PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* MELALUI KEUNGGULAN BERSAING TERHADAP KINERJA UMKM KULINER KOTA BOGOR

SKRIPSI

Skripsi diajukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar sarjana

Disusun Oleh:

Nama : Heppy Meilany Br Sembiring

NIM : 092022030024

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA
2026

PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* MELALUI KEUNGGULAN BERSAING TERHADAP KINERJA UMKM KULINER KOTA BOGOR

Disusun Oleh:

Nama : Heppy Meilany Br Sembiring

NIM : 092022030024

UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN 2026

Depok,16 Juli 2026
Menyetujui,

Pembimbing I	Pembimbing II
Yuni Pambreni, S.S.T.,M.Mgt.	**Suci Ayu Sudari, S.S.T.,Mgt.**
NIP.	NIP. .....

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 Dan Pasal 70).

Depok, 16 July 2026

Mahasiswa,



Heppy Meilany Br Sembiring

NIM. 092022030024

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi Ini Diajukan Oleh

Nama	: Heppy Meilany Br Sembiring
NIM	: 092022030024
Program Studi	: Program Studi Manajeman
Judul Thesis	: Pengaruh *Green Human Resource Management* Melalui Keunggulan Bersaing Terhadap Kinerja UMKM Kuliner Kota Bogor

Telah Berhasil Dipertahankan Di Hadapan Dewan Penguji Dan Diterima Sebagai Bagian Persyaratan Yang Diperlukan Untuk Memperoleh Gelar S1 Management Pada Program Studi Manajeman. Fakultas Eonomi dan Bisnis Universitas Global Jakarta.

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Yuni Pambreni, S.S.T.,M.Mgt (..... Tanda Tangan.....)

Pembimbing 2 : Suci Ayu Sudari, S.S.T.,Mgt (..... Tanda Tangan.....)

Ditetapkan Di : Kota Depok

Tangal : 16 Juli 2026

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi Ini Diajukan Oleh

Nama	: Heppy Meilany Br Sembiring
NIM	: 092022030024
Program Studi	: Program Studi Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh *Green Human Resource Management* Melalui Keunggulan Bersaing Terhadap Kinerja UMKM Kuliner Kota Bogor

Telah Berhasil Dipertahankan Di Hadapan Dewan Penguji Dan Diterima Sebagai Bagian Persyaratan Yang Diperlukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S1 Management Pada Program Studi Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Udriyah, S.S.T., M.Mgt (Tanda Tangan)

Penguji 2 : Dwi Rachmawati, S.S.T.,M.Mgt (Tanda Tangan)

Penguji 3 : Nur Fitri Dewi, S.S.T.,M.Sc (Tanda Tangan)

Ditetapkan Di : Depok

Tangal : 16 July 2026

FM/JGU/L.064

JGU Jakarta Global University

Form I2 – Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 13 Agustus 2020

LEMBAR MONITORING REVISI SIDANG SKRIPSI

Nama Mahasiswa : HEPPY MEILANY BR SEMBIRING

NIM : 092022030024

Prodi : S1 - Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Green Human Resource Management Melalui Keunggulan Bersaing Terhadap Kinerja UMKM Kuliner Kota Bogor**

Dosen Penguji I : Udriyah, S.S.T., M.Mgt.

No	Isi Komentar/ Saran	Revisi/jawaban penulis	Paraf Penguji /Tanggal Persetujuan
1.	Data UMKM & Gab 1 dan alasan memilih Bogor	Hal. 1 diambil data dari kata data Insight Center, open data jawa barat 2020-2023, Dinas koperasi BPS kota Bogor, Hal 3 dan 4	31/7/26
2.	Sesuaikan teori, terutama indikator tiap variabel.	Sudah sesuai di Bab II dan bab III (hal 45-46) dan hal 31	31/7/26
3.	Populasi, sampel, teknik sampling.	populasi diambil dari badan pusat statistik (BPS) yang berjumlah 715 unit (hal 46) sampel berdasarkan rumus slovin	31/7/26
4.	Uji validitas & reliabilitas thd 30 responden.	terdapat di Bab III hal 52	31/7/26
5.	Hipotesis & Analisis nya. Dibetulkan.	terdapat dibab II hal 53.	31/7/26
6.	Kesimpulan & saran.	terdapat dibab IV hal(91)	31/7/26
7.	Penulisan secara keseluruhan.		31/7/26
8.	Daftar pustaka		31/7/26

