspek Kompensasi Hijau tidak menerapkan *Green Human Resources Management* akan tetapi sudah menerapkan *Green Behavior*.

4.3.9 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Hijau (K3)

Menurut (Arulrajah et al., 2015) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan perusahaan menerapkan strategi terkait pelestarian lingkungan serta keselamatan kerja karena perusahaan bertanggung jawab atas rasa aman dan nyaman karyawan sehingga meminimalkan stress kerja karyawan.

Pada aktivitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja hijau, Hotel Pandanaran Semarang secara khusus mengenai K3 Hijau tidak ada hanya secara umum saja. *(dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview HRD aspek 9 no 1)*. Langkah yang diambil Hotel Pandanaran Semarang untuk meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu Hotel Pandanaran Semarang memberikan fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja seperti BPJS Kesehatan (jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian), terdapat titik kumpul yang dimana ketika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan karyawan atau tamu Hotel Pandanaran Semarang dapat berkumpul pada titik tersebut, kotak P3K dan jalur evakuasi, APAR, FIRE ALARM dan terdapat tanaman disekitar Hotel Pandanaran Semarang sehingga membuat karyawan dan tamu Hotel merasa sejuk. *(dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview HRD aspek 9 no 2)*. Karyawan Hotel Pandanaran Semarang mengungkapkan bahwa saat ini kondisi lingkungan kerja di Hotel Pandanaran Semarang sejauh ini masih aman. *(dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview Karyawan aspek 8 no 1)*. Hotel Pandanaran Semarang sudah menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja seperti memberikan BPJS Ketenagakerjaan, terdapat obat dan vitamin yang tersedia di kotak P3K, terdapat titik kumpul dan jalur evakuasi, APAR, FIRE ALARM dan terdapat tanaman disekitar Hotel Pandanaran Semarang sehingga membuat karyawan dan tamu Hotel merasa sejuk. *(dapat dilihat pada*

lampiran tabel hasil interview Karyawan aspek 8 no 2). Karyawan Hotel Pandanaran Semarang mengungkapkan bahwa Hotel Pandanaran Semarang sudah memenuhi standar aman untuk bekerja di Hotel Pandanaran Semarang. (*dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview Karyawan aspek 8 no 3*). Dengan adanya Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut karyawan *design graphic* Hotel Pandanaran Semarang dapat mengurangi stress kerja karyawan, seperti ketika kita sedang bekerja lalu terjadi kecelakaan pastinya pihak hotel langsung mengambil tindakan dan itu dapat mengurangi rasa kekhawatiran karyawan dan angka stress kerja yang dirasakan karyawan tersebut yaitu 4 karena masih bisa di *handle*. (*dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview Karyawan aspek 8 no 4*). Berikut gambar dari fasilitas terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja Hijau di Hotel Pandanaran Semarang :



Gambar 4.3.9.1 Gambar Fasilitas K3 di Hotel Pandanaran Semarang

Sumber: Dokumentasi Hotel Pandanaran Semarang , 2022

Berdasarkan hasil penelitian Arulrajah et al., (2015) dan hasil wawancara dari *key informan* tersebut, maka dapat jelaskan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Hijau pada Hotel Pandanaran Semarang tidak memiliki kesesuaian dengan hasil penelitian Arulrajah et al., (2015), artinya Hotel Pandanaran Semarang pada aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja Hijau tidak menerapkan *Green Human Resources Management* akan tetapi sudah menerapkan *Green Behavior*.

4.3.10 Manajemen Disiplin Karyawan Hijau

Menurut (Arulrajah et al., 2015) manajemen disiplin hijau merupakan suatu aturan perusahaan yang mampu mengatur diri karyawan terkait pelaksanaan kegiatan pengelolaan lingkungan perusahaan dalam mencapai tujuan dan strategi manajemen lingkungan perusahaan. Lalu terdapat dua praktek yang dapat diterapkan dalam manajemen disiplin karyawan hijau yaitu pertama, dengan merencanakan dan menyebar luaskan aturan perilaku yang berkaitan dengan pengelolaan lingkungan perusahaan. Kedua, dengan mengembangkan program disiplin bagi karyawan yang melanggar pada kebijakan perusahaan dalam aktivitas pengelolaan lingkungan.

HRD Hotel Pandanaran Semarang mengungkapkan bahwa terdapat kebijakan manajemen disiplin karyawan akan tetapi tidak secara khusus yang beraspek hijau hanya secara umum saja seperti karyawan harus datang setengah jam sebelum waktunya bekerja misal karyawan bekerja masuk kerja jam 8 pagi maka karyawan tersebut harus datang jam 7.30 pagi. (*dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview HRD aspek 10 no 1*). Hotel Pandanaran Semarang juga terdapat hukuman atau sanksi

