

Kode>Nama Rumpun Ilmu : 735/Bidang Pendidikan Ilmu Sosial Lain yang Belum Tercantum
Bidang Fokus : Sosial Humaniora
Klaster Penelitian : Penelitian Utama

## LAPORAN AKHIR

### PENELITIAN PROGRAM DOSEN WAJIB MENELITI



#### **Model *Ability, Motivation Dan Opportunity (Amo)* Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Berwawasan Lingkungan Lahan Basah**

**Dibiayai Oleh:**

**DIPA Universitas Lambung Mangkurat Tahun Anggaran 2022**

**Nomor: 023.17.2.677518/2022 tanggal 17/11/2021**

**Universitas Lambung Mangkurat**

**Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi**

**Sesuai dengan SK Rektor Universitas Lambung Mangkurat**

**Nomor: 458/UN8/PG/2022 Tanggal 28/03/2022**

**TIM PENGUSUL:**

**Prof. Dr. Sutarto Hadi, M.Si., M.Sc. (NIDN 0031036601)**

**Dr. Ismi Rajiani, MM. (NIDN 0721026603)**

**UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT**

**NOVEMBER, 2022**

**HALAMAN PENGESAHAN  
PENELITIAN PROGRAM DOSEN WAJIB MENELITI**

Judul Penelitian : Model *Ability, Motivation* dan *Opportunity* (AMO) dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Berwawasan Lingkungan Lahan Basah

Kode/Rumpun Ilmu : 735/Bidang Pendidikan Ilmu Sosial  
Bidang Fokus : Sosial Humaniora

Ketua Peneliti

a. Nama Lengkap : Prof. Dr. Sutarto Hadi, M.Si. M.Sc.  
b. NIDN : 0031036601  
c. Jabatan Fungsional : Guru Besar/IVD  
d. Program Studi : Pendidikan Matematika  
e. Nomor HP : +62 878-1169-5552  
f. Alamat surel : sutarto.hadi@ulm.ac.id

Anggota Peneliti (1)

a. Nama Lengkap : Dr. Ismi Rajiani, M.M.  
b. NIDN : 0721026603  
c. Perguruan Tinggi : Universitas Lambung Mangkurat

Mahasiswa yan Terlibat :

a. Nama Lengkap/NIM : Raina Hapipah/ 2010128120005  
b. Nama Lengkap/NIM : Muhammad Risalan Uzmah/ 2010128110004  
c. Nama Lengkap/NIM : Muhammad Ihsan/ 2010128110008

Lama Penelitian : 1 (satu) tahun

Biaya Penelitian

- diusulkan : Rp. 75.000.000, -  
- dana institusi lain :-  
Biaya Luaran Tambahan :-

Mengetahui,  
Dekan FKIP

  
Dr. Chairil Faif Pasani, M.Si.  
NIP. 19650808 199303 1 003

Banjarmasin, November 2022  
Ketua Pelaksana,



Prof. Dr. Sutarto Hadi, M.Si., M.Sc.  
NIP. 19660331 199102 1 001

TERDAFTAR DI PERPUSTAKAAN FKIP ULM BANJARMASIN		
TANGGAL	NOMOR	PARAF
28/11/2022	510.7 SUT M	

**HALAMAN PENGESAHAN  
PENELITIAN PROGRAM DOSEN WAJIB MENELITI**

Judul Penelitian : Model *Ability, Motivation* dan *Opportunity* (AMO) dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Berwawasan Lingkungan Lahan Basah

Kode/Rumpun Ilmu : 735/Bidang Pendidikan Ilmu Sosial

Bidang Fokus : Sosial Humaniora

Ketua Peneliti

a. Nama Lengkap : Prof. Dr. Sutarto Hadi, M.Si. M.Sc.

b. NIDN : 0031036601

c. Jabatan Fungsional : Guru Besar/IVD

d. Program Studi : Pendidikan Matematika

e. Nomor HP : +62 878-1169-5552

f. Alamat surel : sutarto.hadi@ulm.ac.id

Anggota Peneliti (1)

a. Nama Lengkap : Dr. Ismi Rajiani, M.M.

b. NIDN : 0721026603

c. Perguruan Tinggi : Universitas Lambung Mangkurat

Mahasiswa yan Terlibat :

a. Nama Lengkap/NIM : Raina Hapipah/ 2010128120005

b. Nama Lengkap/NIM : Muhammad Risalan Uzmah/ 2010128110004

c. Nama Lengkap/NIM : Muhammad Ihsan/ 2010128110008

Lama Penelitian : 1 (satu) tahun

Biaya Penelitian

- diusulkan : Rp. 75.000.000, -

- dana institusi lain : -

Biaya Luaran Tambahan : -

Mengetahui,  
Dekan FKIP,

  
Dr. Chairil Faif Pasani, M.Si.  
NIP. 19650808 199303 1 003

Banjarmasin, November 2022  
Ketua Pelaksana,

  
Prof. Dr. Sutarto Hadi, M.Si., M.Sc.  
NIP. 19660331 199102 1 001

Menyetujui,  
Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat,

  
Prof. Dr. Ir. Danang Biyatmoko, M.Si.  
NIP. 19680507 199303 1 020

## IDENTITAS DAN URAIAN UMUM

1. Judul Penelitian : Model *Ability, Motivation* dan *Opportunity* (AMO) dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Berwawasan Lingkungan Lahan Basah
2. Tim Peneliti

No	Nama	Jabatan	Bidang Keahlian	Instansi Asal	Alokasi Waktu (Jam/Minggu)
1	Prof. Dr. Sutarto Hadi, M.Si., M.Sc.	Ketua Pengusul	Pendidikan Matematika	Universitas Lambung Mangkurat	20
2	Dr. Ismi Rajiani, M.M.	Anggota Pengusul	Pendidikan IPS	Universitas Lambung Mangkurat	20

3. Objek Penelitian (jenis material yang akan diteliti dan segi penelitian):  
Objek penelitian difokuskan pada praktik manajemen sumber daya manusia berdasarkan pada teori AMO di lingkungan lahan basah. Penerapannya dianalisis berdasarkan pada objek yang diteliti yaitu kelompok sosial pada industri pariwisata berbasis sungai saat ini.
4. Masa Pelaksanaan:  
Mulai Tahun: 2022  
Berakhir tahun: 2022
5. Usulan Biaya:  
Tahun ke-1: Rp 75.000.000,-
6. Lokasi Penelitian (Lab/Studio/Lapangan):  
Seluruh karyawan destinasi wisata di Kota Banjarmasin dan Program Studi Pendidikan IPS
7. Instansi lain yang terlibat (jika ada, dan uraikan apa kontribusinya)
8. Temuan yang ditargetkan (produk atau masukan untuk kebijakan):

Model AMO dalam pengelolaan manajemen sumber daya berwawasan lingkungan lahan basah.

9. Kontribusi mendasar pada suatu bidang ilmu:

Penelitian ini diharapkan dapat mendukung Kebijakan Hijau Nasional untuk mengurangi emisi gas yang telah disepakati oleh Pemerintah Indonesia dalam Konvensi Copenhagen Denmark.

10. Jurnal ilmiah yang menjadi target luaran wajib:

Jurnal Internasional Bereputasi Scopus (minimal Q4)

11. Rencana luaran yang ditargetkan: buku ajar ber-ISBN, video kegiatan penelitian dan dipublikasi pada kanal youtube dan poster kegiatan.

12. Rencana luaran tambahan:

- Artikel ilmiah yang dimuat di jurnal nasional terakreditasi:  
draft/submitted
- Artikel ilmiah yang dimuat di prosiding internasional terindeks:  
draft

## RINGKASAN

Pesatnya aksi perlindungan lingkungan sebagai reaksi bahwa planet bumi telah mencapai tingkat polusi jenuh yang sangat tinggi telah memunculkan filosofi baru yang diberi label "hijau". Berbagai inisiatif ramah lingkungan yang diluncurkan oleh organisasi untuk mengatasi masalah pengelolaan lingkungan menunjukkan bahwa sudah ada model awal dan peluang untuk mengembangkan model MSDM strategis sebagai satu respon organisasi terhadap degradasi lingkungan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kemampuan, motivasi, peluang dan pengelolaan sumber daya manusia berwawasan lingkungan lahan basah. Penelitian ini memberikan perhatian terhadap masalah yang ingin diteliti yaitu bagaimana teori tentang MSDM hijau saat diterapkan oleh kelompok sosial pada industri pariwisata berbasis sungai saat ini. *Structural Equation Modelling* (SEM) terhadap 250 sampel digunakan untuk menganalisis dan mengumpulkan elemen praktik Sumber Daya Manusia yang tergolong praktek hijau dan untuk memetakan bidang studi lebih lanjut. Hasil penelitian ditinjau berdasarkan hasil peluang memiliki estimasi tertinggi (0,310), disusul kemampuan (0,212) dan motivasi (0,142). Demikian, karyawan memiliki pemahaman terhadap pengelolaan sumber daya manusia berwawasan lingkungan lahan basah. Hal ini dibuktikan dari tiga komponen, yaitu: 1) Karyawan menyiapkan peluang terhadap lingkungan kerja untuk mendukung pengelolaan sumber daya manusia berwawasan lingkungan lahan basah; 2) Karyawan termotivasi untuk melakukan apa yang mereka cita-citakan dan kompensasi yang cukup untuk kinerja mereka; dan 3) Kemampuan karyawan untuk melakukan sesuatu berdasarkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki. Adapun masukan terhadap hasil penelitian untuk stakeholder adalah wawan sumber daya manusia yang pro dengan kepentingan lingkungan tidak hanya menjadi tanggungjawab pengelola destinasi wisata. Diperlukan *check and balancing* melalui kegiatan evaluasi yang dilakukan secara berkala oleh Dinas Pariwisata Kota Banjarmasin. Dengan demikian, kinerja dari Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) dalam mengelola dan mempromosikan menjadi lebih baik. Adapun hambatan internal untuk pengembangan kemampuan organisasi yang menghubungkan teori AMO yang mapan dengan pengelolaan sumber daya manusia berwawasan lingkungan lahan basah harus diubah menjadi OAM.

## PRAKATA

Puji syukur diucapkan kepada Allah S.W.T karena atas Berkat dan Rahmat-Nya penelitian telah rampung dalam waktu yang ditetapkan. Penelitian ini berjudul “**Model Ability, Motivation dan Opportunity (AMO) dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Berwawasan Lingkungan Lahan Basah**” yang bertujuan untuk: 1) Untuk menganalisis pengaruh *ability* (kemampuan) terhadap pengelolaan sumber daya manusia berwawasan lingkungan lahan basah, 2) Untuk menganalisis pengaruh *motivation* (motivasi) terhadap pengelolaan sumber daya manusia berwawasan lingkungan lahan basah, dan 3) Untuk menganalisis pengaruh *opportunity* (peluang) terhadap pengelolaan sumber daya manusia berwawasan lingkungan lahan basah. Di samping itu, penelitian ini diharapkan memberikan masukan dan penguatan terhadap kajian penelitian di bidang lahan basah. Penelitian ini tentu masih memiliki berbagai kekurangan dalam beberapa hal. Demikian, diperlukan saran dan kritik yang membangun.

