

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, penelitian ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan praktik *Green Human Resources Management* yang dilakukan oleh Hotel Pandanaran Semarang. Dapat disimpulkan bahwa beberapa aspek dimensi *Green Human Resources Management* pada Hotel Pandanaran Semarang sudah menerapkan *Green Human Resources Management* pada aspek Hubungan Industrial Hijau yang dimana Hotel Pandanaran Semarang sudah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut terlibat dalam pengelolaan lingkungan dan hotel Pandanaran Semarang memiliki sikap terbuka saat melakukan negosiasi untuk membuat tempat kerja yang mereka inginkan serta kritik dan saran terkait pemeliharaan lingkungan.

Penerapan praktik *Green Human Resources Management* pada Hotel Pandanaran Semarang yang belum *Green Human Resources Management* akan tetapi sudah *Green Behavior* adalah aspek Analisa dan Desain Pekerjaan Hijau yang belum adanya spesifikasi, deskripsi kerja dan jabatan khusus mengenai pengelolaan lingkungan tetapi secara umum sudah ada divisi dalam kebersihan lingkungan hotel yaitu ada di divisi *House Keeping* ; aspek Rekrutmen Hijau sudah melakukan promosi melalui media sosial akan tetapi untuk syarat kerja belum memasukkan unsur lingkungan ; aspek Induksi Hijau yang sudah memperkenalkan kepada karyawan baru mengenai visi, misi hotel dan nilai-nilai hotel serta budaya hotel secara umum akan tetapi tidak terkait dengan pengelolaan lingkungan namun karyawan Hotel Pandanaran Semarang ikut terlibat dalam kegiatan sedekah tanaman hijau; aspek Evaluasi Hijau yang dimana tidak ada indikator yang secara khusus terkait dengan kinerja karyawan hijau, akan tetapi mengenai pemeliharaan lingkungan tetap disampaikan kepada seluruh karyawan agar selalu menjaga kebersihan lingkungan hotel ; aspek Kompensasi Hijau belum adanya kebijakan mengenai pengelolaan

lingkungan akan tetapi hotel sudah memberikan penghargaan secara lisan yaitu berupa ucapan terimakasih kepada karyawan yang telah memiliki inisiatif terkait pengelolaan lingkungan; aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja Hijau untuk kebijakan terkait pengelolaan lingkungan secara khusus belum ada akan tetapi hotel sudah berupaya dalam menanam tanaman hijau baik didalam hotel maupun diluar hotel sehingga menciptakan udara yang sehat bagi karyawan hotel.

Penerapan praktik *Green Human Resources Management* pada Hotel Pandanaran Semarang yang belum *Green Human Resources Management* maupun *Green Behavior* adalah aspek Perencanaan Sumber Daya Manusia Hijau yang dimana Hotel Pandanaran Semarang sudah menganalisis kebutuhan jumlah dan kualitas karyawan akan tetapi untuk aturan tidak secara khusus mengenai pengelolaan lingkungan ; aspek Seleksi yang dimana Hotel Pandanaran Semarang tidak memberikan pertanyaan terkait kepedulian karyawan terhadap lingkungan ; aspek Disiplin Hijau yang dimana Hotel Pandanaran Semarang belum ada peraturan khusus mengenai pengelolaan lingkungan ; aspek Pemutusan Hubungan Kerja Hijau yang dimana Hotel Pandanaran Semarang tidak memberikan pelatihan terkait pengelolaan lingkungan pada karyawan mendekati masa persiapan pensiun.

5.2 Saran

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk Hotel Pandanaran Semarang sebagai berikut:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia Hijau, Hotel Pandanaran Semarang membuat aturan spesifik mengenai perencanaan sumber daya manusia yang lebih mengarah pada pengelolaan lingkungan untuk hotel seperti merencanakan pencarian karyawan yang memang memiliki kemampuan khusus dalam mengelola lingkungan.
2. Analisa dan Desain Pekerjaan Hijau, Hotel Pandanaran Semarang membuat spesifikasi dan deskripsi kerja yang lebih mengarah pada pengelolaan lingkungan seperti dalam spesifikasi kerja bahwa karyawan harus memiliki pengetahuan dalam pengelolaan lingkungan dan deskripsi kerja yang bertuliskan bahwa karyawan harus menjaga lingkungan sekitar tempat kerja.
3. Rekrutmen hijau, Hotel Pandanaran Semarang memasukkan kriteria lingkungan ke dalam syarat kerja seperti memiliki pengetahuan dalam mengelola lingkungan pada proses rekrutmen.
4. Seleksi hijau, Hotel Pandanaran Semarang mengajukan pertanyaan terkait kepedulian karyawan pada lingkungan.
5. Induksi Hijau, Hotel Pandanaran Semarang memasukkan unsur lingkungan pada visi dan misi Hotel Pandanaran Semarang
6. Evaluasi Kinerja Hijau, Hotel Pandanaran Semarang memasang standar kinerja lingkungan dan mengintegrasikan kriteria hijau dalam penilaian atau mengevaluasi kinerja karyawan sesuai dengan kriteria hijau.
7. Pelatihan hijau, Hotel Pandanaran Semarang memberikan pelatihan kepada karyawan yang berkaitan dengan pengelolaan lingkungan seperti pelatihan daur ulang, mengelola limbah.
8. Kompensasi Hijau, Hotel Pandanaran Semarang memberikan penghargaan secara finansial maupun non finansial kepada karyawan yang melakukan kinerjanya terkait lingkungan.

9. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Hijau, Hotel Pandanaran Semarang membuat dan menerapkan strategi (seperti zona hijau) untuk memelihara lingkungan yang kondusif untuk mencegah berbagai masalah kesehatan atau meningkatkan kesehatan dan keselamatan karyawan.
10. Disiplin hijau, Hotel Pandanaran Semarang menetapkan peraturan khusus terkait pengelolaan lingkungan agar karyawan dapat disiplin dalam menjaga lingkungan yang ada di sekitar Hotel Pandanaran Semarang.
11. Pemutusan Hubungan Kerja Hijau, Hotel Pandanaran Semarang memberikan pembekalan terkait pengelolaan lingkungan kepada karyawan yang akan memasuki masa persiapan pensiun seperti pembekalan pengelolaan limbah dan daur ulang.

