

Kontribusi Green Human Resource Management Practices Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Di Ko Ko Mo Resort Lombok

Ahmad^{1*}, I Made Darma Oka², Ni Gst Nym Suci Murni³

¹ Program Studi Perencanaan Pariwisata Program Magister Terapan, Politeknik Negeri Bali

² Program Studi Perencanaan Pariwisata Program Magister Terapan, Politeknik Negeri Bali

³ Program Studi Perencanaan Pariwisata Program Magister Terapan, Politeknik Negeri Bali

*Corresponding Author: ahmadmeeth17@gmail.com

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

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

Informasi Artikel: Pengajuan Repository pada September 2022

Pendahuluan

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. Keunggu-

lan 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).

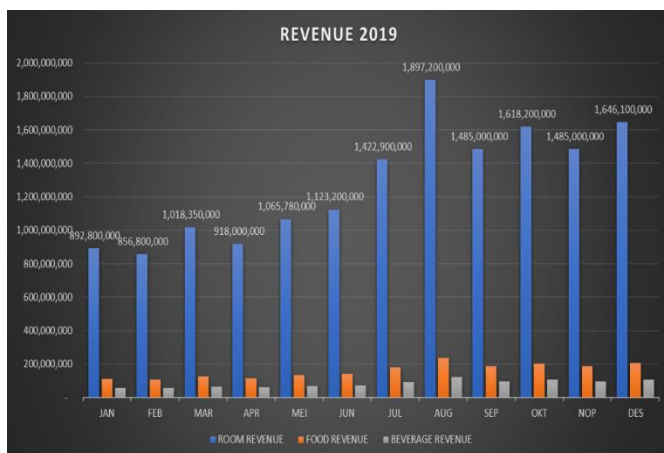
Menurut teori AMO (Ability, Motivation and Oppourtunity) dalam bidang kajian manajemen sumber daya manusia (MSDM), menyatakan bahwa proses manajemen sumber daya ramah lingkungan atau *green human resource management* (GHRM) memainkan peran dalam praktik pengelolaan manusia (Renwick et al., 2013). Sebuah 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 keuntungan 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).

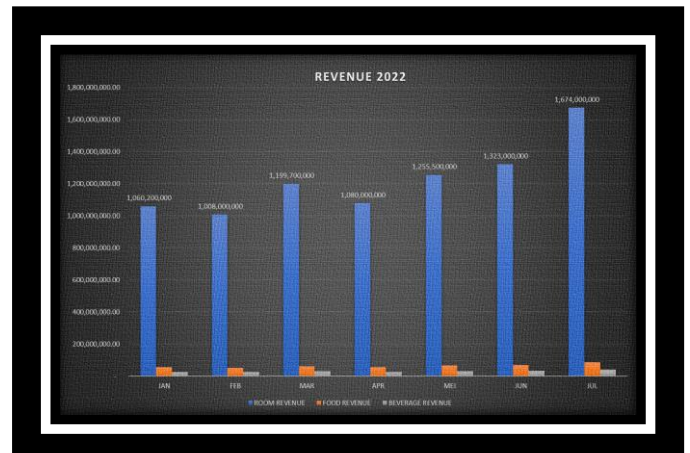
Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa implementasi GHRM merupakan salah satu bentuk usaha peningkatan produktivitas dan komitmen perusahaan dalam menjaga keberlanjutan lingkungan hidup. Praktik GHRM juga diterapkan dalam rangka mendukung gagasan go green tersebut karena perusahaan sadar bahwa dibutuhkan 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 penerapan 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.



Sumber: Ko Ko Mo Resort, 2022

Gambar 1. Revenue Ko Ko Mo Resort 2019



Sumber : Ko Ko Mo Resort, 2022

Gambar 2. Revenue 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.

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.

Metode

Penelitian ini dilakukan pada single unit analysis, yang artinya penelitian ini menganalisis satu objek yaitu Ko Ko Mo Resort. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode mixed methods. Jenis desain penelitian pada penelitian mixed methods dibagi menjadi tiga yaitu sequential explanatory designs, sequential exploratory designs, dan concurrent triangulation designs. Pada penelitian ini, data kuantitatif

digunakan untuk menjelaskan data kualitatif. Data kualitatif ini didapatkan melalui wawancara dengan partisipan secara mendalam. Metode kualitatif digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai GHRMP dan Competitive Advantage di Ko Ko Mo Resort.

Penelitian ini dilakukan di Ko Ko Mo Resort yang berlokasi di Gili Terawangan, Gili Indah, Pemenang, Kabupaten Lombok Utara, Nusa Tenggara Barat. Objek penelitian ini adalah GHRMP, Competitive Advantage, Green selection and recruitment, green training and development, dan Green rewards system yang ada di Ko Ko Mo Resort. Populasi dalam proyek ini adalah jumlah karyawan di Ko Ko Mo Resort sebanyak 100 orang. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam proyek ini adalah metode sampel jenuh atau sensus.

Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan, usia karyawan, masa kerja, dan tingkat absensi karyawan Ko Ko Mo Resort tahun 2021. Sedangkan, Data kualitatif yang digunakan didalam penelitian ini meliputi gambaran umum lokasi penelitian, hasil wawancara karyawan pada Ko Ko Mo Resort. Sumber primer dalam penelitian ini adalah karyawan pada Ko Ko Mo Resort yang diukur melalui kuesioner. Sedangkan Sumber sekunder dalam penelitian ini adalah data absensi karyawan Ko Ko Mo Resort. Pengumpulan data pada penelitian ini bersumber pada data primer dan sekunder.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	R Square (R^2)	R Square (R^2) Adjusted
Competitive Advantage	0,965	0,964

Sumber : Data Primer, 2022

Nilai R Square pada variabel laten menunjukkan besar kontribusi variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Nilai R Square mendekati 1 menunjukkan kontribusi yang tinggi. Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan nilai R square Competitive Advantage bernilai 0,965 atau 96,5%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman variabel competitive advantage mampu dijelaskan oleh variabel-variabel pada GHRMP sebesar 96,5%. Kontribusi variabel GS&R, GT&D, dan GRS terhadap competitive advantage sebesar 96,5%, sedangkan sisanya sebesar

Tabel 2. Hasil Pengujian Predictive Relevance (Q^2)

Variabel	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
CA	1,744	823,506	0,528
GRS	2,180	2,180	
GSR	654	654	
GTD	872	872	

Sumber : Data Primer, 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mempunyai nilai $Q^2 > 0$. Hal ini menunjukkan bahwa model mempunyai predictive relevance atau model struktural yang disusun untuk menjelaskan GHRM terhadap competitive advantage terbukti baik atau relevan.

Tabel 3. Competitive Advantage

Pengaruh	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
GRS -> CA	0.615	0.088	7.006	0.000	Signifikan
GSR -> CA	0.138	0.051	2.690	0.007	Signifikan
GTD -> CA	0.253	0.083	3.026	0.003	Signifikan

Sumber : Data Primer, 2022

Hasil penelitian ini secara kuantitatif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berpengaruh signifikan terhadap Competitive Advantage. Hal ini terbukti dari hasil analisis nilai T-statistik $\geq$ T-tabel (1.96) atau nilai p-value < significant alpha 5% atau 0,05, dimana dinyatakan adanya pengaruh signifikan seluruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian signifikansi model dapat dijelaskan sebagai berikut:

Green Selection & Recruitment berpengaruh signifikan terhadap Competitive Advantage dimana Green Selection & Recruitment berpengaruh sebesar 0,138, dengan nilai p-value sebesar 0,007. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai t-statistic > 1,96 (two-tailed) dan p-value < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dan model GHRMP (Green Selection & Recruitment) perlu diterapkan di Ko Ko Mo Resort.

Green Training & Development berpengaruh signifikan terhadap Competitive Advantage dimana Green Training & Development berpengaruh sebesar 0,253, dengan nilai p-value sebesar 0,003. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai t-statistic > 1,96 (two-tailed) dan p-value < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dan model GHRMP (Green Training & Development) perlu diterapkan di Ko Ko Mo Resort.

Green Reward System berpengaruh signifikan terhadap Competitive Advantage dimana Green Reward System berpengaruh sebesar 0,615, dengan nilai p-value sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai t-statistic > 1,96 (two-tailed) dan p-value < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dan model GHRMP (Green Reward System) perlu diterapkan di Ko Ko Mo Resort

Hasil penelitian secara kualitatif yang dinyatakan oleh Bapak Nyoman Adnyana yang merupakan manajer Food and Beverage dimana:

“Model MSDM yaitu pengintegrasian antara fungsi manajemen dan keberlanjutan lingkungan. Adapun Implementasi fungsi-fungsi MSDM, yaitu rekrutmen dan seleksi karyawan yang ramah lingkungan, analisis dan desain pekerjaan dan produksi yang ramah lingkungan, pelatihan dan pengembangan karyawan yang ramah lingkungan, dan manajemen kinerja ramah lingkungan.”

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Jabbour & Santos (2008) menyatakan bahwa praktik GHRM sangat efektif dan dapat menjamin termasuk praktik hijau bagi karyawan. Apalagi di Ko ko mo Resort, kontribusi GHRM sedang diteliti. Karenanya, studi saat ini didasarkan pada tiga praktik GHRM; seleksi dan rekrutmen (S&R), pelatihan dan pengembangan (T&D), dan sistem penghargaan hijau (GRS) Pertama-tama, masalah yang paling menantang bagi manajer sumber daya manusia adalah memilih dan mempekerjakan karyawan berbakat (Sudin et al., 2011). Seleksi dan mempekerjakan praktik hijau adalah sub-praktik dari praktik human resource management.

