

Analysis The Influence Of Sustainable Hr Practices Mediated By Person Job Fit On Employee Performance In Hotel Industry

Analisa Pengaruh Praktik SDM Berkelanjutan Yang Dimediasi Oleh Kecocokan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Bidang Perhotelan

Evi Silvana Muchsinati^{1*}, Desy²

Universitas Internasional Batam^{1,2}

evi@uib.ac.id¹, 1941076.desy@uib.edu²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

The purpose of the authors of this study was to examine and analyze sustainable HR practices mediated by job suitability on the performance of employees of a four-star hotel in Batam City. Sustainable HR practices have an important role for hotels in achieving strategic advantages which can solve environmental problems by training employees on the requirements for implementing laws regarding environmental safety. The research method used by the author is to use SEM PLS. The population in this study were all employees at Batam City hotels using a sample of four-star hotels which totaled four hotels from different districts. Total respondents in this study were 448 respondents. The results show that Employee performance has a significant positive result on person job fit, Equality and diversity has a significant positive result on employee performance which is mediated by person job fit, Green compensation has an insignificant result on employee performance which is mediated by person job fit, Green recruitment has positive significant results on employee performance mediated by person job fit, Green performance management has significant positive results on employee performance mediated by person job fit, Green training has significant positive results on employee performance mediated by person job fit, HR Training and development have insignificant results on employee performance mediated by person job fit, and Occupational health and safety have positive significant results on employee performance mediated by non-workers which is more suitable.

Keywords: *Sustainable HRM, Green HRM Practices, Socially Responsible HRM, Person Job Fit, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk menguji serta menganalisa praktik SDM berkelanjutan yang dimediasi oleh kecocokan pekerjaan terhadap kinerja karyawan dari hotel bintang empat di Kota Batam. Praktik SDM yang berkelanjutan memiliki peran penting untuk hotel dalam mencapai keuntungan yang strategis dimana dapat menyelesaikan masalah lingkungan dengan melakukan pelatihan terhadap karyawan mengenai syarat penerapan undang-undang mengenai keamanan lingkungan. Metode penelitian yang dilakukan penulis adalah dengan menggunakan SEM PLS. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel Kota Batam dengan sampel hotel Bintang Empat yang berjumlah empat hotel dari kecamatan yang berbeda. Total responden dalam penelitian ini adalah 448 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan mempunyai hasil yang signifikan positif terhadap kecocokan pekerjaan, kesetaraan dan keragaman dan signifikan positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kecocokan pekerjaan, Kompensasi ramah lingkungan mempunyai hasil yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kecocokan pekerjaan, perekrutan ramah lingkungan mempunyai hasil yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kecocokan pekerjaan, manajemen kinerja ramah lingkungan mempunyai hasil yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kecocokan pekerjaan, pelatihan ramah lingkungan mempunyai hasil yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kecocokan pekerjaan, pelatihan dan pengembangan SDM mempunyai hasil yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kecocokan pekerjaan, dan kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai hasil yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kecocokan pekerjaan.

Kata Kunci: SDM Berkelanjutan, Praktik SDM Ramah Lingkungan, SDM Sosial, Kecocokan Pekerjaan, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan mengharapkan memiliki sumber daya manusia dengan kualitas yang baik serta pengalaman yang banyak sehingga perusahaan akan mampu menghadapi semua masalah yang kemungkinan muncul dimasa mendatang. Manajemen sumber daya manusia ialah suatu sistem yang didalamnya memiliki beragam kegiatan yang berkaitan seperti pengendalian, pengorganisasian, pelaksanaan, serta perencanaan. Di dalam manajemen sumber daya manusia, SDM berkelanjutan merupakan suatu bidang yang dapat memberikan kesuksesan perusahaan dengan adanya dampak dari luar maupun dalam organisasi serta dalam jangka Panjang (Ehnert et al., 2016). Di dalam SDM Berkelanjutan juga terdapat *green HRM* yang berkaitan dengan suatu praktik yang berpengaruh pada sikap karyawan terhadap lingkungan di dalam perusahaan. Pentingnya SDM berkelanjutan adalah dapat melestarikan lingkungan dengan cara mengelola *green hrn* yang dimana perusahaan mengelola sumber daya manusia secara berkelanjutan. Hal ini bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara lingkungan hidup dengan meningkatnya usaha yang sedang menjadi suatu tantangan bagi pengusaha.

