

**TESIS**

**KONTRIBUSI GREEN HUMAN RESOURCE  
MANAGEMENT PRACTICES DALAM MENINGKATKAN  
COMPETITIVE ADVANTAGE DI KO KO MO RESORT  
LOMBOK**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**AHMAD  
NIM-2015885020**

**PROGRAM STUDI PERENCANAAN PARIWISATA  
PROGRAM MAGISTER TERAPAN  
JURUSAN PARIWISATA  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2022**

**TESIS**

**KONTRIBUSI GREEN HUMAN RESOURCE  
MANAGEMENT PRACTICES DALAM MENINGKATKAN  
COMPETITIVE ADVANTAGE DI KO KO MO RESORT  
LOMBOK**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**AHMAD  
NIM-2015885020**

**PROGRAM STUDI PERENCANAAN PARIWISATA  
PROGRAM MAGISTER TERAPAN  
JURUSAN PARIWISATA  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2022**

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
**POLITEKNIK NEGERI BALI**

Jalan Kampus Bukit Jimbaran, Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali – 80364

Telp. (0361) 701981 (hunting) Fax. 701128

Laman: [www.pnb.ac.id](http://www.pnb.ac.id) Email: [poltek@pnb.ac.id](mailto:poltek@pnb.ac.id)

---

**PERNYATAAN ORISINALITAS**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad

NIM : 2015885020

Program Studi : Perencanaan Pariwisata, Program Magister Terapan  
Jurusus Pariwisata, Politeknik Negeri Bali

dengan ini menyatakan bahwa tesis berjudul: **“Kontribusi Green Human Resource Management Practices dalam meningkatkan Competitive Advantage di Komodo Resort Lombok”**

” benar bebas dari plagiat. Apabila pernyataan ini terbukti tidak benar, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Badung, 20 April 2022  
Yang membuat pernyataan,



## **LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**TESIS INI TELAH DISETUJUI  
PADA 20 Januari 2022**

Pembimbing I,

Dr. I Made Darma Oka, S.ST.Par.,M.Par  
NIP 196510202000121001

Pembimbing II,

Dr. Dra, Ni Gst Nym Suci Murni, M.Par  
NIP 19640525199032001

Mengetahui :

Ketua Program Studi  
Perencanaan Pariwisata Program Magister  
Terapan,

Dr. I Made Darma Oka , S.ST.Par,M.Par  
NIP 196510202000121001

Ketua Jurusan Pariwisata,



Prof. Ni Made Ernawati, MATM  
NIP 196312281990102001

:

,

,

## **TESIS**

Tesis Ini Telah Diuji dan Dinilai oleh Panitia/Tim Penguji pada Program Studi Perencanaan Pariwisata Program Magister Terapan, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali pada Tanggal 20 Januari 2022

Berdasarkan SK Direktur Politeknik Negeri Bali

No.: .....

Tanggal .....

Panitia Penguji Tesis adalah:

Ketua : .....

Anggota:

1. Dr. I Made Darma Oka , S.ST.Par,M.Par
2. Dr. Dra. Ni Gst Nym Suci Murni, M.Par
3. Dr. I Gede Mudana.M.S
4. Dr. I Ketut Budarma, M.Par.,MMTHRL
5. I Ketut Sawbawa

## PRAKATA

Puji Syukur penulis panjatkan kehadapan kepada Allah SWT atau Ida Sang Hyang Widhi Wasa/Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul: “**Kontribusi Green Human Resource Management Practices dalam meningkatkan Competitive Advantage di Ko Ko Mo Resort Lombok**”.

Penyusunan tesis ini sebagai salah satu syarat untuk kelulusan pada Program Studi Perencanaan Pariwisata, Program Magister Terapan, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tesis ini, kepada:

1. I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh perkuliahan dan memberikan fasilitas dalam perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
2. Prof. Ni Made Ernawati, MATM., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan khususnya di Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali.
3. Dr. I Made Darma Oka, S.ST.Par., M.Par selaku Ketua Program Studi Perencanaan Pariwisata Program Magister Terapan sekaligus sebagai pembimbing 1 yang telah banyak memberikan arahan, pedoman serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan tesis ini.
4. Dr. Dra. Ni Gst Nym Suci Murni, M.Par Selaku dosen pembimbing yang telah membeberikan saran, bimbingan, masukan serta motivasi yang sangat berarti dalam penyusunan tesis ini.
5. Stakeholder, Management, Head Department serta para Staff Ko Ko Mo Resort Lombok yang telah banyak membantu sebagai informan dan responden dalam penyusunan tesis ini.
6. Keluarga dan saudari saya Surya Astitiani atas dukungan, doa serta bantuannya sehingga tesis ini bisa selesai tepat waktu.

Kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat diperlukan untuk menyempurnakan penulisan tesis ini. Besar harapan penulis agar tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Akhir kata tidak lupa penulis menyampaikan permohonan maaf apabila masih terdapat kesalahan dalam penulisan tesis ini.