Depok, 31 Juli 2026

Mengetahui,
Ketua Program Studi

( )
NIP

FM/JGU/L.064

JGU Jakarta Global University

Form I2 – Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 13 Agustus 2020

LEMBAR MONITORING REVISI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : HEPPY MEILANY BR SEMBIRING

NIM : 092022030024

Prodi : S1 - Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Green Human Resource Management Melalui Keunggulan Bersaing Terhadap Kinerja UMKM Kuliner Kota Bogor**

Dosen Penguji II : Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt .

No	Isi Komentar/ Saran	Revisi/jawaban penulis	Paraf Penguji /Tanggal Persetujuan
1	data tidak tercap. kinerja umkm tdk di dukung dgn baik	Dibab 1 hal (1-5) kinerja umkm terdapat dibab 1 hal (6-7)	[signature]
2	Penulisan. bhn rapih. Pan, font, Margin. bold	sudah.	[signature]
3.	Path analisis / sobel.	Memakai path analisis dihal 54 bab III	[signature]

Depok, 31 July 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi

[signature]

( )

NIP.

LEMBAR MONITORING REVISI SKRIPSI

FM/JGU/L.064

JGU Jakarta Global University

Form I2 – Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi	Revisi ke: 1 Tanggal revisi: 13 Agustus 2020

Nama Mahasiswa : HEPPY MEILANY BR SEMBIRING

NIM : 092022030024

Prodi : S1 - Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Green Human Resource Management Melalui Keunggulan Bersaing Terhadap Kinerja UMKM Kuliner Kota Bogor**

Dosen Penguji III : Nur Fitri Dewi, S.S.T., M.Sc.

No	Isi Komentar/ Saran	Revisi/jawaban penulis	Paraf Penguji /Tanggal Persetujuan
	Tidak ada alasan/fenomena untuk kinerja UMKM, data perlu ditambahkan, kinerja UMKM Bogor tidak ada data.	Sudah ada di hal (6-8)	8 Agustus 2026
	Uji validitas tidak ke 100 responden	sudah ada mulai dari uji validitas dan uji reabilitas.	8 Agustus 2026
	Analisis data perlu diperbaiki seperti terlampir.	sudah diperbaiki memakai path analisis	8 Agustus 2026
	konsistensi hipotesis dan indikator diperhatikan.	sudah disamakan dibab II bab III dan hal (45-46)	8 Agustus 2026

Depok, _____ 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi

(_____)

NIP.

Form B2 – Lembar Konsultasi Skripsi	Revisi ke: 3 Tanggal revisi: 01 Oktober 2024

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama mahasiswa :Heppy Meilany br Sembiring

NIM : 092022030024

Judul : PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* MELALUI KEUNGGULAN BERSAING TERHADAP KINERJA UMKM KULINER KOTA BOGOR.

Dosen Pembimbing I : Yuni Pambreni, S.S.T., M.Mgt

No.	Tanggal	Uraian Kegiatan yang Dilakukan	Paraf Dosen
1	13 Desember 2025	Cari jurnal yg terdapat melalui (2) ubah metode menjadi pathdyss x, y, z Populasi & sample BPS Jabar, umkm F&B	
2	12 Feb 2026	mencari data omset 3-5 tahun terakhir. data umkm yang sudah berumur 5 tahun lebih. umkm binaan kota bogor.	
3	08 may 2026	Data umkm 3 tahun terakhir. Data umkm F&B binaan kota bogor	
4	13 juni 2026	Data umkm kuliner seluruhnya, revisi tahun tabel 1.2 2022-2026. tabel 1.3 diperbaiki Cari data yang menyangkut GHRM.	
5	20 juni 2026	Data umkm kuliner kota bogor 2023 - 2024. Pastikan koreksi kembali, pastikan populasi dan sample data bekal, Demografis bab 4.	
6	26 juni 2026	Siapkan data asli (sumber asli), revisi hasil pembahasan bab 4, bab 5 kesimpulan, saran buat di bab 4, 5 buat lebih kontret.	
7			
8			

* Minimal 6 kali pertemuan

Depok, 29 Juni 2026

Mengetahui,

Ketua Prodi .....

(Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt)

NIDN. 0403099501

JGU Jakarta Global University

Form B2 – Lembar Konsultasi Skripsi	Revisi ke: 3
	Tanggal revisi: 01 Oktober 2024

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama mahasiswa : Happy meikang br. sembiring
NIM : 09202030024
Judul : Pengaruh Green Human Resource Management melalui kompetensi terhadap kinerja UMKM kuliner kota Bogor.
Dosen Pembimbing II : Sri Agu Sudani, S.ST., Mgt.

No.	Tanggal	Uraian Kegiatan yang Dilakukan	Paraf Dosen
1	13 Desember 2025	Ubah data diagram menjadi tabel data Feb UKM diganti / dicarikan data lainnya, Perhatikan Penulisan.	
2	12 feb 2026	Mencari jumlah ukm kuliner kota bogor 3tahun terakhir, membuktikan sumber dari open data jawa barat 2025, Spasi setiap paragraf.	
3	08 may 2026	memperbaiki kerangka konseptual, memperbaiki instrument penelitian.	
4	13 juni 2026	Perbaiki Abstrak, kata-kata tolong dikaji kembali hasilnya harus sesuai dengan bab 3 dan 4 dipembahasan bab 5 nanti.	
5	20 juni 2026	memperbaiki kata pengantar, mencari data data yang terdapat ditabel, Spasinya diperhatikan.	
6	26 juni 2026	Meminta data umkm kuliner kota bogor 5tahun kebelakang, memperbaiki tulisan di rumusan masalah, cek kembali tulisan dan spasi	
7			
8			

* Minimal 6 kali pertemuan

Depok, ... 2026
Mengetahui,
Ketua Prodi .....

(Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt)
NIDN. 0403099501

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat tuhan yang maha esa atas segala rahmat, karunia, serta bimbingan-nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan proposal Skripsi yang berjudul "*Pengaruh Green Human Resource Management Melalui Keunggulan Bersaing Terhadap Kinerja UMKM Kuliner Kota Bogor*" sebagai salah satu syarat untuk melanjutkan ke tahap penyusunan skripsi pada program studi magister manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Global Jakarta.

Proposal ini disusun sebagai bentuk kontribusi akademik dalam memahami lebih dalam mengenai bagaimana pengaruh *Green Human Resource Management* dan Keunggulan Bersaing Dapat Mempengaruhi Kinerja UMKM, Penulis Memilih UMKM kuliner Kota Bogor penulis menyadari bahwa tersusunnya proposal ini tidak lepas dari dukungan dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ali Ridho S.Hum , M. Mgt selaku mentor Bapak Universitas Global Jakarta.
2. Ibu Yuni Pambreni, S.S.T., M.Mgt selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan secara konsisten dalam proses penyusunan proposal ini.
3. Ibu Suci Ayu Sudari, S.S.T., M.Mgt selaku dosen pembimbing II atas segala bimbingan, motivasi, dan perhatian yang telah diberikan kepada penulis.
4. Seluruh dosen dan staf pengajar Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Global Jakarta yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan selama masa studi.
5. Ucapan terima kasih yang paling mendalam penulis sampaikan kepada keluarga tercinta, terutama kepada kedua orang tua, suami tercinta, anak-anak tersayang, serta abang tercinta yang selalu memberikan dukungan moral, doa, semangat, danbantuan finansial selama proses studi hingga penyusunan proposal ini. Tanpa kasih sayang dan pengorbanan mereka, penulis tidak akan mampu menyelesaikan karya ini dengan baik.

dan pengorbanan mereka, penulis tidak akan mampu menyelesaikan karya ini dengan baik.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima segala bentuk kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan karya ini di masa mendatang. Semoga proposal ini dapat memberikan manfaat bagi penulis, akademisi, maupun pihak-pihak yang berkepentingan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen dan pengelolaan UMKM.

