

Kode>Nama Rumpun Ilmu	: 571/Manajemen
Bidang Fokus	: Sosial Humaniora
Klaster Penelitian	: Penelitian Utama

LAPORAN AKHIR
PENELITIAN PROGRAM DOSEN WAJIB MENELITI



**PENGEMBANGAN MODEL *GREEN HUMAN RESOURCE*
MANAGEMENT (GHRM) SEBAGAI UPAYA MEMPERTAHANKAN
WISATA SUNGAI DI BANJARMASIN**

TIM PENGUSUL:

Ketua	Prof. Dr. Sutarto Hadi, M.Si., M.Sc.	:	0031036601
Anggota	Dr. Ismi Rajiani, MM.	:	0721026603

Dibiayai oleh:

DIPA Universitas Lambung Mangkurat Tahun Anggaran 2023
Nomor : SP DIPA-023.17.2.677518/2023 tanggal 30 November 2022
Universitas Lambung Mangkurat
Sesuai dengan SK Rektor Universitas Lambung Mangkurat Nomor :
619/UN8/AM/2023
Tanggal 31 Mei 2023

UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
NOVEMBER, 2023

**HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN PROGRAM DOSEN WAJIB MENELITI**

Judul Penelitian : Pengembangan Model *Green Human Resource Management* (GHRM) Sebagai Upaya Mempertahankan Wisata Sungai Di Banjarmasin

Kode/Rumpun Ilmu : 571/Manajemen

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 yang Terlibat :

a. Nama Lengkap/NIM : Nur Laili As Syifa / 2010128220003

b. Nama Lengkap/NIM : Akhmad Hapis Ansari / 2110128210008

c. Nama Lengkap/NIM : Muhammad Ryan Dwi Aditiyas / 2110128310007

Lama Penelitian : 1 (satu) tahun

Biaya Penelitian

- diusulkan : Rp. 55.000.000, -

- dana institusi lain :-

Biaya Luaran Tambahan :-



Prof. Dr. Sunardi Basuki, Drs., M.Kes. AIFO
NIP. 19660331 19903 1 004

Banjarmasin, 20 September 2023
Ketua Pelaksana,

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

Menyetujui,
Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat,

Prof. Sunardi, S.Si, M.Sc, Ph.D.
NIP 19770820 200501 1 006

IDENTITAS DAN URAIAN UMUM

1. Judul Penelitian : Pengembangan Model *Green Human Resource Management* (GHRM) Sebagai Upaya Mempertahankan Wisata Sungai Di Banjarmasin

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, MM.	Anggota Pengusul	Pendidikan IPS	Universitas Lambung Mangkurat	20
3	Nur Laili As Syifa	Anggota	Pendidikan IPS	Universitas Lambung Mangkurat	20
4	Akhmad Hapis Ansari	Anggota	Pendidikan IPS	Universitas Lambung Mangkurat	20
5	Muhammad Ryan Dwi Adityas	Anggota	Pendidikan IPS	Universitas Lambung Mangkurat	20

3. Objek Penelitian (jenis material yang akan diteliti dan segi penelitian):
Objek penelitian difokuskan pada pengembangan model MSDM yang berwawasan lingkungan dan bagaimana hambatan yang terjadi dalam tataran praktik. Penerapannya dianalisis berdasarkan pada objek yang diteliti yaitu kelompok sosial pada pengelola destinasi wisata di bantaran sungai kota Banjarmasin.
4. Masa Pelaksanaan:
Mulai Tahun: 2023
Berakhir tahun: 2023
5. Usulan Biaya:
Tahun ke-1: Rp 55.000.000,-

6. Lokasi Penelitian (Lab/Studio/Lapangan):
Seluruh pengelola destinasi wisata di bantaran sungai kota Banjarmasin
7. Instansi lain yang terlibat (jika ada, dan uraikan apa kontribusinya)
8. Temuan yang ditargetkan (produk atau masukan untuk kebijakan):
Model *Green Human Resource Management* (GHRM) Sebagai Upaya Mempertahankan Wisata Sungai Di Banjarmasin.
9. Kontribusi mendasar pada suatu bidang ilmu:
Penelitian ini diharapkan dapat mendukung pola manajemen sumber daya manusia yang berwawasan lingkungan sehingga ideal dipraktikkan pada pengelola destinasi wisata sungai di Banjarmasin.
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

Upaya untuk mengembangkan pariwisata sungai di Banjarmasin dengan pendekatan *Green Human Resource Management* (GHRM) menjadi semakin penting dalam konteks keberlanjutan. Langkah praktis harus diambil, dimulai dengan penilaian komprehensif kondisi saat ini dan identifikasi kesenjangan dalam praktik berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan mix method dalam desainnya. Oleh karena itu, dalam penguraiannya dilakukan dengan tahapan sekuensial. Penelitian direncanakan dilakukan pada April 2023 s.d September 2023. Adapun lokasi penelitian diidentifikasi berdasarkan destinasi wisata sungai di Banjarmasin. Hasil penelitian mendeskripsikan keterlibatan pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, masyarakat lokal, operator pariwisata, dan organisasi lingkungan, memiliki peran sentral dalam membentuk kebijakan dan praktik GHRM yang efektif. Selanjutnya, perlu dikembangkan kebijakan dan prosedur GHRM yang jelas yang mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, pelatihan, keterlibatan karyawan, dan kepatuhan lingkungan. Mengikutsertakan karyawan dalam inisiatif keberlanjutan dan memantau kinerja lingkungan adalah langkah kunci untuk mengukur kemajuan menuju tujuan keberlanjutan. Kolaborasi dengan kelompok lingkungan dan pelestari budaya lokal, serta promosi pariwisata sungai yang berkelanjutan, akan membantu memperkuat upaya ini. Implementasi GHRM memiliki potensi untuk menciptakan industri pariwisata sungai yang berkelanjutan di Banjarmasin, menguntungkan masyarakat lokal dan melestarikan lingkungan sungai yang berharga. Melalui langkah-langkah ini, GHRM dapat menjadi fondasi yang kuat dalam membimbing pariwisata sungai Banjarmasin menuju masa depan yang berkelanjutan dan ramah lingkungan.

Kata Kunci: Pariwisata Sungai, *Green Human Resource Management* (GHRM), dan Keberlanjutan Lingkungan

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
IDENTITAS DAN URAIAN UMUM.....	ii
RINGKASAN.....	iv
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Luaran Penelitian.....	7
BAB II RENSTRA PENELITIAN.....	9
BAB III TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
B. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Ramah Lingkungan.....	15
C. Pariwisata; Definisi dan Jenis.....	24
BAB IV METODE PENELITIAN	28
A. Metode Penelitian	28
B. Uji Coba Instrumen.....	32
C. Analisis Data.....	35
BAB V HASIL DAN LUARAN PENELITIAN.....	37
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	37
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan	39
C. Luaran Penelitian.....	56
BAB VI RENCANA TAHAPAN SELANJUTNYA	Error! Bookmark not defined.
BAB VII SIMPULAN DAN SARAN.....	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN.....	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pola volatilitas iklim memicu tekanan dari badan internasional, badan pengatur nasional dan regional serta Organisasi Non-Pemerintah (LSM) pada perusahaan untuk beralih ke mekanisme bisnis yang ramah lingkungan untuk mencegah perubahan iklim dan degradasi ekologis (Pambudi dkk., 2023). Strategi dan proses inovasi hijau telah menjadi pusat perhatian dalam mitigasi iklim global dan agenda konservasi lingkungan (Ahmed et al., 2023). Oleh karena itu, go green saat ini telah menjadi standar emas, terutama di bidang manajemen (Zhang dkk, 2023), mengarah ke penelitian yang berkembang tentang kegiatan manajemen hijau (Muisyoet al., 2022).

Dengan latar belakang ini, ada kekhawatiran yang meningkat untuk memasukkan konservasi dan manajemen lingkungan ke dalam manajemen sumber daya manusia karena manajemen sumber daya manusia diyakini memiliki prospek besar untuk mengintegrasikan isu-isu keberlanjutan (Tanova & Bayighomog, 2022). Integrasi inovasi dan praktik hijau ke dalam kegiatan inti manajemen sumber daya manusia telah disebut manajemen sumber daya manusia hijau (GHRM) (Awan et al., 2022).

Green Human Resource Management (GHRM) adalah perpaduan antara pengelolaan lingkungan dan praktik yang datang dengan manajemen sumber daya manusia (HRM) (Zhu et al., 2021). Ini adalah satu cara organisasi dapat maju dengan mengurangi biaya operasional sambil mempertahankan karyawan yang berharga untuk produktivitas yang lebih tinggi, manajemen yang efisien, dan pada akhirnya mendapatkan keunggulan kompetitif. GHRM berkonsentrasi pada penggunaan prosedur dan pedoman manajemen sumber daya manusia untuk memastikan penggunaan sumber daya yang berkelanjutan dan dengan penuh semangat mendorong lingkungan (Yasin & Atif, 2023).

Biasanya, proses penghijauan ditargetkan pada penggunaan energi secara cerdas dengan biaya rendah dan pemborosan yang rendah (Bombiak, 2020). Untuk membangun lanskap bisnis hijau dan efisiensi pendirian bisnis, manajer sumber daya manusia harus berusaha untuk mengoptimalkan alokasi sumber daya. Sebagian besar organisasi semakin menyadari fakta bahwa mengembangkan integritas sosial yang kuat membutuhkan rasa tanggung jawab yang ramah lingkungan (Pan et al., 2021). Akibatnya, sebagian besar perusahaan bisnis telah mengalihkan perhatian mereka ke lingkungan, kesadaran hijau karyawan dan perilaku hijau dalam operasi bisnis mereka yang sering digembalakan oleh

prosedur lingkungan yang ketat. Oleh karena itu, organisasi telah menemukan bahwa untuk mencapai keberlanjutan jangka panjang,

Sementara itu, merancang dan menerapkan GHRM yang efektif menuntut keputusan kebijakan manajemen puncak yang terpadu. Oleh karena itu, ada kebutuhan akan komitmen sumber daya untuk memasukkan faktor lingkungan ke dalam pengumpulan dan keputusan perekrutan dan pelatihan keterampilan di lapangan atau di tempat kerja tentang praktik ramah lingkungan dan skema penilaian kinerja ramah lingkungan. Dengan kata lain, berupaya mengubah karyawan normal menjadi pekerja hijau untuk mencapai tujuan ramah lingkungan dan lingkungan perusahaan, yang mendefinisikan konsep hijau secara keseluruhan (Agarwal & Kapoor, 2022).

Pelatihan dan pengembangan karyawan untuk sepenuhnya memahami nilai lingkungan adalah tanggung jawab manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia hijau disebut sebagai potensi keuntungan ganda dari pelestarian lingkungan dan peluang ekonomi. Untuk tujuan ini, Edwards (2021) telah mengindikasikan bahwa perusahaan harus berusaha menyeimbangkan pertumbuhan mereka dengan melestarikan dan melindungi lingkungan.

Ini, penulis berpendapat, akan pergi jauh untuk memajukan profitabilitas perusahaan bisnis.

Namun, mengadopsi dan mengimplementasikan GHRM bukannya tanpa tantangan, terutama di negara berkembang seperti Indonesia. Negara berkembang biasanya dilanda banyak kelemahan ekonomi dan sosial-budaya yang membuat adopsi komprehensif praktik hijau menjadi terlalu menakutkan. Beberapa departemen fungsional atau yang ditunjuk dalam beberapa perusahaan menerapkan praktik hijau, sebagian besar karena biaya (Esfahbodi et al., 2023). Ini karena kinerja keuangan dan ekonomi yang buruk yang dapat dikaitkan dengan berbagai alasan seperti reformasi politik yang tidak efektif, pasar keuangan yang kurang berkembang, kinerja sektor publik yang buruk, dan pembatasan perdagangan.

Selain itu, ketidakstabilan politik di sebagian besar negara berkembang telah menyebabkan konflik, destabilisasi sosial, dan peningkatan migrasi (Mousa dan Othman, 2020). Agar adopsi dan implementasi GHRM menjadi efektif dan efisien, hambatan dalam implementasinya harus diakui dan dihilangkan terlebih dahulu (Kodua et al., 2022). Meskipun penelitian ekstensif telah dilakukan tentang hambatan adopsi dan

implementasi GHRM, di bagian lain dunia, subjek kritis ini hanya mendapat sedikit perhatian di Indonesia (Rajiani et al., 2022).

Ada kesenjangan penelitian dalam literatur tentang hambatan GHRM dan faktor adopsi di negara berkembang. Kesenjangan pengetahuan ini perlu diisi untuk lebih memahami tantangan eksistensial terhadap adopsi GHRM dan bagaimana hambatan ini dapat diatasi secara strategis untuk kelestarian lingkungan dan pembangunan ekonomi (Obeidat et al., 2023). Selain itu, data tersebut akan menawarkan pembuat kebijakan dan pengusaha bisnis di negara berkembang wawasan yang sangat berharga untuk memanfaatkan peluang dalam inovasi manajemen sumber daya manusia hijau di tengah tantangan yang ada.

Berdasarkan temuan penelitian di atas, terkait adopsi praktik GHRM di beberapa negara, maka penelitian ini memberikan fokus terhadap model pengembangan GHRM yang ideal guna mempertahankan wisata sungai. Hal ini berkesesuaian dengan karakteristik wilayah Banjarmasin serta pengembangan visi keilmuan Universitas Lambung Mangkurat. Ditinjau dari karakteristik wilayah yakni Banjarmasin, wisata sungai dituliskan dalam Peraturan Walikota. 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 model GHRM untuk wisata sungai. Adapun kelompok sosial yang terlibat meliputi; Dinas Pariwisata Pemuda dan Olah Raga Kota Banjarmasin, Kelompok Sadar Wisata, dan Penduduk di sekitaran destinasi wisata. Adapun judul yang diajukan proposal penelitian ini **Pengembangan Model *Green Human Resource Management (GHRM)* Sebagai Upaya Mempertahankan Wisata Sungai Di Banjarmasin.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi wisata sungai di Banjarmasin?
2. Bagaimana praktik GHRM dalam pengelolaan wisata sungai di Banjarmasin?
3. Apa saja hambatan penerapan GHRM dalam pengelolaan wisata sungai di Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah;

1. Mendeskripsikan kondisi wisata sungai di Banjarmasin.
2. Mendeskripsikan praktik GHRM dalam pengelolaan wisata sungai di

Banjarmasin.

3. Menjelaskan hambatan penerapan GHRM dalam pengelolaan wisata sungai di Banjarmasin.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut;

1. Bagi Peneliti dan Lembaga

Dapat diharapkan memberikan masukan terhadap pengembangan model MSDM yang berwawasan lingkungan. Di samping itu, sebagai penguatan terhadap pencapaian visi Lembaga Universitas Lambung Mangkurat yakni berdaya saing dan unggul di lahan basah.

2. Bagi Pemerintah

Masukan terhadap pengelolaan wisata sungai di Banjarmasin, sehingga pemangku kebijakan dapat menyesuaikan luaran aturan dan kebijakan yang tepat guna, khususnya pada masalah lingkungan.