Banjarmasin, November 2022

Prof. Dr. Sutarto Hadi, M.Si., M.Sc.

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
IDENTITAS DAN URAIAN UMUM .....	iv
RINGKASAN .....	vi
PRAKATA .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	7
A. Teori Ability, Motivation dan Opportunities (AMO) .....	7
B. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
C. Lingkungan Lahan Basah .....	12
BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN .....	15
A. Tujuan Penelitian .....	15
B. Manfaat Penelitian .....	15
BAB IV METODE PENELITIAN .....	17
A. Desain penelitian .....	17
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	18
C. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel .....	19
D. Teknik Pengumpulan Data .....	20
E. Analisis Data .....	24
F. Hipotesis .....	27
BAB V HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI .....	29
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	29
B. Hasil dan Pembahasan .....	41
C. Luaran Penelitian .....	50
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN .....	52
DAFTAR PUSTAKA .....	53



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Satu dekade terakhir, pakar manajemen menunjukkan kepedulian yang sangat besar tentang kelestarian lingkungan yang dibuktikan dengan pertumbuhan yang pesat dari literature penelitian tentang pemasaran hijau, akuntansi hijau, ritel hijau, manajemen rantai pasokan hijau dan manajemen umum hijau (Keupp, Palmie, & Gassmann, 2012; Lai & Wong, 2012; Rajiani, Musa, & Hardjono, 2016). Ketika para ahli manajemen berbagai bidang sibuk memikirkan bagaimana berkontribusi untuk membuat dunia menjadi tempat yang lebih nyaman untuk ditinggali, akademisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan para praktisi dibidang ini tampaknya enggan untuk datang ke arena ini sehingga sulit untuk mengedepankan apa yang menjadi isu-isu dibidang MSDM ketika ingin mengaplikasikan MSDM hijau (Lee, 2009).

Dalam konteks Indonesia, Kebijakan Teknologi Hijau Nasional menekankan pengembangan di bidang energi, pengelolaan limbah serta transportasi sebagai bentuk inovasi produk (Osterloh & Frey, 2000). Namun, kemajuannya tetap lambat meskipun berbagai insentif telah disebarluaskan (Rajiani & Kot, 2020). Karena itu sekarang saatnya untuk mengamati proses inovasi. Karena pemasaran harus dilakukan baik secara eksternal (berbasis pelanggan) maupun internal (berbasis karyawan),

model yang dikembangkan akan mendukung kebijakan pemerintah dengan menyediakan model praktik hijau MSDM sebagai proses inovasi karena sulit meyakinkan pelanggan untuk beralih ke produk hijau kecuali jika dimulai dari dalam (Roy & Therin, 2008; Gerhart, 2005). Dengan analogi ini, ada ruang untuk praktik MSDM hijau sebagai inovasi untuk mendukung kebijakan pemerintah (Follows & Jobber, 2000).

Sekalipun banyak jenis penelitian yang mengamati faktor keberhasilan dalam inovasi produk secara konsisten, masih sedikit peneliti yang melakukan penelitian tentang inovasi proses yang didefinisikan sebagai tinjauan umum atau peningkatan prosedur administrasi, yang mengarah pada kelestarian lingkungan (Bayo-Moriones & Galdon-Sanchez, 2010). Karena popularitas teori *Ability Motivation Opportunity* (AMO) dalam menjalankan efek praktik MSDM terhadap kinerja organisasi, teori ini kemudian digunakan untuk menyoroti masalah di tiap tahapan (Škudienė, Vezeliene, & Stangej, 2020). Dalam teori AMO, MSDM dilakukan dengan meningkatkan kemampuan karyawan dengan mengembangkan karyawan untuk menjadi karyawan yang berkinerja tinggi, meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan dengan memberikan penghargaan bagi yang memenuhi syarat serta melakukan manajemen kinerja yang efektif dan terakhir memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam berbagi pengetahuan dan kegiatan pemecahan masalah (L'Écuyer & Raymond, 2020; De Leede & Looise, 2005).

Saat ini, literatur MSDM strategis mengasumsikan bahwa sistem MSDM menghasilkan nilai terutama melalui pengaruhnya terhadap penciptaan, produksi, serta pengiriman barang dan jasa (Davidson, 2014; De Leede & Looise, 2005). Peran simbolis dari praktik MSDM jarang diteliti. Beberapa pemangku kepentingan semakin meningkatkan tekanan pada organisasi untuk menjadi lebih ramah lingkungan. Dengan demikian, meningkatkan pemahaman kita tentang bagaimana para pemangku kepentingan memandang dan mengevaluasi sistem MSDM mengantisipasi kelestarian lingkungan adalah hal yang mendesak untuk diteliti layak (Hani, 2008; Keupp, Palmie, & Gassmann, 2012).

Integrasi teoritis maupun praktis MSDM dapat ditelaah melalui ragam fenomena sosial, tanpa terkecuali pengelolaan destinasi wisata di lingkungan lahan basah. Karakteristik lahan basah yang utama adalah kondisi tanahnya yang jenuh terhadap air. Hal tersebut juga dapat dilihat dari penamaan atau istilah yang digunakan. Sepanjang tahun lahan basah selalu tergenang air, akan tetapi ada pula yang bersifat musiman dan permanen. Lahan basah musiman adalah genangan air pada lahan tersebut hanya terjadi pada musim tertentu saja, yakni musim penghujan. Sedangkan lahan basah permanen memiliki keadaan genangan air sepanjang waktu. Sebagian besar kawasan genangan memiliki kedalaman dangkal (Davidson, 2014).

Lahan basah di Kalimantan Selatan merupakan daerah cekungan pada dataran rendah yang pada musim penghujan tergenang tinggi oleh air luapan dari sungai atau kumpulan air hujan, pada musim kemarau airnya menjadi kering. Pengertian Lahan basah/gambut sendiri adalah lahan yang secara alami atau buatan selalu tergenang, baik secara terus-menerus ataupun musiman, dengan air yang diam ataupun mengalir. Air yang menggenangi lahan basah dapat berupa air tawar, payau dan asin. Tinggi muka air laut yang menggenangi lahan basah yang terdapat di pinggir laut tidak lebih dari 6 meter pada kondisi surut. Kalimantan Selatan merupakan provinsi yang dijuluki dengan kota seribu sungai, karena banyak sungai yang mengalir di daerah-daerah di Kalimantan Selatan, sehingga kawasan lahan basah di daerah ini cukup luas. Satu diantara daerah tersebut ialah Banjarmasin

Terkait dengan pengelolaan destinasi wisata, peneliti menelaah Banjarmasin, sebagai daerah yang dilintasi Sungai Martapura dan Barito. Secara khusus Sungai Martapura awalnya hanya dikenal sebagai sungai penghubung serta anak sungai dari Sungai Barito. Namun, berdasarkan Peraturan Walikota (PERWALI) Nomor 25 Tahun 2016 tentang Pengelolaan dan Pengembangan Wisata Berbasis Sungai memosisikan Sungai Martapura menjadi destinasi yang digandrungi oleh masyarakat untuk menghabiskan waktu luang. Berbekal dengan aturan ini, unsur sumber daya manusia dijadikan subjek dalam pengembangan wisata berbasis

sungai. Adapun kelompok sosial yang terlibat meliputi; Dinas Pariwisata Pemuda dan Olah Raga Kota Banjarmasin, Kelompok Sadar Wisata, dan Penduduk di sekitaran destinasi wisata.

MSDM hijau dan kaitannya dengan pariwisata diteliti diberbagai negara, satu diantaranya Tanzania. Melalui penelitian Magova dan Kessy (2021) dipaparkan bahwa perilaku MSDM hijau dengan menggunakan analisis teori AMO berkontribusi positif terhadap peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan sumber daya manusia menyeleraskan kesesuaian budaya sehingga tidak memunculkan konflik horizontal (Magova & Kessy, 2020). Hal ini didasari pada penguatan tiga komponen inti dari MSDM Hijau, yaitu; *Ability Motivation Opportunity* yang membantu pelaku industri pariwisata mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah. Penelitian ini memberikan perhatian terhadap masalah yang ingin diteliti yaitu bagaimana teori tentang MSDM hijau saat diterapkan oleh kelompok sosial pada industri pariwisata berbasis sungai saat ini.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang diuraikan dalam penelitian sebagai berikut;

1. Apakah *ability* (kemampuan) berpengaruh terhadap pengelolaan sumber daya manusia berwawasan lingkungan lahan basah?

2. Apakah *motivation* (motivasi) berpengaruh terhadap pengelolaan sumber daya manusia berwawasan lingkungan lahan basah?
3. Apakah *opportunity* (peluang) berpengaruh terhadap pengelolaan sumber daya manusia berwawasan lingkungan lahan basah?

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Teori Ability, Motivation dan Opportunities (AMO)

Teori AMO menyarankan bahwa ada tiga komponen sistem yang mempengaruhi karakter karyawan dan berkontribusi terhadap sukses dari sebuah organisasi. Teori *ability-motivation-opportunity* (AMO) berasal dari wacana teoritis antara psikologi industri, yang menganggap bahwa kinerja merupakan fungsi dari pelatihan dan seleksi (yang disebut dengan kemampuan), dan psikologi sosial, yang percaya bahwa motivasi sangat penting dalam kinerja (Cui & Yu, 2021). Teori AMO pertama kali muncul oleh Vroom (1964) yang dikutip oleh Blumberg & Pringle (1982) dan mengadopsi sebuah hubungan interaktif dengan mempertimbangkan kemampuan dan motivasi, serta menjelaskan kinerja dengan fungsi  $P = f(A \times M)$  (AL-Mottahar & Pangil, 2021).

Kemudian, Blumberg & Pringle (1982) mengembangkan model baru, yaitu peluang (*Opportunity*). Oleh karena itu, kinerja merupakan fungsi kapasitas untuk melakukan (termasuk variabel usia, pengetahuan, tingkat pendidikan, dan tingkat energi), kemauan untuk melakukan (termasuk variabel motivasi, kepuasan kerja, kepribadian, nilai, dan harapan), dan kesempatan untuk melakukan (termasuk variabel kondisi kerja, peralatan, bahan, perilaku pemimpin, prosedur

dan waktu) serta menunjukkan tiga elemen dalam kinerja, yaitu: peluang (*opportunity*), kapasitas (*capacity*), dan kemauan (*willingness*), dengan asumsi model interaktif ( $P = f(O \times C \times W)$ ) (Cui & Yu, 2021; Noghani, 2021).