bila ada karyawan yang melanggar aturan atau kebijakan yang ada di Hotel Pandanaran Semarang yaitu pertama karyawan tersebut di tegur secara baik-baik, kemudian jika karyawan masih melakukan kesalahan yang sama lagi maka di berikan SP (Surat Peringatan). ***(dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview HRD aspek 10 no 2)***. HRD Hotel Pandanaran Semarang mengungkapkan bahwa harapan yang ingin dicapai terkait manajemen disiplin karyawan yaitu semua karyawan melakukan apa yang menjadi peraturan dari perusahaan atau taat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan manajemen hotel. ***(dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview HRD aspek 10 no 3)***. Karyawan Hotel Pandanaran Semarang mengungkapkan bahwa terdapat aturan atau kebijakan, namun tidak secara spesifik mengenai pengelolaan lingkungan hijau hanya *reminder* saja serta karyawan sudah memahami aturan yang ada di Hotel Pandanaran Semarang. ***(dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview Karyawan aspek 9 no 1 a)***. Karyawan Hotel Pandanaran Semarang juga mengungkapkan bahwa pernah melanggar aturan yang ada di Hotel Pandanaran Semarang baik secara sadar maupun tidak sadar, lalu sanksi yang didapat ketika melanggar aturan tersebut yaitu pertama sanksi verbal yang dimana ditegur atau dibilangi terlebih dahulu lalu yang kedua jika didapati masih melanggar aturan tersebut lagi maka diberikan Surat Peringatan (SP) sehingga dengan adanya sanksi tersebut akan membuat karyawan jera untuk melakukan pelanggaran aturan lagi serta dengan adanya aturan manajemen disiplin di Hotel Pandanaran Semarang membuat karyawan merasa termotivasi terhadap peraturan yang ada. ***(dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview Karyawan aspek 9 no 1 b sampai dengan 1 e)***.

Berdasarkan hasil penelitian Arulrajah et al., (2015) dan hasil wawancara dari *key informan* tersebut, maka dapat jelaskan bahwa Manajemen Disiplin Hijau pada Hotel Pandanaran Semarang tidak

memiliki kesesuaian dengan hasil penelitian Arulrajah et al., (2015), artinya Hotel Pandanaran Semarang pada aspek Manajemen Disiplin Hijau tidak menerapkan *Green Human Resources Management* maupun *Green Behavior*.

4.3.11 Hubungan Karyawan Hijau

Menurut (Arulrajah et al., 2015) hubungan karyawan hijau sangat penting bagi perusahaan karena dapat memberikan dukungan dan kesempatan pada serikat pekerja untuk terlibat dan berkontribusi dalam pemberian saran terkait pengelolaan lingkungan.

Pada aktivitas hubungan industrial hijau pada Hotel Pandanaran Semarang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut terlibat dalam pengelolaan lingkungan hotel yang berorientasi hijau, seperti setiap hari jumat diadakan kegiatan program sedekah tanaman yang dimana semua karyawan menyumbangkan tanamannya untuk di tanam disekitar Hotel Pandanaran Semarang. *(dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview HRD aspek 11 no 2)*. Hotel Pandanaran Semarang memiliki sikap terbuka dan memberikan kesempatan kepada karyawan saat melakukan negosiasi untuk membuat tempat kerja yang mereka inginkan serta kritik dan saran terkait pemeliharaan lingkungan dapat dimasukkan ke kotak saran yang ada di Hotel Pandanaran Semarang. *(dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview HRD aspek 11 no 3)*. Karyawan Hotel Pandanaran Semarang mengungkapkan bahwa diberikan kesempatan oleh Hotel Pandanaran Semarang untuk terlibat dalam pemeliharaan lingkungan seperti mengikuti kegiatan hijau yang dilakukan di Hotel Pandanaran Semarang dengan menyumbang tanaman hijau di sekitar Hotel Pandanaran Hijau. *(dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview Karyawan aspek 10 no 1)*. Berikut kegiatan ramah lingkungan di Hotel Pandanaran Semarang.



Sejumlah karyawan Hotel Pandanaran Semarang melakukan program rutin setiap hari Jumat yakni Sedekah Tanaman.

Gambar 4.3.11.1 Kegiatan Ramah Lingkungan di Hotel Pandanaran Semarang

Sumber: Halosemarang.id



Gambar 4.3.11.2 Kotak Saran

Sumber: Dokumentasi Hotel Pandanaran Semarang, 2022

Berdasarkan hasil penelitian Arulrajah et al., (2015) dan hasil wawancara dari *key informan* tersebut, maka dapat jelaskan bahwa Hubungan Karyawan Hijau pada Hotel Pandanaran Semarang memiliki kesesuaian dengan hasil penelitian Arulrajah et al., (2015), artinya Hotel Pandanaran Semarang pada aspek Hubungan Karyawan Hijau sudah menerapkan *Green Human Resources Management*.

4.3.12. Pemutusan Hubungan Kerja Hijau

Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 25 tentang ketenagakerjaan pengertian Pemutusan Hubungan Kerja yaitu suatu proses dari akhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan karena suatu hal tertentu sehingga mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan perusahaan.

Hotel Pandanaran Semarang pada aktivitas Pemutusan Hubungan Kerja Hijau belum memiliki kebijakan dan program khusus terkait pemberian keterampilan pengelolaan lingkungan bagi karyawan yang akan memasuki usia purna tugasnya, akan tetapi Hotel selalu memberikan beberapa poin-poin *benefit* yang dia dapatkan ketika memang dia sudah tidak menjadi seorang karyawan Pandanaran Hotel. *(dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview HRD aspek 12 no 2)*. Karyawan Hotel Pandanaran Semarang mengungkapkan bahwa persiapan pensiun pada Hotel Pandanaran Semarang yaitu terdapat program jaminan kesehatan atau JKN. Hotel Pandanaran Semarang tidak memberikan ketrampilan yang dibekali dengan cara mengolah limbah secara langsung, akan tetapi di departemen *House Keeping* sudah dibekali terkait pengelolaan lingkungan *(dapat dilihat pada lampiran tabel hasil interview Karyawan aspek 11 no 1 dan no 2)*.

Berdasarkan hasil wawancara dari *key informan* tersebut, maka dapat jelaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja Hijau pada Hotel Pandanaran Semarang tidak mengarah pada *Green Human Resources*

Management. Artinya Hotel Pandanaran Semarang pada aspek Pemutusan Hubungan Kerja Hijau tidak menerapkan *Green Human Resources Management* maupun *Green Behavior*.