E. Luaran Penelitian

No	Jenis Luaran			
	Kategori	Sub Kategori	Wajib	Tambahan
1	Artikel ilmiah dimuat di Jurnal ²⁾	Internasional Bereputasi	Published	Accepted (Ada)
2	Artikel ilmiah dimuat di prosiding ³⁾	Nasional Terakreditasi	Accepted	Accepted (Ada)
3	<i>Invited speaker</i> dalam temu ilmiah ⁴⁾	Internasional Terindeks	Accepted	Accepted (Ada)

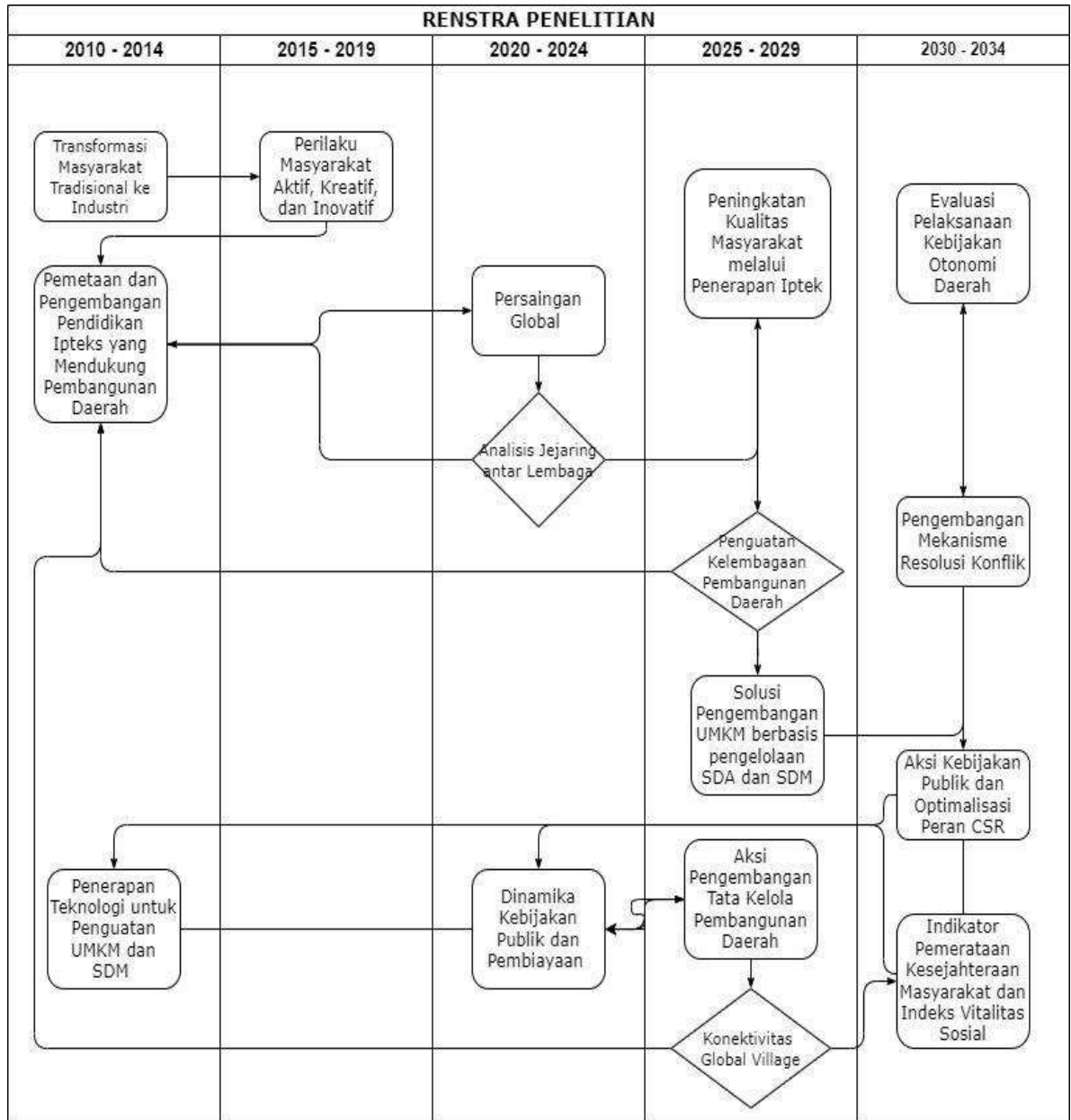
No	Jenis Luaran			
	Kategori	Sub Kategori	Wajib	Tambahan
		Nasional	Tidak Ada	Tidak Ada
4	<i>Visiting lecturer</i> ⁵⁾	Internasional	Tidak Ada	Tidak Ada
5	Hak Kekayaan Intelektual (HKI) ⁶⁾	Paten	Tidak Ada	Tidak Ada
		Paten Sederhana	Tidak Ada	Tidak Ada
		Hak Cipta	Ada	Sertifikat
		Merek Dagang	Tidak Ada	Tidak Ada
		Rahasia Dagang	Tidak Ada	Tidak Ada
		Desain Produk Industri	Tidak Ada	Tidak Ada
		Indikasi Geografis	Tidak Ada	Tidak Ada
		Perlindungan Varietas Tanaman	Tidak Ada	Tidak Ada
		Perlindungan Topografi Sirkuit Terpadu	Tidak Ada	Tidak Ada
6	Teknologi Tepat Guna ⁷⁾		Tidak Ada	Tidak Ada
7	Model/purwarupa/ desain/karya seni/ rekayasa sosial ⁸⁾		Tidak Ada	Tidak Ada
8	Buku ajar ISBN ⁹⁾		Ada	Cetak
9	Tingkat Kesiapan Teknologi (TKT) ¹⁰⁾		Ada	Video

BAB II

RENSTRA PENELITIAN

Berdasarkan Rencana Induk Penelitian (RIP) Universitas Lambung Mangkurat sebagai acuan jalannya penelitian. RIP ULM 2020 - 2024 disampaikan sebagai arah kebijakan untuk menjadikan ULM sebagai pusat pengembangan lahan basah di Asia Pasifik tahun 2027. Keragaman bidang keilmuan yang terwujud di Program Studi hingga pusat studi mengerucutkan unggulan Lingkungan Lahan Basah dengan 6 (enam) fokus bidang, yaitu; 1) Kemandirian dan Ketahanan Pangan dan Kesehatan; 2) Ketahanan Energi, Material Maju, dan Infrastruktur; 3) Pengelolaan SDA, Lingkungan, dan bencana; 4) Pendidikan dan Seni Budaya; 5) Teknologi Informasi dan Komunikasi; 6) Sosial Humaniora. Renstra penelitian yang dikembangkan oleh peneliti dieksplorasi dengan pendekatan transdisipliner. Ketua peneliti memiliki keahlian di bidang Pendidikan Matematika Realistis dan Anggota peneliti bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia. Peneliti memunculkan isu praktik MSDM berwawasan lingkungan sebagai proses inovasi. Hal ini tentunya berhubungan dengan visi lembaga, memajukan pemahaman terhadap konsepsi lingkungan lahan basah. Renstra penelitian diuraikan berdasarkan *roadmap* peneliti sebagai berikut;

Gambar 2.1 Roadmap Penelitian Peneliti



Berdasarkan roadmap penelitian di atas, saat ini peneliti berada Dinamika Kebijakan Publik dan Pembiayaan. Ditinjau dari bidang keilmuan kedua

peneliti, penelitian ini dimaksudkan berkontribusi terhadap analisis MSDM yang ideal dalam satu organisasi. Kemudian, jika dianalisis berdasarkan Tingkat Kesiapan Teknologi (TKT) telah dilakukan studi pendahuluan terkait teknologi yang digunakan untuk menunjang praktik MSDM di Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Selatan. Namun, tentunya hal ini belum mampu mendeskripsikan secara komprehensif bagaimana keterkaitannya dengan perspektif Green MSDM. Oleh karena itu, diperlukan tinjauan kritis dan empiris untuk menguraikan hal tersebut melalui penelitian ini.

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

A. 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 diperhatikan 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).

B. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Ramah Lingkungan

Terminologi “hijau” dalam manajemen berarti kegiatan yang ramah lingkungan. Tujuan utama dari kegiatan hijau organisasi adalah untuk mengurangi efek merusak dari kegiatan mereka terhadap lingkungan, dan Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (GHRM) sebagai sebuah konsep berada di bawah ini. Obereder et al. (2023) mendefinisikan GHRM sebagai menggabungkan pengelolaan lingkungan ke dalam pengelolaan sumber daya manusia. Jabbour et al., (2019) telah mengindikasikan bahwa praktik hijau dalam manajemen sumber daya manusia tercermin dalam GHRM.

Prinsip dan praktik sumber daya manusia yang disesuaikan dengan tiga dasar keberlanjutan, yaitu memiliki keseimbangan antara lingkungan, masyarakat, dan ekonomi, sehingga dampak negatif perusahaan terhadap lingkungan berkurang (Masud et al., 2022). Menurut Roscoe et al., (2022), praktik GHRM yang menjaga suasana tempat kerja tidak berbahaya bagi karyawan. Juga, dibuktikan dalam penelitian Rajiani et al., (2016) bahwa karyawan menjadi berorientasi pada lingkungan melalui praktik GHRM, dan ini bermanfaat bagi alam, masyarakat, individu, dan bisnis.

GHRM di Asia merupakan pengembangan baru yang menggabungkan pengelolaan lingkungan dan pembangunan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja organisasi (Memon et al., 2022). Saat ini, masalah perlindungan lingkungan telah menjadi sangat penting dalam lanskap bisnis (Zhao et al., 2022), di mana perusahaan mencari solusi untuk mengurangi dampak lingkungan yang berbahaya sambil meningkatkan keberlanjutan. Banyak peneliti hijau telah menyelidiki berbagai kendala dan tantangan untuk adopsi dan implementasi GHRM. Studi sebelumnya telah menunjukkan hambatan ini ada di negara maju dan berkembang (Kodua et al., 2022).

Literatur terkini tentang hambatan dalam penerapan praktik GHRM cukup sedikit, terutama di negara berkembang. Dalam penelitiannya, Islam et al. (2020) mengidentifikasi kurangnya pengetahuan dan keterampilan manajemen lingkungan di antara karyawan, terutama manajer, sebagai hambatan penerapan praktik GHRM oleh perusahaan. Akibatnya, Perusahaan Perbankan Hong Kong dan Shanghai menyerukan lebih banyak pendidikan dan pelatihan dalam pengelolaan lingkungan (Taman & Savelyeva, 2022). Bui et al., (2022) telah menegaskan bahwa ketiadaan dan ketidakcukupan keahlian dalam pengelolaan lingkungan dapat mengakibatkan pemborosan

waktu dan ketidakmampuan serta pengurangan pendapatan keuangan. Ketiadaan dan ketidakcukupan kursus hijau di perguruan tinggi secara global adalah hambatan lain untuk implementasi praktik manajemen sumber daya manusia hijau (Ali et al., 2022).

Juszczyk et al. (2022) juga melaporkan implikasi finansial yang sangat besar dari pemasangan infrastruktur teknologi untuk praktik hijau yang efektif di perusahaan. Ini dikonfirmasi oleh studi penelitian (Huo et al., 2022), yang juga menunjukkan tidak adanya manfaat finansial dari praktik GHRM di beberapa perusahaan, dan ini dapat berdampak negatif pada aktivitas perusahaan lainnya. Juga, biaya praktik dan program ramah lingkungan serta kurangnya karyawan dan dukungan manajemen puncak telah diakui sebagai hambatan kritis dalam penerapan praktik GHRM (Agarwal & Kapoor, 2022). Oleh karena itu, tanpa syarat bahwa implementasi GHRM datang dengan pengeluaran melihat biaya yang terlibat dalam pelatihan dan pengembangan hijau (Liu & Zhang, 2022).

Penelitian yang dilakukan terhadap manajer Iran berfokus pada faktor budaya, manajerial, teknologi, dan SDM yang mempengaruhi implementasi GHRM (Sabokro et al., 2021). Hasil studi menetapkan bahwa tantangan utama implementasi GHRM adalah kurangnya

strategi komprehensif untuk implementasi manajemen sumber daya manusia hijau dan ketidakjelasan nilai hijau. Perlawanan dari karyawan juga merupakan salah satu hambatan penting untuk pengelolaan sumber daya manusia hijau. Saran menunjukkan bahwa hambatan terpenting yang dihadapi banyak perusahaan saat ini adalah melibatkan karyawan dalam mengatasi masalah ekologis (Ansari et al., 2021). Faktor teknologi seperti kurangnya struktur manajemen sumber daya manusia hijau ternyata signifikan, sedangkan tidak memahami kebijakan hijau dan ketidakcukupan pengetahuan di antara faktor SDM adalah penting.

Dalam studi mereka, Arslan dkk., (2022) memandang tekanan dan penolakan karyawan sebagai hambatan penerapan GRK. Keterlibatan karyawan dan penerimaan kebijakan hijau merupakan pendekatan yang efektif untuk keberlanjutan. Ini juga membutuhkan kepatuhan karyawan terhadap aturan formal organisasi. Beberapa kebijakan tersebut antara lain pengurangan konsumsi listrik atau kertas di lingkungan kerja. Dari analisis mereka, faktor budaya seperti ambiguitas nilai hijau dan faktor terkait teknologi, seperti kesulitan menerima teknologi hijau, memiliki prioritas lebih besar. Tidak adanya strategi yang komprehensif untuk implementasi manajemen sumber

daya manusia hijau yang merupakan faktor manajemen, dan pemahaman yang terbatas tentang rencana dan prosedur hijau di antara faktor-faktor yang terkait dengan staf memiliki signifikansi yang maksimal. Anjum dkk., (2022) mengamati bahwa tidak adanya kepentingan dan kompleksitas inisiatif hijau merupakan hambatan bagi GHRM.

Malik et al., (2020) menyampaikan kurangnya pengetahuan, ketidakcukupan, keraguan, penentangan terhadap perubahan dapat mengakibatkan tidak tertariknya pengelolaan sumber daya manusia yang ramah lingkungan. Irani & Kilic (2022) juga menetapkan bahwa ketidakcukupan dukungan teknologi merupakan hambatan implementasi HRM hijau, dimana kurangnya dukungan mungkin karena kesulitan penerimaan teknologi. Peneliti juga menyatakan bahwa tidak adanya dukungan dari pemangku kepentingan menjadi kendala dalam implementasi green HRM. Kilic (2022) juga menetapkan bahwa ketidakcukupan dukungan teknologi merupakan kendala implementasi HRM hijau, dimana kurangnya dukungan mungkin karena kesulitan penerimaan teknologi. Peneliti juga menyatakan bahwa tidak adanya dukungan dari pemangku kepentingan menjadi kendala dalam implementasi green HRM. Kilic (2022) juga menetapkan

bahwa ketidakcukupan dukungan teknologi merupakan kendala implementasi HRM hijau, dimana kurangnya dukungan mungkin karena kesulitan penerimaan teknologi. Peneliti juga menyatakan bahwa tidak adanya dukungan dari pemangku kepentingan menjadi kendala dalam implementasi green HRM.

Mendy et al., (2020), dalam penelitiannya menunjukkan dua kelompok faktor yang mempengaruhi implementasi GHRM. Ini adalah faktor internal yang terdiri dari kepribadian, perilaku dan pola asuh, pengetahuan individu, budaya organisasi, dan faktor eksternal termasuk kesenjangan digital, pendidikan, dan pelatihan. Baah et al. (2021) menunjukkan bahwa kinerja lingkungan perusahaan meningkat setiap kali ada tekanan pemangku kepentingan pada isu-isu yang berkaitan dengan lingkungan. Namun, Investigasi empiris Kumar et al., (2020) menunjukkan bahwa kurangnya tekanan pemangku kepentingan dalam menerapkan praktik GHRM telah menjadi rintangan kritis untuk adopsi GHRM. Bombiak (2020) juga menyatakan dukungan untuk pernyataan ini. Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Sabokroet al., (2021), ketidakhadiran sistem SDM perusahaan ditekankan oleh salah satu peserta yang berkomentar dengan tepat tentang perlunya memasukkan masalah lingkungan ke

dalam proses SDM. Sebuah perusahaan di Jerman juga menekankan tidak adanya penggabungan proses SDM dengan rencana operasional oleh manajer restoran dan pekerja garis depan. Memiliki perpaduan lengkap antara rencana, strategi, dan aktivitas keberlanjutan di semua tingkatan perusahaan sangat penting untuk pertumbuhannya.

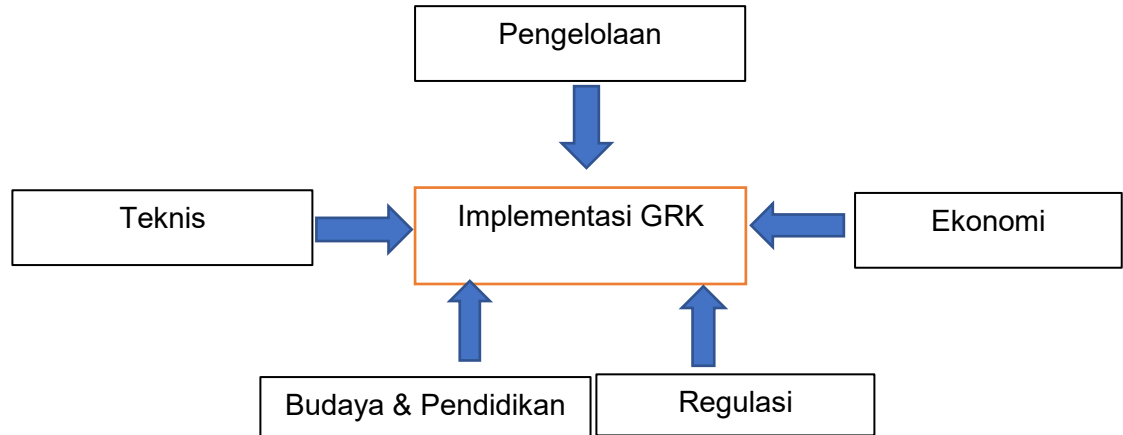
Kebijakan pemerintah berkontribusi besar terhadap keberhasilan inisiatif hijau (Leong & Howlett, 2022). Namun, pembuat kebijakan merasa sulit untuk mengatasi hal ini. Selanjutnya, dalam pandangan Baah et al. (2021), kurangnya peraturan dan undang-undang pemerintah merupakan hambatan yang ada dalam konteks ekonomi berkembang. Masyarakat Kalimantan Selatan dikenal dengan budaya sungai yang unik berbeda dengan budaya agraris atau pedalaman dengan daya tanggap yang kuat terhadap kepemilikan tanah. Sungai bukan hanya sebagai sumber air tetapi juga orientasi dan identitas kehidupan karena banyak kegiatan sehari-hari dilakukan di sungai, mulai dari mandi, mencuci, menangkap ikan, berdagang, dan menyediakan jalur transportasi hingga tempat bermain anak-anak (Hidayat et al., 2022). Meski masyarakat perkotaan terkesan sudah meninggalkan budaya sungai, namun tiga produk budaya sungai—pasar terapung, angkutan sungai, dan rumah terapung—masih

dipertahankan hingga saat ini oleh pemerintah setempat sebagai daya tarik wisata. Pemerintah daerah telah menerapkan beberapa kebijakan dan mendorong masyarakat untuk membantu menjaga warisan lokal ini termasuk praktek GRK. Namun seperti dicatat oleh Trullen et al. (2020), kita masih tahu sedikit tentang hubungan dan interaksi di antara para pelaku HRM dan bagaimana hubungan ini berdampak pada persepsi karyawan tentang HRM. Membangun pendekatan relasional, kami mengusulkan mengadopsi perspektif pertukaran untuk memahami implementasi HRM.