Perkembangan konsep AMO selanjutnya diusulkan oleh Bailey (1993), yang menyarankan agar memastikan usaha discretionary karyawan dengan tiga komponen, yaitu: karyawan harus memiliki keterampilan yang diperlukan, karyawan membutuhkan motivasi, dan adanya dukungan dari atasan yang tepat untuk memberi kesempatan kepada karyawan dalam berpartisipasi dengan organisasinya (Marin-Garcia & Tomas, 2016). Berdasarkan model ini, maka dapat digambarkan pada konsep *high performance work system* (HPWS) yang kemudian dikembangkan oleh Appelbaum (2000), dan mewakili tiga elemen yang dapat meningkatkan kinerja karyawan: kemampuan individu (A), motivasi (M), dan kesempatan untuk berpartisipasi (O) (Marin-Garcia & Tomas, 2016).

Dalam perkembangannya, teori *ability-motivation-opportunity* (AMO) dapat melahirkan praktik kerja berkinerja tinggi (HPWP), yang dapat disebut juga sebagai manajemen komitmen tinggi, manajemen keterlibatan tinggi, dan praktik kerja inovatif (Marin-Garcia & Tomas, 2016; Bayo-Moriones & Galdon-Sanchez, 2010; Kalleberg, Marsden, Reynolds, & Knoke, 2006). Serangkaian praktik sumber daya manusia



yang luas bertujuan untuk membuat organisasi lebih partisipatif dan fleksibel, dengan tujuan untuk dapat bersaing dalam lingkungan saat ini . Praktik kerja berkinerja tinggi dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja bisnis dengan meningkatkan kemampuan, motivasi, dan kesempatan karyawan untuk berkontribusi terhadap tujuan organisasinya (Marin-Garcia & Tomas, 2016).

## **B. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia di dalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya (Ambar & Rosidah, 2003). Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama

perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (As'ad, 2004; Notoatmodjo, 2009).

Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi manajemen yaitu; *planning, organizing, leading dan controlling*, di dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Fathoni, 2006; Hani, 2008). Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan (As'ad, 2004; Mangkunegara, 2009).

Pembahasan terkait manajemen sumber daya manusia menjadi suatu bahasan yang menjadi suatu proses sistematis dan terstruktur untuk menjalankan segala proses pengelolaan yang ada di dalam suatu lingkungan perusahaan. Dengan memiliki pengelolaan yang tersistem maka perusahaan memiliki tujuan yang ingin di capai dan di realisasikan

melalui pengelolaan sumber daya manusia. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

3. Fungsi Pengarahan (*Directing*)

Fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai (Hani, 2008; Hasibuan, 2013).

### C. Lingkungan Lahan Basah

Lahan basah adalah lahan subur yang perlu dipertimbangkan untuk media tanam tanaman pertanian atau tanaman perkebunan. Tingkat kesuburan tanah merupakan faktor penting yang menentukan pertumbuhan tanaman. lahan basah adalah wilayah yang memiliki tanah jenuh dengan air, baik bersifat permanen maupun bersifat musiman (Davidson, 2014). Sehingga umumnya wilayah lahan ini akan tergenang oleh lapisan air yang dangkal. lahan basah adalah salah satu istilah ekosistem yang terbentuk oleh dominasi air dan ciri serta prosesnya dikendalikan oleh air. Maltby juga menambahkan bahwa wetland merupakan tempat yang cukup basah dalam jangka waktu panjang untuk perkembangan vegetasi serta organisme yang harus beradaptasi secara khusus. Menurutnya, lahan basah diartikan berdasarkan parameter, antara lain vegetasi hidrofitik, hidrologi, serta tanah hidrik (Gibbs, 2000).

Lahan basah berarti sebagai wilayah lahan gambut, rawa, dan air yang terbentuk secara alami atau buatan dan memiliki sifat sementara atau permanen, tidak mengalir (diam) atau mengalir dengan sifat payau, asin atau tawar, serta mencakup wilayah air marin yang ketika surut tidak lebih dari enam meter. Lahan tersebut merupakan kawasan penting untuk menyimpan air, pengendalian kualitas air, serta habitat flora dan fauna. Lahan basah merupakan satu wilayah terbesar di

permukaan bumi yang mempunyai karakteristik berbeda disetiap lokasi dan kondisi (Zedler, 2000). Beberapa faktor yang menentukan karakteristik tersebut adalah salinitas, jenis tumbuhan, hingga jenis tanah yang ada di lingkungan tersebut.

Karakteristik lahan basah yang utama adalah kondisi tanahnya yang jenuh terhadap air. Hal tersebut juga dapat dilihat dari penamaan atau istilah yang digunakan. Sepanjang tahun lahan basah selalu tergenang air, akan tetapi ada pula yang bersifat musiman dan permanen. Lahan basah musiman adalah genangan air pada lahan tersebut hanya terjadi pada musim tertentu saja, yakni musim penghujan. Sedangkan lahan basah permanen memiliki keadaan genangan air sepanjang waktu. Sebagian besar kawasan genangan memiliki kedalaman dangkal (Davidson, 2014). Genangan dangkal tersebut biasanya mengelilingi seluruh atau sebagian permukaan lahan. Namun di beberapa tempat juga ditemukan karakteristik dengan genangan yang cukup dalam. Genangan air di lahan basah merupakan area dengan kesuburan tinggi, sehingga dapat dimanfaatkan untuk area persawahan. Genangan air yang terjadi secara periodik menyebabkan kawasan ini mempunyai jenis tanah dengan struktur lunak hingga liat (Phillips, 1998).

Lahan basah di Kalimantan Selatan merupakan daerah cekungan pada dataran rendah yang pada musim penghujan tergenang tinggi

oleh air luapan dari sungai atau kumpulan air hujan, pada musim kemarau airnya menjadi kering. Pengertian Lahan basah/gambut sendiri adalah lahan yang secara alami atau buatan selalu tergenang, baik secara terus-menerus ataupun musiman, dengan air yang diam ataupun mengalir. Air yang menggenangi lahan basah dapat berupa air tawar, payau dan asin. Tinggi muka air laut yang menggenangi lahan basah yang terdapat di pinggir laut tidak lebih dari 6 meter pada kondisi surut. Kalimantan selatan merupakan provinsi yang dijuluki dengan kota seribu sungai, karena banyak sungai yang mengalir di daerah-daerah di Kalimantan Selatan, sehingga kawasan lahan basah di daerah ini cukup luas.

### **BAB III**

#### **TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

##### **A. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian diuraikan sebagai berikut;

1. Untuk menganalisis pengaruh *ability* (kemampuan) terhadap pengelolaan sumber daya manusia berwawasan lingkungan lahan basah.
2. Untuk menganalisis pengaruh *motivation* (motivasi) terhadap pengelolaan sumber daya manusia berwawasan lingkungan lahan basah.
3. Untuk menganalisis pengaruh *opportunity* (peluang) terhadap pengelolaan sumber daya manusia berwawasan lingkungan lahan basah.

##### **B. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ditujukan untuk memberikan masukan keilmuan khususnya di bidang kajian penelitian sosial, yang deskripsikan sebagai berikut:

###### 1. Manfaat Teoritis

Dalam konteks manfaat teoritis, hasil penelitian diharapkan memberi sumbangan, pengembangan kajian lahan basah, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

###### 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai bahan masukan bagi pihak terkait dalam penelitian ini, seperti; Pemerintah Kota Banjarmasin, Kecamatan, serta kelurahan terkait manajemen sumber daya manusia berbasis wawasan lingkungan lahan basah. Hal ini menjadi urgen dikarenakan karakteristik wilayah dan pengembangan pariwisata yang selaras dengan kajian penelitian



## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan yang bersifat lapangan. Jenis penelitian kuantitatif karena memandang bahwa realitas/fenomena dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Penelitian ini dilakukan pada populasi dan sampel tertentu yang representatif. Proses penelitian bersifat deduktif karena untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep/teori sehingga dapat merumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data dilapangan (Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2008).

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori mengenai pengukuran tingkat *model ability, motivation, and opportunity* (AMO) menggunakan model keterhubungan antar variabel pada praktik pengelolaan sumber daya manusia berwawasan lingkungan lahan basah. Penelitian eksplanatori atau disebut juga penelitian eksplanatif merupakan penelitian yang meneliti setiap variabelnya secara mendalam guna mendapatkan hasil mengenai ada tidaknya hubungan dari gejala yang didapatkan dari setiap variabel (Iskandar, 2008;

Muhamad, 2008). Kategori kesiapan dalam model ini merupakan variabel yang diteliti secara mendalam hingga diharapkan menghasilkan sebuah hubungan terhadap kesiapan peserta secara keseluruhan. Penelitian ini, digunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei (Cresswell, 2010; Nazir, 2005).

Metode survei merupakan metode yang menggunakan angket sebagai alat pengumpul datanya. Selanjutnya data dan fakta dari angket yang terkumpul akan diuji dengan teknik analisis data SEM. SEM (*Structural Equation Modelling*) yang dioperasikan melalui program AMOS. SEM adalah teknik statistik multivariate yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstruknya, ataupun hubungan antar konstruk (Santoso, 2007). Adapun instrumen disesuaikan dengan indikator didesain dengan menggunakan skala likert. Data yang telah terkumpul di olah dalam bentuk angka dan dianalisis secara kuantitatif dengan uji hipotesis dengan model analisis yang digunakan yaitu SEM dengan menggunakan SPSS 23.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di Banjarmasin, tepatnya di 13 Kelurahan. Adpaun pelaksanaan pada April s.d Agustus 2022. Adapun detail lokasi penelitian diuraikan sebagai berikut;

**Tabel 4.1 Lokasi Penelitian**

No	Kelurahan	Destinasi Wisata
1	Kelurahan Banua Anyar	Kuliner Banua Anyar
2	Kelurahan Sungai Bilu	Kampung Hijau
3	Kelurahan Mantuil	Pulau Bromo
4	Kelurahan Sungai Baru	Kampung Ketupat
5	Kelurahan Kuin Utara	Kampung Banjar Kuin
		Mesjid Sultan Suriansyah
		Makam Sultan Suriansyah
6	Kelurahan Sungai Andai	Wisata Selanjung Pulau Biuku
7	Kelurahan Sungai Jingah	Kampung Banjar Sungai Jingah
		Museum Wasaka
8	Kelurahan Gadang	Rumah Anno 1925
		Pasa Terapung Siring Tandean
9	Kelurahan Antasan Besar	Mesjid Raya Sabilal Muhtadin
10	Kelurahan Basirih	Makam Habib Basirih
11	Kelurahan Surgi Mufti	Makam Surgi Mufti
12	Kelurahan Seberang Mesjid	Kampung Sasirangan Sungai Mesa
13	Kelurahan Kampung Melayu	Kampung Biru

