

202110260311559
Feri Ardiansyah
Prodi Manajemen

**ANALISIS PENERAPAN *GREEN TALENT MANAGEMENT* DI RAYZ
UMM HOTEL MALANG**

PROBLEM SOLVING

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:
FERI ARDIANSYAH
202110160311559

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2025**

202110260311559
Feri Ardiansyah
Prodi Manajemen

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**ANALISIS PENERAPAN *GREEN TALENT MANAGEMENT* DI RAYZ UMM
HOTEL MALANG**

Oleh :

Feri Ardiansyah

202110160311559

Malang, 1 - 7 - 2025

Telah disetujui oleh :

Pembimbing I



(Nurul Asfiah, Dr.,M.M.)

Pembimbing II



(Rinaldy Achmad., S.AB., MM.)

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

ANALISIS PENERAPAN GREEN TALENT MANAGEMENT DI RAYZ UMM HOTEL MALANG

Oleh :

Feri Ardiansyah
202110160311559

Diterima dan disetujui
pada tanggal 21 Juli 2025

Pembimbing I,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

Pembimbing II,



Rinaldy Achmad Roberth F., S.AB., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Program Studi,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

ANALISIS PENERAPAN *GREEN TALENT MANAGEMENT* DI RAYZ UMM HOTEL MALANG

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Feri Ardiansyah
NIM : 202110160311559
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 21 Juli 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dr. Nurul Asfiah, M.M.
Pembimbing II : Rinaldy Achmad Roberth F., S.AB., M.M.
Penguji I : Dr. Rizki Febriani, S.E., M.M.
Penguji II : Ardik Praharjo, S.AB., M.AB.

1. 
2. 
3. 
4. 

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Program Studi,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Feri Ardiansyah
NIM : 202110160311559
Program Studi : Manajemen
Surel : ferii.ardiansyahhh@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan /sumber acuan, dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka, sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;

Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 28 Agustus 2025
Yang membuat pernyataan,


Feri Ardiansyah

Analisis Penerapan Green Talent Management Di Rayz Umm Hotel Malang
Feri Ardiansyah¹, Nurul Asfiah², Rinaldy Achmad Robert Fathoni³
Management Department, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia
Corresponding E-mail: .feriii.ardianyahhh@gmail.com

ABSTRACT

This study analyzes the implementation of Green Talent Management (GTM) at Rayz UMM Hotel Malang using a qualitative approach with data triangulation techniques through observation, in-depth interviews, and documentation. The CIPP evaluation model (Context, Input, Process, Product) is used as an analytical framework to examine two main dimensions of GTM: Green Hard Talent Management (GHTM) and Green Soft Talent Management (GSTM). Research informants include the General Manager, HRD Coordinator, HRD Staff, Jr. Sous Chef, and Demi Chef Pastry.

The findings show that the implementation of GTM remains informal and has not been systematically documented. In the GHTM aspect, green recruitment systems, structured training programs, environmentally-based performance evaluations, and formal reward mechanisms are not yet available and are not supported by written policies or clear SOPs. Meanwhile, in the GSTM aspect, sustainability values and green culture have started to develop through leadership role modeling, but mentoring programs, value-based training, and dedicated communication forums are not yet organizationally structured. Although there is growing awareness and employee participation in environmentally friendly practices, the success of GTM implementation still relies on individual initiatives and is not yet integrated as a sustainable organizational system.

This study recommends optimizing GTM implementation through the development of GTM policies, formulation of SOPs, structured training, green performance evaluation systems, formal reward mechanisms, and strengthening of a sustainable organizational culture. The implementation of these recommendations is expected to systematically and sustainably enhance GTM to improve employee performance in supporting environmental sustainability practices.