Badung, 20 April 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

COVER .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	iii
PRAKATA .....	vi
DAFTAR ISI.....	viiii
DAFTAR TABEL.....	xx
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiiii
ABSTRACT.....	xiiii
ABSTRAK .....	xiiiv
BAB I PENDAHULUAN.....	xiv
1.1 Latar Belakang .....	15
1.2 Rumusan Masalah .....	22
1.3 Tujuan Penelitian.....	22
1.4 Manfaat Penelitian.....	23
1.4.1 Manfaat Praktik Bisnis .....	23
1.4.2 Manfaat Teoretis.....	24
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PENELITIAN .....	25
2.1 Kajian Pustaka ( <i>literature review</i> ).....	25
2.2 Penelitian sebelumnya .....	40
2.3 Kerangka Penelitian .....	43
BAB III METODE PENELITIAN .....	46
3.1 Desain Penelitian .....	46
3.2 Lokasi dan Objek Penelitian.....	48
3.3 Populasi dan Sampel .....	49
3.4 Jenis Data dan Sumber Data.....	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	50
3.6 Teknik Analisis Data .....	51
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	52
3.8 Pengujian Hipotesis .....	53
BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN .....	56

4.1	Sejarah Ko Ko Mo Resort Lombok.....	56
4.2	Produk Ko Ko Mo Resort Lombok .....	62
4.3	Struktur Organisasi Ko Ko Mo Resort Lombok .....	62
BAB V	HASIL PENELITIAN .....	80
5.1	Penelitian Tahap 1 .....	80
5.1.1	Hasil Penelitian.....	80
5.1.2	Pembahasan .....	89
5.2	Penelitian Tahap 2 .....	90
5.2.1	Hasil Penelitian.....	91
5.2.2	Pembahasan .....	96
5.3	Output Penelitian.....	99
BAB VI	PENUTUP .....	102
6.1	Simpulan.....	102
6.2	Rekomendasi .....	103
REFERENSI .....		105
LAMPIRAN .....		10514

## **DAFTAR TABEL**

<b>No.</b>	<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Risiko Strategi Generik.....	39
5.1	Hasil Uji Validitas Instrumen.....	81
5.2	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	83
5.3	Hasil Koefisien Determinasi.....	87
5.4	Hasil Pengujian <i>Predictive Relevance</i> .....	88
5.5	Hasil Pengujian Hipotesis.....	88
5.6	Hasil <i>Focus Group Discussion</i> (FGD).....	95

## DAFTAR GAMBAR

<b>No.</b>	<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1.1	Revenue Ko Ko Mo Resort 2019.....	20
1.2	Revenue Ko Ko Mo Resort 2022.....	21
2.1	<i>Porter's Five Forces Model</i> .....	34
2.2	Tiga Strategi Generik.....	37
2.3	Kerangka Berpikir Penelitian.....	45
3.1	Bagan Alur Penelitian.....	48
4.1	Logo Ko Ko Mo Resort Lombok.....	59
4.2	Struktur Organisasi Ko Ko Mo Resort Lombok.....	62
5.1	Konstruk PLS Algoritme ( <i>Outer Model</i> ) Model GHRM.....	85
5.2	Hasil Model Struktural (Inner Model) Model Penelitian GHRM	86
5.3	<i>Focus Group Discussion</i> (FGD).....	91
5.4	Wawancara Responden 1.....	92
5.5	Wawancara Responden 2.....	92
5.6	Wawancara Responden 3.....	93
5.7	Wawancara Responden 4.....	94
5.8	Wawancara Responden 5.....	95
5.9	Output Penelitian.....	99

## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>No.</b>	<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1	Kuesioner Penelitian .....	114
2	Uji Instrumen Penelitian.....	126
3	Uji Hipotesis.....	142

**CONTRIBUTION OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT  
PRACTICES IN IMPROVING COMPETITIVE ADVANTAGE  
AT KO KO MO RESORT LOMBOK**

**AHMAD  
NIM: 2015885020**

**ABSTRACT**

This study aims to create a new model with the concept of go green in the practice of green human resource management at the Ko Ko Mo Resort Lombok. To examine whether by applying the concept of green human resource management practices with the new concept can get an advantage over competitors who do not apply the green concept. Data collection was carried out by distributing questionnaires via Google form to 100 respondents. The research uses *mixed methods as sequential explanatory designs, sequential exploratory designs, and concurrent triangulation designs*. contribution of GS&R, GT&D, and GRS variables to competitive advantage is 96.5%. Competitive advantage in the need to maintain environmental sustainability can be done by integrating environmental management and HRM. This integration is carried out by developing the concept of Green Human Resource Management Practices. Three HRM practices that can support with GS&R, GT&D and GRS. The implementation of green human resources management Practice in Ko Ko Mo Resort Lombok, has been well and optimally implemented. The tourism industry today should pay more attention to the green concept so that they can have different characteristics besides paying attention to environmental sustainability and benefit from the green concept.

Keywords: green practices; sustainable tourism; competitive advantage

**KONTRIBUSI GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT  
PRACTICES DALAM MENINGKATKAN COMPETITIVE  
ADVANTAGE DI KO KO MO RESORT LOMBOK**

