

## BAB IV

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

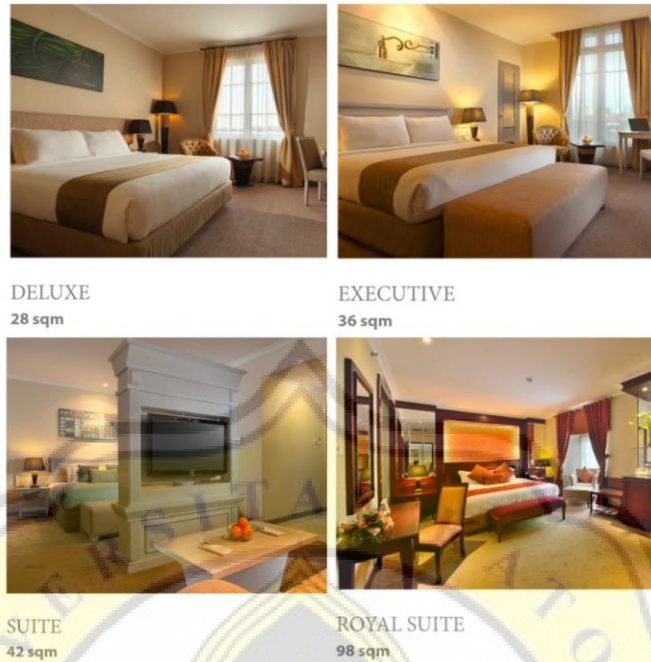
#### 4.1 Gambaran Umum Hotel Dafam Semarang

Hotel Dafam Semarang merupakan hotel bintang 4 yang berdirinya pada tanggal 18 November 2010, dan Hotel Dafam yang pertama kali didirikan yaitu di Kota Semarang, Jawa Tengah, terletak di Jalan Imam Bonjol No.188, Sekayu, Kec Semarang Tengah, Kota Semarang Jawa Tengah, 50132. Hotel Dafam Semarang didirikan oleh PT. Dafam Hotel Management di bawah PT. Dafam Property Indonesia Tbk, Dafam Hotel Management / DHM adalah jaringan group perhotelan terkemuka di Indonesia dan telah mengoperasikan 24 hotel yang tersebar di berbagai kota di Indonesia, salah satunya yaitu Hotel Dafam Semarang. Soleh Dahlan merupakan *owner* dari PT. Dafam Hotel Management beliau menjabat sebagai pimpinan dan *president* komisaris Dafam Group sejak tahun 2012, sedangkan Hotel Dafam Semarang sendiri didirikan oleh Billy Dahlan dan Andry Irawan. Dafam Hotel Management sendiri menerapkan tema hotel khas lokal dimana pendekatan lokal di setiap kota dengan cara berbeda, termasuk Hotel Dafam Semarang memanjakan tamu-tamunya baik tamu dari dalam dan luar Kota Semarang dengan suasana khas lokal dari Kota Semarang budaya lokal, makanan lokal seperti sarapan pagi hampir 70% menu sarapan pagi pada Hotel Dafam Semarang adalah makanan khas dari Kota Semarang, pajangan aksesoris, musik dan lain sebagainya.

Hotel Dafam Semarang ikut berpartisipasi dalam kegiatan peduli terhadap lingkungan seperti Hotel Dafam Semarang menjadi tuan rumah dalam acara pelaksanaan kampanye *Earth Hour* 2018 yang diadakan pada hari Sabtu tanggal 24 Maret 2018 pukul 20:30 sampai dengan 21:30 WIB, dimana tempat dari

jalannya acara tersebut di *Lobby Lounge* Hotel Dafam Semarang. *Earth Hour* sendiri merupakan sebuah kegiatan global yang diadakan oleh *World Wide Fund for Nature* (WWF) dengan tujuan meningkatkan kesadaran masyarakat untuk dapat mencintai bumi, kegiatan ini sendiri dilakukan dengan memadamkan lampu yang berada di rumah atau di kantor, memadamkan lampu *lobby*, lorong kamar, restoran dan *basement* hotel selama satu jam (Herdiyan, 2018).

Hotel Dafam Semarang memiliki letak yang strategis dekat dengan pusat kota Semarang, tugu muda Semarang, tempat perbelanjaan, tempat wisata seperti Lawang Sewu, bandara Ahmad Yani, dan stasiun kereta api. Jumlah karyawan dari Hotel Dafam Semarang sebelum pandemi yaitu 60 *staff*, 20 *daily worker* dan pada saat pandemi menurun menjadi 48 *staff* dan 11 *daily worker*, memiliki jumlah kamar 103 kamar, dengan 3 tipe yaitu tipe *Deluxe*, tipe *Executive* dan tipe *Suite*, terdiri dari 87 kamar *Deluxe*, 5 kamar *Executive*, 5 kamar *Junior Suite*, 5 kamar *Suite*, dan 1 kamar *Royal Suite*. Semua kamar dari Hotel Dafam Semarang dilengkapi dengan AC / *Air Conditioner*, TV LCD, kunci kartu dengan sensor, dan *wi-fi* gratis, memiliki 5 *meeting rooms* antara lain *Oxford Meeting Room* 30 *persons*, *Newington Meeting Room* 36 *persons*, *Kensington Meeting Room* 27 *persons*, *Capitol Meeting Room*, *Baltimore Meeting Room* 75 *persons*, dan 1 *Ballroom* yaitu *Astoria Ballroom* 150 *persons*. Hotel Dafam Semarang juga memberikan fasilitas lain nya untuk para tamu antara lain *Piccadilly Lounge&Bar*, *Canting Restaurant*, *Oakwood Spa&Treatment*, *Fitness Center*. Berikut gambar-gambar dari kamar dan fasilitas dari Hotel Dafam Semarang.