Keywords: *Green Talent Management, GHTM, GSTM, CIPP, Sustainability*

Analisis Penerapan Green Talent Management Di Rayz Umm Hotel Malang
Feri Ardiansyah¹, Nurul Asfiah², Rinaldy Achmad Robert Fathoni³
Management Department, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia
Corresponding E-mail: feriii.ardianyhhh@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis implementasi *Green Talent Management* (GTM) di Rayz UMM Hotel Malang menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik triangulasi data melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Model evaluasi CIPP (*Context, Input, Process, Product*) digunakan sebagai kerangka analisis untuk mengkaji dua dimensi utama GTM, yaitu *Green Hard Talent Management* (GHTM) dan *Green Soft Talent Management* (GSTM). Informan penelitian meliputi *General Manager, HRD Coordinator, HRD Staff, Jr. Sous Chef, dan Demi Chef Pastry*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi GTM masih dalam tahap informal dan belum terdokumentasi secara sistematis. Pada aspek GHTM, sistem rekrutmen hijau, program pelatihan terstruktur, evaluasi kinerja berbasis lingkungan, dan mekanisme reward formal belum tersedia, serta tidak didukung kebijakan tertulis dan SOP yang jelas. Sementara pada aspek GSTM, nilai-nilai keberlanjutan dan budaya hijau mulai berkembang melalui teladan kepemimpinan, namun program mentoring, pelatihan nilai, dan forum komunikasi khusus belum terstruktur secara organisasional. Meskipun terdapat peningkatan kesadaran dan partisipasi karyawan terhadap praktik ramah lingkungan, keberhasilan implementasi GTM masih bergantung pada inisiatif individu dan belum terintegrasi sebagai sistem organisasi yang berkelanjutan.

Penelitian ini merekomendasikan untuk pengoptimalan penerapan GTM melalui pengembangan kebijakan GTM, penyusunan SOP, pelatihan terstruktur, sistem penilaian kinerja hijau, mekanisme penghargaan formal, dan penguatan budaya organisasi berkelanjutan. Implementasi rekomendasi ini diharapkan dapat mengoptimalkan GTM secara sistematis dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mendukung praktik keberlanjutan lingkungan.

Kata Kunci: Green Talent Management, GHTM, GSTM, CIPP, Keberlanjutan lingkungan

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karuniaNya yang telah memberikan kekuatan serta petunjuk sehingga dapat menyelesaikan penulisan *scriptpreneur* dengan judul “**Analisis Green Talent Management di Rayz UMM Hotel Malang**” dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang direncanakan. Shalawat dan salam kepada Nabi Besar Muhammad Shallahu'alaihi Wassallam karena perjuangan dakwahnya telah membawa kita semua dari zaman kebodohan menuju zaman pengetahuan.

Scriptpreneur ini disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang. Banyak tantangan dalam penyusunan *scriptpreneur*, dan banyak pihak yang terlibat dalam memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Ibu Dr. Nurul Asfiah, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Ibu Dr. Nurul Asfiah, MM selaku Dosen Pembimbing I, yang dengan tulus meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, saran dan petunjuk

selama penyusunan penulisan *scriptpreneur* ini.

5. Bapak Rinaldy Achmad., S.AB., MM. selaku Dosen Pembimbing II, yang dengan tulus meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, saran dan petunjuk selama penyusunan penulisan *scriptpreneur* ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan bimbingan dan ilmu pengetahuan selama masa studi saya.
7. Hotel Manager Rayz Hotel UMM dan karyawan serta seluruh staf terutama yang telah bersedia menyediakan sarana sebagai wadah bagi penulis untuk menyelesaikan *scriptpreneur* ini
8. Kepada sosok teman dan semua sahabat saya yang seperti keluarga yang melalui suka dan duka bersama, terima kasih untuk tangan yang selalu diulurkan, telinga yang siap mendengar, dan berkontribusi banyak banyak dalam penulisan *scriptpreneur* ini.
9. Diantara lembaran skripsi ini, terselip rasa syukur tak terhingga untukmu Debby Arina Arfah. Terima kasih atas cinta, dukungan, dan kesabaranmu yang tak pernah pudar. Engkau merupakan salah satu inspirasi dan kekuatanku dalam menyelesaikan penelitian ini.
10. Teristimewa penulis ucapkan terimakasih kepada orang tua tercinta yakni dan, terima kasih atas setiap tetes keringat dalam setiap langkah pengorbanan dan kerja keras yang telah dilakukan untuk memberikan yang terbaik kepada penulis, mengusahakan segala kebutuhan penulis, mendidik, selalu memberikan kasih sayang yang tulus serta doa yang selalu dipanjatkan untuk

penulis agar penulis mampu bertahan untuk melangkah setapak demi setapak dalam meraih mimpi masa depan.