Hasil penelitian ini juga di dukung oleh hasil penelitian secara kualitatif yang dinyatakan oleh Bapak M. Ridwan dari bagian Front Office menyatakan bahwa:

“Perusahaan harus mampu memberikan standarsiasi dalam menghire karyawan yang memiliki komitmen yang peduli dengan lingkungan, dan HRM harus berkontribusi dalam program edukasi semua karyawan yang ada, job list yg terstandar dan sekaligus memonitor standarisasi dari program ramah lingkungan secara terus menerus”.

Selain itu, hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Gharibeh (2019) menyarankan bahwa saat mewawancarai pelamar kerja, pertanyaan yang diajukan harus mencakup topik yang berkaitan dengan perlindungan lingkungan. Di sisi lain, pelatihan joiner baru harus mencakup pemberian informasi terkait kebijakan dan peraturan perlindungan lingkungan dan tujuan hijau perusahaan. Namun, wawancara kerja harus disiapkan untuk memperkirakan kualifikasi pelamar kerja dan membandingkannya dengan tujuan hijau perusahaan. Lebih lanjut, salah satu praktik terpenting GHRM adalah pelatihan dan pengembangan; karena diperlukan penerapan manajemen hijau di perusahaan.

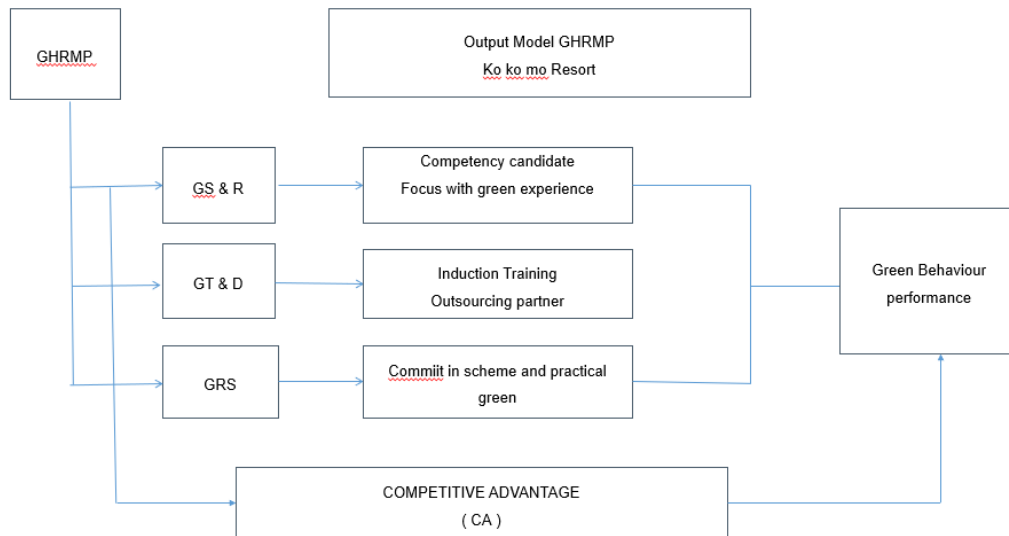
Begitu juga dengan hasil penelitian secara kualitatif yang dinyatakan oleh Bapak Adi Setiawan, salah satu karyawan di bagian Sales menyatakan bahwa:

“Membuat sebuah penerapan paradigma baru atau cara pandang kelestarian lingkungan MSDM sehingga akan meningkatkan moral karyawan terhadap pengelolaan lingkungan dengan baik sehingga fungsi MSDM bisa sejalan dengan praktik go green, baik itu dari perencanaan pekerjaan, analisis perencanaan SDM, seleksi karyawan sampai kepada kompensasi bagi karyawan yang memiliki green behavior. Maka perlu adanya Buku Panduan dan di kuatkan dengan SOP”.

Selain itu, hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Teixeira et al. (2012) yang menyatakan bahwa sistem penghargaan memiliki efek vital bagi motivasi karyawan, dan meningkatkan kinerja mereka. Namun, tujuan dari penerapan sistem penghargaan adalah untuk memotivasi kinerja karyawan dan

meningkatkan perhatian mereka akan pentingnya menjaga lingkungan (Lindström & Vanhala, 2011). Selain itu, green rewards system mengacu pada penyelarasan praktik hijau di antara sistem sumber daya manusia perusahaan. Namun, green rewards system harus siap untuk menghasilkan inisiatif hijau di tempat kerja dan gaya hidup; untuk mengurangi efek karbon (Pillai & Sivathanu, 2020). Oleh karena itu, karyawan harus menerima penghargaan jika mereka menunjukkan komitmen minat mereka untuk perlindungan lingkungan (Liebowitz, 2010).