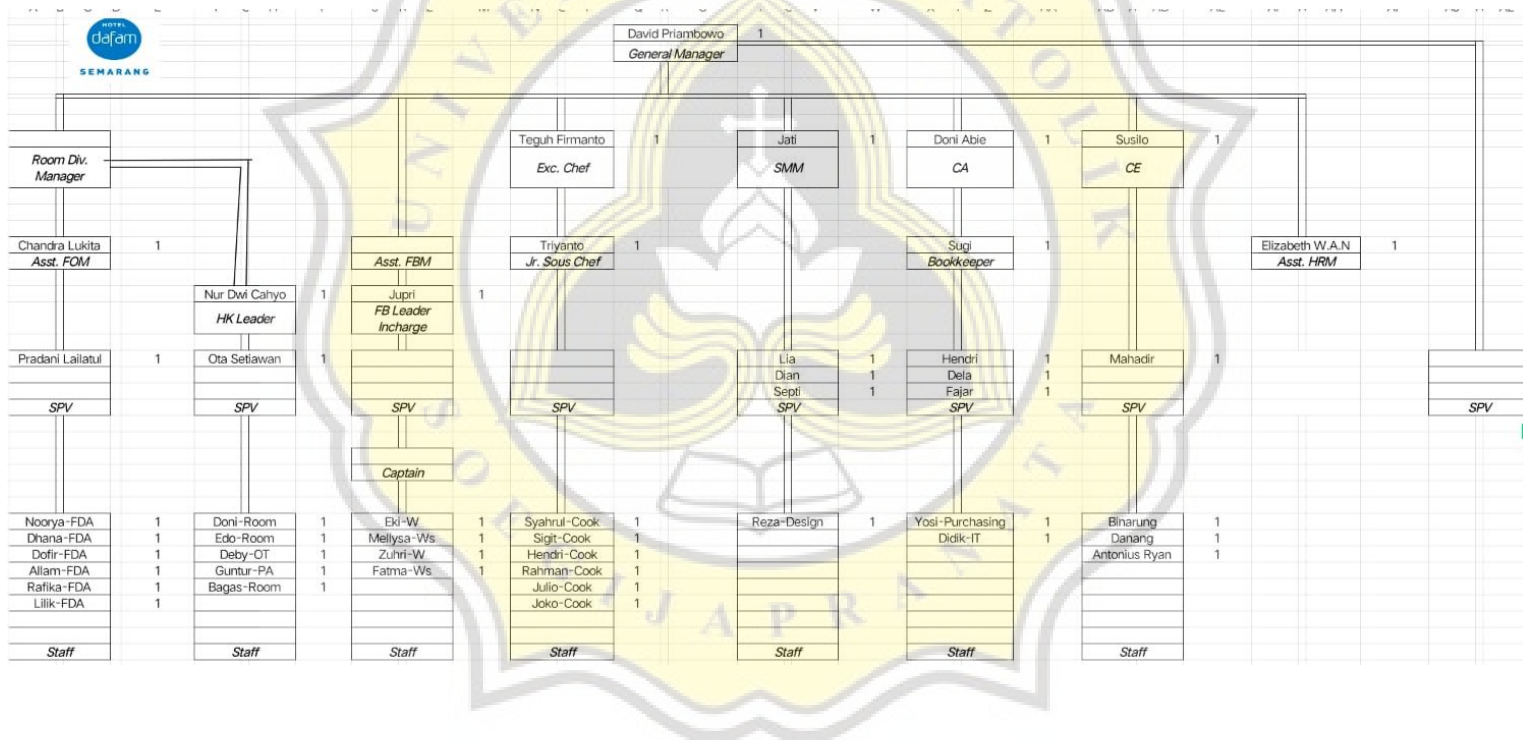
**Gambar 4.1 1Tipe Kamar**

**Sumber : *Instagram Hotel Dafam Semarang***

Hotel Dafam Semarang memiliki visi yaitu “Menjadi operator hotel terpercaya di Indonesia dengan mengedepankan pelayanan terbaik dan inovasi berkelanjutan”, lalu misi dari Hotel Dafam Semarang yaitu Memastikan kepuasan pelanggan dengan pelayanan terbaik, Menyediakan lingkungan kerja terbaik dan kesempatan karir yang luas kepada karyawan, Memberikan nilai terbaik kepada para pemangku kepentingan, penanam modal, mitra kerja, dan pemasok, Melakukan inovasi berkelanjutan dan menambah nilai terhadap produk dan pelayanan. Terdapat juga nilai perusahaan dari Hotel Dafam Semarang antara lain :

1. **D**oa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. **A**sas kepedulian terhadap sesama dan lingkungan.
3. **F**ormulasi tata kelola perusahaan yang baik.
4. **A**manah menjalankan pekerjaan secara jujur, profesional, sepenuh hati.
5. **M**anfaat bagi keluarga, masyarakat, Bangsa dan Negara.

Hotel Dafam Semarang juga memiliki struktur organisasi, berikut merupakan gambar dari struktur organisasi dari Hotel Dafam Semarang.



**Gambar 4.1.7 Struktur Organisasi Hotel Dafam Semarang**

**Sumber : HR/Human Resource Hotel Dafam Management**

## 4.2 Gambaran Umum Informan

Dalam penelitian ini jumlah *key informan* yang peneliti gunakan yaitu terdiri dari dua *key informan* yang bekerja di Hotel Dafam Semarang antara lain HR/*Human Resource Manager* dan HR/*Human Resource Officer*. HR/*Human Resource Manager* yang bertanggung jawab langsung terhadap proses kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan terhadap karyawan Hotel Dafam Semarang, kemudian HR/*Human Resource Officer* sebagai perwakilan dari karyawan Hotel Dafam Semarang. Alasan peneliti menggunakan hanya satu *key informan* sebagai perwakilan karyawan di bagian HR/*Human Resource Officer* dalam penelitian ini karena dalam proses wawancara sudah ditentukan dan diperbolehkan oleh *Human Resource Manager* untuk peneliti mewawancarai satu perwakilan karyawan saja. Berikut merupakan data *key informan* berdasarkan, usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja dan lama bekerja.

### 4.2.1 Informan Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini didapati bahwa dua *key informan* dari Hotel Dafam Semarang yang mana akan digunakan sebagai sumber data penelitian yaitu *key informan* 1 berumur 32 tahun, dan *key informan* 2 bernama Ibu Mina Fiska Rina berusia 26 tahun kedua nya berjenis kelamin perempuan. Untuk *key informan* 1 beliau tidak berkenan untuk namanya disebutkan.

#### **4.2.2 Informan Berdasarkan Pendidikan dan Posisi Jabatan**

Berdasarkan dari dua *key informan* yang digunakan dalam penelitian ini, yang mana *key informan 1* menjabat sebagai HR / *Human Resource Manager* memiliki latar belakang pendidikan S1 Psikologi Universitas Semarang tahun 2013, sedangkan *key informan 2* yang menjabat sebagai HR / *Human Resource Officer* memiliki latar belakang pendidikan SI Desain Grafis Universitas Sains dan Teknologi Komputer / STEKOM tahun 2020.

#### **4.2.3 Informan Berdasarkan Pengalaman Kerja dan Posisi Jabatan**

Berdasarkan dari dua *key informan* yang digunakan dalam penelitian ini, *key informan 1* yang menjabat sebagai HR / *Human Resource Manager* memiliki pengalaman kerja sebagai HR/ *Human Resource Officer* pada PT. Topjaya Sarana Utama Semarang dari tahun 2014 sampai dengan 2017, PT.Fasatindonusa Semarang sebagai HR/ *Human Resource Officer* dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2018, Grand Edge Hotel sebagai HR/*Human Resource Officer* dari tahun 2018 sampai dengan 2021. *Key informan 2* yang menjabat sebagai HR/*Human Resource Officer* belum memiliki pengalaman kerja, beliau baru memulai karir nya dengan bekerja di Hotel Dafam Semarang dari tahun 2021 sampai dengan 2022.

#### 4.2.4 Informan Berdasarkan Lama Bekerja dan Posisi Jabatan

Berdasarkan dari dua *key informan* yang digunakan dalam penelitian ini, *key informan 1* yang menjabat sebagai HR / *Human Resource Manager* memiliki masa lama bekerja 11 bulan di Hotel Dafam Semarang, sedangkan *key informan 2* Ibu Fiska memiliki masa bekerja satu tahun di Hotel Dafam Semarang. Berikut merupakan *Job Description* dari dua *key informan* yang digunakan dalam penelitian ini :

##### 1. *Key Informan 1, HR/ Human Resource Manager*

###### A. RANGKUMAN PEKERJAAN :

1. Bertanggung jawab untuk mengelola bagian sumber daya manusia (termasuk bagian Security) dengan efektif, menjaga standard yang telah ditentukan oleh DAFAM Hotels & Resorts.
2. Di bawah bimbingan dan pengawasan *General Manager/Hotel Manager, Human Resources Manager* merencanakan, mengelola, mengendalikan, mengkoordinasikan dan berpartisipasi dalam kegiatan karyawan yang berhubungan dengan hal benefit, upah / gaji, ketenagakerjaan, rekrutmen serta pelatihan.