**AHMAD  
NIM: 2015885020**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan model baru dengan konsep *go green* dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia hijau di Ko Ko Mo Resort Lombok. Untuk mengkaji apakah dengan menerapkan konsep *green human resource practice* dengan konsep baru dapat memperoleh keunggulan dibandingkan pesaing yang tidak menerapkan konsep hijau. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form* kepada 100 responden. Penelitian ini menggunakan metode campuran (*Mix Method*) sebagai desain eksplanatori sekuensial, desain eksplorasi sekuensial, dan desain triangulasi konkuren. Kontribusi variabel GS&R, GT&D, dan GRS terhadap keunggulan bersaing sebesar 96,5%. Keunggulan bersaing dalam kebutuhan menjaga kelestarian lingkungan dapat dilakukan dengan mengintegrasikan pengelolaan lingkungan dan HRM. Integrasi ini dilakukan dengan mengembangkan konsep *Green Human Resource Management Practices*. Ketiga GHRM *practice* yang mendukung dalam penelitian ini adalah GS&R, GT&D dan GRS. Penerapan *Green Human Resource Management Practice* di Ko Ko Mo Resort Lombok, telah dilaksanakan dengan baik dan optimal. Untuk itu disarankan kepada pengelola industri pariwisata saat ini harus lebih memperhatikan konsep hijau sehingga dapat memiliki karakteristik yang berbeda selain memperhatikan kelestarian lingkungan dan manfaat dari konsep hijau.

Kata kunci: praktik hijau; pariwisata berkelanjutan; keunggulan kompetitif

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Handoko (2011), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Dessler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Isu terkait pariwisata akan dibuka kembali pasca ditetapkannya *new normal* akibat dampak dari pandemic covid-19 membuat berbagai sektor melakukan pembenahan secara perlahan untuk dapat memenangkan kembali dalam persaingan menarik pengunjung dan meningkatkan investasi dimana salah satunya adalah sektor pariwisata yaitu *hospitality industry*. Strategi *competitive advantage* merupakan kemampuan yang harus dimiliki setiap organisasi atau perusahaan dalam menjalankan persaingan yang tepat.

Porter (1985) dalam Aqeel & Ayyal (2013) menyatakan bahwa keunggulan bersaing (*competitive advantage*) adalah kemampuan yang diperoleh melalui karakteristik dan sumber daya suatu perusahaan untuk

memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan lain pada industri atau pasar yang sama. Keunggulan kompetitif berasal dari kemampuan perusahaan untuk memanfaatkan kekuatan internalnya untuk merespon peluang lingkungan eksternal sambil menghindari ancaman eksternal dan kelemahan internal (Mooney, 2017). Keunggulan bersaing merupakan suatu proses dinamis bukan sekedar dilihat sebagai hasil akhir. Hal ini dikarenakan keunggulan bersaing berasal dari banyaknya aktivitas berlainan yang dilakukan oleh perusahaan dalam mendesain, memproduksi, memasarkan, menyerahkan dan mendukung produknya. Hanna (2013) menyebutkan bahwa dalam lingkungan yang sangat kompetitif saat ini, tujuan setiap organisasi adalah mengalahkan persaingan dan memenangkan pelanggan baru. Individu yang merupakan pemegang pengetahuan untuk menghasilkan inovasi bagi perusahaan. Berkat kreativitas pribadi, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan mereka, dimungkinkan untuk menghasilkan gagasan inovatif baru yang akan membantu perusahaan mencapai keunggulan kompetitif.

Sedangkan menurut Romero & Martínez-Román (2012) terdapat faktor lainnya yang mendukung daya saing secara internal perusahaan yaitu faktor motivasi, keuangan, dan dukungan pimpinan perusahaan dalam membangun daya saing internal perusahaan. Noruzy et al. (2013) menyampaikan tentang kemampuan dalam inovasi perusahaan yang mampu menciptakan produk dan layanan terbaru, sehingga produk perusahaan diminati pasar. Ini artinya, daya saing perusahaan berakar dari kemampuan perusahaan yang terus dikembangkan oleh sumber daya internal yang meliputi dukungan pimpinan perusahaan,

kekuatan finansial, motivasi internal untuk mengembangkan kekuatan, dan inovasi yang terus diciptakan dan memiliki daya saing di pasar. Selain itu diungkapkan oleh (Porter, 1987) dalam Kurniawan & Luthfi (2015) bahwa sebuah keunggulan kompetitif ada kalau terdapat keserasian antara kompetensi yang membedakan dari sebuah perusahaan dan faktor-faktor kritis untuk meraih sukses dalam industri yang menyebabkan perusahaan tadi mempunyai prestasi yang jauh lebih baik daripada para pesaingnya. Terdapat dua cara dasar untuk mencapai keunggulan bersaing. Pertama, keunggulan ini dapat dicapai saat sebuah perusahaan melakukan strategi biaya rendah yang membuatnya mampu menawarkan produk dengan harga yang lebih rendah dibandingkan para pesaingnya. Kedua, dengan strategi diferensiasi produk, sehingga pelanggan menganggap memperoleh manfaat unik yang sesuai dengan harga yang cukup (*premium price*).

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keunggulan bersaing merupakan suatu kondisi yang dimiliki perusahaan dimana melebihi pesaingnya. Dalam menentukan keunggulan bersaing (*competitive advantage*) suatu perusahaan saat ini harus tetap memperhatikan dari segi perlindungan lingkungan dimana pelestarian sumber daya alam untuk digunakan oleh generasi mendatang ditentukan sebagai isu penting yang menjadi fokus para pembuat kebijakan dan pengelola di dalam perusahaan (Gharibeh, 2019). Sumber daya manusia merupakan fokus utama dalam pengelolaan lingkungan sesuai *green practices*. Di tengah isu meningkatnya kerusakan lingkungan hidup karena proses produksi, maka GHRM diperlukan untuk meminimalisir kondisi

tersebut. Manajemen sumber daya manusia *Human Resources Management* (HRM) bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangan, penelitian sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya alam (SDA) yang ada agar dapat dikelola secara efektif dan efisien (Purnama & Nawangsari, 2019). Maka dari itu, *human resource management* (HRM) sebagai pondasi kemajuan perusahaan dapat memotivasi perusahaan untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap lingkungan, guna mendorong kinerja lingkungan (Schuler & Jackson, 2014).