Sumber: Peneliti (data diolah, 2022)

### C. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Muhamad, 2008). Jadi populasi sebenarnya bukan hanya orang tetapi juga objek atau subjek beserta karakteristik atau sifat-sifatnya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pelaku pada praktik pengembangan pariwisata di Banjarmasin. Namun, peneliti akan memfokuskan pada sampel penelitian. Ditinjau dari definisinya, sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik tertentu yang diambil dari suatu populasi yang akan diteliti secara rinci (Sugiyono, 2008; Iskandar,

2008). Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sesuai dengan metode yang berlaku sehingga representatif. Dalam memilih sampel, penulis menggunakan teknik *purposive sampling* dan *convenience sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sedangkan, *convenience sampling* adalah pengambilan sampel, yang dilakukan dengan memilih sampel bebas sekehendak peneliti (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010; Sugiyono, 2008). Kedua teknik tersebut, maka kriteria yang ditetapkan oleh penulis dalam pengambilan sampel, yaitu kelompok sosial, yang terangkum dalam kriteria pegawai (karyawan) di Dinas Pariwisata dan Olah Raga Pemuda Kota Banjarmasin, Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis), dan Masyarakat yang bertempat tinggal di destinasi wisata Kota Banjarmasin. Adapun jumlah sampel yang diambil adalah 250 responden.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian, antara lain:

1. Angket (kuesioner)

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden adalah berbentuk angket. Jenis angket yang

penulis gunakan adalah angket tertutup, yaitu angket yang sudah disediakan jawabannya. Adapun alasan penulis menggunakan angket tertutup adalah:

- a. Angket tertutup memberikan kemudahan kepada responden dalam memberikan jawaban.
- b. Angket tertutup lebih praktis.
- c. Keterbatasan waktu penelitian.

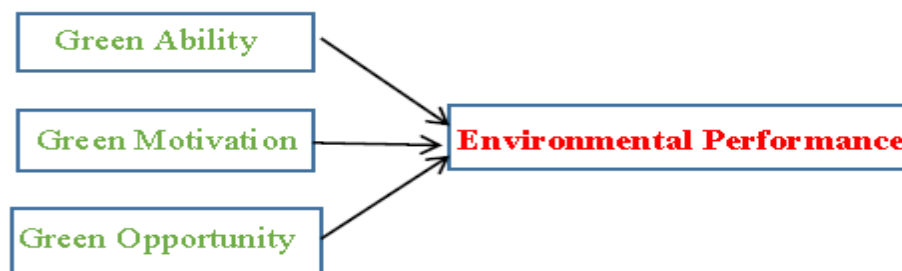
Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari angket tersebut yang diajukan kepada responden, skala yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Responden nantinya memilih jawaban dari pernyataan positif dengan 5 alternatif jawaban yang ada, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Alternatif Skor Angket**

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3

4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Penelitian ini menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Rajiani, Musa, dan Hardjo (2016) pada penelitian yang berjudul “*Research article ability, motivation and opportunity as determinants of green human resources management innovation*”. Penelitian ini menguraikan konseptual AMO dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Secara singkat kerangka kosep penelitian ditunjukkan dalam gambar berikut:



**Sumber;** (Rajiani, Musa, & Hardjono, 2016)

***Green Ability diukur dengan 12 indikator yaitu:***

- X1.1 = Green issues job descriptions
- X1.2 = Green job candidates
- X1.3 = Green employer branding
- X1.4 = Green awareness
- X1.5 = Green issues in socialization processes
- X1.6 = Employee training in Environment Management
- X1.7 = Training for Green jobs
- X1.8 = Informing Trade union about
- X1.9 = Green knowledge management
- X1.10 = Using employees' tacit knowledge in EM
- X1.11 = Training workshops for managers
- X1.12 = Green leadership styles

***Green Motivation diukur dengan 15 indikator yaitu:***

- X2.1 = Green performance indicators
- X2.2 = Communication of green schemes
- X2.3 = Setting green targets, goals and responsibilities
- X2.4 = Setting objectives on achieving green outcomes
- X2.5 = Green issues in socialization processes
- X2.6 = Punishment for non-compliance/not meeting EM goals
- X2.7 = Staff suggestions in EM rewarded
- X2.8 = Reward schemes linked to staff gaining EM skills
- X2.9 = Green benefits (transport/travel)
- X2.10 = Financial/tax incentives
- X2.11 = Monetary-based EM reward system
- X2.12 = Monthly managerial bonuses for good EM
- X2.13 = Green targets as part of pension plan for senior staff
- X2.14 = Executive compensation for managers partly based on EM stewardship
- X2.15 = Recognition-based rewards in EM for staff

***Green Opportunity diukur dengan 8 indikator yaitu:***

- X3.1 = Employee involvement practice in EM
- X3.2 = Encouraging employees to make suggestions for EM
- X3.3 = Increasing employees' psychological empowerment
- X3.4 = Supportive managerial behaviors
- X3.5 = Wider EI in EM underpins pro-environment culture
- X3.6 = EM education program for union members
- X3.7 = Joint management/union training programmers in EM
- X3.8 = Green union representatives

**Kinerja lingkungan (Y) diukur dengan 2 indikator:**

- Y1.1 = Efficient use of resources
- Y1.2 = Reduced waste and pollution

**2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)**

Studi kepustakaan ini penulis mengumpulkan dan mempelajari berbagai teori dan konsep dasar yang berhubungan dengan masalah

yang diteliti. Teori dan konsep dasar tersebut penulis peroleh dengan cara menelaah berbagai macam bacaan seperti buku, jurnal, dan bahan bacaan relevan lainnya.

#### **E. Analisis Data**

Analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu simpulan. Dengan melihat kerangka pemikiran teoritis, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan model SEM (*Structural Equation Modeling*) atau Model Persamaan Struktural dengan program Amos yang terdapat di SPSS 23. SEM adalah sekumpulan teknik- teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan. Hubungan yang rumit tersebut dapat diartikan sebagai rangkaian hubungan yang dibangun antara satu atau beberapa variabel dependen (endogen) dengan satu atau beberapa variabel independen (eksogen), dan variabel- variabel tersebut berbentuk factor atau konstruk yang dibangun dari beberapa indikator yang diobservasi atau diukur langsung (Waluyo, 2011).

SEM dapat dideskripsikan sebagai suatu analisis yang menggabungkan pendekatan analisis factor (factor analysis), model structural (structural model), dan analisis jalur (path analysis) (Sugiyono, Statistika untuk penelitian, 2007). SEM merupakan gabungan dari metode statistik yang



terpisah yaitu analisis factor (*factor analysis*) serta model persamaan simultan (*simultaneous equation modeling*) (Ghazali, 2011). Secara komprehensif, metode analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### 1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif akan memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang diperoleh dari nilai rata-rata, standard deviasi, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (Ghazali, 2011). Dalam penelitian ini akan dilakukan statistik deskriptif terhadap data penelitian dan responden. Deskripsi data penelitian meliputi deskripsi variabel, indikator serta instrumen penelitian beserta karakteristiknya. Sedangkan deskripsi data responden meliputi jenis kelamin responden, umur responden, pendidikan responden, pekerjaan dan penghasilan responden dalam penelitian.

#### 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variable penelitian disebut variabel laten atau un-observed yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, tetapi dibentuk mealui dimensi- dimensi yang diamati atau indikator yang diamati dengan skala likert dalam bentuk kuesioner. Selanjutnya kuesioner tersebut diuji validitas dan reliabilitasnya. Pendekatan yang digunakan untuk analisis model pengukuran adalah analisis faktor konfirmatori.

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuosioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesiner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Dalam penelitian ini diuji melalui Analisis Faktor Konfirmatori. Jika loading factor > 0.50 maka dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian.<sup>18</sup> Dalam penelitian ini diuji melalui Analisis Faktor Konfirmatori, dan jika nilai Cronbach's alpha lebih besar atau sama dengan 0.60 berarti instrument tersebut reliabel.

Adapun hasil dari uji validitas dan reliabilitas angket dipaparkan sebagai berikut;

**Tabel 4.3 Validitas dan Reliabilitas**

<b>Membangun</b>	<b>Memuat Faktor</b>
X1.1<---Kemampuan Hijau	0,623
X1.2<--- Kemampuan Hijau	0.697
X1.3<--- Kemampuan Hijau	0,603
X1.4<--- Kemampuan Hijau	0,685
X1.5<--- Kemampuan Hijau	0.661
X1.6<---Kemampuan Hijau	0,654
X1.7<--- Kemampuan Hijau	0,761
X1.8<--- Kemampuan Hijau	0,621
X1.9<--- Kemampuan Hijau	0,752
X1.10<--- Kemampuan Hijau	0.810
X1.11<--- Kemampuan Hijau	0,783
X1.12<--- Kemampuan Hijau	0,651

Membangun	Memuat Faktor
X2.1<--- Motivasi Hijau	0,631
X2.2<--- Motivasi Hijau	0,625
X2.3<--- Motivasi Hijau	0,732
X2.4<--- Motivasi Hijau	0,721
X2.5<--- Motivasi Hijau	0.811
X2.6<--- Motivasi Hijau	0.802
X2.7<--- Motivasi Hijau	0.811
X2.8<--- Motivasi Hijau	0,764
X2.9<--- Motivasi Hijau	0,657
X2.10<--- Motivasi Hijau	0,769
X2.11<--- Motivasi Hijau	0.822
X2.12<--- Motivasi Hijau	0,671
X2.13<--- Motivasi Hijau	0.662
X2.14<--- Motivasi Hijau	0,711
X2.15<--- Motivasi Hijau	0,715
X3.1 <--- Peluang Hijau	0,716
X3.2 <--- Peluang Hijau	0,642
X3.3 <--- Peluang Hijau	0,725
X3.4 <--- Peluang Hijau	0,753
X3.5 <--- Peluang Hijau	0,730
X3.6 <--- Peluang Hijau	0,710
X3.7 <--- Peluang Hijau	0,740
X3.8 <--- Peluang Hijau	0,623
Y1 <---GHRM Implementasi	0,784
Y2 <---GHRM Implementasi	0,721

Sumber: Peneliti (data diolah, 2022)

## F. Hipotesis

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari *ability* (kemampuan) terhadap pengelolaan sumber daya manusia berwawasan lingkungan lahan basah?
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari *motivation* (motivasi) terhadap pengelolaan sumber daya manusia berwawasan lingkungan lahan basah?