11. Yang terakhir untuk diri saya sendiri atas segala kerja keras dan semangatnya yang tidak menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini. Terima kasih sudah kuat dan ikhlas menjalani semua ini. Saya bangga kepada saya sendiri karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai, untuk kedepannya raga yang kuat, hati yang selalu tegar mari bekerja sama untuk berkembang menjadi pribadi yang jauh lebih baik lagi.

Hanya ucapan terima kasih dan doa tulus yang dapat penulis persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada penulis, tercatat sebagai amal ibadah kebaikan yang tiada ternilai yang hanya Allah SWT yang mampu membalasnya. Aamiin Yaa Robbal Alamin. Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangan, penulis persembahkan karya tulis ini kepada siapa pun yang membutuhkannya. Kritik yang konstruktif dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya- karya saya selanjutnya. Terima kasih.

Malang, 11 Juli 2025
Penulis,

Feri Ardiansyah

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR PUSAKA	xv
SERTIFIKAT PLAGIASI	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Program/Topik yang di evaluasi	9
A. <i>Talent Management</i>	9
B. <i>Green Talent Management</i>	12
2.2 Kerangka Konseptual	20
BAB III.....	22
METODE PENELITIAN.....	22
3.1 Metode Penelitian.....	22
3.2 Prosedur Penelitian.....	23
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	24
3.4 Subjek Penelitian.....	24

3.5 Metode dan Alat Pengumpulan Data.....	25
3.6 Metode Analisis.....	28
BAB IV	30
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	30
4.1 Gambaran Umum	30
A. Profil Rayz UMM Hotel Malang	30
B. Struktur Organisasi.....	31
4.2 Hasil Penelitian	33
A. <i>Context Evaluation</i> (Evaluasi Konteks).....	33
B. <i>Input Evaluation</i> (Evaluasi Input)	37
C. <i>Process Evaluation</i> (Evaluasi Proses)	41
D. <i>Product Evaluation</i> (Evaluasi Produk).....	50
4.3 Pembahasan.....	53
BAB V.....	57
PENUTUP.....	57
5.1 Kesimpulan.....	57
5.2 Saran.....	61
LAMPIRAN KEGIATAN.....	64