Menurut teori AMO (*Ability, Motivation and Opportunity*) dalam bidang kajian manajemen sumber daya manusia (MSDM), menyatakan bahwa proses manajemen sumber daya ramah lingkungan atau *green human resource management* (GHRM) memainkan peran dalam praktik pengelolaan manusia (Renwick et al., 2013). Sebuah organisasi harus mengembangkan kemampuan ramah lingkungan, memotivasi karyawan melalui pemberian imbalan yang bersifat ramah lingkungan dan menyediakan karyawan kesempatan untuk meningkatkan kinerja yang berdampak pada meningkatnya produktivitas, meningkatnya keuantungan perusahaan, kualitas, kinerja organisasi, serta dalam upaya pengurangan limbah (Renwick et al., 2013).

*Green Human Resource Management Practice* (GHRM Practice), dapat diterapkan perusahaan karena membawa dampak yang positif dimana dilakukan dengan cara merubah gaya hidup yang ramah lingkungan daripada sebelumnya. Sebagai contoh perubahan yang terlihat pada perusahaan dengan mengurangi penggunaan kertas dan saat pembukaan rekrutmen kerja sudah tidak lagi menggunakan formulir kertas melainkan sudah menggunakan formulir

elektronik (*e-form*) yang dapat diakses dengan menggunakan internet. Perubahan tersebut dapat membawa manfaat seperti meningkatnya Job Performance hingga pengurangan penebangan pohon untuk pembuatan kertas. Dampak dari *Green Human Resource Management Practice* ini dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, apabila membiasakan diri untuk mengubah cara pandang dalam melakukan proses kerja secara lebih ramah lingkungan dan relevan agar menunjukkan kelebihan perusahaan dan kinerja *job performance*. Evaluasi *job performance* dapat dipengaruhi dengan adanya penerapan *green human resource management* yang telah membawa manfaat besar bagi citra perusahaan dan produktivitas kerja yang lebih efektif menurut (Arulrajah et al., 2016).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa implementasi GHRM merupakan salah satu bentuk usaha peningkatan produktivitas dan komitmen perusahaan dalam menjaga keberlanjutan lingkungan hidup. Praktik GHRM juga diterapkan dalam rangka mendukung gagasan *go green* tersebut karena perusahaan sadar bahwa dibutuhkan perilaku pro-lingkungan tingkat individu atau *green behavior* dari semua karyawan agar tercapai kinerja perusahaan yang berkelanjutan (Bombiak & Marciniuk-Kluska, 2018).

Berdasarkan hubungan antara GHRMP dan *competitive advantage*, peneliti bermaksud untuk berfokus pada pentingnya mengadopsi strategi modern melalui integrasi lingkungan yang berkelanjutan di antara strategi SDM. Sehingga practices *green human resource management* ini bisa searah dengan visi dan misi dari Ko Ko Mo Resort. Oleh karena itu, penelitian ini fokus pada

kontribusi GHRM dan dampaknya terhadap keunggulan kompetitif perusahaan pada Ko Ko Mo Resort yang sangat kurang sehingga peneliti melakukan kajian secara mendalam dengan variable yang ada. Selain itu, penelitian ini membahas tentang membantu karyawan hotel dalam mengadopsi praktik GHRM guna untuk meningkatkan kesehatan dan kinerja karyawan, dan meningkatkan keunggulan kompetitif Ko Ko Mo Resort. Hal ini dilihat dari hasil dari kegiatan operasional utama Ko Ko Mo Resort pada tahun 2019-2022 yang menunjukkan bahwa ada perubahan yang sangat signifikan setelah penelitian ini dilakukan.

Berikut Grafik Revenue Ko Ko Mo Resort pada tahun 2019 dan Revenue Ko Ko Mo Resort pada tahun 2022.