3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari *opportunity* (peluang) terhadap pengelolaan sumber daya manusia berwawasan lingkungan lahan basah?

**BAB V**  
**HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI**

Pada bab ini diuraikan hasil penelitian dan luaran yang dicapai. Namun demikian, secara praktis, penelitian ini dilakukan di 13 Kelurahan yang ada di Kota Banjarmasin. Bab ini memaparkan gambaran umum penelitian, hasil angket yang disebarakan pada 250 responden dengan pelibatan pengelola destinasi wisata yakni; Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis). Untuk melengkapi bahasan, pada bab ini juga dilengkapi dengan hasil yang dicapai pada penelitian. Uraian deskripsi hasil dan luaran yang dicapai sebagai berikut;

**A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Deskripsi gambaran umum pada penelitian ini diambil secara acak dari 5 Kecamatan yang terdiri dari 13 Kelurahan untuk mendeskripsikan Kota Banjarmasin yang terletak dibantaran sungai sebagaimana dilihat dalam tabel.

**Tabel 5.1 Objek Wisata Bantaran Sungai Kota Banjarmasin**

No	Kecamatan	Kelurahan	Destinasi Wisata
1	Banjarmasin Barat	Basirih	Makam Habib Basirih
2	Banjarmasin Selatan	Mantuil	Jembatan Pulau Bromo
3	Banjarmasin Tengah	Gadang	Rumah Anno 1925
			Pasar Terapung siring tandean
			Susur Sungai Banjarmasin
		Melayu	Kampung Biru
		Antasan Besar	Mesjid Raya Sabilal Muhtadin
		Seberang Mesjid	Kampung Sasirangan Sungai Mesa
		Sungai Baru	Kampung Ketupat
4	Banjarmasin Timur	Benua Anyar	Kuliner Banua Anyar
		Sungai Bilu	Kampung Hijau
5	Banjarmasin Utara	Kuin Utara	Kampung Banjar Kuin

No	Kecamatan	Kelurahan	Destinasi Wisata
			Mesjid Sultan Suriansyah
			Makam Sultan Suriansyah
		Sungai Andai	Wisata Selanjung Sungai Biuku
		Sungai Jingah	Kampung Banjar Sungai Jingah
			Museum Wasaka
		Surgi Mufti	Makam Surgi Mufti

(Sumber: Data diolah 2022)

1. Kecamatan Banjarmasin Barat Berdasarkan data yang diambil dari data BPS Kota Banjarmasin, Kecamatan Banjarmasin Barat terletak pada ketinggian 0,16 meter dibawah permukaan laut. Kecamatan Banjarmasin Barat berbatasan dengan Kecamatan Banjarmasin Utara dibagian Utara, Kecamatan Banjarmasin Selatan disebelah Selatan, Kecamatan Banjarmasin Tengah disebelah Timur dan disebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Barito Kuala. Kecamatan Banjarmasin Barat terdiri dari 9 (sembilan) Kelurahan, dengan luas wilayah keseluruhan adalah 13,37 km<sup>2</sup>, dikecamatan Banjarmasin Barat wilayah bantaran sungai adalah Kelurahan Basirih.

Kelurahan Basirih adalah kelurahan yang memiliki wilayah terluas diantara 9 Kelurahan lainnya di kecamatan Banjarmasin Barat dengan luas wilayah sebesar 3,65 km<sup>2</sup>. atau mencakup sekitar 27,30% dari luas wilayah Kecamatan Banjarmasin Barat secara keseluruhan. Destinasi yang terdapat dikelurahan ini iyalah Makam Habib Basirih, Makam Habib Basirih adalah sebuah makam keramat seorang ulama yang menjadi objek wisata ziarah di Banjarmasin. Kubah ini berada di Jl

Keramat RT 13, Kelurahan Basirih, Kecamatan Banjarmasin Barat. Habib Hamid bin Abbas Bahasyim merupakan sosok seorang ulama Banjar yang merupakan keturunan ke-36 dari Rasulullah Muhammad SAW. Habib Alhabib Hamid atau dikenal Habib Basirih meninggal dunia pada tahun 1949 atau pada usia 90 tahun. Penduduk Kelurahan Basirih berjumlah 24.244 jiwa dengan beragam pekerjaan yang didominasi oleh pedagang dan petani, pola pemukiman masyarakat memanjang mengikuti aliran sungai martapura dengan aktivitas sehari-hari masyarakat memanfaatkan sungai sebagai penunjang kehidupan.

2. Banjarmasin Selatan Terletak antara 3'15 sampai dengan 3'22 LS dan 114'32 sampai dengan 114'98 BT. Kondisi Tanah di wilayah Kecamatan Banjarmasin Selatan merupakan tanah dataran rendah yang berawa dengan endapan alluvial dan pasir halus, sedangkan ketinggian tanahnya berada pada 16 cm dibawah permukaan laut. Luas Wilayah Kecamatan Banjarmasin Selatan adalah 38,27 Km<sup>2</sup>, dan terdiri dari 12 Kelurahan, Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Banjarmasin Tengah dan Kecamatan Banjarmasin Timur, sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar, sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Kertak Hanyar dan Kecamatan Aluh-Aluh Kabupaten Banjar, sebelah Barat berbatasan dengan Sungai Barito, Sungai Martapura Kecamatan Banjarmasin Barat Kota Banjarmasin.

Kelurahan mantuil adalah satu diantara kelurahan di kecamatan Banjarmasin Selatan, nama Mantuil atau pantuil diambil dari nama sebuah benteng yang terletak di titik selatan pulau tatas yang dinamakan benteng van Thuyl bangunan tahun 1819, dikelurahan ini terdapat destinasi jembatan pulau bromo. Jembatan Bromo terletak di Kelurahan Mantuil Permai Banjarmasin. Selain menjadi sarana penunjang aktivitas warga, jembatan ini juga digunakan sebagai objek wisata di wilayah Banjarmasin Selatan. Jembatan gantung utama ini akan membentang sepanjang 100 meter dengan tinggi tower sekitar 15 meter. Sementara di sisi kanan dan kirinya, akan ada tower setinggi 215 meter. Selain itu, jembatan ini juga dilengkapi dengan Ruang Terbuka Hijau (RTH), dengan tabulampot, tabupot, dan parkir sepeda motor guna memanjakan wisatawan yang akan datang bersantai menikmati jembatan ini, sembari berfoto ria.

Kawasan pemukiman dibantaran sungai kelurahan mantuil masih mencerminkan permukiman asli Kota Banjarmasin, seperti aktivitas masyarakat yang masih memanfaatkan sungai dalam kesehariannya, penggunaan alat transportasi sungai, terdapatnya rumah lanting dan rumah-rumah panggung yang didominasi dengan material kayu. Masyarakat kelurahan mantuil memiliki sistem nilai, norma, dan pengetahuan dalam bertani sekaligus mencari ikan yang dimaksud adalah praktek-praktek dalam melakukan kegiatan bertani sekaligus



mencari ikan yang sudah menjadi kebiasaan turun temurun, jika musim hujan bertani dan jika musim kemarau mencari ikan sehingga kehidupan masyarakat tidak terlepas dari sungai.

3. Banjarmasin Tengah adalah salah satu kecamatan di wilayah kota Banjarmasin, provinsi Kalimantan Selatan, Indonesia. Banjarmasin Tengah merupakan kecamatan termuda di kota Banjarmasin, yang wilayahnya dibentuk dari penggabungan beberapa kelurahan yang berasal dari Kecamatan Banjarmasin Barat dan Banjarmasin Timur. Luas Wilayah Kecamatan Banjarmasin Tengah adalah 6,66 Km<sup>2</sup>. Batas-batas wilayah kecamatan Banjarmasin Tengah adalah sebagai berikut: sebelah Utara dengan Kecamatan Banjarmasin Utara, sebelah Selatan dengan Kecamatan Banjarmasin Selatan, sebelah Barat Kecamatan dengan Banjarmasin Barat, sebelah Timur dengan Kecamatan Banjarmasin Timur. Beberapa kelurahan yang termasuk kawasan bantaran sungai kecamatan Banjarmasin Tengah diantaranya Kelurahan Gadang, Kampung Melayu, Antasan Besar, Seberang Mesjid, Sungai Baru. Wilayah Kelurahan Gadang termasuk dalam wilayah Kecamatan Banjarmasin Tengah Kota, sedangkan luas Kelurahan Gadang ±0,64 M<sup>2</sup>, dengan jumlah penduduk tahun 2019 sebanyak 7673 dengan jumlah laki-laki 3858 jiwa dan Perempuan 3815 dengan jumlah Kepala Keluarga 2648. Sedangkan Rukun Tetangga (RT) 16 dan 2 Rukun Warga (RW). Dikelurahan ini terdapat destinasi Susur sungai Banjarmasin yang

berlokasi di tepian sungai martapura dan juga Rumah Anno, Rumah Anno 1925 merupakan bangunan rumah tradisional Banjar yang terdapat di Banjarmasin. Rumah ini merupakan bukti sejarah tentang adanya bangunan tradisional rumah Banjar zaman dahulu. Rumah Anno 1925 dibangun sebelum Indonesia merdeka yaitu pada tahun "1925". Bangunan rumah tradisional ini sekarang dijadikan kawasan wisata di Banjarmasin. Kekhasan arsitektur bangunan ini serta berbagai benda yang bernilai budaya lokal ada di dalamnya.

Kelurahan kampung melayu merupakan bagian dari kecamatan Banjarmasin Tengah, di kelurahan ini terdapat destinasi Kampung biru yang berada dibantaran sungai Martapura. Kampung Biru salah satu wisata yang berada di kota Banjarmasin, tepatnya di kelurahan Kampung melayu Kota Banjarmasin. Kampung Biru awalnya adalah sebuah perkampungan tradisional di sepanjang bantaran Sungai Martapura. Karena terkesan kumuh maka oleh karena itu, Pemerintah Kota Banjarmasin mengubah kampung ini menjadi kampung yang berwarna dan bersih. Kampung Biru merupakan bagian dari upaya penataan kawasan bantaran sungai yang dimulai tahun 2017, yang mencakup upaya menjaga kebersihan kawasan sungai.