Depok, 16 Juli 2026

Penulis

Happy melang bo. sembiring

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai Sivitas Akademika Universitas Global Jakarta, Saya Yang Bertanda Tangan Di Bawah Ini :

Nama	: Heppy Meilany Br Sembiring
NPM	: 092022030024
Program Studi	: Program Studi Manajeman
Jenis Karya Ilmiah	: Skripsi

Demi Pengembangan Ilmu Pengetahuan, Menyetujui Untuk Memberikan Kepada Universitas Global Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif** (*None-Exclusive Royalty Free Right*) Atas Karya Ilmiah Saya Yang Berjudul:

Pengaruh *Green Human Resource Management* Melalui Keunggulan Bersaing Terhadap Kinerja UMKM Kuliner Kota Bogor

Beserta Perangkat Yang Ada (Jika Diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non-Eksklusif Ini Universitas Global Jakarta Berhak Menyimpan, Mengalih-Media/Formatkan, Mengelola Dalam Bentuk Pangkalan Data (*Database*), Merawat Dan Mempublikasikan Skripsi Saya Selama Tetap Mencantumkan Nama Saya Sebagai Penulis/Pencipta Dan Sebagai Pemilik Hak Cipta. Demikian Pernyataan Ini Saya Buat Dengan Sebenarnya.

Depok, 16 July 2026



Heppy Meilany Br Sembiring

NIM. 092022030024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Keunggulan Bersaing* dan *Kinerja UMKM*, serta pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap *Kinerja UMKM* melalui *Keunggulan Bersaing* pada UMKM kuliner di Kota Bogor.Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 100 pelaku UMKM kuliner di Kota Bogor. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 27 dengan analisis regresi linear dan *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Keunggulan Bersaing* dan *Kinerja UMKM*. *Keunggulan Bersaing* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja UMKM*. Selain itu, *Green Human Resource Management* berpengaruh terhadap *Kinerja UMKM* baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *Keunggulan Bersaing* dengan total pengaruh sebesar 0,970. Nilai *R Square* sebesar 0,957 menunjukkan bahwa 95,7% variasi *Kinerja UMKM* dapat dijelaskan oleh *Green Human Resource Management* dan *Keunggulan Bersaing*.

Kata Kunci: *Green Human Resource Management*, Keunggulan Bersaing, Kinerja UMKM Kuliner, Kota Bogor

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Green Human Resource Management on Competitive Advantage and SME Performance, as well as the effect of Green Human Resource Management on SME Performance through Competitive Advantage in culinary SMEs in Bogor City. This study used a quantitative approach with a survey method involving 100 culinary SME owners in Bogor City. Data were collected through questionnaires and analyzed using Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 27 with linear regression and path analysis. The results show that Green Human Resource Management has a positive and significant effect on Competitive Advantage and SME Performance. Competitive Advantage also has a positive and significant effect on SME Performance. In addition, Green Human Resource Management affects SME Performance both directly and indirectly through Competitive Advantage, with a total effect of 0.970. The R Square value of 0.957 indicates that 95.7% of the variation in SME Performance can be explained by Green Human Resource Management and Competitive Advantage.

***Keywords**: Green Human Resource Management, Competitive Advantage, MSME Performance, Culinary Msmes, Bogor City*

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING ..... **ii**

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI ..... **iii**

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS ..... **iv**

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI ..... **v**

HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **vi**

HALAMAN MOTO ..... **vii**

KATA PENGANTAR ..... **viii**

ABSTRAK ..... **x**

ABSTRACT ..... **xi**

DAFTAR ISI ..... **xii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xv**

DAFTAR TABEL ..... **xvi**

DAFTAR ISTILAH ..... **xvii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 11