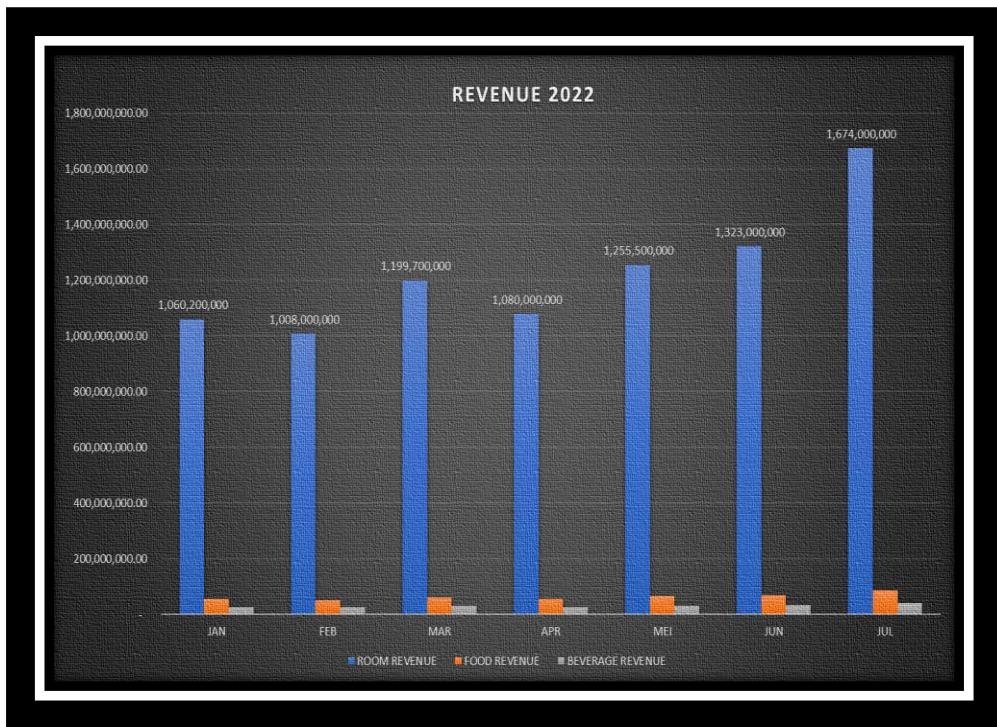


**Gambar 1.1 Revenue Ko Ko Mo Resort 2019**

Sumber: Ko Ko Mo Resort, 2022

Berdasarkan Gambar 1.1 diatas dapat dilihat bahwa revenue terendah tahun 2019 di Ko Ko Mo Resort pada bulan Februari dengan pendapatan sebesar Rp. 856.800.000,- dan revenue tertinggi pada bulan Agustus dengan pendapatan

sebesar Rp. 1.897.200.000,- . Hasil ini di dapatkan sebelum terjadi Covid-19 dan ditetapkannya Lockdown di berbagai wilayah termasuk Ko Ko Mo Resort.



**Gambar 1.2 Revenue Ko Ko Mo Resort 2022**

*Sumber : Ko Ko Mo Resort, 2022*

Berdasarkan Gambar 1.2 diatas dapat dilihat bahwa revenue terendah tahun 2022 di Ko Ko Mo Resort pada bulan Februari dengan pendapatan sebesar Rp. 1.008.000.000,- dan revenue tertinggi pada bulan Juli dengan pendapatan sebesar Rp. 1.674.000.000,- . Maka dapat dibandingkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara Revenue 2019 dengan Revenue 2022 setelah penelitian ini dilakukan dimana ada peningkatan yang signifikan dalam kurun waktu hampir 3 tahun penelitian ini dilaksanakan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Ruang lingkup program ini adalah penerapan GHRM pada *hospitality industry* sehingga gambaran umum perusahaan dan cakupan objek penelitian berhubungan dengan *competitive advantage* di *hospitality industry*. Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana kontribusi *green human resource management practices* (*Green Selection & Recruitment, Green Training & Development, Green Reward System*) terhadap *competitive advantage* di Ko Ko Mo Resort Lombok?
2. Bagaimana model desain *green human resource management practices* (GHRMP) dalam meningkatkan *competitive advantage* Ko Ko Mo Resort Lombok?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengkaji kontribusi *green human resource management practices* (GHRMP) terhadap *competitive advantage* di Ko Ko Mo Resort Lombok, meliputi:
  - 1.1 Hubungan antara *Green Selection & Recruitment* (GS & R) terhadap *competitive advantage* (CA) di Ko Ko Mo Resort Lombok

- 1.2 Hubungan antara *Green Training & Development* (GT&D) terhadap *competitive advantage* (CA) di Ko Ko Mo Resort Lombok
  - 1.3 Hubungan antara *Green Reward System* (GRS) terhadap *competitive advantage* (CA) di Ko Ko Mo Resort Lombok
2. Untuk mendesain model *green human resource management practices* (GHRMP) dalam meningkatkan competitive advantage Ko Ko Mo Resort Lombok.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari program ini meliputi manfaat dalam praktik bisnis dan teoritis sebagai berikut.

### **1.4.1 Manfaat Praktik**

#### 1. Bagi Perusahaan

Program ini dapat menjadi sebuah pembelajaran dalam pelaksanaan GHRMP dengan lebih fokus dalam mengedepankan *skill* dari *candidate*. Selain itu dengan adanya evaluasi secara terorganisir dan mengedepankan sumber daya yang handal akan menjadi sebuah kriteria yang objective dalam menerima *employee* di semua lini department perusahaan serta menghasilkan benefit bagi perusahaan.

#### 2. Bagi Masyarakat

Program ini dapat memberikan gambaran mengenai penerapan GHRMP dan dampaknya terhadap *competitive advantage* organisasi di lingkungan pariwisata secara khusus.

### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

Program ini diharapkan dapat menambah informasi atau wawasan yang lebih konkret terkait GHRMP dan *competitive advantage* dengan memberikan sumbangsih pemikiran ilmiah bagi pengembangan ilmu pengetahuan *hospitality* pada umumnya dan khususnya yang berkaitan dengan pengkajian manajemen *hospitality*.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Kontribusi *green human resource management practices* (GHRMP) ditijau dari aspek *Green Selection & Recruitment*, *Green Training & Development*), *Green Reward System* terhadap *competitive advantage* di Ko Ko Mo Resort Lombok sebesar 96,5%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman variabel *competitive advantage* mampu dijelaskan oleh variabel-variabel pada GHRMP sebesar 96,5% sedangkan sisanya sebesar 3,5% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dikaji terdapat dalam model.