## **B. TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB**

### **I. Kekaryawanan :**

1. Mengelola sumber daya manusia, memastikan setiap staff-nya memberikan kinerja yang baik, sopan dan peduli kepada karyawan dan tamu bagian sumber daya manusia.
2. Bertanggung jawab untuk menyelaraskan dan memonitor keseluruhan kegiatan sumber daya manusia.
3. Berperilaku dan berpenampilan yang baik serta selalu menjadi contoh bagi karyawan, dan membangun hubungan kerja harmonis dengan tamu, atasan, rekan sekerja dan keseluruhan karyawan.
4. Melakukan penilaian karya tahunan sesuai dengan prosedur yang berlaku.
5. Memastikan setiap yang karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu dan memakai pakaian seragam (*uniform*) serta *name tag* setiap waktu.
6. Memastikan setiap karyawan berperilaku sopan dan memberikan pelayanan professional pada setiap waktu.
7. Mempersiapkan dan memperbaharui buku panduan operasional sumber daya manusia.
8. Memastikan setiap fasilitas karyawan dijaga pada standard yang ditetapkan.
9. Memastikan pelaksanaan program komunikasi karyawan yang efektif untuk memaksimalkan kesadaran serta kepedualian karyawan terhadap strategi serta visi dan misi perusahaan.
10. Memastikan hubungan yang harmonis dengan setiap tingkatan karyawan di lingkungan perusahaan.



11. Memastikan hubungan yang harmonis dengan setiap perwakilan sumber daya manusia dari hotel pesaing maupun organisasi-organisasi lainnya.
12. Melaksanakan briefing harian.
13. Melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
14. Menjalankan kewajiban sebagai *Duty Manager* sesuai dengan yang diperintahkan atasannya.
15. Merespon dan menindaklanjuti setiap perubahan-perubahan fungsi sumber daya manusia seperti diperintahkan oleh perusahaan maupun industri perhotelan.

## **II. Peraturan dan Perundangan :**

1. Memastikan perusahaan mengikuti dan mematuhi kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan.
2. Mewakili perusahaan dalam negosiasi dengan karyawan dalam permasalahan hubungan industrial, bekerja sama dengan petugas sumber daya manusia yang ditunjuk oleh kantor pusat dan tim manajemen unit hotel.
3. Memastikan pelaksanaan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditetapkan pemerintah dan mematuhinya.

## **III. Administrasi :**

1. Melaksanakan pengelolaan yang efisien dan tepat, guna mencapai tujuan perusahaan dalam hal keuangan.
2. Mempersiapkan anggaran tahunan sumber daya manusia.

3. Mengawasi program kesejahteraan karyawan di perusahaan, memastikan bahwa manfaat yang diperoleh relevan dan kompetitif hotel sekitar yang setingkat.
4. Mempertahankan jumlah karyawan dan sistem penggajian yang efektif, membantu setiap kepala bagian memaksimalkan produktifitas dan mengendalikan biaya penggajian.
5. Melakukan observasi dan mengusulkan paket kompensasi, *benefit*, dan insentif yang kompetitif.
6. Membuat laporan, statistik dan hasil analisis yang berkaitan dengan kekaryawanan secara rutin dan melaporkannya ke kantor pusat serta mendiskusikan dengan Kepala Bagian terkait ketika diperlukan.

#### **IV. Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan:**

1. Mengatur proses rekrutmen dan seleksi dengan baik dengan memberikan para kepala bagian solusi yang efektif dan efisien.
2. Memastikan setiap pelamar kerja yang gagal dalam proses seleksi mendapat jawaban tidak lebih dari 2 (dua) Minggu.
3. Membantu program pengembangan personil manajemen dan supervisor, melalui pelaksanaan perencanaan suksesi yang efektif dan menjadi pelatih serta penasehat bagi mereka.
4. Melakukan konseling kepada karyawan dalam hal masalah kekaryawanan, masalah berhubungan dengan pekerjaan, disiplin dan keluhan karyawan.
5. Membantu manajer pelatihan (jika ada) dengan memberikan pelatihan bagi manajemen senior dan membantu menentukan pelatihan-pelatihan yang akan diberikan.

## **2. HR/Human Resource Officer, Ibu Fiska:**

### **RANGKUMAN PEKERJAAN**

- Bertanggung jawab untuk membantu kelancaraan operasional dan efektifitas bagian personalia dan pelatihan.

### **TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB**

#### **I. Kekaryawanan**

1. Berperilaku dan berpenampilan yang baik serta selalu menjadi contoh bagi karyawan, dan membangun hubungan kerja yang harmonis dengan tamu, atasan, rekan sekerja dan keseluruhan karyawan.
2. Mengikuti program pelatihan yang telah ditentukan.
3. Mengikuti penilaian karya tahunan sesuai dengan prosedur yang berlaku.
4. Mengerti benar dan taat kepada kebijakan dari perusahaan mengenai kebakaran, kesehatan, keselamatan dan keamanan.
5. Datang ke tempat kerja tepat pada waktunya dan memakai pakaian seragam dan papan nama dada pada setiap waktu.
6. Berperilaku sopan dan memberikan pelayanan profesional pada setiap waktu.
7. Mempunyai pengertian yang penuh dan taat pada buku peraturan perusahaan dan *house rule* yang diterbitkan oleh perusahaan.
8. Menanggapi setiap perubahan-perubahan fungsi sumber daya manusia seperti diperintahkan oleh perusahaan maupun industri perhotelan.
9. Menjaga kerapihan, kreatifitas dan materi terkini papan pengumuman bagian sumber daya manusia.
10. Bertanggung jawab untuk mendistribusikan dan mengawasi kunci *locker* dan *name tag*.
11. Memperbaharui dan mengeluarkan kartu identitas karyawan.

12. Membantu pelaksanaan komunikasi karyawan.
13. Mengerti sepenuhnya dan taat pada peraturan dan kaidah kekaryawanan.
14. Mengerti sepenuhnya dan taat pada kebijakan perusahaan dalam hal; kebakaran, kesehatan dan keselamatan.

## **II. Perundang-undangan**

1. Memastikan setiap *house rule* dan peraturan-peraturan di komunikasikan kepada karyawan dan dilaksanakan.
2. Mengerti sepenuhnya dan taat pada peraturan dan kaidah kekaryawanan.
3. Mengerti sepenuhnya dan taat pada kebijakan perusahaan dalam hal; kebakaran, kesehatan dan keselamatan.
4. Mengerti dengan seksama terhadap semua peraturan ketenaga kerjaan yang dikeluarkan oleh pemerintah.

## **III. Administrasi**

1. Mengurus dan melaksanakan keseluruhan mutasi internal.
2. Bertanggung jawab untuk semua pengurusan cuti dibayar/ tidak dibayar.
3. Mengumpulkan dan membagikan surat keterangan sakit.

## **IV. Pelatihan dan pengembangan**

1. Membantu perawatan dan pengawasan ruang pelatihan, materi pelatihan dan peralatan pelatihan.
2. Membantu manajer pelatihan dalam pengurusan dan pelaksanaan pelatihan
3. Membantu dan ber-koordinasi dengan *departmental trainer*.