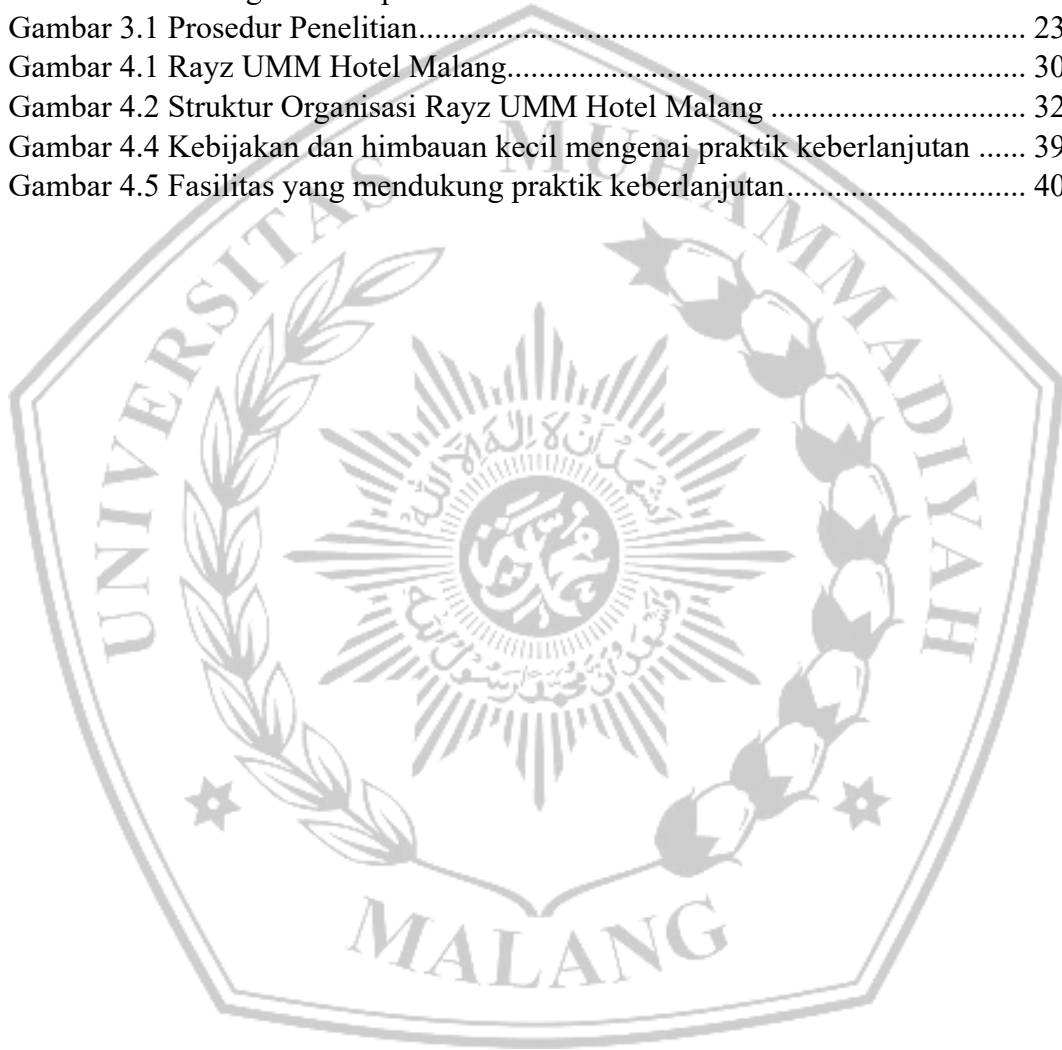
DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Informan Penelitian	24
Tabel 3. 2 Daftar Informan Penelitian	26



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Komitmen Rayz UMM Hotel Malang dalam penerapan praktik keberlanjutan.....	4
Gambar 1.2 Langkah Manajemen Rayz UMM Hotel yang mencerminkan Penerapan <i>Green Talent Management</i> dan praktik keberlanjutan.....	5
Gambar 1.3 Kebiasaan karyawan yang tidak mendukung praktik keberlanjutan ...	5
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	21
Gambar 3.1 Prosedur Penelitian.....	23
Gambar 4.1 Rayz UMM Hotel Malang.....	30
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Rayz UMM Hotel Malang	32
Gambar 4.4 Kebijakan dan himbuan kecil mengenai praktik keberlanjutan	39
Gambar 4.5 Fasilitas yang mendukung praktik keberlanjutan.....	40



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Transkrip Wawancara	64
Lampiran 2 Dokumentasi.....	71