Berdasarkan teori pertukaran sosial Blau, Kou et al., (2022) berpendapat bahwa implementasi HRM dapat dipahami sebagai suatu proses sosial yang pelaksanaannya bergantung pada hubungan pertukaran sosial antar aktor HRM. Aktor-aktor ini dituntut untuk bekerja sama dan berinteraksi agar praktik HRM dapat diimplementasikan dalam organisasi. Melalui interaksi, aktor HRM terlibat dalam pertukaran timbal balik yang menghasilkan pola kewajiban timbal balik di antara pihak, dan tindakan ini 'bergantung pada reaksi yang bermanfaat dari orang lain. Pertukaran dan hubungan sosial ini menghasilkan karyawan yang merasakan kehadiran praktik

HRM, yang dapat mereka balas dengan berkomitmen secara efektif terhadap organisasi (Liu & Qi, 2022).

Gambar 1. Kerangka Teoritis



Berdasarkan kerangka teoritis kami berhipotesis:

1. Faktor manajemen secara signifikan mempengaruhi keberhasilan penerapan GHRM di mata karyawan.
2. Faktor teknis secara signifikan mempengaruhi keberhasilan implementasi GHRM dalam pandangan karyawan.
3. Faktor ekonomi secara signifikan mempengaruhi keberhasilan penerapan GHRM dalam pandangan karyawan.
4. Faktor budaya dan pendidikan secara signifikan mempengaruhi keberhasilan implementasi GHRM di mata karyawan.
5. Faktor regulasi secara signifikan mempengaruhi keberhasilan penerapan GHRM dalam pandangan karyawan

C. Pariwisata; Definisi dan Jenis

Pariwisata adalah perpindahan orang untuk sementara dan dalam jangka waktu pendek ke tujuan-tujuan di luar tempat dimana mereka biasa hidup dan bekerja dan juga kegiatan-kegiatan mereka selama tinggal di suatu tempat tujuan (Pitana, 2002). Pariwisata adalah kegiatan perpindahan orang untuk sementara waktu ke destinasi di luar tempat tinggal dan tempat bekerjanya dan melaksanakan kegiatan selama di destinasi dan juga penyiapan fasilitas untuk memenuhi kebutuhan mereka. Pariwisata berasal dari dua kata yaitu *Pari* dan *Wisata* (Pendit, 1994). *Pari* dapat diartikan sebagai banyak, berkali-kali, berputar-putar atau lengkap. Sedangkan *Wisata* dapat diartikan sebagai perjalanan atau bepergian yang dalam hal ini sinonim dengan kata "*reavel*" dalam bahasa Inggris (Yoeti, Pengantar Ilmu Pariwisata, 1996). Atas dasar itu maka kata "*pariwisata*" dapat juga diartikan sebagai perjalanan yang dilakukan berkali-kali atau berputar-putar dari suatu tempat ketempat yang lain yang dalam bahasa Inggris disebut juga dengan istilah "*Tour*" (Suwantoro, 2004).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 10 tahun 2009 tentang kepariwisataan, bahwa keadaan alam, flora, dan fauna sebagai karunia tuhan yang maha esa, serta peninggalan sejarah, seni, dan juga budaya yang dimiliki bangsa Indonesia merupakan sumber daya dan modal

pembangunan kepariwisataan untuk peningkatan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat sebagaimana terkandung dalam Pancasila dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Pitana, 2002). Berdasarkan definisi pariwisata diatas maka disimpulkan bahwa kegiatan pariwisata mempunyai ciri sebagai berikut:

1. Terdapat dua lokasi yang saling terkait yaitu daerah asal dan juga daerah tujuan (destinasi).
2. Daerah tujuan pasti memiliki objek dan juga daya tarik wisata.
3. Daerah tujuan pasti memiliki sarana dan prasarana pariwisata.
4. Pelaksana perjalanan ke daerah tujuan dilakukan dalam waktu sementara.
5. Terdapat dampak yang ditimbulkan, khususnya daerah tujuan sosial, budaya, ekonomi, dan lingkungan (Yoeti, 1979; Suwanto, 2004).

Seorang atau sekelompok orang yang melakukan perjalanan wisata biasanya sekedar untuk refreshing dan untuk berjalan-jalan. Selain dari itu ada yang melakukan perjalanan wisata dengan kegiatan berupa urusan bisnis ke suatu daerah tertentu. Ada beberapa jenis pariwisata yang berdasarkan tujuan seseorang atau sekelompok orang yang melakukan perjalanan wisata. Jenis wisata dibagi menjadi beberapa jenis yakni sebagai berikut:

1. Wisata Kuliner; Wisata ini tidak semata-mata hanya untuk mengenyangkan dan memanjakan perut dengan aneka ragam masakan khas dari daerah tujuan wisata, tetapi juga mendapatkan pengalaman yang menarik juga menjadi motivasinya.
2. Wisata Olahraga; Wisata ini memadukan kegiatan olahraga dengan kegiatan wisata. Kegiatan dalam wisata ini dapat berupa kegiatan olahraga yang aktif mengharuskan wisatawan melakukan gerakan olah tubuh secara langsung. Kegiatan yang lain disebut kegiatan pasif. Dimana wisatawan tidak melakukan gerak olah tubuh, tetapi menjadi penikmat dan menjadi pecinta olahraga saja.
3. Wisata Komersial; Wisatawan yang melakukan perjalanan untuk mengunjungi pameran dan pekan raya yang bersifat komersial seperti pameran industri, pameran dagang dan sebagainya.
4. Wisata Bahari; Perjalanan yang banyak dikaitkan dengan dengan olahraga air seperti danau, pantai, air laut.
5. Wisata Industri; Perjalanan yang dilakukan oleh rombongan mahasiswa atau pelajar, orang awam ke suatu tempat perindustrian dengan maksud dan tujuan untuk mengadakan penelitian.

6. Wisata Bulan Madu; Suatu perjalanan yang dilakukan bagi pasangan pengantin baru yang sedang berbulan madu dengan fasilitas khusus dan tersendiri demi kenikmatan perjalanan.
7. Wisata Cagar Alam; Jenis wisata yang banyak diselenggarakan oleh agen atau biro perjalanan yang mengkhususkan usaha dengan mengatur wisata ke tempat atau cagar alam, Taman lindung, pegunungan, hutan daerah dan sebagainya, yang kelestariannya dilindungi oleh Undang-Undang (Suryo, 2012).

Dalam penelitian ini, konsep pariwisata difokuskan pada pariwisata berbasis sungai. Hal ini jika ditinjau secara teoritis merupakan bagian dari wisata bahari. Pariwisata berbasis sungai merupakan satu pengembangan wisata di wilayah Banjarmasin. Perihal ini didasari oleh Banjarmasin dijuluki sebagai kota 1.000 sungai. Total sungai ada 102 dan 3 yang besar yakni Sungai Barito, Sungai Martapura dan Sungai Kuin.

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Literatur terkait dilakukan untuk mengidentifikasi hambatan implementasi GRK dan bagaimana pengembangan model GHRM. Pada tahap pertama, wawancara pribadi diberikan kepada dua puluh ahli dalam manajemen sumber daya manusia dan manajemen lingkungan untuk mendapatkan hambatan unik di Indonesia. Strategi pengambilan *snowball* menggunakan jaringan penulis dan *platform* media sosial, kuesioner berbasis web diberikan kepada responden yang lebih besar di Banjarmasin, Indonesia, dari tanggal 01 Mei hingga 01 Juli 2023 dengan target enam ratus (600) responden.

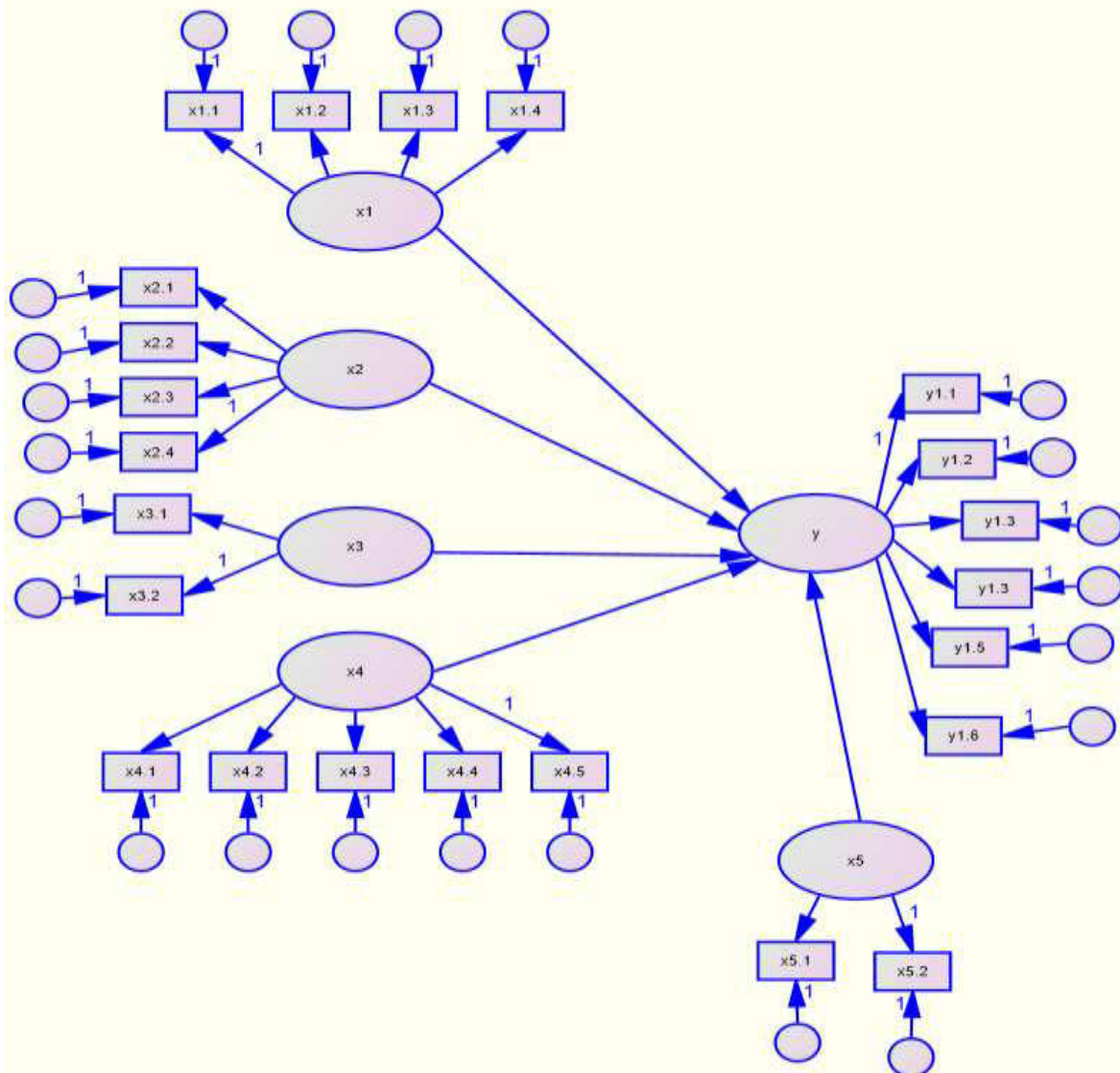
Faktor manajemen diadaptasi dari Sabokroet al., (2021), Ansari et al., (2021) dan Kodua et al., (2022); berisi 4 (empat) item. Item tersebut adalah kurangnya dukungan dari manajemen puncak (X1.1), ketidakmampuan untuk terlibat dengan karyawan dalam mengatasi masalah lingkungan (X1.2), tidak adanya rencana komprehensif untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan (X1.3), dan kurangnya dari sistem SDM perusahaan (X1.4). Kuesioner dari Irani & Kilic (2022) dan Kodua et al. (2022) digunakan untuk menilai faktor teknis.

Instrumen tersebut mencakup empat skala: Kurangnya infrastruktur manajemen sumber daya manusia hijau (X2.1), kompleksitas dan kesulitan penerimaan teknologi hijau (X2.2), ketidakcukupan dukungan teknologi (X2.3), dan kurangnya keahlian di bidang lingkungan. manajemen (X2.4). Faktor ekonomi menggunakan 2 (dua) item yang diadaptasi dari studi Bombiak (2020). Item tersebut adalah: kurangnya sumber daya keuangan (X3.1), dan biaya implementasi (X3.2).

Faktor budaya dan pendidikan menggunakan lima (5) item dari kajian Gupta (2018), dan Amrutha & Geetha (2020). Item tersebut adalah kurangnya minat karena kompleksitas inisiatif hijau (X4.1), kurangnya budaya hijau (X4.2), tidak adanya dan tidak memadainya kursus hijau (X4.3), kurangnya pengetahuan pengelolaan lingkungan (X4.4), dan ketidakjelasan nilai hijau (X4.5). Dua item dari kajian Baah et al., (2021): kurangnya dukungan pemangku kepentingan (X5.1) dan kurangnya kebijakan dan peraturan pemerintah (X5.2) digunakan untuk menilai faktor regulasi. Kami menerapkan studi tentang Bos-Nehles & Meijerink (2018) untuk mengukur persepsi karyawan terhadap kehadiran enam (6) praktik HRM: penempatan staf (Y1.1), pelatihan (Y1.2), manajemen kinerja (Y1.3), kompensasi dan tunjangan (Y1.4), desain pekerjaan (Y1.5), dan partisipasi (Y1.6).

Skala Likert lima poin digunakan untuk mengukur harapan responden atau ekspresi dari pengalaman yang mereka rasakan pada semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis data tahap pertama adalah statistik deskriptif untuk menjelaskan profil responden penelitian dan kesan umum responden terhadap variabel. Bagian kedua dari analisis adalah Analisis Faktor di bawah Pemodelan Persamaan Struktural untuk menyederhanakan faktor menjadi komponen umum dengan mempertahankan pemuatan faktor 0,50 atau lebih tinggi dalam model (Hair et al., 2020). Keandalan analisis ini dievaluasi dengan menghitung koefisien alpha Cronbach yang harus melebihi 0,60 (Bonett & Wright, 2015). Probabilitas masing-masing jalur efek langsung dan tidak langsung diperiksa selama pengujian hipotesis. Probabilitas setiap jalur harus 0. Model lengkap dari penelitian ini digambarkan pada gambar 4.1.

Gambar 2 Model Penelitian Lengkap



B. Uji Coba Instrumen

Penelitian ini menggunakan satu variabel yaitu hambatan GRK dan model GHRM dengan total pernyataan 36 item. Uji coba dilakukan dengan menyebarkan kuesioner awal dengan 36 pertanyaan untuk 50 responden Untuk memperoleh data dari variabel tersebut, peeliti menggunakan kuesioner sebagai alat ukur atau alat untuk memperoleh jawaban dari responden. Untuk menilai kualitas kuesioner, maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas merupakan pengujian untuk mengetahui valid tidaknya setiap item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner. Item dinyatakan valid jika nilai r hitung item lebih dari nilai r tabel. Pengujian dilakukan menggunakan uji *Pearson Correlation* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1 Uji Validitas Instrumen

No		Pertanyaan	Nilai Pearson	Keterangan
1	Manajemen (X1)	X1-1-1	0.198	Tidak Valid
2		X1-1-2	0.583	Valid
3		X1-2-1	0.427	Valid
4		X1-2-2	0.325	Valid
5		X1-3-1	0.346	Valid
6		X1-3-2	0.444	Valid
7		X1-4-1	0.386	Valid
8		X1-4-2	0.287	Tidak Valid
9		X2-1-1	0.303	Valid

No		Pertanyaan	Nilai Pearson	Keterangan
10	Sarana Dan Prasarana (X2)	X2-1-2	0.315	Valid
11		X2-2-1	0.330	Valid
12		X2-2-2	0.306	Valid
13		X2-2-3	0.251	Tidak Valid
14		X2-3-1	0.318	Valid
15		X2-3-2	0.338	Valid
16		X2-4-1	0.182	Tidak Valid
17		X2-4-2	0.373	Valid
18		X2-4-3	0.384	Valid
19		Ekonomi (X3)	X3-1-1	0.553
20	X3-1-2		0.366	Valid
21	X3-1-3		0.576	Valid
22	X3-2-1		0.411	Valid
23	X3-2-2		0.402	Valid
24	X3-2-3		0.286	Tidak Valid
25	Budaya dan pendidikan (x4)	X4-1-1	0.363	Valid
26		X4-1-2	0.580	Valid
27		X4-2	0.327	Valid
28		X4-3-1	0.290	Tidak Valid
29		X4-3-2	0.301	Valid
30		X4-4-1	0.431	Valid
31		X4-4-2	0.341	Valid
32		X4-5-1	0.359	Valid
33		X4-5-2	0.254	Tidak Valid
34	Kebijakan (X5)	X5-1-1	0.260	Tidak Valid
35		X5-1-2	0.482	Valid

No		Pertanyaan	Nilai Pearson	Keterangan
36		X5-2-1	0.331	Valid
37		X5-2-2	0.315	Valid
38	Manajemen Sumber Daya Manusia (Y)	Y1-1	0.363	Valid
39		Y1-2	0.64	Valid
40		Y2	0.355	Valid
41		Y3-1	0.417	Valid
42		Y3-2	0.585	Valid
43		Y4-1	0.442	Valid
44		Y4-2	0.502	Valid
45		Y4-3	0.386	Valid
46		Y5	0.402	Valid
47		Y6-1	0.382	Valid
48		Y6-2	0.408	Valid

Terdapat 8 pernyataan yang tidak valid No 1, 8, 13, 16, 24, 28, 33, 34, sehingga penelitian memakai 40 pertanyaan untuk 230 responden. Reabilitas dapat diterima dengan nilai Cronbach's Alpha, rho_A, dan Composite Reliability di atas 0.6 dan nilai AVE di atas 0.5.