1.3 Tujuan Penelitian 11

1.4 Manfaat Penelitian 11

1.5 Batasan Masalah 12

BAB II KAJIAN PUSTAKA **13**

2.1 *Green Human Resource Management* (Green HRM) 13

2.1.1 Manfaat Green Human Resource Management (Green HRM) 14

2.1.2 Indikator *Green Human Resource Management* (Green HRM) 15

2.2 Keunggulan Bersaing 19

2.2.1 Pengertian Keunggulan Bersaing 19

2.2.2 Tujuan Keberlangsungan Bisnis 21

2.2.3 Indikator Keunggulan Bersaing 23

2.3 Kinerja UMKM 27

2.3.1 Pengertian Kinerja Usaha 29
2.3.2 Indikator Kinerja UMKM 31
2.4 Penelitian Terdahulu 33
2.5 Kerangka Konseptual 36

BAB III METODE PENELITIAN 39
3.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian 39
3.2 Metode Penelitian 40
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian 41
3.3.1 Tempat Penelitian 41
3.3.2 Waktu Penelitian 42
3.3.3 Alur Penelitian 43
3.4 Definisi Operasional Variabel 44
3.5 Populasi Dan Sampel 45
3.5.1 Populasi 45
3.5.2 Sampel 45
3.6 Teknik Pengumpulan Data 46
3.7 Teknik Analisis Data 50
3.8 Uji Instrumen Data 51
3.9 Uji Hipotesis 52
3.9.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji t) 52
3.10 Uji R – Squared 53
3.11 Mediasi / *Path Analysis* (Analisis Jalur) 53

BAB IV PEMBAHASAN 55
4.1 Analisis Deskriptif 55
4.1.1 Demografi Responden 55
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian 59
4.2 Hasil Analisis Data 68
4.2.1 Uji Validitas 68
4.2.2 Uji Reliabilitas 71
4.3 Uji Asumsi Klasik 72
4.3.1 Uji Normalitas 72

4.4 Uji Multikorenialitas 75
4.5 Uji Heteroskedastisitas 76
4.6 Hasil Analisis Data 78
4.6.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji t) 78
4.6.2 Analisis Jalur 79
4.8 Uji Kofisien Jalur (*R-Square*) 81
4.9 Analisis Jalur (*Path-Analysis)* 83
4.10 Pembahasan 86
4.10.1 Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap Keunggulan Bersaing 86
4.10.2 Pengaruh Keunggulan Bersaing terhadap Kinerja UMKM 87
4.10.3 Pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap Kinerja UMKM melalui Keunggulan Bersaing 88

BAB V KESIMPULAN 90
5.1 Simpulan 90
5.2 Saran 90
5.3 Implikasi 91
5.3.1 Implikasi Teoritis 91
5.3.2 Implikasi Manajerial 92

DAFTAR PUSTAKA 93
LAMPIRAN 98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual 37
Gambar 3. 1 Bagian alur metode penenlitian..... 43
Gambar 4. 1 Grafik Normal P-P Plot (Persamaan 1) (X-Z) 73
Gambar 4. 2 Grafik Normal P-P Plot (Persamaan 2) (X & Z-Y)..... 74
Gambar 4. 3 Grafik Scatterplot (Persamaan 1) (X- Z) 77
Gambar 4. 4 Grafik Scatterplot (Persamaan 2) (X & Z-Y) 77
Gambar 4. 5 Model Diagram Jalur 84