Selanjutnya secara parsial dikemukakan bahwa:

- 1.1 *Green Selection & Recruitment berpengaruh signifikan terhadap Competitive Advantage. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik Green Selection & Recruitment yang diterapkan Ko Ko Mo Resort maka dapat meningkatkan Competitive Advantage pada Ko Ko Mo Resort.*
- 1.2 *Green Training & Development berpengaruh signifikan terhadap Competitive Advantage. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik Green Training & Development yang diterapkan Ko Ko Mo Resort maka dapat meningkatkan Competitive Advantage pada Ko Ko Mo Resort.*

- 1.3 *Green Rewards System* berpengaruh signifikan terhadap *Competitive Advantage*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik *Green Rewards System* yang diterapkan Ko Ko Mo Resort maka dapat meningkatkan *Competitive Advantage* pada Ko Ko Mo Resort.
2. Desain model *green human resource management practices* (GHRMP) dalam meningkatkan competitive advantage Ko Ko Mo Resort Lombok dapat dilakukan dengan mengintegrasikan manajemen lingkungan dan Human Resources Management. Integrasi ini dilakukan dengan mengembangkan konsep *Green Human Resource Management Practices*. Tiga praktik HRM yang dapat mendukung penerapan *Green Human Resource Management Practices* di Ko Ko Mo Resort, yaitu: *Green Selection & Recruitment*, *Green Training & Development* dan *Green Rewards System*.

## **6.2 Rekomendasi**

Berdasarkan hasil simpulan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak perusahaan melalui Manajer SDM jajarannya mulai untuk merumuskan atau memasukkan faktor lingkungan dalam praktik MSDM. Perusahaan harus mengadopsi serangkaian praktik GHRM, seperti *Green Selection & Recruitment*, *Green Training & Development*, yang dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan motivasi karyawan serta berkontribusi pada sumber daya manusia perusahaan untuk manajemen lingkungan. Selain itu, perusahaan harus menciptakan iklim organisasi untuk pengelolaan lingkungan pengetahuan

dan informasi, yang dapat meningkatkan internal komunikasi dan berbagi pengetahuan untuk mencapai tujuan lingkungan dan mencapai *Green Human Resource Management*.

2. Peneliti selanjutnya tidak hanya sebatas meneliti mengenai kontribusi GHRMP yang terdiri dari *Green Selection & Recruitment*, *Green Training & Development* dan *Green Rewards System* terhadap *Competitive Advantage*. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain, karena peneliti ini hanya memandang *Green Human Resource Management Practices* terhadap *Competitive Advantage* pada sektor pariwisata. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk dapat mengambil sampel di luar lingkungan pariwisata, seperti: perbankan, UMKM, dan Rumah Sakit. serta menggunakan Teknik analisis lainnya yang lebih revelan.

## REFERENSI

- Adhikari, B., Kaehler, N., Raut, S., Marahatta, S. B., & Ggyanwali, K. (2014). Risk factors of stigma related to leprosy - A Systematic Review. *Journal of Manmohan Memorial Institute of Health Sciences*, 1(2), 3–11.  
<https://doi.org/10.3126/jmmihs.v1i2.9902>
- Ahmad. (2015). Green Human Resource Management: Policies and practices. *Cogent Business and Management*, 2(1).  
<https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1030817>
- Aqeel, A., & Ayyal, A. (2013). Piaget’s Theory of Learning. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(9), 106–129.
- Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2016). Green human resource management practices: a review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1), 1.  
<https://doi.org/10.4038/sljhrm.v5i1.5624>
- B., R., & Kline. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*.
- Berrone, P., & Gomez-Mejia, L. R. (2009). Environmental performance and executive compensation: An integrated agency-institutional perspective. *Academy of Management Journal*, 52(1), 103–126.  
<https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.36461950>
- Butto, S. A. (2016). Effects of Green Human Resources Management on Firm Performance: Empirical Study On Iraqi Firms. *European Journal of Business and Management*, 8(January 2016), 1–75.
- Bombiak, E., & Marciniuk-Kluska, A. (2018). Green human resource management as a tool for the sustainable development of enterprises: Polish young company experience. *Sustainability (Switzerland)*, 10(6).  
<https://doi.org/10.3390/su10061739>

- Burns, N., & Grove, S. K. (2005). the Practice of Nursing Research: Appraisal, Synthesis, and Generation of Evidence. *Elsevier*, 8, 1–1192.
- Calia, C., Guerra, C., Reid, C., Marley, C., Barrera, P., Oshodi, A. G. T., & Boden, L. (2022). Developing an Evidence-base to Guide Ethical Action in Global Challenges Research in Complex and Fragile Contexts: A Scoping Review of the Literature. *Ethics and Social Welfare*, 16(1), 54–72. <https://doi.org/10.1080/17496535.2021.1916830>
- Cherian, J., & Jacob, J. (2012). Green marketing: A study of consumers' attitude towards environment friendly products. *Asian Social Science*, 8(12), 117–126. <https://doi.org/10.5539/ass.v8n12p117>
- Creswell, J. W. (2010). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. PT Pustaka Pelajar.
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Massoud, J. A. (2012). The role of training and empowerment in environmental performance: A study of the Mexican maquiladora industry. *International Journal of Operations and Production Management*, 32(5), 631–647. <https://doi.org/10.1108/01443571211226524>
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Steiner, R. (2007). The mediating role of EMS teamwork as it pertains to HR factors and perceived environmental performance. *Journal of Applied Business Research*, 23(1), 95–109. <https://doi.org/10.19030/jabr.v23i1.1411>
- Daily, B. F., & Huang, S. (2001). Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management. *International Journal of Operations & Production Management*, 21(12), 1539–1552.
- Dasuki, R. E. (2021). Manajemen Strategi : Kajian Teori Resource Based View. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 447–454. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i3.710>
- Deepika, R. (2016). *A study on green HRM practices in an organisation*. 2(8),

426–429.