Dalam mendukung kesuksesan perusahaan terkait HRM berkelanjutan, sangat bergantung dengan kinerja karyawan yang merupakan suatu peran yang penting dalam keberhasilan suatu organisasi yang dimana masing-masing organisasi memiliki cara tersendiri dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat berkelanjutan (Syarifuddin, 2019). Kinerja karyawan tentunya juga berhubungan dengan kecocokan pekerjaan karyawan. Karyawan yang merasa cocok dengan pekerjaannya biasanya mereka dapat menyelesaikan masalah secara individu. Karyawan yang merasa tidak cocok dengan pekerjaannya biasanya usaha mereka lebih sedikit dibandingkan semangat yang mereka miliki (Grobelna, 2021).

Ketika ada kecocokan antara karyawan dengan pekerjaannya, biasanya karyawan juga akan merasa nyaman dan puas terhadap tempat karyawan bekerja ataupun pekerjaan yang dilakukan (Jang & George, 2012) dan (Lee et al., 2016). Selain kecocokan pekerjaan, beberapa hal dalam Praktik SDM berkelanjutan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti *socially responsible HRM* dan *green HRM Practices* yang diterapkan perusahaan. Pada zaman sekarang sudah banyak sekali praktik SDM yang dilakukan secara online untuk tujuan berkelanjutan serta menjaga lingkungan. Menurut berita yang penulis dapatkan dari <https://www.eco-business.com> menyatakan bahwa COVID-19 membuat SDM menjadi hal yang paling penting dalam keberlanjutan pekerjaan. Menurut Wajda Wikhamn yang penulis dapatkan dari <https://www.bi.edu/programmes-and-individual-courses/> menyatakan bahwa Praktik SDM berkelanjutan dalam pengembangan kompetensi karyawan penting untuk kepuasan pelanggan di hotel dan Praktik SDM berkelanjutan dalam pengembangan kompetensi karyawan adalah kunci untuk memperkenalkan inovasi di hotel. Hotel merupakan suatu tempat dimana dapat memperoleh suatu pelayanan yang dimana kualitas yang diberikan dapat berpengaruh terhadap wisatawan (E S Muchsinati & Jeanny, 2021)

Salah satu kota besar di Kepulauan Riau adalah Kota Batam yang dimana merupakan suatu portal bagi wisatawan untuk masuk dan keluar dari berbagai negara sehingga tempat penginapan terus meningkat di kota Batam (Muchsinati & Lyvia, 2022) Berdasarkan data BPS Kota Batam tahun 2019 dan 2020, tenaga kerja kota Batam pada tahun 2019 adalah 639.118 dengan tingkat pengangguran sebesar 8.31. Kemudian peningkatan terjadi pada jumlah tenaga kerja sebesar 745.545 dan peningkatan pengangguran sebesar 3.48 menjadi 11.79 di tahun 2020. Maka dari itu, Objek penelitian penulis adalah hotel yang berlokasi di kota Batam yang dimana Batam merupakan kota yang paling besar di Kepulauan Riau dan berada di negara yang geografis sehingga memberikan dampak yang positif dalam pariwisata.

Tabel 1. Total Penguni Kamar Hotel Kota Batam

Klasifikasi Bintang	TPK (%)								
	Januari 2020	Februari 2020	Maret 2020	Januari 2021	Februari 2021	Maret 2021	Januari 2022	Februari 2022	Maret 2022
Bintang 1	32,18	24,12	14,76	-	11,69	11,68	3,61	1,66	32,78
Bintang 2	50,21	47,24	28,44	45,70	62,55	38,19	34,71	20,22	43,18
Bintang 3	44,71	36,36	27,35	20,80	24,04	24,08	28,25	32,85	34,59
Bintang 4	47,02	37,74	26,39	19,73	25,23	29,15	25,69	43,66	35,68
Bintang 5	55,17	20,79	11,18	-	-	-	40,58	24,54	33,89

Sumber: BPS Kota Batam Kuartar Pertama Tahun 2020,2021,2022.

Semakin banyak jumlah wisatawan maka hotel menjadi salah satu tempat yang berpengaruh untuk menopang kepariwisataan. Alasan penulis memilih hotel karena merupakan salah satu bidang perusahaan terdampak pandemi COVID-19. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pawirosumarto et al., 2020) tidak fokus pada masa pandemi yang dimana pada masa ini membuat pengusaha perhotelan melakukan berbagai cara untuk meminimalkan kerugian (Rohani & Muchsinati, 2022) dan menjadi keharusan untuk melakukan praktik berkelanjutan karena dunia industri dan jasa sedang ada permasalahan dalam lingkungan dimana modal manusia memiliki peran penting dalam memulihkan perhotelan (Fatyandri & Michelle, 2020) maka dari itu, penelitian yang dilakukan sekarang fokus pada pandemi COVID-19 yang memberikan dampak yang cukup besar terhadap perusahaan bidang perhotelan sehingga dapat membantu penulis untuk mengetahui apakah perusahaan bidang perhotelan di Kota Batam sudah menerapkan praktik SDM yang berkelanjutan.