### **4.3 Deskripsi Pelaksanaan Praktik *Green Human Resource Management***

Pelaksanaan dari praktik *Green Human Resource Management* dapat memberikan dampak positif dan keuntungan bagi karyawan Hotel Dafam Semarang dan pada Hotel Dafam Semarang itu sendiri, karena hal tersebut dapat merubah kebiasaan buruk pada karyawan yang tidak peduli dengan lingkungan menjadi peduli lingkungan dengan demikian akan berpengaruh terhadap Hotel Dafam Semarang berdasarkan hasil wawancara sebelumnya. Menurut (Arulrajah et al., 2015) terdapat beberapa fungsi sumber daya manusia yang terkait dengan praktik *Green Human Resource Management* guna 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, kompensasi hijau, kesehatan dan keselamatan kerja hijau, disiplin karyawan hijau dan hubungan karyawan hijau. Dalam penelitian ini ditambahkan satu aspek yaitu PHK/Pemutusan Hubungan Kerja mengarah terkait pembekalan karyawan yang memasuki masa purna tugas dengan kegiatan ramah lingkungan. Berikut merupakan analisis terkait praktik *Green Human Resource Management* berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan dua *key informan* dari Hotel Dafam Semarang.

#### **4.3.1 Perencanaan Sumber Daya Manusia Hijau**

Perencanaan Sumber Daya Manusia Hijau yaitu perusahaan berperan dalam menentukan jumlah dan jenis karyawan untuk dapat mengimplementasikan kegiatan pengelolaan lingkungan perusahaan misalnya produksi bersih, dan perusahaan juga berperan dalam menetapkan strategi untuk mencapai perkiraan permintaan untuk pekerjaan lingkungan misalnya dalam memilih konsultan atau ahli untuk melakukan audit energi/lingkungan (Arulrajah et al., 2015).

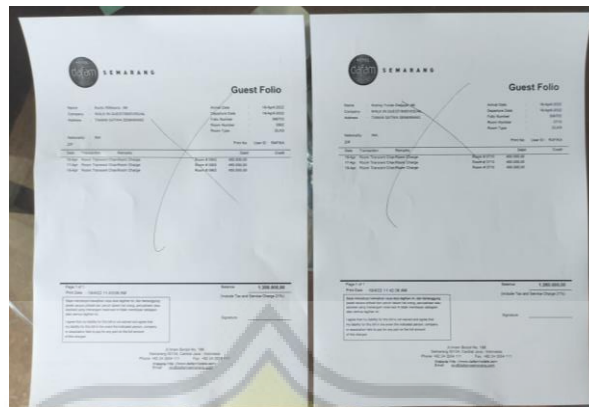
*Human Resource Manager* Hotel Dafam Semarang mengatakan bahwa dalam aspek perencanaan sumber daya manusia hijau pada Hotel Dafam Semarang tidak terdapat kebijakan terkait unsur pengelolaan lingkungan (*dapat dilihat pada lampiran table hasil interview HRD aspek 1 no.3*), dan tidak terdapat karyawan yang berorientasi pada aspek hijau. Pada saat ini Hotel Dafam Semarang memiliki 48 karyawan, 11 *daily worker*, sedangkan pada kondisi sebelum pandemi berjumlah 60 karyawan, 20 *daily worker*, dan untuk kondisi ideal dilihat dari kebutuhan hotel (*dapat dilihat pada lampiran table hasil interview HRD aspek 1 no.1*), lalu untuk Hotel menganalisa kebutuhan jumlah karyawan di lakukan secara umum yaitu berdasarkan *occupancy* hotel dan *event* yang akan diadakan (*dapat dilihat pada lampiran table hasil interview HRD aspek 1 no.2*).

Berdasarkan dari hasil penelitian (Arulrajah et al., 2015) dan hasil wawancara dengan *key informan*, maka dapat dinyatakan bahwa aspek Perencanaan Sumber Daya Manusia Hijau di Hotel Dafam Semarang tidak memiliki kesesuaian dengan hasil penelitian (Arulrajah et al., 2015), artinya pada aspek Perencanaan Sumber Daya Manusia Hijau di Hotel Dafam Semarang tidak menerapkan *Green Human Resource Management*.

#### 4.3.2 Analisa dan Desain Pekerjaan Hijau

Analisa dan Desain Pekerjaan Hijau yaitu perusahaan memasukan *Job Description* (deskripsi pekerjaan) dan *Job Specification* (uraian tugas pekerjaan) yang berpusat pada lingkungan (Arulrajah et al., 2015). *Human Resource Manager* Hotel Dafam Semarang mengatakan bahwa di Hotel Dafam Semarang tidak terdapat jabatan khusus terkait dengan pengelolaan lingkungan detail *Job Description* dan *Job Specification* karyawan Hotel Dafam Semarang ada pada posisi dimana karyawan tersebut bekerja, dan terkait merancang jabatan baru yang memiliki fokus pada lingkungan juga tidak ada (*dapat dilihat pada lampiran table hasil interview HRD aspek 1 no.1*), kemudian untuk pemeliharaan lingkungan lebih pada *responsibility house keeping department* dan *gardener*, dimana mereka mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap kebersihan lingkungan Hotel, akan tetapi untuk semua karyawan Hotel Dafam Semarang sudah ditekankan agar selalu menjaga kebersihan lingkungan terutama di *public area* dan di *office* masing-masing *department* (*dapat dilihat pada lampiran table hasil interview HRD aspek 1 no.2*), kemudian pada setiap hari nya Hotel Dafam Semarang membuat jadwal piket kantin yang dilakukan secara bergantian pada masing-masing *department*.

Karyawan HR/*Human Resource Officer* Hotel Dafam Semarang memiliki tugas pekerjaan yaitu mengatur absen dan *meals*/makan karyawan dimana dalam administrasinya sudah *paperless* dalam artian beliau melakukan pekerjaan hanya mengirimkan bentuk *soft file*, akan tetapi dalam *Job Description* dan *Job Specification* nya tidak terkait dengan unsur lingkungan. Walaupun *Job Description* dan *Job Specification* karyawan Hotel Dafam Semarang tidak terkait dengan unsur pemeliharaan lingkungan namun mereka mempunyai tanggung jawab dan kesadaran secara bersama terhadap kebersihan tempat dimana dia bertugas, seperti menggunakan listrik dan air sesuai dengan kebutuhan, menggunakan kertas salah cetak pada posisi kosong (*dapat dilihat pada lampiran table hasil interview karyawan aspek 2 no.1*). Berikut merupakan gambar dokumentasi yang diambil di Hotel Dafam Semarang pada tanggal 20 April 2022 :



**Gambar 4.3.2 1 Recycle**

**Sumber : Dokumentasi Hotel Dafam Semarang, 20 April 2022.**

Berdasarkan dari hasil penelitian (Arulrajah et al., 2015) dan hasil wawancara dengan *key informan*, maka dapat dinyatakan bahwa aspek Analisa dan Desain Pekerjaan Hijau di Hotel Dafam Semarang tidak memiliki kesesuaian dengan hasil penelitian (Arulrajah et al., 2015), artinya pada aspek Analisa dan Desain Pekerjaan Hijau di Hotel Dafam Semarang tidak menerapkan *Green Human Resource Management*, akan tetapi sudah menerapkan *Green Behavior* yang mana hal tersebut sudah sesuai dengan salah satu nilai perusahaan yaitu “Asas Kepeduliaan Terhadap Sesama dan Lingkungan”.



### 4.3.3 Rekrutmen Karyawan Hijau

Menurut (Arulrajah et al., 2015) rekrutmen adalah mendapatkan karyawan berespek hijau maka perusahaan harus melakukan rekrutmen hijau yang mana dalam proses rekrutmen perusahaan memasukan beberapa kriteria lingkungan.