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Persentase Kategori Makanan yang Dijual oleh UMKM Indonesia 2
Tabel 1. 2 Proyeksi Jumlah UMKM di Jawa Barat 3
Tabel 1. 3 Perkembangan UMKM Produktif di Kota Bogor Tahun 2019–2023..... 4
Tabel 1. 4 Jumlah Sektor UMKM Kuliner Kota Bogor Tahun 2024..... 5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 34
Tabel 3.1 Gantt Chart Waktu Penelitian..... 42
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel 44
Tabel 3. 3 Sekala Pengukuran Variabel 47
Tabel 3. 4 Instrumen Penelitian 48
Tabel 4. 1 Pengujian Karakteristik Jenis Kelamin 55
Tabel 4. 2 Pengujian Karakteristik Usia 56
Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Lama Usaha Berjalan..... 57
Tabel 4. 4 Pengujian Karakteristik Berdasarkan Omzet Usaha per Bulan..... 58
Tabel 4. 5 Kelas Interval..... 60
Tabel 4. 6 Analisis Deskriptif Variabel Green Human Resource Management (X)..... 61
Tabel 4. 7 Analisis Deskriptif Variabel Keunggulan Bersaing (Z)..... 63
Tabel 4. 8 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja UMKM (Y)..... 66
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Green Human Resource Management (X) 69
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Keunggulan Bersaing (Z) 69
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Kinerja UMKM (Y) 70
Tabel 4. 15 Uji Normalitas (Persamaan 1) (X-Z) 72
Tabel 4. 16 Normalitas (Persamaan 2) (X&Z-Y) 74
Tabel 4. 17 Uji Multikolinearitas (Persamaan 1) (X- Z)..... 75
Tabel 4. 18 Uji Multikolinearitas (Persamaan 2) (X & Z-Y) 76
Tabel 4. 19 Uji Regresi Linear Sederhana (Persamaan 1) ((X- Z) 80
Tabel 4. 20 Uji Regresi Linear Sederhana (Persamaan 2) (X & Z-Y)..... 81
Tabel 4. 21 Hasil Uji t Hipotesis ke-1 (Persamaan 1) (X-Z)..... 78
Tabel 4. 22 Hasil Uji t Hipotesis ke-2 (Persamaan 2) (X & Z-Y) 79
Tabel 4. 23 Uji Koefisien Determinasi (Uji R2) Variabel X-Z 82
Tabel 4. 24 Uji Koefisien Determinasi (Uji R2) Variabel X & Z-Y..... 82
Tabel 4. 25 Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung..... 85

DAFTAR ISTILAH

No.	Istilah
1	Analisis Jalur (Path Analysis)
2	Competitive Advantage (Keunggulan Bersaing)
3	Cronbach's Alpha
4	Data Primer
5	Data Sekunder
6	Green Human Resource Management (GHRM)
7	Green Recruitment and Selection
8	Green Reward and Compensation
9	Green Training and Development
10	Hipotesis
11	Instrumen Penelitian
12	Kinerja UMKM
13	Kuesioner
14	Loyalitas Pelanggan
15	Mediasi
16	Populasi
17	Reliabilitas
18	Sampel
19	Skala Likert
20	UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah)
21	Uji Reliabilitas
22	Uji Validitas
23	Variabel Dependen
24	Variabel Independen
25	Variabel Intervening

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) menjadi salah satu indikator penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional. Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif dan perubahan perilaku konsumen yang terus berkembang, UMKM dituntut tidak hanya mampu bertahan, tetapi juga meningkatkan kinerja usahanya agar tetap memiliki daya saing. Peningkatan kualitas sumber daya manusia, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan pasar, serta penciptaan keunggulan bersaing menjadi faktor yang semakin penting dalam mendukung keberhasilan UMKM, khususnya pada sektor kuliner yang memiliki tingkat persaingan tinggi dan pertumbuhan usaha yang relatif cepat (Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia, 2024).

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu sektor yang memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia. UMKM berkontribusi dalam menciptakan lapangan pekerjaan, meningkatkan pendapatan masyarakat, serta mendorong pemerataan pembangunan ekonomi di berbagai daerah. Selain itu, UMKM juga menjadi penopang perekonomian nasional karena mampu bertahan dalam menghadapi berbagai perubahan kondisi ekonomi. Oleh karena itu, pemerintah terus berupaya meningkatkan daya saing UMKM melalui berbagai program pemberdayaan, peningkatan kualitas sumber daya manusia, transformasi digital, serta perluasan akses pasar guna menciptakan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan (Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia, 2024).

Salah satu sektor UMKM yang mengalami perkembangan cukup pesat di Indonesia adalah sektor kuliner. Sektor ini memiliki peluang pasar yang besar karena kebutuhan masyarakat terhadap makanan dan minuman terus meningkat seiring dengan pertumbuhan jumlah penduduk, perkembangan gaya hidup, serta meningkatnya aktivitas ekonomi. Selain memberikan kontribusi terhadap perekonomian nasional, sektor kuliner juga menjadi salah satu penyumbang terbesar dalam industri ekonomi kreatif Indonesia. Beragamnya jenis usaha kuliner yang berkembang menunjukkan bahwa sektor ini memiliki prospek yang baik, namun di sisi

lain juga menimbulkan persaingan usaha yang semakin kompetitif. Kondisi tersebut menuntut setiap pelaku UMKM untuk mampu meningkatkan kualitas produk, pelayanan, inovasi, serta kemampuan bersaing agar tetap mampu mempertahankan keberlangsungan usahanya (Katadata Insight Center, 2023).