Kelurahan antasan besar merupakan yang berada di daerah pusat perkotaan, kelurahan antasan besar merupakan satu dari dua belas kelurahan yang berada dibawah kecamatan Banjarmasin Tengah dengan

luas wilayah 84,15 Ha dan terletak didaerah dataran rendah dengan ketinggian dari permukaan laut 0,16 M. Dikelurahan ini terdapat destinasi wisata yaitu Masjid Sabilal Muhtadin. Mesjid Raya Sabilal Muhtadin terletak di Jalan Jenderal Sudirman No. 1, Antasan Besar, Kec. Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Di dalamnya terdapat kantor MUI Kalimantan Selatan. Mesjid ini dibangun di tepi Barat Sungai Martapura dan di bangun pada tahun 1981. Sabilal Muhtadin merupakan nama pilihan untuk Mesjid Raya Banjarmasin sebagai penghormatan dan penghargaan terhadap Ulama Besar Alm. Syekh Muhammad Arsyad al-Banjari (1710-1812) yang selama hidupnya memperdalam dan mengembangkan agam Islam di kerajaan Banjar atau Kalimantan Selatan.

Seberang mesjid merupakan satu diantara kelurahan di kecamatan Banjarmasin Tengah dengan luas wilayah 75,80 Ha, dikelurahan ini terdapat destinasi kampung sasirangan sungai mesa. Kampung Sasirangan Sungai Mesa terletak di Jl. Sungai Jingah, Sungai Jingah, Kec. Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Kampung Sasirangan Banjarmasin sejak tahun 2010 telah dijadikan salah satu obyek wisata souvenir kerajinan kain dan busana Sasirangan. Kampung sasirangan ini merupakan tempat pembuatan kain khas Banjarmasin yaitu kain saringan, proses pembuatan sasirangan di kampung ini masih menggunakan bahan tradisional dan ada juga yang menggunakan bahan

sintetis sebagai pewarna, namun untuk pola dan bentuk dari motif-motif masih sama. Terdapat 19 toko yang menjual kain sasirangan di tempat ini.

Kelurahan Sungai Baru adalah satu diantara kelurahan di kecamatan Banjarmasin Tengah, di kelurahan ini terdapat destinasi dengan nama kampung ketupat. Dinamakan Kampung Ketupat dikarenakan sebagian masyarakatnya menjual ketupat. Terdapat ketupat jadi, kulit ketupat, maupun lontong di jajakan di sepanjang kawasan kampung tersebut. Pemerintah Kota Banjarmasin membenahi kawasan Kampung Ketupat dengan membangun siring dan memperkuat ikon dengan membuat bangunan berbentuk ketupat. Kampung ketupat di Kelurahan Sungai Baru Banjarmasin termasuk dalam destinasi wisata sekaligus sentra kuliner.

4. Banjarmasin timur (atau banjar timur, nama resmi menurut undang-undang) adalah satu diantara kecamatan di kota Banjarmasin, Kecamatan Banjarmasin Timur mempunyai luas Wilayah Kecamatan 23.86 KM<sup>2</sup> dengan jumlah penduduk 118.429 jiwa dan kepadatan 4.963 jiwa/KM<sup>2</sup>. Kecamatan Banjarmasin Timur berbatasan dengan wilayah sebagai berikut: Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Banjarmasin Utara, Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Banjarmasin Selatan dan Kabupaten Banjar, Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Banjarmasin Tengah dan Kecamatan Banjarmasin

Selatan, Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Banjar, dikecamatan ini terdapat dua kelurahan yang berada dibantaran sungai diantaranya:

Kelurahan Banua Anyar adalah suatu wilayah pemukiman Penduduk yang dulunya adalah Kampung Pengambangan yang dimekarkan Kelurahan Banua Anyar mempunyai luas 178.00 (Ha), terletak didaerah dataran rendah dengan ketinggian dari permukaan laut  $\pm$  0,16 M, jadi Kelurahan Banua Anyar termasuk Daerah pasang surut, jumlah penduduk tahun 2021 sebanyak  $\pm$  8.850 jiwa dengan jumlah kepala keluarga 2.708 KK yang terdiri dari jiwa laki - laki dan 4.487 jiwa perempuan 4. 363 dengan jumlah Rukun Tetangga (RT) sebanyak 19 dan Rukun Warga (RW) sebanyak 1. Pada kelurahan ini adanya wisata kuliner banua anyar, kawasan kuliner Banua Anyar merupakan suatu kawasan yang dapat mendukung pariwisata di Kota Banjarmasin. Terdapat 14 stand kuliner yang tersedia di kawasan tersebut. Adapun jenis kuliner yang tersedia yaitu makanan pokok, lauk pauk dan kue tradiisonal. Berbagai jenis kuliner tersebut terbagi menjadi kuliner yang merupakan kuliner lokal seperti soto banjar, nasi kuning serta lauk pauk yang dimasak dengan masakan khas banjar.

Kelurahan Sungai Bilu merupakan bagian wilayah Kecamatan Banjarmasin Timur yang mempunyai luas wilayah 0,55 Km<sup>2</sup>, dengan jumlah penduduk sampai dengan akhir tahun 2021 tercatat 8699 jiwa dan

3031 Kepala Keluarga, yang terdiri dari 4273 jiwa laki-laki dan 4426 jiwa perempuan. Kampung hijau menjadi wisata bantaran sungai martapura dikelurahan ini, Kampung Hijau Sungai Bilu merupakan permukiman masyarakat di bantaran sungai Martapura terletak di Jalan Keramat Raya, Kelurahan Sungai Bilu, Kecamatan Banjarmasin Timur. Sesuai dengan namanya, Kampung Hijau Sungai Bilu memiliki warna hijau khas di setiap rumah, bahkan hingga pagar dan atap bangunannya bernuansa hijau. Hampir semua rumah disini menghadap ke sungai, di bagian depan di bangun siring dan disediakan fasilitas lain seperti tempat penampungan sampah, lampu jalan, tempat duduk untuk bersantai dan lain sebagainya. Kampung Hijau Sungai Bilu merupakan wujud nyata dari gagasan Program Kampung Iklim (ProKlim).

5. Kecamatan Banjarmasin Utara merupakan salah satu dari 5 (lima) kecamatan yang berada di Kota Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan. Luas wilayah Kecamatan Banjarmasin Utara adalah 17,75 km<sup>2</sup> (17.750 m<sup>2</sup>) wilayah ini dikelilingi oleh sungai Barito, Sungai Martapura, Sungai Awang dan Sungai Kuin yang merupakan batas-batas wilayah Banjarmasin Utara. Kelurahan yang berada dibantaran sungai dikecamatan ini diantaranya Kelurahan Kuin Utara, Sungai Andai, Sungai Jingah, dan Kelurahan Surgi Mufti.

Kelurahan Kuin Utara Kecamatan Banjarmasin Utara sebagai salah satu Kelurahan yang ada di kota Banjarmasin, Nama Kuin dalam beberapa

pustaka kadang ditulis Kuwin atau Kuyin mengingatkan kita pada tradisi atau istilah Barat mengacu pada kata “Queen” yang berarti ratu atau raja, yaitu penguasa tertinggi dalam sistem pemerintahan monarki atau kerajaan. Kelurahan Kuin Utara memiliki luas  $\pm 104,52$  Ha, terdapat tiga destinasi wisata di kelurahan ini diantaranya: Pada daerah tepian sungai Kuin tepatnya di kelurahan Kuin Utara dan Selatan terdapat Kampung Kuin, di kampung inilah di mana tempat untuk bersinggah dan menetapnya suatu komunitas masyarakat yang hingga sekarang komunitas masyarakat tersebut dikenal sebagai komunitas etnis Banjar (Sekarang dikenal dengan masyarakat BANUA). Kampung Kuin di Banjarmasin merupakan salah satu kawasan permukiman yang masih memperlihatkan pola-pola tradisionalnya. Selanjutnya, Mesjid Sultan Suriansyah merupakan mesjid tertua di Pulau Kalimantan. Mesjid ini terletak di tepi sungai Kuin, Kelurahan Kuin Utara, Kecamatan Banjar Kota, Kota Madya Banjarmasin ini dibangun antara tahun 1525-1550 M atau pada 27 Rajab tahun 1296 H, Pada masa pemerintahan Sultan Suriansyah, Raja Banjar pertama yang memeluk agama Islam. Bangunan mesjid tua yang berukuran  $26,1 \times 22,6$  m ini mempunyai keunikan antara lain atapnya masih asli, hanya puncaknya yang mengalami perubahan, diganti dalam bentuk kubah. Dan yang terakhir ada, Makam Sultan Suriansyah adalah makam Raja Banjar Pertama yang memeluk agama Islam. Ketika kecil nama Sultan Suriansyah adalah Raden Samudera.

Setelah diangkat menjadi raja nama beliau menjadi Pangeran Samudera dan setelah memeluk agama Islam nama beliau menjadi Sultan Suriansyah.

Kelurahan sungai andai terbentuk dari pemekaran kelurahan sungai jingah pada tahun 2010, nama sungai andai diambil dari nama sungai yang membelah kelurahan ini. Kelurahan sungai andai mempunyai destinasi wisata yang dinamakan kampung selanjung sungai biuku, Wisata Selanjung Sungai Biuku adalah Wisata alam yang mengedukasi masyarakat serta mengenal hewan Endemik Biuku. Wisata Selanjung Sungai Biuku adalah Wisata alam yang mengedukasi masyarakat serta mengenal hewan Endemik Biuku. Meski tidak seramai wisata lainnya namun Selanjung Kampung Sungai Biuku ini bisa menjadi alternatif destinasi wisata keluarga yang mengasyikan. Objek wisata ini sangat menonjolkan keasrian sungai dan pemukiman warga setempat sebagai penduduk khas budaya Banjarmasin yang berada samping sungai.

Kelurahan Sungai Jingah merupakan salah satu kelurahan yang ada di Kecamatan Banjarmasin Utara yang berada di pinggiran kota Banjarmasin, merupakan lahan pemukiman yang sudah ada sejak zaman penjajahan Belanda dimana dahulunya dikenal dengan sebutan "Afdelling Sungai Jingah" atau areal perkebunan kelapa yang meliputi beberapa kampung yaitu Kampung Kenanga, Kampung Parodan, Kampung Sungai Andai dan Kampung Sungai Jingah. Kelurahan sungai



jingah terdapat dua destinasi wisata di antaranya Museum wasaka dan kampung sasirangan sungai jingah. Museum wasaka merupakan museum yang berisi peninggalan perjuangan rakyat Kalimantan Selatan. Wasaka sendiri singkatan dari Waja Sampai Kaputing yang berarti motto perjuangan rakyat Kalimantan Selatan. Selanjutnya ada Kampung Banjar Sungai Jingah juga merupakan tempat sentra pembuatan kain tradisional yakni kain sasirangan yang berlokasi di Jalan Sungai Jingah, Kec. Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Ciri fisik Kampung Sungai Jingah sangat dipengaruhi oleh gaya arsitektur tradisional Rumah Banjar.