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas Instrumen

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0.807	0.819	0.874	0.635
X2	0.789	0.797	0.859	0.604
X3	0.61	0.656	0.833	0.714
X4	0.891	0.898	0.92	0.696
X5	0.744	0.744	0.887	0.796
Y	0.873	0.881	0.904	0.613

Nilai diatas 0.7 menunjukkan nilai validitas yang baik, sedangkan nilai antara 0.6-0.7 dinilai cukup baik.

C. Analisis Data

SEM mencakup serangkaian prosedur statistik yang memungkinkan penilaian hubungan kausal antara variabel laten melalui serangkaian variabel yang diamati. Hubungan atau efek yang ditampilkan dalam model dibenarkan melalui pengukuran komprehensif yang tepat. Schreiber et al. (2006) menegaskan bahwa langkah-langkah yang memungkinkan pembenaran, terutama: Chi-kuadrat (χ^2); Fungsi Perbedaan Sampel Minimum (χ^2 / pdf); Indeks Kesesuaian (GFI); Indeks Goodness-of-Fit yang Disesuaikan (AGFI); CFI (*Comparative Fit Index*) dan RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*).

Namun, kuesioner laporan diri rentan terhadap bias keinginan sosial - kecenderungan responden untuk menjawab dengan cara yang lebih dapat ditoleransi secara sosial. Untuk mengurangi masalah, Podsakoff et al. (2012) merekomendasikan langkah-langkah berikut: (a) mendeteksi satu atau lebih kemungkinan sumber bias metode, (b) memanipulasinya dalam desain penelitian, dan (c) menguji apakah estimasi yang dihipotesiskan dari hubungan antara konstruksi digeneralisasikan ke seluruh kondisi. Sumber bias metode dideteksi dengan mengamati Most

Extreme Responses (MRS) yang merupakan item dengan loading factor tertinggi dalam Confirmatory Factor Analysis (Mishra,2016). Item tersebut dikecualikan, dan model dihitung ulang. Ketika hasilnya tidak menunjukkan perubahan signifikan pada χ^2 ; χ^2 / df ; GFI; AGFI; CFI dan RMSEA, maka disimpulkan tidak ada *social desirability bias*.

BAB V

HASIL DAN LUARAN PENELITIAN

Pada Bab ini diuraikan hasil penelitian dan luaran yang dicapai. Penelitian ini ingin menjawab identifikasi hambatan implementasi GRK dan bagaimana pengembangan model GHRM. Secara praktis penelitian dilakukan di Kota Banjarmasin. Bab ini memaparkan gambaran umum lokasi penelitian berdasarkan deskripsi terkait pariwisata sungai di Banjarmasin, dan hasil survey responden penelitian. Berikut uraian deskripsi hasil dan luaran yang dicapai:

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kota Banjarmasin secara geografis terletak antara $3^{\circ}16'46''$ sampai dengan $3^{\circ}22'54''$ lintang selatan dan $114^{\circ}31'40''$ sampai dengan $114^{\circ}39'55''$ bujur timur. Berada pada ketinggian rata-rata 0,16 m di bawah permukaan laut dengan kondisi daerah berpayapaya dan relatif datar. Pada waktu air pasang hampir seluruh wilayah digenangi air. Dilansir dari Kota Banjarmasin dalam Angka Tahun 2022 yang dikeluarkan BPS, letak Kota Banjarmasin secara astronomis berada di antara $3^{\circ}16'46''$ sampai dengan $3^{\circ}22'54''$ Lintang Selatan dan $114^{\circ}31'40''$ sampai dengan $114^{\circ}39'55''$ Bujur Timur. Terkait dengan lokasinya, Kota Banjarmasin masuk ke dalam zona Waktu Indonesia Tengah (WITA). Luas wilayah Kota Banjarmasin adalah 98,46-kilometer persegi yang

terbagi menjadi lima kecamatan. Daftar kecamatan di Kota Banjarmasin yaitu Banjarmasin Selatan, Banjarmasin Timur, Banjarmasin Barat, Banjarmasin Tengah, dan Banjarmasin Utara.

Secara geografis, batas wilayah Kota Banjarmasin sebelah utara dengan berbatasan dengan Kabupaten Barito Kuala, sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Banjar, sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Barito Kuala dan sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Banjar. Sebagai kota dengan julukan seribu sungai, Banjarmasin dilewati oleh beberapa aliran sungai seperti Sungai Barito dan Sungai Martapura. Sungai Martapura merupakan sungai terpanjang yang melintasi Kota Banjarmasin dengan panjang 25.066 meter. Merilis BPS dalam publikasi Kota Banjarmasin dalam Angka Tahun 2022, jumlah penduduk di tahun 2020 mencapai 657.663 jiwa.

Laju pertumbuhan penduduk di Kota Banjarmasin antara tahun 2020 - 2021 adalah 0,95 persen sehingga diperkirakan jumlah penduduk pada tahun 2021 mencapai sekitar 662.230 jiwa. Sementara itu, kepadatan penduduk Kota Banjarmasin pada tahun 2020 adalah 6.727 jiwa per kilometer persegi. Indeks pembangunan manusia di Kota Banjarmasin di tahun 2021 mencapai angka 71,28 atau naik dari tahun 2020 yang berada di angka 70,91. Sementara angka harapan hidup di Kota Banjarmasin di tahun 2021 mencapai angka 71,29 tahun atau naik dari tahun 2020 yang berada di angka 71,13 tahun. Kota

Banjarmasin memiliki berbagai objek wisata, baik wisata alam, wisata sejarah, wisata kuliner, maupun wisata pendidikan seperti Kampung Sasirangan, Rumah Makan Soto Bang Amat yang menyajikan soto khas banjar, Festival Budaya Pasar Terapung, Masjid Sultan Suriansyah (1526) terletak di tepi Sungai Kuin, Komplek Makam Sultan Suriansyah, Komplek Makam Pangeran Antasari, Museum Wasaka, Kubah Surgi Mufti, Pasar Terapung Muara Kuin di muara Sungai Kuin, Pasar Terapung Lok Baintan, Taman Agro Wisata PKK Banjar Bungas, Patung Bekantan, Menara Pandang Siring, Kawasan industri kayu rakyat di Kelurahan Alalak Selatan-Tengah, dan Taman Siring Sungai Martapura yang terletak di tengah kota Banjarmasin (berseberangan dengan Masjid Raya Sabilal Muhtadin).

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Kondisi Pariwisata sungai di Banjarmasin

Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan, dikenal sebagai "Kota Seribu Sungai" karena dikelilingi oleh banyak sungai, termasuk Sungai Martapura, Sungai Kuin, Sungai Basirih, dan Sungai Tatah Cina. Sungai tersebut menjadi penting dari kehidupan masyarakat Banjarmasin sejak lama, baik sebagai sarana transportasi, sumber kehidupan, maupun tempat wisata. Satu bentuk pariwisata sungai yang paling populer di Banjarmasin adalah wisata susur sungai. Wisata ini menawarkan kesempatan bagi wisatawan untuk melihat

keindahan kota dari sudut pandang yang berbeda. Selama menyusuri sungai, wisatawan dapat melihat berbagai macam objek wisata, seperti: pasar apung (pasar terapung), rumah tradisional, masjid, dan makam. Pariwisata sungai di Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan, Indonesia, merupakan satu daya tarik utama kota ini. Terletak di delta Sungai Martapura dan Sungai Barito, pengalaman ini menawarkan perpaduan antara kehidupan kota dan alam yang mengesankan.

Keberadaan Sungai Martapura ialah bagian tidak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari penduduk Banjarmasin. Hal ini memantapkan posisi Sungai Martapura sebagai potensi pariwisata Sungai dengan basis aktivitas kehidupan masyarakat. Berikutnya keberadaan Sungai Barito sebagai potensi Ekowisata dan Keajaiban Alam. Hal ini dikarenakan Sungai Barito adalah satu sungai terbesar di Indonesia, memikat para pecinta alam dan penggemar ekowisata.

Eksplorasi Sungai Barito menawarkan kesempatan unik untuk melihat kehidupan liar Kalimantan. Rawa-rawa, hutan bakau, dan keanekaragaman hayati alam menjadi pesona utama ekowisata. Selama perjalanan, pengunjung dapat menyaksikan berbagai jenis burung, reptil, dan mamalia yang mendiami daerah ini. Secara khusus, pariwisata sungai di Banjarmasin mulai berkembang sejak awal abad ke-20. Pada masa itu, pasar terapung yang

terletak di Kuin, Sungai Barito menjadi satu tujuan wisata yang populer. Wisatawan dari berbagai daerah datang ke Banjarmasin untuk melihat dan merasakan pengalaman berbelanja di pasar terapung.

Pada masa kemerdekaan, pariwisata sungai di Banjarmasin semakin berkembang. Hal ini didukung oleh upaya pemerintah untuk mempromosikan Banjarmasin sebagai tujuan wisata. Pemerintah membangun berbagai sarana dan prasarana pariwisata, seperti dermaga, perahu wisata, dan pemandu wisata. Satu dasawarsa terakhir, pariwisata sungai di Banjarmasin dikembangkan melalui daya dukung pemerintah. Di samping itu, meningkatnya kesadaran masyarakat akan potensi pariwisata Sungai menjadi satu suksesi. Legalitas formal Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 25 Tahun 2016 tentang Pengelolaan dan Pengembangan Wisata Berbasis Sungai, mengatur tentang pengelolaan dan pengembangan wisata berbasis sungai di Kota Banjarmasin.

Dalam peraturan ini, pariwisata sungai didefinisikan sebagai kegiatan pemanfaatan sungai untuk kegiatan wisata, baik secara langsung maupun tidak langsung. Peraturan ini juga mengatur tentang hak dan kewajiban pelaku usaha pariwisata sungai, serta larangan dalam penyelenggaraan pariwisata sungai. Berikut adalah beberapa ketentuan dalam Peraturan

Walikota Banjarmasin Nomor 25 Tahun 2016 tentang Pengelolaan dan Pengembangan Wisata Berbasis Sungai:

- a. Pariwisata sungai dapat dilakukan di sungai Kota Banjarmasin, termasuk Sungai Martapura, Sungai Kuin, Sungai Basirih, dan Sungai Tatah Cina.
- b. Pelaku usaha pariwisata sungai harus memiliki izin usaha dari Pemerintah Kota Banjarmasin.
- c. Pelaku usaha pariwisata sungai harus mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk peraturan tentang keselamatan dan keamanan wisatawan.

Peraturan ini merupakan dasar hukum yang melegalkan pariwisata sungai di Kota Banjarmasin. Dengan adanya peraturan ini, pariwisata sungai di Banjarmasin dapat dikelola dan dikembangkan secara lebih profesional dan berkelanjutan. Berikut ialah dokumentasi dari pariwisata Sungai di Banjarmasin:

Gambar 5.1 Pariwisata Sungai Banjarmasin



Sumber: Dokumentasi tim peneliti (Agustus, 2023)

2. Praktik GHRM dalam pengelolaan wisata sungai di Banjarmasin

Praktik *Green Human Management* (GHRM) dalam pengelolaan wisata Sungai di Banjarmasin terkait pada hubungan manajemen formal dan informal yang terjalin dalam satu organisasi. Hal ini dibuktikan dari tiga komponen, yaitu:

- a. 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.
- b. 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. Seperti 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.

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 ialah untuk menelaah secara faktor manajemen secara signifikan mempengaruhi keberhasilan penerapan GHRM untuk membangun pariwisata sungai di Kota Banjarmasin. 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.

Ditinjau dari Keterkaitan kebijakan pemerintah kota Banjarmasin terhadap perkembangan pariwisata sungai di wilayah tersebut sangat penting dalam memahami bagaimana sektor pariwisata sungai telah berkembang. Berikut adalah beberapa analisis tentang bagaimana kebijakan pemerintah kota Banjarmasin telah berperan dalam perkembangan pariwisata sungai:

- a. **Infrastruktur Pariwisata:** Pemerintah kota Banjarmasin telah mengambil inisiatif untuk mengembangkan infrastruktur pariwisata yang mendukung pengembangan sektor ini. Investasi dalam dermaga, pelabuhan, dan fasilitas lainnya telah meningkatkan aksesibilitas ke sungai-sungai tersebut. Hal ini menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi wisatawan dan operator pariwisata. Analisis ini mencerminkan konsep penting dalam pengembangan pariwisata yang menciptakan infrastruktur yang memadai (Dwyer et al., 2010).
- b. **Promosi dan Pemasaran:** Pemerintah kota Banjarmasin juga telah berperan dalam promosi dan pemasaran destinasi pariwisata sungai mereka. Kampanye promosi yang efektif dapat meningkatkan kesadaran akan daya tarik sungai, menghasilkan minat lebih banyak wisatawan, dan

meningkatkan kunjungan. Ini mencerminkan peran penting pemasaran dalam perkembangan pariwisata (Buhalis & Costa, 2006).

- c. Pelestarian Budaya dan Lingkungan: Kebijakan pemerintah untuk melindungi dan melestarikan budaya lokal serta lingkungan alam yang unik di sepanjang sungai memiliki dampak penting dalam mempertahankan daya tarik pariwisata. Pelestarian ini menciptakan pengalaman otentik bagi wisatawan dan membantu menjaga keberlanjutan pariwisata sungai. Ini sejalan dengan konsep keberlanjutan dalam pariwisata (Buckley, 2012).
- d. Kerjasama dengan Pihak Swasta: Kerjasama antara pemerintah kota dan pihak swasta, seperti operator tur dan perusahaan pariwisata, juga dapat memainkan peran penting dalam perkembangan pariwisata sungai. Pihak swasta sering membantu dalam pengembangan fasilitas, penyediaan layanan, dan promosi destinasi. Ini mencerminkan pentingnya kemitraan sektor publik dan swasta dalam pariwisata (Hall, 2010).
- e. Partisipasi Komunitas Lokal: Pemerintah kota Banjarmasin juga mungkin telah mempromosikan partisipasi aktif komunitas lokal dalam pengelolaan dan pengembangan pariwisata sungai. Ini bukan hanya dapat meningkatkan manfaat ekonomi bagi masyarakat setempat tetapi juga

memperkuat akar budaya dan perasaan memiliki destinasi tersebut (Ritchie & Crouch, 2003).

Dalam keseluruhan, kebijakan pemerintah kota Banjarmasin memainkan peran integral dalam perkembangan pariwisata sungai di kota tersebut. Dengan investasi infrastruktur yang tepat, promosi yang efektif, dan perhatian terhadap pelestarian budaya dan lingkungan, kota ini telah berhasil menarik perhatian wisatawan dan membangun sektor pariwisata sungainya. Namun, penting untuk terus memperhatikan keberlanjutan dan partisipasi komunitas lokal agar sektor ini tetap berkelanjutan dan memberikan manfaat yang adil bagi semua pihak terlibat.