Deshwal, P. (2015). Green HRM : An organizational strategy of greening people. *International Journal of Applied Research 2015; 1(13): 176-181*, 1(13), 176–181.  
<http://www.allresearchjournal.com/archives/2015/vol1issue13/PartC/1-12-161.pdf>

Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Ehnert, B. (2009). *Sustainable Human Resource Management: a Conceptual and Exploratory Analysis from a Paradox Perspective*.

Fayyazi, M., Shahbazmoradi, S., Afshar, Z., & Shahbazmoradi, M. R. (2015). Investigating the barriers of the green human resource management implementation in oil industry. *Management Science Letters*, 5(1), 101–108. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2014.12.002>

Gharibeh, M. (2019). The Impact of Green Human Resource Management Practices (GHRMP) on the competitive advantage of the organization. *Journal of Social Sciences (COES&RJ-JSS)*, 8(4), 630–640.  
<https://doi.org/10.25255/jss.2019.8.4.630.640>

Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23, Edisi 8. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.

Godfrey, P. C., & Hill, C. W. L. (1995). The problem of unobservables in strategic management research. *Strategic Management Journal*, 16(7), 519–533. <https://doi.org/10.1002/smj.4250160703>

Govindarajulu, N., & Daily, B. F. (2004). Motivating employees for environmental improvement. *Industrial Management and Data Systems*, 104(3), 364–372. <https://doi.org/10.1108/02635570410530775>

Guerci, M., Longoni, A., & Luzzini, D. (2016). Translating stakeholder pressures into environmental performance – the mediating role of green

- HRM practices. *International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 262–289. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1065431>
- Hadjri, M. I., Perizade, B., Zunaidah, Z., & Farla WK, W. (2020). Green Human Resource Management dan Kinerja Lingkungan: Studi Kasus pada Rumah Sakit di Kota Palembang. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(2), 182. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i2.1627>
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPFE.
- Hanna, F. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 15(1).
- Jabbar, M. H., & Abid, M. (2014). GHRM : Motivating Employees towards Organizational Environmental Performance. *MAGNT Research Report*, 2(4), 267–278. <https://www.researchgate.net/publication/281448584>
- Jabbour, Charbel J. C., & Santos, F. C. A. (2008). Relationships between human resource dimensions and environmental management in companies: proposal of a model. *Journal of Cleaner Production*, 16(1), 51–58. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2006.07.025>
- Jabbour, Charbel Jose Chiappetta. (2011). How green are HRM practices, organizational culture, learning and teamwork? A Brazilian study. *Industrial and Commercial Training*, 43(2), 98–105. <https://doi.org/10.1108/00197851111108926>
- Jackson, L. A., Von Eye, A., Witt, E. A., Zhao, Y., & Fitzgerald, H. E. (2011). A longitudinal study of the effects of Internet use and videogame playing on academic performance and the roles of gender, race and income in these relationships. *Computers in Human Behavior*, 27(1), 228–239. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2010.08.001>
- Jackson, S., Renwick, D. W. S., Jabbour, C. J. C., & Muller-Camen, M. (2011). State-of-the-Art and Future Directions for Green Human Resource

- Management: Introduction to the Special Issue. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung*, 25(2), 99–116. <https://doi.org/10.1177/239700221102500203>
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2018). *Prinsip-prinsip Pemasaran 1. Edisi Keduabelas*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, & Luthfi. (2015). Proses City Branding Yogyakarta (Studi Kualitatif Pada Merek “Jogja Istimewa.”) *Jurnal Ilmiah Universitas Bakrie*.
- Liebowitz, J. (2010). The Role of HR in Achieving a Sustainability Culture. *Journal of Sustainable Development*, 3(4), 50–57.  
<https://doi.org/10.5539/jsd.v3n4p50>
- Lindström, S., & Vanhala, S. (2011). Divergence in HR Functional Roles in Local Government. *Public Management Review*, 13(7), 1023–1040.  
<https://doi.org/10.1080/14719037.2011.589620>
- Madsen, H., & Ulhøi, J. P. (2001). Integrating environmental and stakeholder management. *Business Strategy and the Environment*, 10(2), 77–88.  
<https://doi.org/10.1002/bse.279>
- Margaretha, M., & Saragih, S. (2013). Developing new corporate culture through green human resource practice. *International Conference on Business ... , March*. [http://www.caal-inteduorg.com/ibea2013/ejournal/059---Meily\\_Margaretha&Susanti\\_Saragih---Developing\\_New\\_Corporate\\_Culture.pdf](http://www.caal-inteduorg.com/ibea2013/ejournal/059---Meily_Margaretha&Susanti_Saragih---Developing_New_Corporate_Culture.pdf)
- Mishra, P., & Sharma, R. K. (2015). Impact of key human dimensions on SCM performance - Qualitative and empirical analysis. *International Journal of Business Excellence*, 8(5), 632–661.  
<https://doi.org/10.1504/IJBEX.2015.071274>
- Mooney, D. J. (2017). *Konsep Pengembangan Organisasi Publik*. Sinar Baru

Algesindo.