HR/*Human Resource Manager* mengatakan bahwa aktivitas rekrutmen karyawan hijau yang dilakukan Hotel Dafam Semarang belum mengarah pada rekrutmen karyawan hijau, perekrutan sendiri dilakukan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan, akan tetapi Hotel Dafam Semarang telah mengambil langkah baik dalam upaya pemeliharaan lingkungan yaitu sudah lebih mengandalkan sosial media dalam perekrutan karyawan, dimana ketika membagikan lowongan pekerjaan di sosial media contoh nya seperti *instagram, facebook, whatsapp* sudah tertera alamat email dari Hotel Dafam Semarang, ketika pelamar kerja ingin mendaftar maka dapat langsung mengirimkan persyaratan ke alamat email Hotel, hal tersebut dapat mengurangi tumpukkan kertas dan disamping itu membuat pekerjaan HR/*Human Resource Manager* menjadi lebih mudah karena beliau tidak perlu untuk melihat kembali tumpukkan-tumpukkan amplop (*dapat dilihat pada lampiran table hasil interview HRD aspek 3 no.1*). Dalam perekrutan karyawan Hotel Dafam Semarang juga melakukan *internal recruitment* dalam artian mereka mencari posisi kosong yang dibutuhkan oleh perusahaan dengan mempromosikan karyawan lama yang memang berkompeten, jadi di Hotel Dafam Semarang sendiri terdapat perkembangan karir, jika tidak ada karyawan yang memenuhi kualifikasi perusahaan maka akan mencari karyawan baru sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Mengenai kepedulian lingkungan sendiri akan diinformasikan kepada karyawan pada saat karyawan tersebut telah bergabung bekerja (*dapat dilihat pada lampiran table hasil interview HRD aspek 3 no.2*).

Karyawan Hotel Dafam Semarang mengatakan bahwa beliau mendapat informasi lowongan pekerjaan di Hotel Dafam Semarang yaitu dari ibu kandung nya yang mana memiliki teman kenalan yang bekerja di Hotel Dafam Semarang, lalu beliau mencoba untuk melamar dan akhirnya lolos (*dapat dilihat pada lampiran table hasil interview karyawan aspek 2 no.1*). Alasan beliau tertarik untuk bekerja di Hotel Dafam Semarang karena beliau ingin mendapatkan pengalaman yang lebih mengenai dunia perhotelan (*dapat dilihat pada lampiran table hasil interview karyawan aspek 2 no.2*), dan pada saat proses rekrutmen tidak terdapat kriteria lingkungan (*dapat dilihat pada lampiran table hasil interview HRD aspek 3 no.3*). Berikut merupakan *Job Vacancy* yang disebarakan melalui sosial media *instagram* Hotel Dafam Semarang.



**Gambar 4.3. 1 Job Vacancy Hotel Dafam Semarang**

**Sumber : Instagram Hotel Dafam Semarang, 2022.**

Berdasarkan dari hasil penelitian (Arulrajah et al., 2015) dan hasil wawancara dengan *key informan*, maka dapat dinyatakan bahwa aspek Rekrutmen Hijau di Hotel Dafam Semarang tidak memiliki kesesuaian dengan hasil penelitian (Arulrajah et al., 2015), artinya pada aspek Rekrutmen Hijau di Hotel Dafam Semarang tidak menerapkan *Green Human Resource Management*, akan tetapi sudah menerapkan *Green Behavior* yang mana hal tersebut sudah sesuai dengan salah satu nilai perusahaan yaitu “Asas Kepeduliaan Terhadap Sesama dan Lingkungan”.

#### 4.3.4 Seleksi Hijau

Setelah melewati proses rekrutmen hijau maka langkah selanjutnya melakukan proses seleksi hijau, menurut (Arulrajah et al., 2015) seleksi hijau yaitu perusahaan mengajukan pertanyaan terkait lingkungan dan mempertimbangkan minat, kepedulian kesadaran calon karyawan terhadap lingkungan sebagai kriteria seleksi sehingga perusahaan mendapat karyawan yang tepat untuk dapat mengisi tempat kosong diperusahaan.

HR/*Human Resource Manager* mengatakan bahwa seleksi yang dilakukan Hotel Dafam Semarang tidak terdapat penerapan proses seleksi yang berorientasi pada aspek hijau, proses seleksi masih dilakukan pada umumnya sesuai dengan kualifikasi dari *Job Vacancy* yang dibutuhkan Hotel, jika kandidat karyawan berada di luar Kota Semarang maka dapat dilakukan untuk *interview online* (**dapat dilihat pada lampiran table hasil interview HRD aspek 4 no.1&2**), dan terkait dengan kepedulian lingkungan pada kandidat karyawan akan diinformasikan apabila kandidat karyawan tersebut sudah diterima untuk bekerja di Hotel Dafam Semarang.

Karyawan HR/*Human Resource Offier* Hotel Dafam Semarang mengatakan untuk *interview* yang beliau jalani seperti pada umumnya *interview*, seperti melakukan tanya jawab, setelah itu mengisi formulir, dan pada saat proses *interview* beliau tidak diuji kepedulian mengenai lingkungan (*dapat dilihat pada lampiran table hasil interview karyawan aspek 3 no.1*).

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

#### **4.3.5 Induksi Hijau**

Induksi Hijau yaitu perusahaan menyampaikan informasi mengenai kebijakan, sistem praktik terkait dengan pengelolaan lingkungan perusahaan (Arulrajah et al., 2015). Menurut HR/*Human Resource Manager* Hotel Dafam Semarang pada aktivitas induksi di Hotel Dafam Semarang tidak ada kebijakan khusus terkait dengan pengelolaan lingkungan (*dapat dilihat pada lampiran table hasil wawancara HRD aspek 5 no.3*). Pada saat karyawan baru memasuki masa kerja untuk pertama kalinya hotel memperkenalkan seperti apa kebijakan yang ada di Hotel Dafam Semarang, visi, misi hotel, nilai perusahaan, kegiatan-kegiatan ramah lingkungan yang diadakan oleh Hotel Dafam Semarang seperti *General Cleanning*, kerja bakti membersihkan masjid, tidak membuang sampah sembarangan, merokok pada tempatnya, *recycle*, *paperless*, kemudian karyawan baru diajak keliling hotel atau bahasa yang

dikenal dalam dunia perhotelan disebut *hotel tour*, dan terkait dengan pemeliharaan lingkungan sendiri Hotel Dafam Semarang tetap menginformasikan kepada karyawan baru dengan mengingatkan mereka untuk dapat menjaga kebersihan hotel, namun pada saat mereka diingatkan sampai ke tiga kalinya dan tetap saja tidak patuh pada aturan perusahaan maka mereka akan diberikan sanksi atau hukuman, pemberian sanksi sendiri dilakukan oleh *Human Resource Manager* jika beliau mengetahuinya secara langsung dan dibantu oleh *department head* dari masing-masing bagian. Rencana kedepan mengembangkan program proses pengenalan lingkungan pekerjaan hijau pada Hotel Dafam Semarang untuk saat ini masih belum ada gambaran, tetapi secara tidak sadar ternyata hotel sudah melakukan aktivitas-aktivitas hijau seperti menghemat energi.