2. Tinjauan Pustaka

Di dalam *socially responsible HRM* terdapat *HR training and development* yang merupakan suatu hal dalam mencukupi kebutuhan pada generasi sekarang dan tidak menghilangkan generasi yang akan datang untuk mencukupi kebutuhan organisasi (Piwowar-Sulej, 2021). Menurut (Jerónimo et al., 2020) dan (Almarzooqi et al., 2019) *HR training and development* memberikan hasil yang tidak signifikan terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *person job fit*. Sedangkan menurut (Tabiu & Allumi Nura, 2013), (Mahmood et al., 2014), dan (Piwowar-Sulej, 2021) *HR Training and development* memberikan hasil signifikan positif terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *person job fit*.

Equality and diversity juga menjadi bagian dari praktik SDM berkelanjutan yang dimana hal ini dikatakan masalah yang sudah ada sejak dulu di perusahaan. Hal yang sering dibedakan biasanya merupakan sesuatu yang bisa terlihat jelas seperti jenis kelamin, etnis, ataupun usia. Selain itu, pengalaman dan pencapaian dalam bekerja juga dapat menjadi suatu perbedaan (Vraňáková et al., 2021). Menurut (Jerónimo et al., 2020), (Almarzooqi et al., 2019), dan (Vraňáková et al., 2021) *equality and diversity* memberikan hasil yang signifikan positif terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *person job fit*. Sedangkan menurut (Ahmad, 2015), dan (Barrena-Martínez et al., 2019) *equality and diversity* memberikan hasil yang tidak signifikan terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *person job fit*.

Occupational health and safety merupakan bagian dari praktik SDM berkelanjutan yang dimana organisasi yang mempunyai kendali risiko penyakit dan kecelakaan kerja maka perusahaan sudah memiliki tujuan yang sesuai dengan UUD (Vasilescu et al., 2021). Menurut (Jerónimo et al., 2020) dan (Almarzooqi et al., 2019) *occupational health and safety* memberikan hasil yang signifikan positif terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *person job fit*. Sedangkan menurut (Vasilescu et al., 2021), (Sixpence et al., 2021), dan (Tabiu & Allumi Nura, 2013) *occupational health and safety* memberikan hasil yang tidak signifikan terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *person job fit*.

Green HRM practices terdiri dari *green performance management* yang dimana untuk karyawan dan manajer, aspek yang penting dalam GPM ini adalah penilaian kinerja yang dapat

mempengaruhi penghargaan dan kompensasi (Ahmad, 2015). Menurut (Singh & Pandey, 2021) dan (Jerónimo et al., 2020) *green hrm* memberikan hasil yang signifikan positif terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *person job fit*. Sedangkan menurut (Saputro & Nawangsari, 2021), (paro ragas et al., 2015), dan (Ahmad, 2015) *green hrm* memberikan hasil yang tidak signifikan terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *person job fit*.

Green hiring merupakan peningkatan kinerja lingkungan yang dimana perusahaan mempekerjakan karyawannya untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang berhubungan dengan lingkungan (Bauer et al., 2012). Menurut (Saputro & Nawangsari, 2021), (Tizhe Oaya et al., 2017), dan (Bauer et al., 2012) *green hiring* memberikan hasil yang signifikan positif terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *person job fit*. Sedangkan menurut (paro ragas et al., 2015) dan (Singh & Pandey, 2021) *green hiring* memberikan hasil yang tidak signifikan terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *person job fit*.

Green training merupakan praktik yang paling banyak di gunakan di dalam *green HRM practices* yang dimana praktik ini dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam masalah terhadap lingkungan (Guerci et al., 2016). Menurut (Saputro & Nawangsari, 2021), (Almarzooqi et al., 2019), dan (Guerci et al., 2016) *green training* memberikan hasil yang signifikan positif terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *person job fit*. Sedangkan menurut (paro ragas et al., 2015) dan (Singh & Pandey, 2021) *green training* memberikan hasil yang tidak signifikan terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *person job fit*.

Green compensation merupakan suatu penghargaan yang diberikan secara finansial dan non finansial dengan tujuan mempertahankan dan memotivasi karyawan untuk terlibat pada tujuan lingkungan (Jabbour, 2013). Menurut (Tabiu & Allumi Nura, 2013) dan (Mahmood et al., 2014) *green compensation* memberikan hasil yang tidak signifikan terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *person job fit*. Sedangkan menurut (Jerónimo et al., 2020), (Almarzooqi et al., 2019), dan (Jabbour, 2013) *green compensation* memberikan hasil yang signifikan positif terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *person job fit*.