- Noruzy, A., Dalfard, V. M., Azhdari, B., Nazari-Shirkouhi, S., & Rezazadeh, A. (2013). Relations between transformational leadership, organizational learning, knowledge management, organizational innovation, and organizational performance: An empirical investigation of manufacturing firms. *International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 64(5–8), 1073–1085. <https://doi.org/10.1007/s00170-012-4038-y>
- Nursalam. (2017). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Salemba Medika.
- Opatha, H. H. D. N. P. (2013). Green Human Resource Management : A Simplified Introduction Green Human Resource Management : A Simplified Introduction Prof . HHDNP Opatha Department of HRM University of Sri Jayewardenepura. *Proceedings of the HR Dialogue*, 1(1), 11–21.
- PILLAI, R., & SIVATHANU, B. (2020). *Green Human Resource Management*. 4(1), 20–37. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-4522-5.ch002>
- Polit, & Beck. (2012). *Resource Manual for Nursing Research. Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice*. Lippincott.
- Porter, E. M. (1985). *Competitive Advantage-Creating and Sustaining Superior Performance*,. Free Press.
- Porter, E. M. (1987). *Perspectives on Strategy*. <https://doi.org/10.1007/978-1-4615-6179-8>
- Prasad, V., Jorgenson, J., Ioannidis, J. P. A., & Cifu, A. (2013). Observational studies often make clinical practice recommendations: An empirical evaluation of authors' attitudes. *Journal of Clinical Epidemiology*, 66(4), 361-366.e4. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2012.11.005>

- Purnama, N. D. &, & Nawangsari, L. C. (2019). Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Sustainability Business : Pendekatan Konsep. *Prosiding: Seminar Nasional Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi, Universitas Mercu Buana Jakarta, Tanjung Benoa-Bali, 29 Nopember 2019*, 32–39.
- Ramus, C. A. (2001). Organizational Support for Employees: Encouraging Creative Ideas for Environmental Sustainability. *California Management Review*, 43(3), 85–105.
- Rawashdeh, A. M. (2018). The impact of green human resource management on organizational environmental performance in Jordanian health service organizations. *Management Science Letters*, 8(10), 1049–1058.  
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.7.006>
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda\*. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14.  
<https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Ridwan, & Kuncoro, E. A. (2007). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. CV Alfabet.
- Romero, I., & Martínez-Román, J. A. (2012). Self-employment and innovation. Exploring the determinants of innovative behavior in small businesses. *Research Policy*, 41(1), 178–189.  
<https://doi.org/10.1016/j.respol.2011.07.005>
- Rothenberg, S. (2003). Knowledge Content and Worker Participation in Environmental Management at NUMMI. *Journal of Management Studies*, 40(7), 1783–1802. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00400>
- Sarkis, J., Gonzalez-Torre, P., & Adenso-Diaz, B. (2010). Stakeholder pressure and the adoption of environmental practices: The mediating effect of training. *Journal of Operations Management*, 28(2), 163–176.

<https://doi.org/10.1016/j.jom.2009.10.001>

- Schuler, R., & Jackson, E. S. (2014). Human resource management and organizational effectiveness: yesterday and today. *Journal of Organizational Effectiveness*, 1(1), 35–55. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-01-2014-0003>
- Storer, M., Hyland, P., Ferrer, M., Santa, R., & Griffiths, A. (2014). Strategic supply chain management factors influencing agribusiness innovation utilization. *International Journal of Logistics Management*, 25(3), 487–521. <https://doi.org/10.1108/IJLM-02-2013-0026>
- Sudin, S., Appraisal, P., & Satisfaction, E. (2011). Fairness of and Satisfaction With Performance. *Journal for Applied Research*, 1(4), 1239–1257.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D) Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D). In Metodelogi Penelitian.). In *Metodelogi Penelitian*.
- Teixeira, P. J., Carraça, E. V., Markland, D., Silva, M. N., & Ryan, R. M. (2012). Exercise, physical activity, and self-determination theory: A systematic review. In *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity* (Vol. 9, Issue 1). ??? <https://doi.org/10.1186/1479-5868-9-78>
- Wehrmeyer, W. (1996). *GREENING PEOPLE*.

[https://doi.org/https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0836\(199702\)6:1%3C52::AID-BSE89%3E3.0.CO;2-7](https://doi.org/https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0836(199702)6:1%3C52::AID-BSE89%3E3.0.CO;2-7)

Welford, R. (1997). Book Review - Richard Welford -- GREENING PEOPLE edited by Walter. *Business Strategy and the Environment*, 6(1), 52–53.

Wernerfelt, B. (1984). A Resource-based View of the Firm. *Strategic Management Journal*, 5, 171–180.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1002/smj.4250050207>

Zokaei, K., & Hines, P. (2007). Achieving consumer focus in supply chains. *International Journal of Physical Distribution and Logistics Management*, 37(3), 223–247. <https://doi.org/10.1108/09600030710742434>

Zoogah, D. B. (2011). The Dynamics of Green HRM Behaviors: A Cognitive Social Information Processing Approach. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift f&#252;r Personalforschung*, 25(2), 117–139. <https://doi.org/10.1177/239700221102500204>