3. Penerapan GHRM dalam pengelolaan wisata sungai di Banjarmasin

Pada temuan dan hasil penelitian subbahasan ini, disampaikan berdasarkan hasil survei yang diberikan kepada 230 responden di Kota Banjarmasin. Adapun hasil penelitian dipaparkan berdasarkan uji SEMPLS diketahui nilai *outer loading* masing masing:

Tabel 5.1 Nilai Outer Loading

	Nilai Outer Loading
X1-1 <- X1	0.777
X1-2 <- X1	0.774
X1-3 <- X1	0.883
X1-4 <- X1	0.747
X2-1 <- X2	0.8
X2-2 <- X2	0.81
X2-3 <- X2	0.788

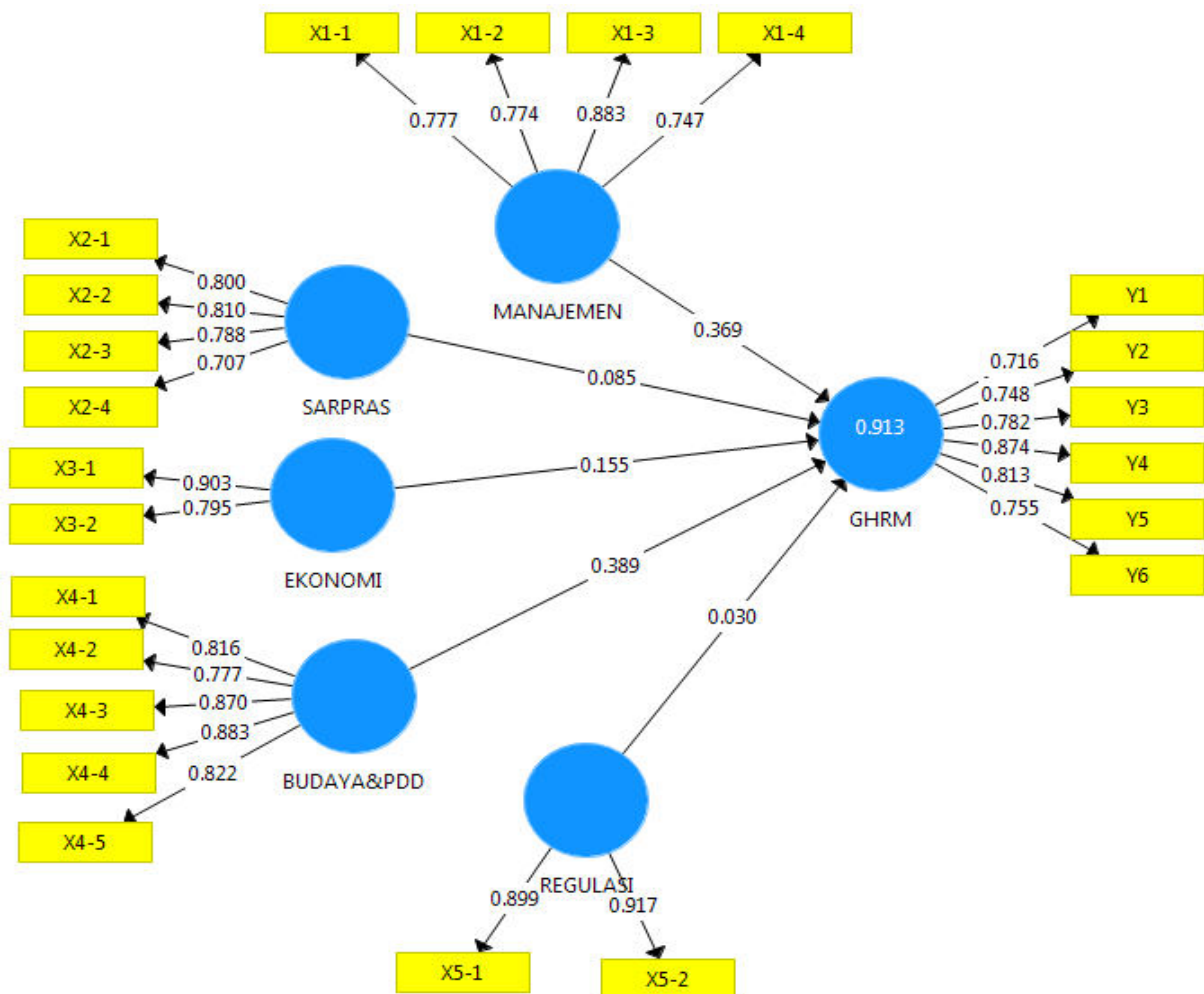
	Nilai Outer Loading
X2-4 <- X2	0.707
X3-1 <- X3	0.903
X3-2 <- X3	0.795
X4-1 <- X4	0.816
X4-2 <- X4	0.777
X4-3 <- X4	0.87
X4-4 <- X4	0.883
X4-5 <- X4	0.822
X5-1 <- X5	0.899
X5-2 <- X5	0.917
Y1 <- Y	0.716
Y2 <- Y	0.748
Y3 <- Y	0.782
Y4 <- Y	0.874
Y5 <- Y	0.813
Y6 <- Y	0.755

Tabel 5.2 Ringkasan Model GHRM dalam Praktik Pariwisata Sungai

Membangun	Memperkirakan	SE	CR	P	Simpulan
Manajemen → GHRM	0.369	0.085	4.34	0.000	Penting
Sarana Prasarana → GHRM	0.085	0.028	3.063	0.002	Penting
Ekonomi → GHRM	0.155	0.043	3.594	0.000	Penting
Budaya&Pendidikan → GHRM	0.389	0.102	3.807	0.000	Penting
Regulasi → GHRM	0.030	0.023	1.299	0.195	Tidak Penting

Berdasarkan hasil statistik di atas, dilihat dari nilai t-value (CR) antara pengaruh satu variabel dengan variabel lain harus dibawah Level of Significant = 1.651, atau nilai p harus di bawah 0,05 / 5%. maka gambar model struktural menemukan hasil, yaitu: (a) Faktor manajemen secara signifikan mempengaruhi keberhasilan penerapan GHRM di mata karyawan; (b) Faktor teknis secara signifikan mempengaruhi keberhasilan implementasi GHRM dalam pandangan karyawan; (c) Faktor ekonomi secara signifikan mempengaruhi keberhasilan penerapan GHRM dalam pandangan

karyawan; (d) Faktor budaya dan pendidikan secara signifikan mempengaruhi keberhasilan implementasi GHRM di mata karyawan; dan (e) Faktor regulasi secara tidak signifikan mempengaruhi keberhasilan penerapan GHRM dalam pandangan karyawan. Secara keseluruhan pengaruh X1, X2, X3, X4, Dan X5 dalam kategori moderat karena nilai R^2 diketahui sebesar 0,914 atau 91,4 % sedangkan sisanya sebesar 8,6 % lainnya merupakan faktor di luar dari penelitian. Untuk kesesuaian model, diketahui nilai SMRM sebesar 0,011 dan nilai NFI 0,582 yang berarti model sudah dapat diterima batas SMR adalah 0,10 dan NFI akan lebih baik jika mendekati 1.



Green Human Resource Management (GHRM) mengacu pada pendekatan komprehensif yang berfokus pada integrasi praktik berkelanjutan dan kesadaran lingkungan ke dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pariwisata sungai. Konsep ini mengakui peran kunci tenaga kerja dalam mencapai tujuan keberlanjutan untuk pariwisata sungai, sambil menyadari bahwa praktik SDM dan perilaku karyawan dapat memiliki dampak signifikan pada lingkungan alam dan keberlanjutan keseluruhan wilayah.

GHRM dalam sektor pariwisata sungai Banjarmasin melibatkan peningkatan kesadaran lingkungan dan pendidikan bagi karyawan, dengan menekankan pentingnya menjaga budaya lokal dan mengadopsi praktik berkelanjutan dalam pariwisata berbasis sungai. Ini juga melibatkan pemilihan dan rekrutmen karyawan yang menunjukkan komitmen kuat terhadap tugas pelestarian lingkungan dan pelestarian budaya.

Selain itu, GHRM melibatkan program pengembangan dan pelatihan berkelanjutan yang dirancang khusus untuk membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mendukung praktik pariwisata sungai yang berkelanjutan. Ini termasuk pelatihan dalam pariwisata berkelanjutan, manajemen sumber daya alam, dan promosi perilaku yang sejalan dengan pariwisata sungai yang bertanggung jawab.

Organisasi dalam sektor pariwisata sungai didorong untuk mendirikan kebijakan dan praktik yang sejalan dengan tujuan keberlanjutan. Ini dapat mencakup penerapan langkah hemat energi, adopsi kebijakan pengelolaan limbah yang bertanggung jawab, inisiasi program daur ulang, dan penegakan pedoman interaksi etis dengan satwa liar. Keterlibatan karyawan memainkan peran penting dalam GHRM, karena ini mendorong partisipasi aktif dalam inisiatif keberlanjutan dan implementasi kebijakan lingkungan. Membuat peluang bagi karyawan untuk terlibat dalam upaya pelestarian sungai dan kegiatan pariwisata berkelanjutan memupuk rasa tanggung jawab dan kepemilikan.

Evaluasi dan pengukuran teratur atas kinerja lingkungan dan inisiatif keberlanjutan adalah komponen penting dalam GHRM. Pemantauan dampak lingkungan dan pelacakan kemajuan menuju tujuan keberlanjutan memastikan bahwa organisasi tetap bertanggung jawab atas tindakan mereka. Kepatuhan terhadap peraturan lingkungan dan keberlanjutan yang relevan juga merupakan aspek fundamental dalam GHRM. Bisnis pariwisata sungai harus memastikan agar karyawan memahami dan mematuhi regulasi ini untuk meminimalkan dampak negatif pada lingkungan. GHRM mendorong komunikasi efektif dan promosi kebijakan lingkungan dan praktik berkelanjutan kepada karyawan, wisatawan, dan pemangku kepentingan

lokal. Hal ini memperlihatkan komitmen terhadap pariwisata sungai yang bertanggung jawab dan berkontribusi pada keberlanjutan keseluruhan industri pariwisata di Banjarmasin.

Dengan menerapkan GHRM yang disesuaikan untuk pariwisata sungai, Banjarmasin dapat berupaya menciptakan industri pariwisata sungai yang berkelanjutan dan ramah lingkungan, mengurangi dampak lingkungan yang merugikan, meningkatkan efisiensi operasional, memperkuat reputasi sebagai destinasi yang peduli lingkungan, dan memastikan keberlanjutan jangka panjang pariwisata sungai di wilayah tersebut.

Praktik *Green Human Resource Management* (GHRM) dalam konteks pengembangan pariwisata sungai di Banjarmasin, diperlukan pendekatan yang sistematis. Langkah pertama melibatkan melakukan penilaian komprehensif dan analisis kesenjangan terhadap kondisi saat ini dari pariwisata sungai di Banjarmasin, mengidentifikasi area-area di mana praktik berkelanjutan dapat diintegrasikan ke dalam manajemen sumber daya manusia. Keterlibatan pemangku kepentingan adalah kunci pada tahap ini, melibatkan instansi pemerintah, masyarakat lokal, operator pariwisata, dan organisasi lingkungan untuk membentuk kebijakan dan praktik GHRM secara efektif.

Langkah berikutnya adalah mengembangkan kebijakan dan prosedur GHRM yang jelas. Kebijakan ini harus sejalan dengan tujuan keberlanjutan Banjarmasin dan mencakup aspek-aspek seperti rekrutmen, pelatihan, keterlibatan karyawan, dan kepatuhan lingkungan. Pelatihan dan edukasi untuk karyawan harus dirancang untuk meningkatkan kesadaran lingkungan, mempromosikan praktik pariwisata berkelanjutan, dan menekankan pelestarian budaya dalam konteks lokal. Rekrutmen dan seleksi harus direvisi untuk memasukkan kriteria terkait keberlanjutan, memastikan bahwa calon-calon diuji untuk komitmen mereka terhadap praktik berkelanjutan. Keterlibatan karyawan memainkan peran penting dalam GHRM, membina budaya tanggung jawab dan keberlanjutan, dengan partisipasi aktif dalam inisiatif berkelanjutan dan kegiatan keterlibatan masyarakat.

Evaluasi kinerja harus mencakup metrik keberlanjutan, dan target harus ditetapkan untuk mengurangi dampak lingkungan dan mencapai tujuan keberlanjutan. Kepatuhan lingkungan adalah aspek penting lainnya, memastikan karyawan sadar dan mematuhi peraturan lingkungan setempat dan nasional. Prosedur yang jelas harus dibentuk untuk melaporkan dan mengatasi pelanggaran lingkungan.

Komunikasi dan promosi yang efektif terkait kebijakan dan praktik GHRM kepada karyawan, wisatawan, dan masyarakat lokal sangat penting.

Monitoring dan evaluasi rutin diperlukan untuk mengukur efektivitas praktik GHRM, dengan umpan balik yang dicari dari pemangku kepentingan untuk mendorong perbaikan berkelanjutan. Kolaborasi dengan kelompok lingkungan dan pelestari budaya lokal dapat memperkuat inisiatif GHRM, menghasilkan manfaat bersama.

Mempertimbangkan sertifikasi ekologi atau sertifikasi keberlanjutan untuk bisnis pariwisata sungai dapat meningkatkan reputasi mereka dan menarik wisatawan yang peduli lingkungan. Upaya pengembangan kapasitas harus diarahkan kepada organisasi lokal dan komunitas untuk mendukung inisiatif GHRM, memupuk komitmen bersama terhadap keberlanjutan. Terakhir, mempromosikan pariwisata sungai Banjarmasin sebagai destinasi yang berkelanjutan dan ramah lingkungan melalui materi pemasaran dapat menyoroti upaya GHRM sebagai titik penjualan yang unik, mendorong pertumbuhan pariwisata sambil melestarikan lingkungan dan budaya lokal.

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 penelitian dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 5.11 Luaran Penelitian

No	Item	Keterangan
1	Publikasi internasional bereputasi scopus (minimal Q4) atau WOS	Judul artikel " <i>GREEN HRM FOR RIVER TOURISM SUSTAINABILITY</i> " yang dimuat di Polish Journal of Management Studies dengan status accepted .
2	Publikasi Jurnal Nasional Terakreditasi	Submitted di The Innovation of Social Studies Journal (<i>ISSJ</i>), sebagai Jurnal Nasional Terakreditasi Sinta 4 dengan status " Published ". Adapun judul artikel " <i>Green Human Resource Management in Supporting Environmentally Friendly Behavior</i> ".
3	Buku ber-ISBN	Buku Referensi dengan judul "Praktik Manajemen Sumber Daya Hijau dalam Program Pelatihan Karyawan" ISBN: 978-623-09-6607-1
5	Video Kegiatan	Video penelitian diupload pada kanal youtube Prodi Pendidikan IPS FKIP ULM dengan link " https://www.youtube.com/watch?v=6j8sb9gwhw8 "
6	Poster Hasil Penelitian	Dilampirkan
7	Hak Kekayaan Intelektual (HKI)	Dilampirkan

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

Dalam upaya untuk mengembangkan pariwisata sungai di Banjarmasin dengan pendekatan Green Human Resource Management (GHRM), langkah-langkah praktis perlu diambil. Langkah awal mencakup penilaian komprehensif tentang kondisi saat ini dan identifikasi kesenjangan dalam praktik berkelanjutan. Dalam tahap ini, keterlibatan pemangku kepentingan seperti pemerintah, masyarakat lokal, operator pariwisata, dan organisasi lingkungan sangat penting untuk membentuk kebijakan dan praktik GHRM yang efektif. Selanjutnya, perlu dikembangkan kebijakan dan prosedur GHRM yang jelas yang sejalan dengan tujuan keberlanjutan Banjarmasin, mencakup aspek rekrutmen, pelatihan, keterlibatan karyawan, dan kepatuhan lingkungan. Penting untuk melibatkan karyawan dalam inisiatif keberlanjutan dan memantau kinerja lingkungan untuk mengukur kemajuan menuju tujuan keberlanjutan. Kolaborasi dengan kelompok lingkungan dan pelestari budaya lokal, serta promosi pariwisata sungai yang berkelanjutan, akan membantu memperkuat upaya ini.

Selanjutnya, implementasi GHRM dapat menciptakan industri pariwisata sungai yang berkelanjutan di Banjarmasin dengan manfaat ganda bagi masyarakat lokal dan lingkungan. Dengan memasukkan kesadaran

lingkungan, praktik berkelanjutan, dan pelestarian budaya ke dalam manajemen sumber daya manusia, Banjarmasin dapat menarik pariwisata yang peduli lingkungan dan mempertahankan keberlanjutan lingkungan sungai yang penting. Melalui pengembangan dan pengawasan berkelanjutan, kerja sama dengan pemangku kepentingan, dan promosi yang efektif, GHRM dapat menjadi fondasi yang kuat untuk mengarahkan pariwisata sungai Banjarmasin ke masa depan yang berkelanjutan dan ramah lingkungan.

Upaya memperkaya deskripsi implementasi Green Human Resource Management (GHRM) dalam konteks pengembangan pariwisata sungai di Banjarmasin, penting untuk menambahkan contoh konkret langkah-langkah praktis, menekankan manfaat ekonomi yang dapat diperoleh, menggambarkan peran pemerintah, dan menyertakan studi kasus yang relevan. Juga, informasi tentang keterlibatan masyarakat lokal dalam upaya GHRM dan tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaannya akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan memungkinkan para pembaca untuk lebih memahami bagaimana GHRM dapat diterapkan secara sukses dalam konteks pariwisata sungai di Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, T., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri, Seri Umum Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hani, H. T. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pendit, S. N. (1994). *Ilmu Pariwisata Sebuah Pengantar Perdana*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Pitana, I. G. (2002). *Pariwisata, Ilmu pariwisata dan Kebudayaan*. Bali: Universitas Udayana.
- Suryo. (2012). *Perencanaan Dan Pengembangan Pariwisata*. Yogyakarta: Andi Publishing.
- Suwantoro, G. (2004). *Dasar-Dasar Pariwisata*. Yogyakarta: Andi.
- Yoeti, O. (1979). *Pemasaran Pariwisata*. Bandung: Angkasa.
- Yoeti, O. (1996). *Pengantar Ilmu Pariwisata*. Bandung: Angkas.
- Agarwal, A., & Kapoor, K. (2022). Analisis hambatan dalam implementasi sumber daya manusia hijau untuk meningkatkan keberlanjutan organisasi: pendekatan DEMATEL. *Tinjauan Korporasi Transnasional*, 1-15.
- Ahmed, RR, Akbar, W., Aijaz, M., Channar, ZA, Ahmed, F., & Parmar, V. (2023). Peran inovasi hijau pada kinerja lingkungan dan organisasi: Moderasi praktik sumber daya manusia dan komitmen manajemen. *Heliyon*, e12679.
- Ali, QM, Nisar, QA, Abidin, RZU, Qammar, R., & Abbass, K. (2022). Menghijaukan tenaga kerja di institusi pendidikan tinggi: Pengejaran kinerja lingkungan. *Ilmu Lingkungan dan Penelitian Pencemaran*, 1-14.
- Anjum, N., Rahaman, MS, Choudhury, MI, & Rahman, MM (2022). Wawasan Praktik HRM Hijau untuk Tempat Kerja Berkelanjutan di Sektor Perbankan Bangladesh: Peran HRM Elektronik. *Jurnal Strategi Bisnis Keuangan dan Manajemen*, 4(1), 66.