Employee performance merupakan suatu pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan (Pawirosumarto et al., 2020) *person job fit* merupakan suatu kecocokan antara pekerjaan dan individu yang dilakukan di tempat kerja (Pawirosumarto et al., 2020). Menurut (Malik et al., 2020), (Sixpence et al., 2021), (Barrena-Martínez et al., 2019), (Mahmood et al., 2014), dan (Pawirosumarto et al., 2020) *employee performance* memberikan hasil yang signifikan positif terhadap *person job fit*.

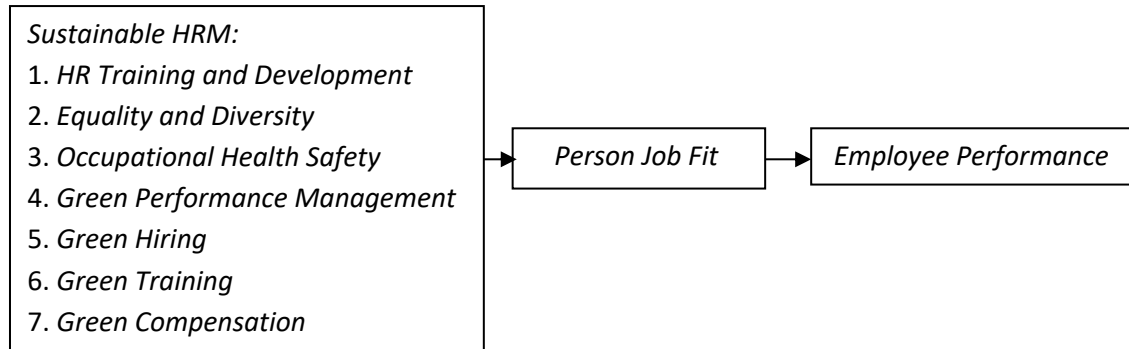
Hipotesis

Berdasarkan konsep penelitian, terdapat beberapa hipotesis yang akan di uji yaitu:

- H₁ : *Employee performance* mempunyai hasil yang signifikan positif terhadap *person job fit*
- H₂ : *Equality and diversity* mempunyai hasil yang signifikan positif terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *person job fit*
- H₃ : *Green compensation* mempunyai hasil yang tidak signifikan terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *person job fit*
- H₄ : *Green hiring* mempunyai hasil yang signifikan positif terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *person job fit*
- H₅ : *Green performance management* mempunyai hasil yang signifikan positif terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *person job fit*
- H₆ : *Green training* mempunyai hasil yang signifikan positif terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *person job fit*
- H₇ : *HR Training and development* mempunyai hasil yang tidak signifikan terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *person job fit*

H₈ : *Occupational health and safety* mempunyai hasil yang signifikan positif terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *person job fit*

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Analisa Pengaruh SDM Berkelanjutan Yang Dimediasi Oleh Kecocokan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Bidang Perhotelan

Sumber: Penulis (2021)

3. Metode Penelitian

Populasi dan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan perhotelan di Kota Batam. Sampel dari penelitian ini adalah perhotelan Bintang Empat. Penulis memilih 4 hotel dengan jumlah responden sebanyak 448. Hotel yang dipilih diantaranya adalah *Best Western Premier Panbil* dengan jumlah responden 116, *Aston Batam Hotel & Residences* dengan jumlah responden 114, *Harris Hotel Batam Centre* dengan jumlah responden 110, *Planet Holiday and Residences* dengan jumlah responden 108. Alasan penulis memilih hotel adalah karena hotel merupakan salah satu perusahaan yang terkena dampak COVID-19 yang dimana membuat industri ini memiliki keharusan untuk praktik berkelanjutan karena dunia industri dan jasa sedang ada permasalahan dalam lingkungan sehingga modal manusia memiliki peran penting dalam memulihkan perhotelan (Fatyandri & Michelle, 2020) Menurut (Hair et al., 2014) jumlah populasi yang tidak diketahui dapat menghitung sampel dengan menggunakan 1:10 terhadap indikator. Penelitian yang dilakukan terdapat 39 indikator yang dimana sampel penelitian ini membutuhkan 390 responden.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif Responden

Tabel 2. Tabel Distribusi Kuesioner

Keterangan	Jumlah Responden
Kuesioner yang disebarkan	410
Kuesioner yang kembali	458
Kuesioner yang tidak dapat digunakan	9
Kuesioner yang akan digunakan dalam analisis	449