DAFTAR PUSAKA

1. Sumartik S, Ambarwati R. Manajemen Talenta dan Implementasinya di Industri. *Manajemen Talenta dan Implementasinya di Industri*. 2023.
2. McDonnell A, Collings DG, Carbery R. The Identification and Evaluation of Talent in Multinational Enterprises. *Global Talent Management*. 2019. 74–89 p.
3. Berger LA, Berger DR. *The talent management handbook: creating organizational excellence by identifying, developing, and promoting your best people*. 2003.
4. Liana W. Implementasi Green Management dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Perusahaan. 2025;
5. Mujtaba M, Mubarik MS. Talent management and organizational sustainability: role of sustainable behaviour. *Int J Organ Anal [Internet]*. 2022 Jan 1;30(2):389–407.
6. Odugbesan JA, Aghazadeh S, Al Qaralleh RE, Sogeke OS. Green talent management and employees' innovative work behavior: the roles of artificial intelligence and transformational leadership. *J Knowl Manag [Internet]*. 2023 Jan 1;27(3):696–716.
7. Tayyaba S, Muhammad F, Zia Q, Matloob R. The Green Soft and Hard Talent Management and Social Sustainability: a Moderated Serial Mediation Model [Internet]. *Journal of the Knowledge Economy*. Springer US; 2025.
8. Alkhozaim SM, Alshiha FA, Alnasser EM, Alshiha AA. How Green Performance Is Affected by Green Talent Management in Tourism and Hospitality Businesses: A Mediation Model. *Sustain*. 2024;16(16).
9. Yu Zhipiao, Zong Zhaobiao, Zheng Wang, Ma Chunhao. Greening the Workplace: Examining the Relationship Between Green Talent Management and Pro-Environmental Behaviors in Chinese Public Sectors. *Public Pers Manage [Internet]*. 2024 May 29;53(4):623–48.
10. Ratu M, Yuliana A, Ngurah IG. Implementation of employee green behavior in improving green practice at The Grand Hyatt Hotel Bali. 2024;3(2):64–74.
11. Nawangsari LC, Sutawidjaya AH. Talent management in mediating competencies and motivation to improve employee's engagement. *Int J Econ Bus Adm*. 2019;7(1):140–52.
12. Sopiah S, Kurniawan DT, Nora E, Narmaditya BS. Does talent management affect employee performance?: The moderating role of work engagement. *J Asian Financ Econ Bus*. 2020;7(7):335–41.

13. Ilham Safar, Mujahid, Andini. Pengaruh Talent Mangement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Borwita Citra Prima Makassar. *J Sinar Manaj.* 2022;9(1):142–50.
14. Gallardo-Gallardo E, Thunnissen M, Scullion H. Talent management: context matters. *Int J Hum Resour Manag* [Internet]. 2020;31(4):457–73.
15. Shao J, Ahmad H, Butt AH, Shao H, Liu YD, Alam F. Optimizing Sustainable Performance Green Talent Management Strategies Focused on Core Competencies. *J Glob Inf Manag.* 2024;32(1):1–24.
16. Dyah Palupiningtyas, Retno Mulatsih, Sulistyowati, Andar Sri Sumantri. The Role Of Green HRM In Talent Management Development To Improve Employee Performance In Hospitality Companies. *Int J Econ Manag Res.* 2024;3(1):246–52.
17. Kim YJ, Kim WG, Choi HM, Phetvaroon K. The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *Int J Hosp Manag* [Internet]. 2019;76(August 2017):83–93.
18. Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* 2013.
19. Tuna H, Bas M. Sport & Tourism Education Curriculum evaluation of tourism undergraduate programs in Turkey: A CIPP model-based framework. 2021;29(October 2020):1–9.
20. Lee S, Shin J, Lee S. How to execute Context , Input , Process , and Product evaluation model in medical health education. 2019;1–8.
21. Sheikh AA, Shan A, Hassan NM, Khan SN, AbdAlatti A. Impact of green human resource management practices on hotels environmental performance: A mediation and moderation analysis. *Sustain Futur.* 2024;8(November).
22. Fiaz M, Taous M. Improving Hotel Environmental Performance via Green Training , Green Performance Management , and Green Employee Involvement : A Systematic Study ABSTRACT : Open Access Organization & Management Review Open Access Organization & Management Review. 2023;02:14–25.
23. Sheikh AA, Shan A, Hassan NM, Khan SN, AbdAlatti A. Impact of green human resource management practices on hotels environmental performance: A mediation and moderation analysis. *Sustain Futur* [Internet]. 2024;8:100409.
24. Khan NU, Cheng J, Yasir M, Saufi RA, Nawi NC, Bazkiaei HA. Antecedents of Employee Green Behavior in the Hospitality Industry. *Front Psychol.* 2022;13(June).

202110260311559
Feri Ardiansyah
Prodi Manajemen

SERTIFIKAT PLAGIASI



Lembaga Informasi dan Publikasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang
Tanda Terima Cek Plagiasi

Tanggal : 7/7/2025

Kode : 2711316795
Nama : Feri Ardiansyah
NIM : 202110160311559
Prodi : Manajemen
Judul Penelitian : Analisis Penerapan Green Talent Management di Rayz UMM Hotel Malang
Persentase Plagiasi : 7%
Keterangan : LULUS

Kepala LIP



Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M