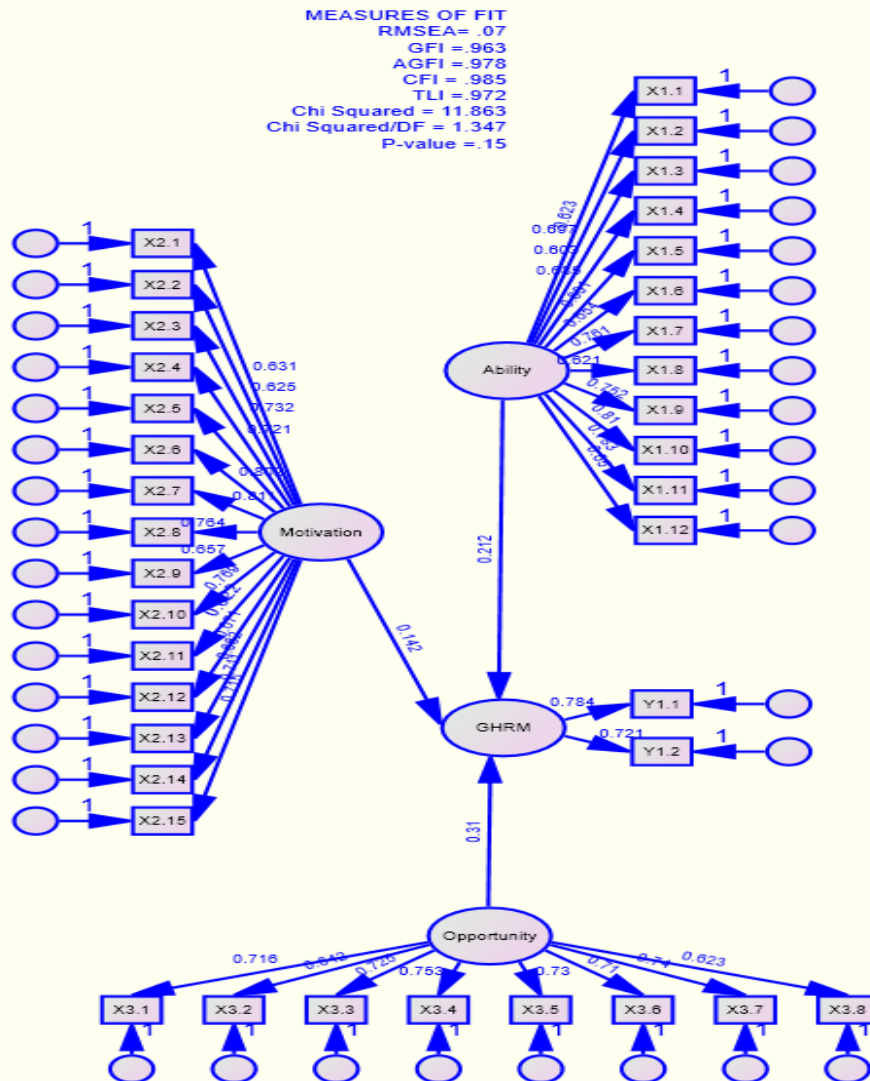
Kelurahan Surgi Mufti terbentuk dari hasil pemekaran Kampung Sungai Jingah pada Tahun 1977 menjadi 2 (dua) kampung yaitu : Kampung Sungai Jingah dan Kampung Surgi Mufti. Nama Mufti diambil dari nama gelar beberapa ulama / tokoh agama yang tinggal dan dimakamkan dikampung ini. Makam surgu mufti menjadi destinasi dalam kelurahan ini, Makam Surgi Mufti merupakan makam seorang ulama bernama Jamaluddin Al Banjari yang pernah menjadi Mufti di Banjarmasin.

## **B. Hasil dan Pembahasan**

Jika ditelaah berdasarkan hasil validitas dan reliabilitas yang ditampilkan pada Bab IV maka model penelitian yang ditentukan secara lengkap digambarkan pada Gambar 5. 1 Hu dan Bentler (1999). Model ini berpendapat bahwa batas mendekati 0,95 untuk Tucker-Lewis Index

(TLI), 0,90 untuk Norm Fit Index (NFI), 0,90 untuk Incremental Fit Index (IFI), 0,06 untuk *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) cukup mendukung penerimaan kecocokan yang tepat antara model yang disarankan dan data (Hu & Bentler, 1999). Peneliti lain menyarankan statistik goodness-of-fit lainnya yang mengandung CMIN/DF (The Minimum Sample Discrepancy Function) yang diharapkan 2.0 (Arbuckle, 2011); GFI (*Goodness-of-Fit Index*) mendekati 0,90 dan AGFI (*Adjusted Goodness-of-Fit Index*) mendekati 0,90 atau lebih besar (Hair et al., 2020). Ketika dilihat dari pengukuran ini, model menunjukkan kekokohan yang diizinkan.

Gambar 5.1. Model Lengkap



Hasil ringkasan pemodelan persamaan struktural ditunjukkan pada gambar 5.1 Ringkasan Model yang Diperkirakan tersebut menunjukkan semua jalur signifikan yang menunjukkan bahwa ketiga hipotesis diterima.

Tabel 5.1 Ringkasan model yang diperkirakan

Membangun	Memperkirakan	SE	CR	P	Simpulan
Kemampuan→GHRM	0.212	0,115	2,781	0,002	Penting
Motivasi→GHRM	0,142	0.101	2,721	0,003	Penting
Peluang→GHRM	0.310	0,052	3.212	0,000	Penting

Sumber: Perhitungan sendiri berdasarkan SEM.

Penelitian mengajukan pertanyaan dengan judul “Model *Ability, Motivation* dan *Opportunity* (AMO) dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Berwawasan Lingkungan Lahan Basah. Temuan sebelumnya (Marin-Garcia & Thomas, 2016) menunjukkan bahwa di bawah teori AMO, dan manajemen sumber daya manusia diberikan dengan meningkatkan kemampuan karyawan, menambah motivasi dan komitmen dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam berbagi pengetahuan dan kegiatan pemecahan masalah (Marin-Garcia & Tomas, 2016).

Ditinjau berdasarkan hasil peluang memiliki estimasi tertinggi (0,310), disusul kemampuan (0,212) dan motivasi (0,142). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan di Malaysia pada tahun 2016. Hasil penelitian memaparkan bahwa teori AMO dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia berwawasan lingkungan sebagai bentuk inovasi yang patut dilakukan (Rajiani, Musa, & Hardjono, 2016).

Berdasarkan hasil temuan yang dilakukan, bahwa karyawan memiliki pemahaman terhadap pengelolaan sumber daya manusia

berwawasan lingkungan lahan basah. Hal ini dibuktikan dari tiga komponen, yaitu:

1. Karyawan menyiapkan peluang terhadap lingkungan kerja untuk mendukung pengelolaan sumber daya manusia berwawasan lingkungan lahan basah. Hal ini dibuktikan oleh peresmian Kampung Hijau sebagai bentuk respon terhadap Program Iklim (ProKlim) dari Kementerian Lingkungan Hidup pada tahun 2016. Dinas Pariwisata Kota Banjarmasin berkolaborasi dengan masyarakat dan Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) untuk merubah rupa Kampung Hijau yang dulunya kumuh menjadi lebih rapi dan rindang. Hal ini dikarenakan warga diminta menanam tanaman dan mencat rumah mereka menjadi hijau. Berikut dokumentasinya:



Sumber: Peneliti (dokumentasi pribadi, 2022)

Peluang untuk menciptakan suasana yang nyaman selaras dengan penelitian sebelumnya yaitu Mandip (2012). Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa dukungan dan kegiatan penting untuk

memberdayakan perilaku yang disukai. Pada penelitian ini disampaikan bahwa kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan mempengaruhi promosi penggunaan sumber daya manusia yang berkelanjutan dalam organisasi bisnis dan lebih umum lagi, mempromosikan penyebab kelestarian lingkungan. Hal inilah yang dijadikan sebagai acuan untuk memberikan revitalisasi perilaku hijau diranah organisasi.

2. Karyawan termotivasi untuk melakukan apa yang mereka cita-citakan dan kompensasi yang cukup untuk kinerja mereka. Motivasi bisa dilakukan dengan insentif dan kompensasi dari berbagai pihak. Berdasarkan hasil observasi di satu destinasi wisata yakni Selanjung Sungai Biuku yang diresmikan pada 2020 bersama Walikota Banjarmasin. Berikut dokumentasi:

**Gambar 5.3 Selanjung Sungai Biuku**



Sumber: Peneliti (dokumentasi pribadi, 2022)

Selanjung Sungai Biuku merupakan satu destinasi yang dikembangkan dengan dana CSR dari Bank Kalsel. Bentuk kompensasi yang diberikan untuk meningkatkan motivasi

karyawan adalah pembenahan kawasan wisata, agar tidak membuat pengunjung menjadi bosan, diantaranya edukasi alat-alat pancing ikan, ekobrik sebagai upaya untuk mengurangi sampah plastik, serta mendaur ulang dijadikan sesuatu yang berguna seperti pembuatan meja, kursi, beberapa gazebo, tempat berswafoto, dan kolam biuku. Pembenahan dan pembuatan alat edukasi kemudian dibayarkan sesuai dengan tingkat kerumitannya. Hal ini dikepalai oleh Ketua Pokdarwis yaitu Bapak Wahyudi. Karena alat edukasi yang disiapkan bersifat produk *recycle* dari sampah plastik yang artinya tingkat ketahanannya cenderung tidak lama. Dengan demikian, ketua Pokdarwis akan meminta warga untuk membuat kembali dan menghargai produknya dalam bentuk insentif jika kemudian didisplay di destinasi wisata.

3. Kemampuan karyawan untuk melakukan sesuatu berdasarkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki. Perihal ini sejalan dengan temuan sebelumnya oleh Stringer (2009) dan Roy dan Therin (2008) yaitu keterampilan seperti dalam menarik bakat baru untuk mempersiapkan karyawan dengan keterampilan penting yang diperlukan. Temuan ini juga mendukung peneliti sebelumnya di bidang pengelolaan sumber daya manusia berwawasan lingkungan bahwa efektivitas dan keberhasilan dalam setiap inovasi

manajemen. Di samping itu, perilaku ini dapat dilihat berdasarkan dokumentasi berikut;

**Gambar 5.4 Kampung Sasirangan Sungai Mesa**



Sumber: Peneliti (dokumentasi pribadi, 2022)

Berdasarkan dokumentasi di atas, karyawan melakukan inovasi terhadap kemampuannya untuk membuat sasirangan. Bahkan untuk beberapa produk pesanan tertentu, karyawan melakukan pewarnaan secara alami yakni menggunakan kunyit untuk warna kuning, atau pandan untuk warna hijau. Hal ini merupakan satu indikasi bahwa karyawan memiliki pemahaman tentang penciptaan produk yang ramah lingkungan. Produk tersebut dapat ditemui di toko Irma Sasirangan, yang terletak di Kampung Sasirangan Sungai Mesa.