Menurut Ibu Fiska sebagai perwakilan karyawan bagian HR/Human Resource Officer beliau pernah mengikuti program proses pengenalan lingkungan pekerjaan hijau yang diadakan oleh Hotel Dafam Semarang yaitu *General Cleaning* yang diadakan setiap satu bulan sekali atau ketika hendak mendekati hari raya Idul Fitri, kegiatan kerja bakti bersama yaitu dengan membersihkan tempat ibadah seperti masjid, dan area-area Hotel yang kotor untuk dibersihkan secara bersama-sama, kegiatan tersebut baru saja dilakukan pada tanggal 14 Mei 2022 tepatnya di *basement* Hotel Dafam Semarang (*dapat dilihat pada lampiran table hasil wawancara karyawan aspek 3 no.1*). Berikut contoh area *non smoking* di *toilet* dan *lobby* Hotel Dafam Semarang, dan kegiatan *General Cleanning*.



**Gambar 4.3.5. 1 Area Non Smoking**



**Gambar 4.3.5.2 General Cleanning**

**Sumber : Dokumentasi dan *instagram* Hotel Dafam Semarang (2022).**

Berdasarkan dari hasil penelitian (Arulrajah et al., 2015) dan hasil wawancara dengan *key informan*, maka dapat dinyatakan bahwa aspek Induksi Hijau di Hotel Dafam Semarang tidak memiliki kesesuaian dengan hasil penelitian (Arulrajah et al., 2015), artinya pada aspek Induksi Hijau di Hotel Dafam Semarang tidak menerapkan *Green Human Resource Management*, akan

tetapi sudah menerapkan *Green Behavior* yang mana hal tersebut sudah sesuai dengan salah satu nilai perusahaan yaitu “Asas Kepeduliaan Terhadap Sesama dan Lingkungan”.

#### 4.3.6 Evaluasi Kinerja Hijau

Langkah selanjutnya setelah melakukan proses induksi yaitu melakukan evaluasi kinerja, merupakan mengukur dan menetapkan standar kinerja lingkungan hijau karyawan (Arulrajah et al., 2015). Menurut *Human Resource Manager* mengatakan aspek evaluasi kinerja hijau pada Hotel Dafam Semarang tidak terdapat indikator khusus terkait dengan kinerja karyawan hijau, akan tetapi pada saat evaluasi kinerja karyawan hal mengenai pemeliharaan lingkungan tetap disampaikan kepada seluruh karyawan agar selalu menjaga kebersihan lingkungan hotel baik lingkungan sekitar hotel maupun pada *office* masing-masing *department*, kemudian karyawan diingatkan agar selalu menghemat energy dan *recycle*. Evaluasi kinerja karyawan di Hotel Dafam Semarang sendiri dijalankan setiap satu tahun sekali, dilakukan oleh setiap *department head* pada masing-masing bagian, dan hasil evaluasi akan di sampaikan pada karyawan (*dapat dilihat pada lampiran table hasil wawancara HRD aspek 6 no.1&2*). Mengenai masa kontrak kerja karyawan sendiri untuk karyawan yang masa kontrak kerja nya akan habis di bulan depan maka akan disampaikan pada bulan sebelumnya, kemudian HRD/*Human Resource Department* akan memberikan *form* penilaian kinerja kepada HOD/*Head Office Department* melalui email terkait dengan penilaian kinerja karyawan untuk diisi, kemudian HOD/*Head Office Department* akan mengevaluasi kinerja karyawan tersebut dan melihat dari *score/penilaian* kinerja lalu disampaikan kepada karyawan sehingga karyawan tersebut mengetahui letak kekurangannya, disamping itu juga

sebagai bahan pertimbangan keputusan untuk menanyakan kepada karyawan mengenai masa kontrak kerjanya akan diperpanjang atau tidak, setelah itu *form* dikirimkan kembali HRD/*Human Resource Department* lalu beliau memanggil karyawan tersebut untuk *rekonfirmasi* terkait dengan masa kontrak kerja dan mengingatkan agar lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaan, jika melakukan kesalahan kembali maka akan mendapatkan sanksi (*dapat dilihat pada lampiran table hasil wawancara HRD aspek 6 no.2*).

Menurut Ibu Fiska sebagai karyawan HR/*Human Resource Officer* indikator evaluasi kinerja karyawan hijau tidak ada, evaluasi kinerja yang dilakukan yaitu pada pekerjaan yang saya jalani yaitu mengatur absensi dan makan karyawan, untuk target pengelolaan lingkungan pada Hotel Dafam Semarang menginginkan kondisi hotel untuk selalu bersih, agar tamu yang menginap nyaman. Cara yang dilakukan HRO/*Human Resource Officer* agar target pengelolaan lingkungan Hotel tercapai yaitu dengan memiliki inisiatif terhadap kebersihan lingkungan (melihat sampah yang tercecer di depan kamar hotel langsung sigap untuk membuangnya) (*dapat dilihat pada lampiran table hasil wawancara karyawan aspek 5 no.2&3*). Hotel Dafam Semarang memberikan umpan balik kepada karyawan yang melakukan kinerja pemeliharaan lingkungan berupa ucapan terimakasih dan sebuah penghargaan kepada karyawan yang rajin, rapih dan bersih dalam acara GSM/*General Staff Meeting Award* yang baru diadakan pada tanggal 16 Febuari 2022 (*dapat dilihat pada lampiran table verbatim karyawan aspek 5 no.5*).

Berdasarkan dari hasil penelitian (Arulrajah et al., 2015) dan hasil wawancara dengan *key informan*, maka dapat dinyatakan bahwa aspek Evaluasi Karyawan Hijau di Hotel Dafam Semarang tidak memiliki kesesuaian dengan hasil penelitian (Arulrajah et al., 2015), artinya pada aspek Evaluasi Karyawan Hijau di Hotel Dafam Semarang tidak menerapkan *Green Human Resource Management*, akan tetapi sudah menerapkan *Green Behavior* yang mana hal



tersebut sudah sesuai dengan salah satu nilai perusahaan yaitu “Asas Kepeduliaan Terhadap Sesama dan Lingkungan”.

#### 4.3.7 Pelatihan Hijau

Pelatihan Hijau yaitu perusahaan memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan terkait dengan pengelolaan lingkungan agar karyawan dapat memperoleh pemahaman mengenai pengelolaan lingkungan (Arulrajah et al., 2015). HR/*Human Resource Manager* mengatakan bahwa aktivitas pelatihan hijau pada Hotel Dafam Semarang tidak menerapkan terkait pelatihan hijau, diadakan pelatihan karyawan ini berdasarkan evaluasi kinerja karyawan yang telah dilakukan sebelumnya, juga berdasarkan *employee needed* seperti banyak dari karyawan lalai bagaimana *grooming*/penampilan, aturan dalam pengambilan cuti, proses dalam penggunaan sistem. Sebelum melakukan pelatihan karyawan HRD/*Human Resource Department* membuat MEMO terlebih dahulu, kemudian diinformasikan dengan membagikan ke *group* bahwa pada tanggal yang telah ditentukan akan diadakan pelatihan, pelatihan karyawan dilakukan lebih pada *generic training* yang memang mengharuskan seluruh karyawan untuk hadir. Pelatihan karyawan juga dilakukan pada masing-masing *department* dengan periode yaitu satu minggu satu kali. HRD/*Human Resource Department* mengadakan pelatihan karyawan dengan tema “*fun*” dimana bukan hanya *training* khusus materi tetapi lebih pada *team building* sehingga *training* yang dilakukan tidak monoton, dan mengenai pemeliharaan lingkungan karyawan diingatkan terus agar selalu menjaga kebersihan lingkungan hotel. Hotel menganalisis kebutuhan pelatihan karyawan dalam pemeliharaan lingkungan dilihat berdasarkan *training need analysis* (*dapat dilihat pada lampiran table hasil wawancara HRD aspek 7 no. 1&2*).