Sumber: Data primer diolah (2022)

Analisis deskriptif pada penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, lama bekerja, Pendidikan, dan nama hotel dimana karyawan tersebut bekerja. Kesimpulan yang didapatkan dari 449 responden adalah jenis kelamin paling banyak adalah wanita yang berjumlah 230 dengan persentase 52,4% yang dimana dapat disebabkan karena wanita lebih detail, konsentrasi, rapi, dan dapat dipercaya bahwa ketika mengambil keputusan, mereka sangatlah hati-hati. Usia paling banyak adalah kisaran 26-30 tahun yang berjumlah 210 dengan persentase 45,9% yang dimana usia yang termasuk milenial dipercaya lebih semangat, kreatif,

dan dapat mengerjakan lebih dari satu secara bersamaan. Lama bekerja paling banyak adalah 4-6 tahun yang berjumlah 221 dengan persentase 48,3% yang dimana menunjukkan bahwa karyawan memiliki kecocokan dalam pekerjaan mereka. Pendidikan paling banyak adalah tingkat S1 yang berjumlah 195 dengan persentase 44,8% yang dimana tingkatan Pendidikan tersebut dianggap lebih memiliki ide serta inovasi yang baru.

Hasil Uji *Outer Model* (Evaluasi Model Pengukuran)

Nilai dari AVE ketika melewati 0,5, maka dikatakan valid. Pengujian AVE yang dilakukan menunjukkan hasil yang valid pada semua variabel yang dimana semua nilai berada diatas 0,5. Nilai keandalan komposit dikatakan dapat diandalkan jika nilainya di atas 0,6. Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan hasil yang *reliable* pada semua variabel yang dapat dilihat pada tabel yang disajikan.

Tabel 3. Hasil Uji *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE	Kesimpulan
EP	0,536	<i>Valid</i>
ED	0,510	<i>Valid</i>
GC	0,503	<i>Valid</i>
GH	0,544	<i>Valid</i>
GT	0,544	<i>Valid</i>
GP	0,550	<i>Valid</i>
HT	0,556	<i>Valid</i>
OH	0,528	<i>Valid</i>
PJ	0,595	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer diolah (2022)

Tabel 4. Hasil Uji *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Kesimpulan
EP	0,874	<i>Reliable</i>
ED	0,806	<i>Reliable</i>
GC	0,835	<i>Reliable</i>
GH	0,827	<i>Reliable</i>
GT	0,827	<i>Reliable</i>
GP	0,830	<i>Reliable</i>
HT	0,790	<i>Reliable</i>
OH	0,817	<i>Reliable</i>
PJ	0,815	<i>Reliable</i>

Sumber: Data primer diolah (2022)

Inner Model

Dirrect Effects (Uji Pengaruh Langsung)

Tabel 5. Hasil Uji *Direct Effects*

Variabel	<i>Sample Mean</i>	<i>P Value</i>	Kesimpulan
PJ → EP	0,254	0,000	H1 Signifikan Positif

Sumber: Data primer diolah (2022)

Hasil uji pada efek langsung dapat dinyatakan signifikan apabila *p value* lebih kecil dari 0,05.

Indirect Effects (Uji Pengaruh Tidak Langsung)**Tabel 6. Hasil Uji Indirect Effects**

Variabel	Sample Mean	P Value	Kesimpulan
ED → PJ → EP	0.036	0,029	H2 Signifikan Positif
GC → PJ → EP	0,005	0,775	H3 Tidak Signifikan
GH → PJ → EP	0,049	0,013	H4 Signifikan Positif
GP → PJ → EP	0,035	0,018	H5 Signifikan Positif
GT → PJ → EP	0,050	0,005	H6 Signifikan Positif
HT → PJ → EP	0,014	0,408	H7 Tidak Signifikan
OH → PJ → EP	0,039	0,033	H8 Signifikan Positif

Sumber: Data primer diolah (2022)

Hasil uji pada efek langsung dinyatakan signifikan apabila *p value* lebih kecil dari 0,05.

Hipotesis 1

Pengujian pengaruh langsung dinyatakan bahwa *Person Job Fit* terhadap *Employee Performance* menunjukkan hubungan yang signifikan positif yang dimana nilai *sample mean* 0,254 dan *p value* 0,000. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan (Pawirosumarto et al., 2020), (Barrena-Martínez et al., 2019), (Mahmood et al., 2014), (Sixpence et al., 2021), dan (Malik et al., 2020). Hipotesis ini menunjukkan hasil yang signifikan positif menandakan bahwakaryawan hotel bintang 4 di kota Batam merasa cocok dengan posisi pekerjaan yang mereka tempati sehingga kinerja mereka juga baik.