Konsep GHRM muncul seiring dengan meningkatkan kesadaran akan penyelamatan lingkungan dari kerusakan. GHRM memiliki berbagai dampak positif bagi organisasi. Oleh karena itu konsep ini perlu diimplementasikan dalam praktik manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Hasil penelitian ini menghasilkan sebuah model implementasi GHRM dalam praktik manajemen sumber daya manusia secara komprehensif yakni meliputi stimulus, proses implementasi, dan hasil implementasi. Stimulus atau motivator dari implementasi GHRM baik secara eksternal maupun internal organisasi (kesadaran dan etika lingkungan, pengaturan atau regulasi, serta komitmen organisasi).



Sumber : Data Primer, 2022

Gambar 3. Output Penelitian

Proses implementasi yang meliputi beberapa dimensi yaitu integrasi, standarisasi, SOP, Sumber Daya Manusia dan Kesesuaian Visi dan Misi Ko ko Mo Resort. Proses kontribusi GHRMP ini berkaitan dengan competitive advantage dalam pengelolaan sumber daya manusia diimplementasikan dalam proses GS&R, GT&D dan GR&S. Setelah GHRM diterapkan dalam praktik manajemen sumber daya manusia, maka diharapkan terjadi perubahan perilaku individual karyawan untuk berperilaku ramah lingkungan di lingkungan kerja. Proses GS&R Fokus pada kandidat yang memiliki kompetensi dengan pengalaman hijau (green experience), hal ini ditegaskan oleh penelitian Guerci et al. (2016) yang menemukan bahwa niat terkait kelestarian lingkungan dapat memainkan peran utama dalam menarik calon pelamar. Green selection recruitment memastikan bahwa rekrutmen baru memahami budaya organisasi hijau dan berbagi nilai-nilai lingkungannya (L. A. Jackson et al., 2011) melalui seleksi pengetahuan, nilai, dan kepercayaan terhadap lingkungan calon karyawan (Renwick et al., 2013). GT&D berfokus pada pelatihan pengenalan mitra outsourcing, menurut Cherian & Jacob (2012), sangat penting untuk merancang green training dan development berdasarkan kebutuhan pelatihan untuk mencapai manfaat lingkungan yang optimal dari pelatihan. Renwick et al. (2013) menyarankan unsur pelaksanaan green training dan development mencakup staff pelatihan untuk menghasilkan analisis hijau ruang kerja, efisiensi energi, pengelolaan limbah, daur ulang, dan pengembangan keterampilan pribadi hijau. Hal ini juga direkomendasikan oleh (L. A. Jackson et al., 2011). GR&S, berkomitmen dalam skema dan hijau praktis, hal terpenting berdasarkan penelitian Ramus (2001), di mana Ramus mempelajari dampak dari praktik green reward system terhadap implementasi praktik lingkungan. Dalam penelitian ini, diidentifikasi bahwa penghargaan berbasis pengakuan, dalam bentuk surat pujian dan plakat memiliki dampak yang lebih baik pada komitmen karyawan terhadap praktik lingkungan daripada jenis imbalan lainnya. Green reward system juga dapat digunakan untuk mendorong beberapa kreativitas dan inovasi hijau dengan meminta karyawan untuk

berbagi ide-ide hijau inovatif yang berkaitan dengan pekerjaan individu mereka (Ahmad, 2015). Perumusan kriteria yang digunakan untuk menyusun strategi implementasi GHRM didasarkan aspek GS&R, GT&D dan GR&S yang mengandung unsur green serta perencanaan GHRM. Seluruh proses yang dilalui akan bermuara pada adanya persaingan kompetitif.

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat ditarik beberapa simpulan bahwa Kontribusi green human resource management practices (GHRMP) ditinjau 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 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. 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. 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. 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.

Berdasarkan hasil simpulan, maka saran yang dapat diberikan kepada pihak perusahaan dimana melalui Manajer SDM jajarannya untuk mulai 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. 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.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada Pemilik Ko ko mo Resort Lombok yang telah memberikan izin dalam mengambil data dalam pembuatan tesis ini

Referensi

- 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>
- 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>
- 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>
- 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>
- 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.
- Hanna, F. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 15(1).
- 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>
- 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>
- 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>
- Mooney, D. J. (2017). Konsep Pengembangan Organisasi Publik. *Sinar Baru Algesindo*.
- Noruzi, 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>
- PILLAI, R., & SIVATHANU, B. (2020). Green Human Resource Management. 4(1), 20–37. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-4522-5.ch002>
- 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>
- 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.
- 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>
- 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>
- 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>
- Sudin, S., Appraisal, P., & Satisfaction, E. (2011). Fairness of and Satisfaction With Performance. *Journal for Applied Research*, 1(4), 1239–1257.
- 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>