Menurut Ibu Fiska karyawan HR/*Human Resource Officer* mengatakan bahwa untuk pelatihan karyawan terkait meningkatkan kesadaran akan lingkungan tidak ada, hanya di *remind* saja agar karyawan selalu menjaga kebersihan lingkungan. Pelatihan karyawan secara spesifik ada pada *department housekeeping* dimana mereka mempunyai tugas tanggung jawab atas kebersihan kamar hotel, tetapi ada kegiatan rutin yang dilakukan oleh Hotel Dafam yaitu *General Cleaning*, kegiatan tersebut memiliki tujuan yaitu agar seluruh karyawan Hotel Dafam Semarang lebih peduli terhadap lingkungan (*dapat dilihat pada lampiran table hasil wawancara karyawan aspek 6 no. 1&2*).

Berdasarkan dari hasil penelitian (Arulrajah et al., 2015) dan hasil wawancara dengan *key informan*, maka dapat dinyatakan bahwa aspek Pelatihan Hijau di Hotel Dafam Semarang tidak memiliki kesesuaian dengan hasil penelitian (Arulrajah et al., 2015), artinya pada aspek Pelatihan Hijau di Hotel Dafam Semarang tidak menerapkan *Green Human Resource Management*, akan tetapi sudah menerapkan *Green Behavior* yang mana hal tersebut sudah sesuai dengan salah satu nilai perusahaan yaitu “Asas Kepeduliaan Terhadap Sesama dan Lingkungan”.

#### **4.3.8 Kompensasi Hijau**

Kompensasi Hijau merupakan penghargaan/apresiasi yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dilakukan terkait dengan lingkungan hijau berupa finansial (bonus, gaji, insentif) dan non finansial (pujian) (Arulrajah et al., 2015). Menurut HRD/*Human Resource Manager* mengatakan bahwa aspek kompensasi hijau di Hotel Dafam Semarang diberikan kepada karyawan yaitu *Best Employee* yang dilakukan setiap tiga bulan sekali dan biasanya diadakan bersamaan dengan acara *General Staff Meeting*, salah satu kriteria nya adalah melihat dari bagaimana

kepedulian karyawan tersebut terhadap lingkungan dan penghargaan yang diberikan berupa sertifikat dan uang tunai (*dapat dilihat pada lampiran table hasil wawancara HRD aspek 8 no. 1*).

Menurut Ibu Fiska sebagai perwakilan karyawan HR/*Human Resource Officer* dalam penelitian ini biasanya penghargaan tersebut diadakan bersamaan dengan acara GSM/*General Staff Meeting*, acara GSM/*General Staff Meeting* baru diadakan pada tanggal 16 Febuari 2022 di Hotel Dafam Semarang (*dapat dilihat pada lampiran table hasil wawancara karyawan aspek 7 no. 1*), dan ketika melihat sampah yang tercecer didepan kamar Hotel beliau dengan inisiatif sigap langsung membuang sampah hal tersebut merupakan bentuk kepedulian terhadap lingkungan (*dapat dilihat lampiran table hasil wawancara karyawan aspek 7 no. 1a*). Berikut gambar dari acara GSM/*General Staff Meeting* dan *award* karyawan.



**Gambar 4.3.8. 1 Acara GSM/General Staff Meeting**

**Sumber : Instagram Hotel Dafam Semarang (2022).**

Berdasarkan dari hasil penelitian (Arulrajah et al., 2015) dan hasil wawancara dengan *key informan*, maka dapat dinyatakan bahwa aspek Kompensasi Hijau di Hotel Dafam Semarang memiliki kesesuaian dengan hasil penelitian (Arulrajah et al., 2015), artinya pada aspek Kompensasi Hijau di Hotel Dafam Semarang menerapkan *Green Human Resource Management* dan juga sudah menerapkan *Green Behavior* yang mana hal tersebut sudah sesuai dengan salah satu nilai perusahaan yaitu “Asas Kepeduliaan Terhadap Sesama dan Lingkungan”.

#### **4.3.9 Keselamatan dan Kesehatan Kerja Hijau**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja Hijau yaitu perusahaan mempunyai tanggung jawab atas rasa aman dan nyaman karyawan, maka dari itu perusahaan menetapkan strategi lingkungan hijau guna meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan (Arulrajah et al., 2015). Menurut HR/*Human Resource Manager* mengatakan bahwa mengenai keselamatan dan kesehatan kerja hijau tidak ada, K3 sendiri pada Hotel Dafam Semarang diantisipasi dengan memberikan *reminding* kepada karyawan, dalam artian para karyawan harus selalu diingatkan terus menerus mengenai prosedur bekerja agar mereka dapat bekerja dengan baik sesuai dengan SOP/Standar Operasioanl Prosedur yang ditetapkan perusahaan. Hotel Dafam Semarang juga membentuk MRT/*Management Risk Team* sebagai upaya jika ada bencana seperti kebakaran dan lain sebagainya, dan karyawan sudah mengetahui *position* nya harus bagaimana jika keadaan darurat terjadi. Mengenai alat keselamatan kerja pada *department engineering* Hotel Dafam Semarang memberikan seperti *polysentel helm* atau *safety helmet*, *welding glasses*. Langkah yang diambil dari Hotel Dafam Semarang untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan karyawan yaitu dengan memberlakukan *smoking area*, akan tetapi hanya area tertentu saja seperti di *Lobby* dan *toilet*. Hotel Dafam Semarang memberikan fasilitas keselamatan kerja

lainnya seperti APAR/Alat Pemadam Api Ringan, *fire sprinklers*, *fire alarm*, *hydrant*, papan *announcement* agar baik karyawan maupun tamu hotel mengetahui aktivitas perbaikan, dan tangga darurat sebagai jalur evakuasi disaat keadaan darurat terjadi (*dapat dilihat pada lampiran table hasil wawancara HRD aspek 9 no.1&2*).

Menurut Ibu Fiska selaku perwakilan karyawan bagian HRO/*Human Resource Officer* dalam penelitian ini Hotel Dafam Semarang memberikan vitamin kepada seluruh karyawan nya agar daya tahan tubuh mereka baik dan terhindar dari berbagai penyakit, memberikan BPJS Ketenagakerjaan, menyediakan kotak P3K, lalu dapat dilihat juga dengan tanaman yang ada didalam maupun luar Hotel Dafam Semarang. Hal-hal tersebut merupakan suatu bentuk kepedulian Hotel Dafam Semarang dalam memperhatikan kesehatan karyawan nya, dengan banyaknya tanaman yang ada didalam maupun luar area hotel menciptakan udara menjadi lebih sehat, menurut beliau keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di Hotel Dafam Semarang sudah diterapkan dengan baik dan memenuhi standar aman bekerja (*dapat dilihat pada lampiran table hasil wawancara karyawan aspek 8 no.2*). Dalam menangani stress kerja tindakan yang beliau lakukan yaitu dengan berkeliling *department* kemudian menyapa teman dari *department* lain dan ketika beliau melihat salah satu karyawan melanggar aturan maka beliau mengingatkan kembali bahwa ada sanksi jika melanggar aturan, lalu beliau makan makanan ringan sembari menginput data (*dapat dilihat pada lampiran table hasil wawancara karyawan aspek 8 no.4*). Berikut gambar fasilitas keselamatan kerja Hotel Dafam Semarang.