- Ansari, NY, Farrukh, M., & Raza, A. (2021). Manajemen sumber daya manusia hijau dan perilaku pro-lingkungan karyawan: Meneliti mekanisme yang mendasarinya. *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dan Pengelolaan Lingkungan*, 28(1), 229-238.
- Arslan, A., Cooper, C., Khan, Z., Golgeci, I., & Ali, I. (2022). Kecerdasan buatan dan interaksi pekerja manusia di tingkat tim: penilaian konseptual tentang tantangan dan potensi strategi HRM. *Jurnal Internasional Tenaga Kerja*, 43(1), 75-88.
- Awan, FH, Dunnan, L., Jamil, K., & Gul, RF (2022). Merangsang kinerja lingkungan melalui manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan, kepemimpinan transformasional yang ramah lingkungan, dan inovasi yang ramah lingkungan: model mediasi-moderasi. *Ilmu Lingkungan dan Penelitian Pencemaran*, 1-19
- Baah, C., Opoku-Agyeman, D., Acquah, ISK, Agyabeng-Mensah, Y., Afum, E., Faibil, D., & Abdoulaye, FAM (2021). Meneliti korelasi antara tekanan pemangku kepentingan, praktik produksi ramah lingkungan, reputasi perusahaan, kinerja lingkungan dan keuangan: bukti dari UKM manufaktur. *Produksi dan Konsumsi Berkelanjutan*, 27, 100-114.
- Bombiak, E. (2020). Hambatan untuk Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau: Kasus Polandia. *Jurnal Studi Penelitian Eropa*, 23(4), 66-81.
- Bos-Nehles, AC, & Meijerink, JG (2018). Implementasi HRM oleh beberapa aktor HRM: Perspektif pertukaran sosial. *Jurnal Internasional Manajemen Sumber Daya Manusia*, 29(22), 3068-3092.
- Bui, TD, Tsai, FM, Tseng, ML, Wu, KJ, & Chiu, AS (2020). Kemampuan pengelolaan limbah padat kota yang efektif di bawah ketidakpastian di Vietnam: Memanfaatkan efisiensi ekonomi dan teknologi untuk mendorong mobilisasi sosial dan integritas lingkungan. *Jurnal Produksi Bersih*, 259, 120981.
- Bonett, DG, & Wright, TA (2015). Keandalan alfa Cronbach: Estimasi interval, pengujian hipotesis, dan perencanaan ukuran sampel. *Jurnal Perilaku Organisasi*, 36(1), 3-15.
- Edwards, MG (2021). Paradoks pertumbuhan, pembangunan berkelanjutan, dan strategi bisnis. *Strategi Bisnis dan Lingkungan*, 30(7), 3079-3094.
- Esfahbodi, A., Zhang, Y., Liu, Y., & Geng, D. (2023). Kekeliruan rantai pasokan hijau yang menguntungkan: Peran sistem informasi hijau (SIG) dalam melemahkan kompromi keberlanjutan. *Jurnal Internasional Ekonomi Produksi*, 255, 108703.
- Gupta, H. (2018). Menilai kinerja organisasi berdasarkan praktik GHRM menggunakan BWM dan Fuzzy TOPSIS. *Jurnal Pengelolaan Lingkungan*, 226, 201-216.

- Rambut Jr, JF, Howard, MC, & Nitzl, C. (2020). Menilai kualitas model pengukuran dalam PLS-SEM menggunakan analisis komposit konfirmatori. *Jurnal Riset Bisnis*, 109, 101-110.
- Hidayat, AS, Rajiani, I., & Arisanty, D. (2022). Keberlanjutan Perikanan Lahan Basah Dataran Banjir di Pedesaan Indonesia: Apakah Budaya Meningkatkan Ketahanan Mata Pencaharian?. *Keberlanjutan*, 14(21), 14461.
- Huo, X., Azhar, A., Rehman, N., & Majeed, N. (2022). Peran Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau dalam Mendorong Kinerja Hijau dalam Konteks UKM Manufaktur. *Keberlanjutan*, 14(24), 16776.
- Irani, F., & Kilic, H. (2022). Penilaian penerapan praktik HRM hijau pada kinerja lingkungan: Peran moderasi inovasi proses hijau. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata Global*, 1(1), 16-30.
- Islam, MA, Hunt, A., Jantan, AH, Hashim, H., & Chong, CW (2020). Menjelajahi tantangan dan solusi dalam menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia hijau untuk tempat kerja yang berkelanjutan di industri garmen siap pakai di Bangladesh. *Strategi & Pengembangan Bisnis*, 3(3), 332-343.
- Jabbour, CJC, Sarkis, J., de Sousa Jabbour, ABL, Renwick, DWS, Singh, SK, Grebinevych, O., ... & Godinho Filho, M. (2019). Siapa yang bertanggungjawab? Tinjauan dan agenda penelitian tentang 'sisi manusia' dari ekonomi sirkular. *Jurnal Produksi Bersih*, 222, 793-801.
- Juszczyk, O., Juszczyk, J., Juszczyk, S., & Takala, J. (2022). Hambatan difusi teknologi energi terbarukan: Bukti Empiris dari Finlandia dan Polandia. *Energi*, 15(2), 527.
- Kodua, LT, Xiao, Y., Adjei, NO, Asante, D., Ofosu, BO, & Amankona, D. (2022). Hambatan penerapan manajemen sumber daya manusia hijau (GHRM) di negara-negara berkembang. Bukti dari Ghana. *Jurnal Produksi Bersih*, 340, 130671.
- Kumar, A., Bhaskar, P., Nadeem, SP, Tyagi, M., & Garza-Reyes, JA (2020). Adopsi keberlanjutan melalui manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan: Tinjauan literatur sistematis dan kerangka kerja konseptual. *Jurnal Internasional Ilmu Matematika, Teknik dan Manajemen*, 5(6), 1014.
- Liu, L., & Zhang, C. (2022). Menghubungkan akuntansi manajemen lingkungan dengan perilaku organisasi hijau: Peran mediasi manajemen sumber daya manusia hijau. *Plos satu*, 17(12), e0279568.
- Liu, F., & Qi, M. (2022). Meningkatkan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi untuk Lingkungan: Mengintegrasikan Identitas Sosial dan Perspektif Pertukaran Sosial. *Riset Psikologi dan Manajemen Perilaku*, 1901-1914.
- Malik, SY, Cao, Y., Mughal, YH, Kundi, GM, Mughal, MH, & Ramayah, T. (2020). Jalan menuju keberlanjutan dalam organisasi: Bukti empiris tentang peran praktik

- manajemen sumber daya manusia hijau dan modal intelektual hijau. *Keberlanjutan*, 12(8), 3228.
- Masud, MM, Jafrin, N., Mohammad Saif, AN, & Al-Mamun, A. (2022). Efek moderasi dari tanggung jawab sosial perusahaan antara manajemen sumber daya manusia hijau dan kinerja lingkungan organisasi. *Jurnal Perencanaan dan Pengelolaan Lingkungan*, 1-23.
- Memon, MA, Ting, H., Ringle, C., Cheah, JH, & Muenjohn, N. (2022). Editorial tamu: Manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan dan implikasi budaya pada praktiknya di Asia. *Jurnal Internasional Tenaga Kerja*, 43(3), 589-594.
- Mendy, J., Rahman, M., & Bal, PM (2020). Menggunakan pendekatan "paling cocok" untuk menyelidiki efek hambatan politik-ekonomi dan sosial pada internasionalisasi UKM dalam konteks negara berkembang: Implikasi dan arah masa depan. *Tinjauan bisnis internasional Thunderbird*, 62(2), 199-211.
- Mishra, M. (2016). Confirmatory Factor Analysis (CFA) sebagai Teknik Analitik untuk Menilai Kesalahan Pengukuran dalam Penelitian Survei: Tinjauan. *Paradigma*, 20(2), 97-112.
- Mousa, SK, & Othman, M. (2020). Dampak praktik manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan terhadap kinerja berkelanjutan dalam organisasi layanan kesehatan: Kerangka kerja konseptual. *Jurnal Produksi Bersih*, 243, 118595.
- Muisyo, PK, Qin, S., Ho, TH, & Julius, MM (2022). Pengaruh praktik HRM hijau pada keunggulan kompetitif hijau perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen Teknologi Manufaktur*, 33(1), 22-40.
- Obeidat, SM, Abdalla, S., & Al Bakri, AAK (2023). Mengintegrasikan manajemen sumber daya manusia hijau dan ekonomi sirkular untuk meningkatkan kinerja berkelanjutan: studi empiris dari sektor jasa Qatar. *Hubungan Karyawan: Jurnal Internasional*, 45(2), 535-563.
- Obereder, L., Müller-Camen, M., & Renwick, DW (2022). GHRM dalam Pelaporan Keberlanjutan: Analisis Eksplorasi Di Enam Negara Menggunakan Kerangka Kerja AMO. Dalam *Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau: Isu, Tren, dan Tantangan* (hlm. 141-166). Cham: Penerbitan Internasional Springer.
- Pambudi, NA, Firdaus, RA, Rizkiana, R., Ulfa, DK, & Salsabila, MS (2023). Energi Terbarukan di Indonesia: Status Saat Ini, Potensi, dan Pengembangan Ke Depan. *Keberlanjutan*, 15(3), 2342.
- Pan, Z., Liu, L., Bai, S., & Ma, Q. (2021). Bisakah kepercayaan sosial mempromosikan inovasi hijau perusahaan? Bukti dari Cina. *Ilmu Lingkungan dan Penelitian Polusi*, 28(37), 52157-52173.

- Park, J., & Savelyeva, T. (2022). Analisis interpretatif dari tujuan pembangunan berkelanjutan 2030 di universitas negeri Hong Kong. *Tinjauan Pendidikan Asia Pasifik*, 1-16.
- Podsakoff, PM, MacKenzie, SB, & Podsakoff, NP (2012). Sumber bias metode dalam penelitian ilmu sosial dan rekomendasi cara pengendaliannya. *Tinjauan tahunan psikologi*, 63, 539-569.
- Rajiani, I., & Kot, S. (2020). Jawa Indonesia: Isu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Budaya Kolektivis yang Unik. *Manajemen Budaya: Sains & Pendidikan*, 4(2), 9-21.
- Rajiani, I., Musa, H., & Hardjono, B. (2016). Kemampuan artikel penelitian, motivasi dan peluang sebagai penentu inovasi manajemen sumber daya manusia hijau. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis*, 10(3), 51-57.
- Rajiani, I., Tumirin dan Andi Rahmad Rahim, "Inovasi HRM Hijau di Indonesia: Kemana Kita Harus Pergi Dari Sini?" *Prosiding Asosiasi Manajemen Informasi Bisnis Internasional (IBIMA) ke-39*, , 30-31 Mei 2022, Granada, Spanyol, p 2468-2474.
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, CJ, & Chong, T. (2019). Manajemen sumber daya manusia hijau dan pendukung budaya organisasi hijau: Meningkatkan kinerja lingkungan perusahaan untuk pembangunan berkelanjutan. *Strategi Bisnis dan Lingkungan*, 28(5), 737-749.
- Sabokro, M., Masud, MM, & Kayedian, A. (2021). Pengaruh manajemen sumber daya manusia hijau pada tanggung jawab sosial perusahaan, iklim psikologis hijau dan perilaku hijau karyawan. *Jurnal Produksi Bersih*, 313, 127963.
- Tanova, C., & Bayighomog, SW (2022). Manajemen sumber daya manusia hijau dalam industri jasa: konstruk, anteseden, konsekuensi, dan pandangan. *Jurnal Industri Jasa*, 42(5-6), 412-452.
- Yasin, R., Huseynova, A., & Atif, M. (2023). Manajemen sumber daya manusia hijau, pintu gerbang menuju merek pemberi kerja: Memediasi peran kelestarian lingkungan perusahaan dan keberlanjutan sosial perusahaan. *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dan Pengelolaan Lingkungan*, 30(1), 369-383.
- Zhao, L., Zhang, L., Sun, J., & He, P. (2022). Bisakah kendala partisipasi publik mempromosikan inovasi teknologi hijau dari perusahaan Cina? Peran moderasi penegakan peraturan lingkungan pemerintah. *Peramalan Teknologi dan Perubahan Sosial*, 174, 121198.
- Zhu, J., Tang, W., Wang, H., & Chen, Y. (2021). Pengaruh manajemen sumber daya manusia hijau terhadap perilaku hijau karyawan — sebuah studi tentang efek mediasi dari kepercayaan lingkungan dan identitas organisasi hijau. *Keberlanjutan*, 13(8), 4544

LAMPIRAN

Dokumentasi Penelitian Upaya Promosi Pariwisata Sungai di Banjarmasin

1. Pawai Budaya



2. Manopeng Benyur



3. 10 Muharam Bubur Asura



4. Hari Jadi Kalsel



5. Membuat Wadai Banjar



6. Balap Jukung



Green HRM in Indonesia: Moving Barriers Hampering Execution

Abstract:

The burgeoning realm of sustainability has engendered a remarkable proliferation of literature about green marketing, accounting, retailing, supply chain management, and general management. However, the literature on green Human Resource Management (GHRM) and its impact on environmental conservation is notably scarce. The dichotomy between the "best fit" and best practise paradigms in human resource management poses a challenge in quantifying the output of HRM. Utilising the venerable Ability Motivation Opportunity (AMO) framework, which underscores the imperative for personnel to possess requisite abilities, motivation, and opportunities to perform, we have employed Structural Equation Modelling (SEM) to identify the landscape for further inquiry into green human resources management as an innovative practice in the Indonesian context. The present study underscores the significance of GHRM practises in light of the contemporary shift from pro-economic to pro-social and pro-environmental orientations. Through the lens of the AMO framework, this investigation delves into the imperative of instigating GHRM protocols within Indonesian manufacturing firms in moving barriers hampering the execution. Ultimately, the anticipated outcome is for the model to align with the contemporary National Green Policy.

Keywords: AMO, green human resources, implementation, manufacturing

Introduction

Asia today is confronted with a new economic reality that is increasingly impacted by resource restrictions and environmental issues. In the context of a growing awareness of environmental sustainability, the region is undergoing profound changes that call for the reform of economic growth and development paradigms. These changes are the outcome of environmental movements that have prompted national governments to set more ambitious environmental goals and to expand international cooperation (Mahmood et al., 2022).

These economic and sociological shifts drive the incorporation of Environmental Management (EM) into corporate models while posing numerous new hurdles. Typically, the objective of the greening process is to use energy efficiently while minimising expenses and waste (Al Mamun, 2019). Human resource managers must try to optimise resource allocations in order to develop green business landscapes and increase the efficacy of businesses. Most organisations are becoming increasingly aware that creating strong social integrity requires a green sense of responsibility (Fayyazi et al., 2015). As a result, the majority of businesses have shifted their focus to environmentalism, green employee awareness and green business practises, which are frequently governed by stringent environmental standards. Thus, organisations have realised that, in order to achieve long-term sustainability, they must prioritise the social and environmental impact of their actions over

short-term revenue inflows. GHRM is increasingly viewed as crucial for the successful implementation of green strategies and EM practises among the different tools enterprises are deploying to proactively address environmental challenges (Hameed et al., 2022). The notion of GHRM is emerging in tandem with the broader literature on sustainable development (Rizvi & Garg, 2022) and has emerged as a distinct field of study over the past decade (Farrukh et al., 2022).

Recent research in the Asia-Pacific region has linked GHRM to many aspects of EM and overall environmental performance (e.g., Rajiani et al, 2016; Nisar et al., 2021; Napathorn, 2022; Yan & Hu, 2022; Nguyen et al., 2023). Despite the recent increase in study, the theoretical underpinnings of GHRM, its measurement, the components that comprise its source, and when and how it effects the outcomes of organisations remain largely unknown. The rapidly expanding yet ambiguous nature of GHRM is not attractive to Asia, and consistent with the overall research on GHRM. In addition, Bahuguna et al. (2022) show that this discipline is still in its infancy in Asia. To build a deeper grasp of this new discipline, there is a need for additional rigorous research on the topic. This argument is backed by Gupta et al. (2022), emphasizing that even though research on Green Human Resource Management has increased since 2008, there is still plenty to be done. These two recent findings illustrate the ongoing deficiency in prevalence research on GHRM obstacles and adoption determinants in developing countries. This knowledge gap must be closed in order to better comprehend the existential obstacles to GHRM adoption and how these obstacles can be effectively addressed for environmental sustainability and economic growth. Moreover, such data would provide policymakers and corporate entrepreneurs in developing nations with essential insights for capitalising on the opportunities presented by breakthroughs in green human resource management despite the ongoing constraints.