Hipotesis 2

Pengujian pengaruh tidak langsung dinyatakan bahwa *Equality and Diversity* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Person Job Fit* menunjukkan hubungan yang signifikan positif yang dimana nilai *sample mean* 0,036 dan *p value* 0,029. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan (Jerónimo et al., 2020), (Almarzooqi et al., 2019), (Tabiu & Allumi Nura, 2013), (Sixpence et al., 2021), dan (Vraňáková et al., 2021). Hipotesis ini menunjukkan hasil yang signifikan positif menandakan bahwa kinerja karyawan memberikan dampak yang baik karena kecocokan pekerjaan mereka dalam hal kesetaraan dan keragaman.

Hipotesis 3

Pengujian pengaruh tidak langsung dinyatakan bahwa *Green Compensation* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Person Job Fit* menunjukkan hubungan yang tidak signifikan yang dimana nilai *sample mean* 0,005 dan *p value* 0,775. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan (Tabiu & Allumi Nura, 2013), (paro ragas et al., 2015), (Singh & Pandey, 2021), (Tizhe Oaya et al., 2017), dan (Mahmood et al., 2014) Hipotesis ini menunjukkan hasil yang tidak signifikan menandakan bahwa kinerja karyawan tidak memberikan dampak yang baik karena adanya ketidakcocokan pekerjaan dalam hal kompensasi ramah lingkungan dari perusahaan.

Hipotesis 4

Pengujian pengaruh tidak langsung dinyatakan bahwa *Green Hiring* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Person Job Fit* menunjukkan hubungan yang signifikan positif yang dimana nilai *sample mean* 0,049 dan *p value* 0,013. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan (Bauer et al., 2012), (Guerci et al., 2016), (Almarzooqi et al., 2019), (Saputro & Nawangsari, 2021), dan (Tizhe Oaya et al., 2017). Hipotesis ini menunjukkan hasil yang signifikan positif karena kinerja karyawan memberikandampak yang baik karena kecocokan pekerjaan mereka dalam hal perekrutan ramahlingkungan yang dilakukan perusahaan.

Hipotesis 5

Pengujian pengaruh tidak langsung dinyatakan bahwa *Green Performance Management* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Person Job Fit* menunjukkan hubungan yang signifikan positif yang dimana nilai *sample mean* 0,035 dan *p value* 0,018. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan (Singh & Pandey, 2021), (Mahmood et al., 2014), (Tizhe Oaya et al., 2017), (Guerce et al., 2016), dan (Jerónimo et al., 2020). Hipotesis ini menunjukkan hasil yang signifikan positif karena kinerja karyawan memberikan dampak yang baik karena kecocokan pekerjaan mereka dalam hal manajemen kinerja ramah lingkungan perusahaan.

Hipotesis 6

Pengujian pengaruh tidak langsung dinyatakan bahwa *Green Training* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Person Job Fit* menunjukkan hubungan yang signifikan positif yang dimana nilai *sample mean* 0,050 dan *p value* 0,005. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan (Guerce et al., 2016), (Saputro & Nawangsari, 2021), (Tabiu & Allumi Nura, 2013), (Mahmood et al., 2014) dan (Almarzooqi et al., 2019). Hipotesis ini menunjukkan hasil yang signifikan positif karena kinerja karyawan memberikan dampak yang baik karena kecocokan pekerjaan mereka dalam hal pelatihan ramah lingkungan yang dilakukan perusahaan.

Hipotesis 7

Pengujian pengaruh tidak langsung dinyatakan bahwa *HR Training and Development* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Person Job Fit* menunjukkan hubungan yang tidak signifikan yang dimana nilai *sample mean* 0,014 dan *p value* 0,408. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan (Jerónimo et al., 2020), (Vraňaková et al., 2021), (Barrena-Martínez et al., 2019), (Sixpence et al., 2021), dan (Almarzooqi et al., 2019). Hipotesis ini menunjukkan hasil yang tidak signifikan karena kinerja karyawan tidak memberikan dampak yang baik karena ketidakcocokan pekerjaan mereka dalam hal pelatihan dan pengembangan SDM.