Praktik pengelolaan sumber daya manusia berwawasan lingkungan lahan basah tidak hanya ditafsirkan secara sempit. Sejatinya hal ini dapat mempengaruhi perilaku karyawan (misalnya, dengan penunjukan dan pelatihan yang tepat), motivasi (misalnya, dengan menerapkan remunerasi



terkait kinerja) dan kesempatan (misalnya, dengan memberdayakan tim atau sistem rekomendasi) untuk meningkatkan prestasi organisasi. Manajemen harus memastikan perbaikan terus-menerus di bidang rekrutmen, pelatihan, dan nilai pribadi untuk meningkatkan tingkat pemahaman budaya lingkungan organisasi, perhatian pada praktik pengelolaan lingkungan, dan memelihara tingkat literasi lingkungan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menelaah hubungan antara kemampuan, motivasi, peluang dalam menciptakan pengelolaan sumber daya manusia berwawasan lingkungan lahan basah. Pemaknaan lahan basah pada penelitian ini adalah lokasi penelitian yang mereduksi destinasi wisata di bantaran sungai. titik awal yang memelihara kemampuan hijau, memotivasi karyawan (dalam hal ini adalah pengelola destinasi wisata seperti kelompok sadar wisata. Kemampuan organisasi yang terkait dengan pengelolaan lingkungan belum tentu menciptakan keunggulan kompetitif dalam pengembangan destinasi wisata di bantara sungai Banjaramsin. Namun masukan terhadap hasil penelitian untuk *stakeholder* adalah wawasan sumber daya manusia yang pro dengan kepentingan lingkungan tidak hanya menjadi tanggungjawab pengelola destinasi wisata. Diperlukan *check and balancing* melalui kegiatan evaluasi yang dilakukan secara berkala oleh Dinas Pariwisata Kota Banjarmasin. Dengan demikian, kinerja dari Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) dalam mengelola dan mempromosikan menjadi lebih baik.

Belum banyak penelitian yang dilakukan di bidang ini dan hasil yang ada tidak konklusif. Penelitian tersebut dilakukan terbatas pada praktik manajemen sumber daya manusia dalam konteks perusahaan. Sehingga diperlukan hasil penelitian yang selaras dengan penelitian ini. Hal ini merupakan bentuk penguatan terhadap hasil temuan penelitian. Potensi wisata sungai yang dimiliki oleh Banjarmasin masih menyisakan beberapa pertanyaan terkait bagaimana menjaga eksistensinya dan pengelolaan yang ideal.

### C. Luaran Penelitian

Sebagaimana panduan Program Dosen Wajib Meneliti 2022, luaran penelitian utama (Klaster 1) mengacu pada lima luaran penelitian. Namun demikian, penelitian ini menyiapkan beberapa luaran dipaparkan sebagai berikut;

**Tabel 5.2 Luaran Penelitian**

No	Item	Keterangan
1	Publikasi internasional bereputasi scopus (minimal Q4) atau WOS	Judul artikel "Transforming Human Management in Wetlands Area through Ability, Motivation, and Oppurtunity" yang dimuat di jurnal International Journal of Management and Sustainability Dengan status Submitted
2	Publikasi Jurnal Nasional Terakreditasi	Submitted di Jurnal Al-Ishlah, sebagai Jurnal Nasional Terakreditasi Sinta 2 dengan status "Acceptance". Adapun judul artikel " <i>Tourism Education In Vocational School and Implications For Human Resourches in South Kalimantan</i> ".
3	Buku ber-ISBN	Penelitian dijadikan buku ajar pada mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia di Program Studi Pendidikan IPS FKIP ULM. Judul buku "Manajemen Sumber Daya Manusia", dilampirkan
4	Pendaftaran Paten/Naskah Akademik	Proses pendaftaran

5	Video Kegiatan	Video penelitian diupload pada kanal youtube Prodi Pendidikan IPS FKIP ULM dengan link " <a href="https://youtu.be/q883i6l4B0Q">https://youtu.be/q883i6l4B0Q</a> "
6	Poster Hasil Penelitian	Dilampirkan
7	Artikel Seminar Nasional Lahan Basah	Artikel diterima pada Seminar Nasional Lahan Basah dengan judul " <i>Eksplorasi Manajemen Manusia Hijau melalui Teori Ability, Motivation, and Opportunity (Amo) Pada Pariwisata Sungai</i> " LoA dilampirkan

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kemampuan, motivasi, peluang dan pengelolaan sumber daya manusia berwawasan lingkungan lahan basah. Hasil penelitian diharapkan menjadi titik awal yang memelihara kemampuan hijau, memotivasi karyawan (dalam hal ini adalah pengelola destinasi wisata seperti kelompok sadar wisata. Kemampuan organisasi yang terkait dengan pengelolaan lingkungan belum tentu menciptakan keunggulan kompetitif dalam pengembangan destinasi wisata di bantara sungai Banjaramsin. Namun masukan terhadap hasil penelitian untuk stakeholder adalah wawan sumber daya manusia yang pro dengan kepentingan lingkungan tidak hanya menjadi tanggungjawab pengelola destinasi wisata. Diperlukan *check and balancing* melalui kegiatan evaluasi yang dilakukan secara berkala oleh Dinas Pariwisata Kota Banjarmasin. Dengan demikian, kinerja dari Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) dalam mengelola dan mempromosikan menjadi lebih baik. Adapun hambatan internal untuk pengembangan kemampuan organisasi yang menghubungkan teori AMO yang mapan dengan pengelolaan sumber daya manusia berwawasan lingkungan lahan basah harus diubah menjadi OAM. Penelitian ini memiliki beberapa limitasi, satu diantaranya adalah locus terbatas pada Banjarmasin. Demikian, pada penelitian selanjutnya locus dapat diperluas di wilayah lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- AL-Mottahar, T., & Pangil, F. (2021). The Moderator Effect Of Transfer Climate on Enhancing Transfer of Training: The Application of AMO Theory. *Journal of Management Information and Decision Sciences*.
- Ambar, T., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri, Seri Umum Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Bayo-Moriones, A., & Galdon-Sanchez, J. E. (2010). Multinational companies and high-performance work practices in the Spanish manufacturing industry. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(8), 1248-1271.
- Cresswell, J. W. (2010). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cui, Y., & Yu, G. (2021). A cross-level examination of team-directed empowering leadership and subordinates' innovative performance: an AMO theory perspective. *International Journal of Manpower*.
- Davidson, N. C. (2014). How much wetland has the world lost? Long-term and recent trends in global wetland area. *Marine and Freshwater Research*, 65(10), 934-941.
- De Leede, J., & Looise, J. K. (2005). Innovation and HRM: towards an integrated framework. *Creativity and innovation management*, 14(2), 108-117.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Follows, S., & Jobber, D. (2000). Environmentally responsible purchase behaviour: A test of a consumer model. *Eur. J. Market* (34), 723-746.
- Gerhart, B. (2005). Human resources and business performance: Findings, unanswered questions and an alternative approach. *Manage. Rev* (16), 174-185.
- Ghazali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: UNDIP.
- Ghazali, I. (2011). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 19,0*. Semarang: UNDIP.
- Gibbs, J. P. (2000). Wetland loss and biodiversity conservation. *Conservation biology*, 14(1), 314-317.

- Hair, J. F., Black, W., Babin, B. J., & Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis, 7th ed.* Prentice Hall.
- Hani, H. T. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya manusia.* Jakarta: Bumi.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Iskandar. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif).* Jakarta: GP Press.
- Kalleberg, A. L., Marsden, P. V., Reynolds, J., & Knoke, D. (2006). Beyond profit? Sectoral differences in high-performance work practices. *Work and occupations*, 33(3), 271-302.
- Keupp, M., Palmie, M., & Gassmann. (2012). The strategic management of innovation: A systematic review and paths for future research. *International Journal Manage Rev* (14) , 367-390.
- L'Écuyer, F., & Raymond, L. (2020). Enabling the HR function of industrial SMEs through the strategic alignment of e-HRM: a configurational analysis. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 1-33.
- Lai, K., & Wong, C. (2012). Green logistics management and performance: Some empirical evidence from Chinese manufacturing exporter. *Omega*, 40, 267-282.
- Lee, K. (2009). Why and how to adopt green management into business organizations?: The case study of Korean SMEs in manufacturing industry. *Manage, Decis.*, (47), 1101-1121.
- Magova, G. B., & Kessy, S. S. (2020). Effects of human resources management practices on supply chain flexibility: evidence from tourist hotels in Tanzania. *Business Management Review*, 23(1), 31-53.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.
- Marin-Garcia, J. A., & Tomas, J. M. (2016). Deconstructing AMO framework: A systematic review. *Intangible Capital*, 12(4), 1040-1087.
- Muhamad. (2008). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif.* Jakarta : PT Raja Grafind Persada.
- Nazir, M. (2005). *Metode penelitian.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Noghani, F. (2021). Your Cognition, My Territory': Charismatic Leadersâ€™ Management of Follower Cognitive Dissonance. *Journal of Management Sciences*, 8(1), 1-21.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Osterloh, M., & Frey, B. (2000). Motivation, knowledge transfer and organizational forms. *Organaniz. Sci* (11) , 538-550.
- Phillips, V. D. (1998). Peatswamp ecology and sustainable development in Borneo. *Biodiversity & Conservation*, 7(5), , 651-671.
- Rajiani, I., & Kot, S. (2020). Javanese Indonesia: Human Resource Management issues in a uniquely collectivist culture. *Cultural Management*, 4(2), 9-21.
- Rajiani, I., Musa, H., & Hardjono, B. (2016). Research article ability, motivation and opportunity as determinants of green human resources management innovation. *Research Journal of Business Management*, 10(3), 51-57.
- Roy, M., & Therin, F. (2008). Knowledge acquisition and environmental commitment in SMEs Corporate Social Respons. *Environ. Manage* (15), 249-259.
- Škudienė, V., Vezeliene, G., & Stangej, O. (2020). *Transforming human resource management: innovative e-HRM value creation for multinational companies*. In Innovation Management Edward Elgar Publishing.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Waluyo, M. (2011). *Panduan dan Aplikasi Struktural Equation Modelling untuk Aplikasi Model dalam Penelitian Teknik Industri, Psikologi, Sosial dan Manajemen*. Jakarta: PT Indeks.
- Zedler, J. B. (2000). Progress in wetland restoration ecology. *Trends in ecology & evolution*, 15(10), 402-407.