The most recent study have tried to close the gap by synthesizing essential factors required to represent GHRM comprehensively (Faisal, 2023) and advanced the concept theoretically (Anlesinya et al., 2023). Although these studies give numerous viewpoints and proposals for further research that could enhance the inclusion of sustainability efforts in the organisational agenda, implementing GHRM is not without challenges in developing countries. Developing countries are generally faced with a myriad of economic and social obstacles that make broad adoption of green measures unduly challenging (Kodua et al., 2022). Designing and implementing an effective GHRM necessitates concerted policy decisions from the highest level of management. Thus, it is necessary to dedicate resources to incorporating environmental considerations into pooling. In addition to recruitment decisions, in-service or on-the-job training in green practises, and green performance evaluation systems. To meet the firm's eco-friendly and environmental goals, which define the entire green concept (Opatha and Arulrajah, 2014), it is necessary to make efforts to transform regular employees into green workers. Consequently, human resource management is responsible for teaching and developing personnel to fully appreciate the value of the environment (HRM). The potential environmental preservation and economic benefits of green human resource management are advocated. In this regard, Roscoe et al. (2019) argue that businesses must necessarily balance

their growth with environmental conservation and protection. According to the authors, this will significantly enhance the profitability of business firms.

Given the above background, the objective of this paper is to examine the trajectory of GHRM implementation in Asia through systematic literature review. The findings of this paper will bridge the gap in knowledge regarding GHRM practices barricades in developing countries and offer valued resources in assisting policymakers and various organizations to take appropriate measures to remove the GHRM adoption and implementation barriers. Additionally, this study would benefit international organizations and campaigners concerned with promoting GHRM adoption and implementation in developing countries, where the concept is not unique for Asian mainly.

Materials and Methods

This study uses quantitative methods of data intending to analyze the specific company's green human resources management innovation practices in the domains of developing green abilities, motivating green employees and providing green opportunities in manufacturing sectors located in Banjarmasin Indonesia, one of the most populated area in province of Indonesia where most factories are situated. The target population of this study is managers in the manufacturing sectors. This region is chosen as, at the moment, it has already started on a route to sustainable urban development reflected in government-directed policies and projects to enhance livability. The province has taken the movement in formulating a wide-ranging approach towards urban sustainability by implementing the Green Technology Blueprint. The writer applies stratified random sampling to obtain a proportional sampling distribution in small, medium and big sized companies.

Using Structural Equation Model (SEM), the rule of thumb is that the minimum is to have at least five times as many observations (Hair et al., 2020). As there were 37 indicators to be tested, a sample of 250 falls within an acceptable sample range.

Measurement: All instruments incorporated in the questionnaire were based on the previous literature analysis. Additionally, all questions were consulted with a panel of scholars and industrial experts to assess the validity of items in the questionnaires. The seven-point Likert-type scales (1: Strongly disagree, 7: Strongly agree) were applied throughout the questionnaire. Green Ability is measured with 12 indicators:

- 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

In the other hand, Green Motivation is observed through 15 indicators :

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 is examined with 8 indicators :

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 the 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

Finally, the outcome of GHRM implementation is observed through:

Y1.1 = Efficient use of resources

Y1.2 = Reduced waste and pollution

Questionnaires and indicators are adopted from previous research (Rajiani et al., 2106) conducted to test the implementation of GHRM in Malaysia. Since management is closely bounded to culture (Minkov, 2018), while Indonesia and Malaysia have cultural proximity for being of the same origin (Rajiani & Pyplacz, 2018), we believe the questionnaires used is fitted the Indonesian context.

SEM includes a series of statistical procedures allowing the assessment of causal relations between latent variables through a set of observed variables. The relationships or effects displayed in the model are justified through an appropriate comprehensive measurement. Schreiber et al. (2006) confirm that the measures enabling justification were, mainly: Chi-square (χ^2); The Minimum Sample Discrepancy Function (χ^2 /pdf); Goodness-of-Fit Index (GFI); Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI); CFI (Comparative Fit Index) and RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation). Factor loading is estimated to ascertain discriminant validity by retaining a factor loading of 0.50 or higher in the model (Hair et al.,

2020). The coefficient alpha was examined to determine reliability, and those values must be 0.60 or higher (Bonett & Wright, 2015).

However, self-report questionnaires are susceptible to social desirability bias - the tendency of respondents to answer in a more socially tolerable way. To mitigate the problem, Podsakoff et al. (2012) recommended the following steps: (a) detect one or more likely sources of method bias, (b) manipulate them in the design of the study, and (c) test if the hypothesized estimates of the relationships among the constructs generalize across conditions. Sources of method bias are detected by observing the Most Extreme Responses (MRS), which are items with the highest loading factor in Confirmatory Factor Analysis (Mishra,2016). Those items are excluded, and the model is recalculated. When the result displays no significant change in χ^2 ; χ^2 /df ; *GFI*; *AGFI*; *CFI* and *RMSEA*, then it is concluded there is no social desirability bias.

Results and Discussion

Measurement model in Table 1 is evidence that the loading factors are above 0.50 signifying that the convergent validity of instrument is satisfactory.

Table 1. Validity and reliability

Construct	Loading Factors
X1.1<---Green Abilities	0.623
X1.2<--- Green Abilities	0.697
X1.3<--- Green Abilities	0.603
X1.4<--- Green Abilities	0.685
X1.5<--- Green Abilities	0.661
X1.6<---Green Abilities	0.654
X1.7<--- Green Abilities	0.761
X1.8<--- Green Abilities	0.621
X1.9<--- Green Abilities	0.752
X1.10<--- Green Abilities	0.810
X1.11<--- Green Abilities	0.783
X1.12<--- Green Abilities	0.651
X2.1<---Green Motivation	0.631
X2.2<---Green Motivation	0.625
X2.3<---Green Motivation	0.732
X2.4<---Green Motivation	0.721
X2.5<---Green Motivation	0.811
X2.6<---Green Motivation	0.802
X2.7<---Green Motivation	0.811
X2.8<---Green Motivation	0.764
X2.9<---Green Motivation	0.657
X2.10<---Green Motivation	0.769
X2.11<---Green Motivation	0.822
X2.12<---Green Motivation	0.671
X2.13<---Green Motivation	0.662
X2.14<---Green Motivation	0.711
X2.15<---Green Motivation	0.715
X3.1 <---Green Opportunities	0.716
X3.2 <---Green Opportunities	0.642
X3.3 <---Green Opportunities	0.725
X3.4 <---Green Opportunities	0.753
X3.5 <---Green Opportunities	0.730
X3.6 <---Green Opportunities	0.710
X3.7 <---Green Opportunities	0.740
X3.8 <---Green Opportunities	0.623

Y1 <---GHRM Implementation	0.784
Y2 <---GHRM Implementation	0.721

The full specified model of the research is depicted in Figure 1. Hu and Bentler (1999) contend that limits approximate to 0.95 for Tucker-Lewis Index (TLI), 0.90 for Norm Fit Index (NFI), 0.90 for Incremental Fit Index (IFI), 0.06 for Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) sufficiently substantiate the acceptance of a precise fit between the suggested model and the data. Other researchers suggested other goodness-of-fit statistics containing CMIN/DF (The Minimum Sample Discrepancy Function) expected ≤ 2.0 (Arbuckle, 2011); GFI (Goodness-of-Fit Index) approaching 0.90 and AGFI (Adjusted Goodness-of-Fit Index) close to 0.90 or greater (Hair et al., 2020). When spotted from these measurements, the model demonstrate a permissible robustness.

The summary result of structural equation modelling is exhibited in Table 2. The table demonstrated all paths are significant denoting that all three hypotheses are accepted.

Table2. The summary of estimated models

Construct	Estimate	S.E	C.R	P	Conclusion
Ability → GHRM	0.212	0.115	2.781	0.002	Significant
Motivation → GHRM	0.142	0.101	2.721	0.003	Significant
Opportunity → GHRM	0.310	0.052	3.212	0.000	Significant

Source: own calculations based on SEM.

This article posed a question in the title “where should Indonesian go when would like to implement GHRM. Previous finding (Marin-Garcia & Thomas, 2016) indicate that under AMO theory, HRM is exerted by boosting employers' ability, augmenting employees' motivation and commitment and providing an opportunity for employees to involve in knowledge-sharing and problem-solving activities. However, when observing the result of the study, opportunity has the highest estimate (0.310), followed with ability (0.212) and motivation (0.142). This finding is in line with the previous research conducted in Malaysia (Rajiani et al., 2016) which is notable of the same origin in Indonesia. Thus, when applied in two ASEAN countries setting, the well-established AMO theory should be translated into OMA in Malaysia and OAM for Indonesia.

Conclusions

This study is to investigate the relationships among ability, motivation, opportunity and green HRM implementation. There are still not much research done in this area, and the current results are not conclusive. In addition, such analysis have not been carried out in Indonesia up to this point, making a comparison with previous findings unavailable.

However, the results could be a starting point that nurturing green ability, motivating employees to be green and providing green opportunity allows firms to be innovative in managing the green workforce. This suggests that organizational capabilities related to environmental management may not necessarily create a competitive advantage. The crucial may be the firm's effort to make effective use of these capabilities in developing GHRM-implementation that contributed to better performance. This indicates how vital the attitudes and decisions of managers are, for they determine to overcome internal barriers to the development of organizational capabilities linking a sound-established AMO theory with GHRM-implementation which should be transformed into OAM for Indonesian companies. This study may have some limitations. First, this study will use cross-sectional data, not a longitudinal sample collected at several points in time to support the findings. Second, only links between limited numbers of constructs will be examined. Therefore, future research should examine additional variables that are likely to influence the explored relationships. Finally, the obtained results will not imply a definitive conclusion about the analyzed relationships and may have limited generalizability due to the industries and geographical specificity of researched sample. Future studies should be expanded to more expansive geographical territories outside of East Java Province so that the findings will be generalizable for the developing country of Indonesia.

Acknowledgment

The authors would like to express a great thankfulness to Lambung Mangkurat University for funding this research under PDWM Research Grant Scheme, No. [167/E4.1/AK.04.PT/2023](#).

References

- Adhikari, A., Biswas, I., & Avittathur, B. (2019). Green retailing: a new paradigm in supply chain management. In *Green Business: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications* (pp. 1489-1508). IGI Global.
- Amarakoon, U., Weerawardena, J., & Verreyne, M. L., 2018. Learning capabilities, human resource management innovation, and competitive advantage. *The International Journal of Human Resource Management* 29: 1736-1766.
- Arbuckle, J. L. (2011). IBM SPSS Amos 20 user's guide. *Amos Development Corporation, SPSS Inc.*
- Bartelmus, P. (2018). Green accounting: Balancing environment and economy. In *Routledge Handbook of Sustainability Indicators* (pp. 235-243). Routledge.
- Bonett, D. G., & Wright, T. A. (2015). Cronbach's alpha reliability: Interval estimation, hypothesis testing, and sample size planning. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 3-15.

- Groening, C., Sarkis, J., & Zhu, Q. (2018). Green marketing consumer-level theory review: A compendium of applied theories and further research directions. *Journal of Cleaner Production*, 172, 1848-1866.
- Hair Jr, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101-110.
- 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.
- Khan, S. A. R., Zhang, Y., Anees, M., Golpîra, H., Lahmar, A., & Qianli, D. (2018). Green supply chain management, economic growth and environment: A GMM based evidence. *Journal of Cleaner Production*, 185, 588-599.
- Marin-Garcia, J. A., & Tomas, J. M. (2016). Deconstructing AMO framework: A systematic review. *Intangible Capital*, 12(4), 1040-1087.
- Minkov, M. (2018). A revision of Hofstede's model of national culture: Old evidence and new data from 56 countries. *Cross-Cultural & Strategic Management*, 25(2); 231-256.
- Mishra, M. (2016). Confirmatory Factor Analysis (CFA) as an Analytical Technique to Assess Measurement Error in Survey Research: A Review. *Paradigm*, 20(2), 97-112.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual review of psychology*, 63, 539-569.
- Rajiani, I., Musa, H., & Hardjono, B. (2016). Ability, motivation and opportunity as determinants of green human resources management innovation. *Research Journal of Business Management*, 10(1-3), 51-57.
- Rajiani, I., & Pypłacz, P. (2018). National culture as modality in managing the carbon economy in Southeast Asia. *Polish Journal of Management Studies*, 18 (1)296-310.
- Rajiani, I., & Ismail, N. (2019). Management Innovation in Balancing Technology Innovation to Harness Universities Performance in the Era of Community 4.0. *Polish Journal of Management Studies*, 19(1), 309-321.
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J., & Chong, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organizational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 737-749.
- Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management

practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 424-438.

Skare, M., & Blažević Burić, S. (2021). Technology adoption and human capital: exploring the gender and cross-country impact 1870–2010. *Technology Analysis & Strategic Management*, 1-17.

Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., & King, J. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: a review. *The Journal of Educational Research*, 99 (6), 323–337.

GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN SUPPORTING ENVIRONMENTALLY FRIENDLY BEHAVIOR

Sutarto Hadi
Ismi Rajjani
Mutiani
Nur Laili As Syifa
Akhmad Hapis Ansari
M. Ridha Ilhami

Abstract

This article aims to describe Green human resource management (GHRM) as an effort to support environmentally friendly behaviour. GHRM must be explained conceptually so that green human resource management practices can be well understood. This article was prepared using the library study method. Performance management in the management environment provides a challenge in measuring environmental performance standards in various corporate units and obtaining useful data for managers about environmental performance. Green performance appraisal includes themes such as environmental responsibility, environmental incidents and knowledge of environmental policies and issues, as the issues involved in environmental performance appraisal relate to the requirement for managers to be held accountable for environmental performance. Green performance appraisal is a process in which employees are stimulated to enhance professional skills in environmental issues, which helps to achieve environmental performance goals and objectives in a better way. The green reward system plays an important role in motivating people and helping to identify their significant performance towards environmental stewardship.

Keywords: Green, human resource management, environment, employees.

Introduction

The practice of human resource management (HRM) in the last decade has driven organizations to learn green concepts globally. Explore and synthesize these green HRM practices with other businesses and organizations that will contribute both academically and practically significantly to the HRM field (Renwick, Redman, & Maguire, 2013). However, most research on human resource management and environmental management is isolated. There is little consideration of human resource management systems within organizations to achieve environmental sustainability (Rajjani & Ismail, 2019).

Green human resource management (GHRM), which is defined as an HR aspect of green management, is suggested as one step of an effective green initiative (Riana, Gede Suparna, Suwandana, Kot, & Rajani, 2020). Efforts to implement environmental

conservation strategies are important for organizations to encourage the development of environmentally friendly attitudes and behaviours among employees aligned with green organizational goals (Wright, 2008). GHRM presents environmental management theory by facilitating appropriate job-related behaviour and employee skills. GHRM encourages adopting pro-environmental behaviour through capacity building and creating a supportive culture (Gunasekaran, Jabbour, & Jabbour, 2014). GHRM covers beyond the employee's role by introducing the concept of green work-life balance.

Integrating corporate environmental management into human resource management is called GHRM (Rajjani & Ismail, 2019). The human resources aspect of environmental management is GHRM. Specific policies in recruitment training, performance management and appraisal, development, employment relations and awards and rewards are powerful tools for aligning an organization's environmentally sound strategy. The functional management dimensions of human resources, such as job description and analysis, recruitment, selection, training, performance appraisal and rewards, are defined as GHRM (Jia, Liu, Chin, & Hu, 2018).

This article aims to describe GHRM as an effort to support environmentally friendly behaviour. GHRM must be explained conceptually so that green human resource management practices can be well understood. GHRM refers to all the activities involved in developing, implementing and maintaining sustainable systems aimed at making employees of an organization green (Wright, 2008). GHRM is concerned with transforming normal employees into environmentally friendly employees to achieve the organization's environmental goals and contribute significantly to environmental sustainability. It refers to policies, practices and systems that make employee organizations green to protect individuals, society, the natural environment and business.

Research Method

This article was prepared using the library study method. A literature study is a comprehensive overview of the research that has been done on a specific topic to show the reader what is already known about the topic and what is not known, to seek a rationale for the research that has been done or for further research ideas (Van Lange Paul, Liebrand, & Am, 2015). Literature studies can be obtained from various sources,

including journals, books, documentation, the Internet and libraries (Lai, 2011). The literature study method is a series of activities related to collecting library data, reading and taking notes, and managing writing materials (Snyder, 2019). The type of writing used is a literature review study that focuses on the results of writing related to the writing topic (Zed, 1999).

Result and Discussion

Green Human Resource Management (GHRM) refers to the HRM aspect of environmental management. GHRM is defined as HRM activities that have positive environmental outcomes (Riana, Gede Suparna, Suwandana, Kot, & Rajiani, 2020). GHRM practices can be grouped into three main activities: (1) enhancing the capabilities of green employees, (2) motivating green employees, and (3) providing green opportunities. Demonstrate green employee skills, which involve integrating positive environmental thinking into the company using human resources (HR) activities such as recruitment, selection, training, and leadership development (Ahmad, 2015). Once recruited and hired, employees are motivated through performance measurement and reward systems that focus on providing opportunities for environmental improvement.

Performance management in the management environment provides a challenge in measuring environmental performance standards in various corporate units and obtaining useful data for managers about environmental performance (Alfes, Shantz, Truss, & Soane, 2013). Green performance appraisal plays an important role in achieving environmental performance because this practice provides a strategy that assesses employee performance against green-related standards and consists of non-green-related elements in performance falsification. Environmental criteria are included in employee performance appraisal so that a culture of environmental performance can be promoted within the organization (Bangwal & Tiwari, 2015). Therefore, employee personal performance will be absorbed along with environmental performance, which affects the amount of encouragement and flexibility that can be given to employees.