Hipotesis 8

Pengujian pengaruh tidak langsung dinyatakan bahwa *Occupational Health and Safety* terhadap *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Person Job Fit* menunjukkan hubungan yang signifikan positif yang dimana nilai *sample mean* 0,039 dan *p value* 0,033. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan (Jerónimo et al., 2020), (Piwowar-Sulej, 2021), (Mahmood et al., 2014), (Ahmad, 2015), dan (Almarzooqi et al., 2019). Hipotesis ini menunjukkan hasil yang signifikan positif karena kinerja karyawan memberikan dampak yang baik karena kecocokan pekerjaan mereka terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku di perusahaan.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Adjusted R-Square	Kesimpulan
PJ	0,780	Strong
EP	0,653	Strong

Sumber: Data primer diolah (2022)

Uji *Adjusted R-Square* yang dilakukan penulis menunjukkan hasil 0,780 pada *Person Job Fit* dan 0,653 pada *employee performance* yang menunjukkan hasil yang kuat karena hasilnya lebih dari 0,5.

Uji Quality Index

Tabel 7. Hasil Uji Goodness Of Fit

<i>Communalit</i>	<i>R Square</i>	<i>GoF</i>	<i>Kesimpulan</i>
0,556	0,540	0,622	<i>Strong</i>

Sumber: Data primer diolah (2022)

Pengujian indeks kualitas bertujuan untuk memeriksa apakah variabel mampu memberikan hasil yang baik atau tidak. jika nilai *GoF* lebih dari 0,10 maka dikatakan lemah, jika lebih dari 0,25 maka dikatakan sedang, dan jika lebih dari 0,36 maka dikatakan kuat.

5. Penutup

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dari hotel bintang empat di kota Batam. Penelitian ini menggunakan *HR training and development, equalit yand diversity, occupational health and safety, green performance management, green hiring, green training*, dan *green compensation* sebagai variabel independent dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang dimediasi oleh kecocokan pekerjaan. Berdasarkan hasil analisa, dapat disimpulkan bahwa *person job fit* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance, equality and diversity, green hiring, green performance, green training*, dan *occupational health and safety* yang dimediasi oleh *person job fit* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*. *Green compensation* dan *HR Training and development* yang dimediasi oleh *person job fit* berpengaruh tidak signifikan terhadap *employee performance*

Manajer hotel perlu menerapkan SDM yang berkelanjutan sehingga dapat meningkatkan kelestarian lingkungan ketika bisnis berlangsung. Konsep *green HRM* dapat membantu perusahaan mengurangi biaya serta meningkatkan penjualan dan retensi karyawan. Penerapan konsep ini akan memberikan nilai tambah untuk stakeholder dan meningkatkan image positif terhadap perusahaan. Menambahkan teori terkait sustainable untuk diteliti dengan sampel penelitian yang berbeda seperti di industri manufaktur dimana sudah menerapkan konsep green HRM pada kegiatan sehari-hari.

Daftar Pustaka

- Ahmad, S. (2015). Green Human Resource Management: Policies and practices. *Cogent Business and Management*, 2(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1030817>
- Almarzooqi, A. H., Khan, M., & Khalid, K. (2019). The role of sustainable HRM in sustaining positive organizational outcomes: An interactional framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1272–1292. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2018-0165>
- Barrena-Martínez, J., López-Fernández, M., & Romero-Fernández, P. M. (2019). Towards a configuration of socially responsible human resource management policies and practices: findings from an academic consensus. *International Journal of Human Resource Management*, 30(17), 2544–2580. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1332669>
- Bauer, T. N., Erdogan, B., Taylor, S., Bauer, T. N. :, Erdogan, B. :, & Sully, T. (2012). Creating and Maintaining Environmentally Sustainable Organizations. *Business Faculty Publications and Presentations*, 10(211), 1–26.
- Ehnert, I., Parsa, S., Roper, I., Wagner, M., & Muller-Camen, M. (2016). Reporting on sustainability and HRM: a comparative study of sustainability reporting practices by the