**Gambar 4.3.9. 1 Fasilitas Keselamatan Hotel Dafam Semarang**



**Gambar 4.3.9. 2 Tanaman Hotel Dafam Semarang**

**Sumber : Hotel Dafam Semarang (2022).**

Berdasarkan dari hasil penelitian (Arulrajah et al., 2015) dan hasil wawancara dengan *key informan*, maka dapat dinyatakan bahwa aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja Hijau di Hotel Dafam Semarang tidak memiliki kesesuaian dengan hasil penelitian (Arulrajah et al., 2015), artinya pada aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja Hijau di Hotel Dafam Semarang tidak

menerapkan *Green Human Resource Management*, akan tetapi sudah menerapkan *Green Behavior* yang mana hal tersebut sudah sesuai dengan salah satu nilai perusahaan yaitu “Asas Kepedulian Terhadap Sesama dan Lingkungan”.

#### **4.3.10 Disiplin Karyawan Hijau**

Disiplin karyawan hijau yaitu sebagai alat pengatur diri karyawan terhadap kegiatan pengelolaan lingkungan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Arulrajah et al., 2015). HRM/*Human Resource Manager* mengatakan bahwa pada aktivitas disiplin karyawan hijau di Hotel Dafam Semarang sudah ada kebijakan atau memo bahwa seluruh karyawan harus menjaga kebersihan lingkungan hotel, salah satunya tidak merokok disembarang tempat, merokok harus pada tempat yang telah disediakan dan pada jam yang sudah ditentukan seperti pada saat jam istirahat atau jam makan siang (*dapat dilihat pada lampiran table hasil wawancara HRD aspek 10 no.1*), jika karyawan didapati melanggar aturan tersebut maka akan ditegur terlebih dahulu, ketika karyawan tersebut masih melanggar aturan maka diberikan sanksi atau hukuman (*dapat dilihat pada lampiran table hasil wawancara HRD aspek 10 no.2*), dengan adanya tindakan disipliner seperti diberikan sanksi harapannya seluruh karyawan menjadi jera dan tidak mengulangi kesalahan lagi. Mengenai sistem disiplin progresif guna mengetahui perkembangan atau kemajuan karyawan dalam mematuhi peraturan lingkungan Hotel Dafam Semarang menurut HRM/*Human Resource Manager* belum ada, dan masih manual dalam menghitung sampai mengelompokkan yang menangani adalah HR/*Human Resource Manager* (*dapat dilihat pada lampiran table hasil wawancara HRD aspek 10 no.4*).

Menurut Ibu Fiska sebagai perwakilan karyawan HRO/*Human Resource Officer* Hotel Dafam Semarang mengenai aturan/peraturan

terkait perilaku pemeliharaan lingkungan di Hotel Dafam Semarang untuk peraturan tertulis berupa P&P / *Police and Procedure* terdapat di bagian *gardener* yang berisi mengenai tata cara kerja *gardener*, untuk seluruh karyawan diingatkan agar selalu menjaga kebersihan lingkungan hotel. Beliau sendiri pernah lalai dalam menaati peraturan sehingga ditegur oleh atasan lalu diingatkan agar kedepan nya harus lebih baik lagi, dan teguran tersebut membuat beliau jera. Tujuan dari aturan lingkungan yang ditetapkan oleh Hotel Dafam Semarang yaitu untuk menjaga kebersihan lingkungan hotel agar terlihat bersih, rapih dan enak dipandang, dan dengan adanya tujuan pemeliharaan lingkungan Hotel Dafam Semarang membuat beliau termotivasi untuk selalu peduli dan sadar terhadap aspek lingkungan dalam organisasi, masyarakat maupun kehidupan sehari-hari (*dapat dilihat pada lampiran table hasil wawancara karyawan aspek 9 no.1a-1e*).

Berdasarkan dari hasil penelitian (Arulrajah et al., 2015) dan hasil wawancara dengan *key informan*, maka dapat dinyatakan bahwa aspek Disiplin Hijau di Hotel Dafam Semarang memiliki kesesuaian dengan hasil penelitian (Arulrajah et al., 2015), artinya pada aspek Disiplin Hijau di Hotel Dafam Semarang menerapkan *Green Human Resource Management*, dan juga sudah menerapkan *Green Behavior* yang mana hal tersebut sudah sesuai dengan salah satu nilai perusahaan yaitu “Asas Kepeduliaan Terhadap Sesama dan Lingkungan”.



#### 4.3.11 Hubungan Industrial Hijau

Hubungan karyawan hijau menurut (Arulrajah et al., 2015) merupakan hal penting bagi perusahaan karena dapat memberikan kesempatan dan dukungan terhadap serikat pekerja untuk berkontribusi dalam pemberian saran mengenai pengelolaan lingkungan. Menurut HR/*Human Resource Manager* mengatakan bahwa untuk aktivitas hubungan karyawan hijau di Hotel Dafam Semarang sangat terbuka dan memberikan kesempatan jika karyawan ingin memberikan kritik dan saran untuk hotel terkhusus terkait dengan pemeliharaan lingkungan hotel ke pada arah yang lebih hijau, manajemen hotel juga terbuka jika karyawannya melakukan negosiasi kepada *department head* masing-masing bagian untuk membuat tempat kerja kondusif yang mereka inginkan guna meningkatkan produktivitas dalam bekerja, selagi hal tersebut sesuai dengan prosedur perusahaan (*dapat dilihat pada lampiran table hasil wawancara HRD aspek 11 no.2*).

Menurut Ibu Fiska sebagai perwakilan karyawan HRO/*Human Resource Officer* mengatakan bahwa hotel terbuka kepada karyawan yang memberikan saran atau masukan untuk membuat ruang kerja karyawan menjadi lebih kondusif dan seperti yang mereka mau (*dapat dilihat pada lampiran table hasil wawancara karyawan aspek 10 no.1*).

Berdasarkan dari hasil penelitian (Arulrajah et al., 2015) dan hasil wawancara dengan *key informan*, maka dapat dinyatakan bahwa aspek Hubungan Karyawan Hijau di Hotel Dafam Semarang tidak memiliki kesesuaian dengan hasil penelitian (Arulrajah et al., 2015), artinya pada aspek Hubungan Karyawan Hijau di Hotel Dafam Semarang tidak menerapkan *Green Human Resource Management*, akan tetapi sudah menerapkan *Green Behavior* yang mana hal tersebut sudah sesuai dengan salah satu nilai perusahaan yaitu “Asas Kepedulian Terhadap Sesama dan Lingkungan”.

#### 4.3.12 Pemutusan Hubungan Kerja Hijau

Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 25 tentang ketenagakerjaan yaitu pengakhiran hubungan kerja dikarenakan suatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak serta kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Menurut HR/*Human Resource Manager* mengatakan bahwa untuk pemutusan hubungan kerja hijau di Hotel Dafam Semarang masih belum berjalan, karena untuk karyawan Hotel Dafam Semarang sendiri belum ada yang memasuki masa purna tugas, Hotel Dafam Semarang belum ada rencana untuk memberikan pelatihan terkait pengelolaan lingkungan kepada karyawan yang memasuki MPP/Masa Purna Pensiun dan sedang menunggu arahan dari *corporate (dapat dilihat pada lampiran table hasil wawancara HRD aspek 12 no.1&2)*.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan *key informan* terkait aspek Pemutusan Hubungan Kerja Hijau, maka dapat dinyatakan bahwa aspek Pemutusan Hubungan Kerja Hijau di Hotel Dafam Semarang tidak mengarah pada *Green Human Resource Management* dan *Green Behavior*.