Green performance appraisal includes themes such as environmental responsibility, environmental incidents and knowledge of environmental policies and issues, as the issues involved in environmental performance appraisal relate to the requirement for managers to be held accountable for environmental performance (Deshwal, 2015).

Therefore, this study hypothesizes that green performance appraisal practices positively affect environmental performance. The green reward system in helping to identify their significant performance towards environmental management. Adopting the award is to achieve, maintain and motivate people to strengthen well and realize how important environmental protection is.

A green reward system means aligning the system with the green policies and practices used by the company. It must be designed to generate green initiatives in the workplace, lifestyle and reduce carbon footprint. Employee recognition and rewards are created for achieving environmental goals, and managers motivate their subordinates to undertake environmental initiatives. Organizational performance can be described as the result of all company activities. It can be evaluated by assessing the company's current behavior concerning its efficiency and effectiveness (Jia, Liu, Chin, & Hu, 2018).

The resource-based theory states that synergy can be achieved by managing company resources in such a way as to create positive performance and become a market leader. The extent to which a company carries out environmentally friendly activities is an indicator of environmentally friendly performance that aims to reduce manufacturing operations' negative impact on the environment (Jabbour, 2013). An organization's environmental performance refers to its practice initiatives in circumstances that positively affect the environment. Therefore, enterprises are interested in implementing effective environmental management practices to enjoy environmental protection.

Indicators of the work environment are air circulation in the workplace, lighting in the workplace, noise in the workplace, odors in the workplace, the relationship between employees, and the relationship between employees and managers (Rajiani & Ismail, 2019). The work environment has a positive effect on employee motivation. The work environment is important in encouraging employee motivation in a company. The work environment is also one factor that impacts the intensity of employee turnover or the decision to stay in the organization. In this case, a good environment including clean, attractive, inspiring and supportive positively impacts employee turnover intensity, commitment and retention (Ahmad, 2015). Therefore, this study hopes to find that the

work environment positively correlates with employee turnover intention in organizations, especially among millennials.

Indicators of the work environment are air circulation in the workplace, lighting in the workplace, noise in the workplace, odors in the workplace, the relationship between employees, and the relationship between employees and managers. The work environment has a positive effect on employee motivation (Jackson & Seo, 2010). The work environment is important in encouraging employee motivation in a company. The work environment is also one factor that impacts the intensity of employee turnover or the decision to stay in the organization. In this regard, a good environment including clean, attractive, inspiring and supportive positively impacts employee turnover intensity, commitment and retention (Jabbour, 2013). Therefore, this study hopes to find that the work environment leads to a positive relationship with employee turnover intention within the organization, especially among millennials.

The work environment is referred to as a factor that has an impact on the intensity of employee turnover or the decision to stay in the organization. This is recognized as a vital factor that impacts employee retention in companies (Alfes, Shantz, Truss, & Soane, 2013). The work environment has a positive or negative influence on work outcomes such as commitment, involvement and intention to stay. In this regard, a good environment including clean, attractive, inspiring and supportive positively impacts employee turnover intensity, commitment and retention (Wright, 2008). HRM practices, namely GHRM practices such as recruitment and selection, training, performance management, remuneration and incentive systems, as well as participation institutionalized by an organization, theoretically should be able to reduce employee turnover intention, namely millennials, as individuals, namely, millennial employees enter into communication relations where providing mutual benefits creates an obligation for reciprocity.

The alignment of Human Resource Management with environmental management is called Green Human Resource Management, which aims to help companies to trigger environmental performance by increasing employee commitment to the environment (Riana, Gede Suparna, Suwandana, Kot, & Rajiani, 2020). Today, business companies have emphasized the importance of environmental and green management and aligned them with corporate goals and strategies. To achieve an environmentally friendly

company's environmental goals, GHRM is a very important strategic tool. Professional Human Resources are responsible for getting support from employees in environmental therapy.

Conclusion

Positive effects of green human resource management practices on environmental performance. Green human resource management practices in the form of green recruitment, green training, and green rewards can enhance and support an organization's environmental performance and create a competitive advantage. Green Human Resource Management practices (green recruitment and selection; green training and development, green performance appraisal, green rewards and compensation) will improve environmental performance. The training and development program is a Green Human Resource Management practice to instill attention and knowledge on environmental issues. Such activities advance environmental knowledge, skills, and individual awareness, which, in turn, develop the organization's green goals.

In addition, practices that generate employee green motivation should be required in all relevant departments to increase employee engagement and environmental responsibility, for example, establishing workshops or forums on environmental protection or creating opportunities for employees to participate in green advice and problem-solving groups and communicate effectively. Active in environmental activities. Green performance appraisal plays an important role in achieving environmental performance because this practice provides a strategy that assesses employee performance against green-related standards and consists of elements not connected to green progress in performance feedback talks. Green performance appraisal is a process in which employees are stimulated to enhance professional skills in environmental issues, which helps to achieve environmental performance goals and objectives in a better way. The green reward system plays an important role in motivating people and helping to identify their significant performance towards environmental stewardship.

Bibliography

- Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent business & management*, 2(1).
- Alfes, K., Shantz, A. D., Truss, C., & Soane, E. C. (2013). The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behaviour: a moderated mediation model. *The international journal of human resource management*, 24(2).
- Bangwal, D., & Tiwari, P. (2015). Green HRM—A way to greening the environment. *IOSR Journal of Business and Management*, 17(12), 45-53.
- Deshwal, P. (2015). Green HRM: An organizational strategy of greening people. *International Journal of applied research*, 1(13), 176-181.
- Gunasekaran, A., Jabbour, C., & Jabbour, A. (2014). Managing organizations for sustainable development in emerging countries: an introduction. *International Journal of Sustainable Development & World Ecology*, Vol. 21 No. 3, 195-197.
- Jabbour, C. J. (2013). Environmental training in organisations: From a literature review to a framework for future research. *Resources, Conservation and Recycling*, 74, 144-155.
- Jackson, S. E., & Seo, J. (2010). The greening of strategic HRM scholarship. *Organization Management Journal*, 7(4), 278-290.
- Jia, J., Liu, H., Chin, T., & Hu, D. (2018). The continuous mediating effects of GHRM on employees' green passion via transformational leadership and green creativity. *Sustainability*, 10(9).
- Lai, E. R. (2011). Critical thinking: A literature review. *Pearson's Research Reports*, 6(1), 40-41.
- Rajiani, I., & Ismail, N. (2019). Management innovation in balancing technology innovation to harness universities performance in the era of community 4.0. *Polish Journal of Management Studies*, 19.
- Renwick, D., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: a review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 1-14
- Riana, I. G., Gede Suparna, I., Suwandana, G. M., Kot, S., & Rajiani, I. (2020). Human resource management in promoting innovation and organizational performance. *Problems and Perspectives in Management*.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339.
- Van Lange Paul, A. M., Liebrand, W. B., & Am, W. H. (2015). Introduction and literature review. *Social Dilemmas*, 3-28.
- Wright, C. (2008). Reinventing human resource management: business partners, internal consultants and the limits to professionalization. *Human Relations*, Vol. 61 No. 8, 1063-1086 .
- Zed, M. (1999). *Metodologi Sejarah*. Padang: FIS UNP.

PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA HIJAU DALAM PROGRAM PELATIHAN KARYAWAN

Penulis :

Sutarto Hadi
Ismi Rajiani
Mutiani
Raihanah Sari
Rusmaniah



Editor :

Ersis Warmansyah Abbas
M. Rezky Noorhandy

**Sutarto Hadi
Ismi Rajiani
Mutiani
Raihanah Sari
Rusmaniah**

**PRAKTIK MANAJEMEN
SUMBER DAYA HIJAU
DALAM PROGRAM
PELATIHAN KARYAWAN**

Editor:
Ersis Warmansyah Abbas
M. Rezky Noor Handy



Kulit Dalam

iii

Praktik Manajemen Sumber Daya Hijau Dalam Program Pelatihan
Karyawan Copyright@2023, Sutarto Hadi, Dkk
Hak Cipta dilindungi undang-undang

Penulis : Sutarto Hadi
Ismi Rajiani
Mutiani
Raihanah Sari
Rusmaniah
Setting/Layout : Rezky Noor Handy
Desain Sampul : Hairunisa
Pemeriksa Aksara : Ersis Warmansyah Abbas
Cetakan Pertama : November 2023

Diterbitkan oleh:
EWA Banua Publishing
Kode Terbit: 2023-11-01-**0003**
Banjarbaru

ISBN : 9786230966071



**Sutarto Hadi
Ismi Rajiani
Mutiani
Raihanah Sari
Rusmaniah**

**PRAKTIK MANAJEMEN
SUMBER DAYA HIJAU
DALAM PROGRAM
PELATIHAN KARYAWAN**



Kulit Dalam

v

Sanksi Pelanggaran Pasal 72:
Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2002
tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1997
tentang Hak Cipta

1. Barang siapa dengan sengaja dan tanpa hak mengumumkan atau memperbanyak suatu ciptaan atau memberi izin untuk itu, dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau dengan paling sedikit Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).
2. Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau dengan paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

Pengantar Editor

Pelestarian lingkungan telah menjadi isu yang semakin mendesak dan relevan dalam dunia kita saat ini. Kesadaran akan perlunya menjaga kelestarian lingkungan hidup telah tumbuh dengan pesat, dan bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi juga perusahaan. Peran perusahaan dalam menjaga kelestarian lingkungan sangat penting, dan dalam konteks ini, manajemen sumber daya hijau (Green Resource Management) menjadi pendekatan yang tak dapat diabaikan. Buku yang berjudul “Praktik Manajemen Sumber Daya Hijau Dalam Program Pelatihan Karyawan” adalah sebuah upaya untuk memberikan panduan yang berharga kepada perusahaan dalam mengintegrasikan manajemen sumber daya hijau ke dalam operasional mereka. Melalui program pelatihan karyawan, perusahaan memiliki kesempatan unik untuk meningkatkan kesadaran dan keterampilan karyawan mereka dalam menjaga kelestarian lingkungan. Buku ini hadir sebagai sebuah alat yang berguna, menguraikan sembilan bab yang meliputi berbagai aspek praktik manajemen sumber daya hijau, dilengkapi dengan studi kasus nyata yang mengilustrasikan penerapan konsep-konsep ini dalam dunia nyata.

Kami, sebagai Editor, berharap bahwa buku ini tidak hanya memberikan panduan praktis, tetapi juga memberikan inspirasi bagi pembaca dalam upaya mereka untuk menciptakan organisasi yang lebih berkelanjutan dan bertanggung jawab. Kami percaya bahwa program pelatihan karyawan yang berfokus pada manajemen sumber daya hijau dapat menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan keseluruhan keberlanjutan perusahaan. Selamat membaca buku ini, dan semoga Anda dapat mengambil wawasan

yang berharga untuk mengubah organisasi Anda menjadi agen perubahan yang peduli lingkungan. Dengan upaya bersama, kita dapat menciptakan dunia yang lebih baik untuk generasi mendatang.

Prof. Dr. Drs. Ersis Warmansyah Abbas, BA., M.Pd.

Muhammad Rezky Noor Handy, M.Pd.

Pengantar Penulis

Pelestarian lingkungan menjadi satu isu penting yang menjadi perhatian dunia saat ini. Hal ini tidak terlepas dari semakin meningkatnya kesadaran masyarakat akan pentingnya menjaga kelestarian lingkungan hidup. Perusahaan juga memiliki peran penting dalam pelestarian lingkungan. Cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk berkontribusi dalam pelestarian lingkungan adalah dengan menerapkan manajemen sumber daya hijau (Green Resource Management). Manajemen sumber daya hijau adalah suatu pendekatan pengelolaan sumber daya yang berfokus pada efisiensi penggunaan sumber daya, pengurangan limbah, dan perlindungan lingkungan.

Program pelatihan karyawan merupakan satu sarana yang dapat digunakan perusahaan untuk mengimplementasikan manajemen sumber daya hijau. Melalui program pelatihan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya pelestarian lingkungan dan keterampilan karyawan dalam menerapkan manajemen sumber daya hijau. Buku yang berjudul “Praktik Manajemen Sumber Daya Hijau Dalam Program Pelatihan Karyawan” disusun untuk memberikan referensi dan panduan bagi perusahaan dalam mengembangkan program pelatihan karyawan yang berfokus pada manajemen sumber daya hijau. Buku ini terdiri dari sembilan bab yang dilengkapi dengan studi kasus praktik manajemen sumber daya hijau.

Penulis berharap agar buku ini dapat memberikan wawasan dan inspirasi bagi pembaca dalam menjalankan program pelatihan karyawan yang tidak hanya meningkatkan kapabilitas individu, tetapi juga mendukung tujuan keseluruhan keberlanjutan organisasi. Selamat membaca dan semoga buku

ini menjadi sumber inspirasi untuk menciptakan organisasi yang lebih berkelanjutan dan bertanggung jawab.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Tim Penulis

Banjarmasin, November 2023

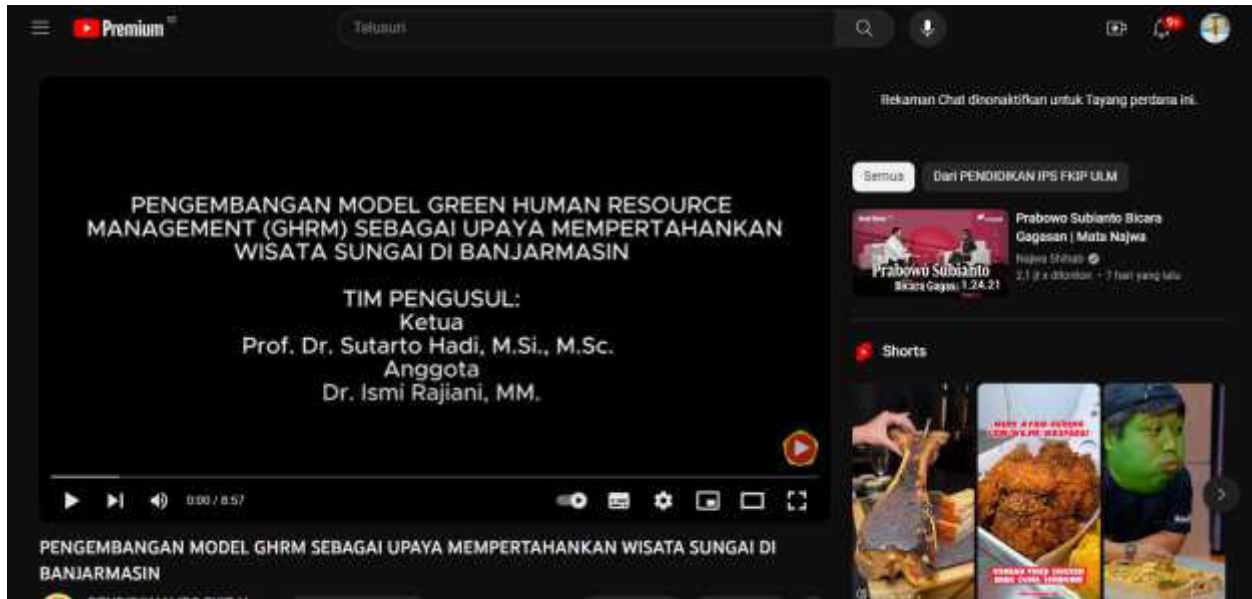
X

Pengantar Penulis

DAFTAR ISI

PENGANTAR EDITOR	vii
PENGANTAR PENULIS	ix
DAFTAR ISI	xi
Bab 1: Definisi Dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	1
Bab 2: Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Tantangan Yang Dihadapi	13
Bab 3: Organisasi	29
Bab 4: Pengertian Dan Pentingnya Keberlanjutan Kerja	49
Bab 5: Memahami Program Pelatihan Dan Pengembangan Ramah Lingkungan	59
Bab 6: Merancang Program Pelatihan Ramah Lingkungan	71
Bab 7: Perspektif Administrasi Publik Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	83
Bab 8: Penerapan Program Pelatihan Ramah Lingkungan Bagi Karyawan	99
Bab 9: Studi Kasus: Program Pelatihan Ramah Lingkungan	115
PENULIS	131

Lampiran Vedio Kegiatan



Lampiran Poster





REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC00202386179, 27 September 2023

Pencipta

Nama : **Sutarto Hadi dan Ismi Rajiani**
Alamat : Komplek Perumahan Anugrah Dian Regency, JL. A. Yani, KM. 13.6
Kayu Bawang, Kabupaten Banjar,
Gambut, Banjar, Kalimantan Selatan, 70652
Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta

Nama : **Sutarto Hadi dan Ismi Rajiani**
Alamat : Komplek Perumahan Anugrah Dian Regency, JL. A. Yani, KM. 13.6
Kayu Bawang, Kabupaten Banjar,
Gambut, Banjar, Kalimantan Selatan, 70652
Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : **Poster**
Judul Ciptaan : **Pengembangan Model Green Human Resource Management (GHRM) Sebagai Upaya Mempertahankan Wisata Sungai Di Banjarmasin**

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali : 27 September 2023, di Banjarmasin
di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia

Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

Nomor pencatatan : 000519132

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.

Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.

a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri



Anggoro Dasananto
NIP. 196412081991031002

Disclaimer:

Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, Menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.