- world's largest companies. *International Journal of Human Resource Management*, 27(1), 88–108. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1024157>
- Fatyandri, A. N., & Michelle. (2020). Elemen Penting Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Empat di Batam. *Jurnal Sketsa Bisnis*, 7(2), 84–93.
- Grobelna, A. (2021). Hotel Employees' Individual Characteristics and their Service Outcomes: The Critical Role of Polychronicity. *European Research Studies Journal*, XXIV(Issue 2), 28–49. <https://doi.org/10.35808/ersj/2110>
- Guerci, M., Longoni, A., & Luzzini, D. (2016). Translating stakeholder pressures into environmental performance – the mediating role of green HRM practices. *International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 262–289. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1065431>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Jabbour, C. J. C. (2013). Environmental training in organisations: From a literature review to a framework for future research. *Resources, Conservation and Recycling*, 74, 144–155. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2012.12.017>
- Jang, J., & George, R. T. (2012). Understanding the influence of polychronicity on job satisfaction and turnover intention: A study of non-supervisory hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 31(2), 588–595. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.08.004>
- Jerónimo, H. M., de Lacerda, T. C., & Henriques, P. L. (2020). From Sustainable HRM to Employee Performance: A Complex and Intertwined Road. *European Management Review*, 17(4), 871–884. <https://doi.org/10.1111/emre.12402>
- Lee, J. H. J., Ok, C. M., & Hwang, J. (2016). An emotional labor perspective on the relationship between customer orientation and job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 54, 139–150. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.01.008>
- Mahmood, F., Iqbal, N., & Sahu, S. R. (2014). The Impact of Human Resource Management Practices on Employee Performance in Banking Industry of Pakistan. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 0184(9), 86–99. www.ijstr.org
- Malik, S. Y., Yukun, C., & Khan, N. (2020). The Effects of Sustainable Human Resource Management Practices on Employee Performance: The Moderating Role of Organizational Commitment. *Gomal University Journal of Research*, 36(1), 1–14.
- Muchsinati, E S, & Jeanny, J. (2021). Pengaruh Training and Development, Performance Appraisal, Reward System terhadap Employee Performance dengan Job Satisfaction sebagai Mediasi pada Hotel *CoMBInES-Conference on Management ...*, 1(1), 2178–2190. <https://journal.uib.ac.id/index.php/combin/article/view/4753%0Ahttps://journal.uib.ac.id/index.php/combin/article/download/4753/1438>
- Muchsinati, Evi Silvana, & Lyvia, A. (2022). Analisis faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada hotel berbintang di batam. *E-QIEN: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 180–187.
- paro ragas, sheena fatima, Angub Tantay, F. M., Co Chua, L. J., & Concha Sunio, C. M. (2015). Green Lifestyle Moderates GHRM Impact to Job Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Pawirosumarto, S., Saudi, M. H. M., & Rashid, A. Z. A. (2020). Improving Employees' Performance Through Sustainable Hrm Practices: a Triple Mediation Model. *Journal of Security and Sustainability Issues*, 10(Oct), 66–80. [https://doi.org/10.9770/jssi.2020.10.Oct\(5\)](https://doi.org/10.9770/jssi.2020.10.Oct(5))
- Piowar-Sulej, K. (2021). Human resources development as an element of sustainable HRM –

- with the focus on production engineers. *Journal of Cleaner Production*, 278, 124008. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.124008>
- Rohani, S., & Muchsinati, E. S. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Performance Pada Karyawan Hotel Bintang 4 Di Batam. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 9(2), 32–44. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v9i2.2466>
- Saputro, A., & Nawangsari, L. C. (2021). The Effect of Green Human Resource Management on Organization Citizenship Behaviour for Environment (OCBE) and Its Implications on Employee Performance at Pt Andalan Bakti Niaga. *European Journal of Business and Management Research*, 6(1), 174–181. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.1.716>
- Singh, K. P., & Pandey, K. N. P. (2021). Green Hrm Practices and Its Impact on Employee Engagement. *International Journal of Management*, 11(12). <https://doi.org/10.34218/ijm.11.12.2020.313>
- Sixpence, S., de Braine, R., Bussin, M., & Mthombeni, M. (2021). Anchoring human resource management to sustain employee performance at johannesburg metropolitan municipality. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1611>
- Syarifuddin, D. (2019). *Performance value of hotel employee*.
- Tabiu, A., & Allumi Nura, A. (2013). Assessing the Effects of Human Resource Management (HRM) Practices on Employee Job Performance. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(2), 247–259.
- Tizhe Oaya, Z. C., Ogbu, O. J., & Remilekun, O. G. (2017). *Impact of Recruitment and Selection Strategy on E mployees ' Performance : A Study of Three Selected Manufacturing Companies in Nigeria*. 3(3), 32–42. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.33.2003>
- Vasilescu, G. D., Dan Petrilean, C., Kovacs, A., Vasilescu, G. V., Pasculescu, D., Ilcea, G. I., Burduhos-Nergis, D. P., & Bejinariu, C. (2021). Methodology for assessing the degree of occupational safety specific to hydrotechnical construction activities, in order to increase their sustainability. *Sustainability (Switzerland)*, 13(3), 1–31. <https://doi.org/10.3390/su13031105>
- Vraňaková, N., Gyurák Babel'ová, Z., & Chlpeková, A. (2021). Sustainable human resource management and generational diversity: The importance of the age management pillars. *Sustainability (Switzerland)*, 13(15). <https://doi.org/10.3390/su13158496>