Perubahan pola konsumsi masyarakat yang semakin beragam turut mendorong munculnya berbagai inovasi produk kuliner, mulai dari makanan tradisional hingga makanan modern yang disesuaikan dengan kebutuhan dan preferensi konsumen. Kondisi tersebut menjadikan sektor kuliner sebagai salah satu sektor UMKM yang memiliki peluang besar untuk terus berkembang, sekaligus menghadapi tantangan persaingan yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, pemahaman mengenai karakteristik sektor kuliner menjadi penting sebagai dasar dalam mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja UMKM, termasuk pengelolaan sumber daya manusia dan penciptaan keunggulan bersaing yang berkelanjutan (Badan Pusat Statistik, 2024).

Tabel 1. 1 Persentase Kategori Makanan yang Dijual oleh UMKM Indonesia

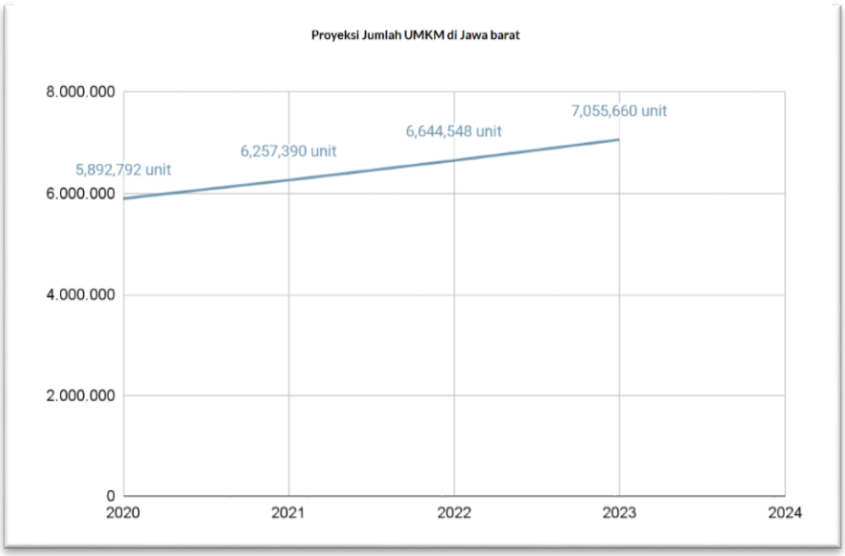
No	Kategori Makanan	Persentase (%)
1	Makanan Nusantara	42,3%
2	Mie Ayam dan Bakso	9,6%
3	Fusion Food	5,8%
4	Asian Food	4,5%
5	Western Food	4,3%
	Kategori Lainnya	**33,5%**
	Total	**100%**

Sumber: Katadata Insight Center

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa kategori makanan nusantara mendominasi jenis usaha kuliner UMKM di Indonesia dengan persentase sebesar 42,3%, diikuti oleh usaha mie ayam dan bakso sebesar 9,6%, *fusion food* sebesar 5,8%, *Asian food* sebesar 4,5%, dan *western food* sebesar 4,3%. Data tersebut menunjukkan bahwa sektor kuliner merupakan salah satu sektor usaha yang memiliki prospek cukup besar untuk terus berkembang. Namun, semakin banyaknya pelaku usaha kuliner juga menyebabkan tingkat persaingan menjadi semakin kompetitif sehingga pelaku UMKM dituntut untuk terus meningkatkan kualitas usaha agar mampu memenuhi kebutuhan konsumen yang semakin beragam serta mempertahankan eksistensinya di tengah persaingan pasar (Katadata Insight Center, 2023).

Perkembangan UMKM yang pesat juga terjadi di Provinsi Jawa Barat. Sebagai provinsi dengan jumlah penduduk terbesar di Indonesia, Jawa Barat memiliki potensi ekonomi yang tinggi dan didukung oleh pertumbuhan sektor UMKM yang terus meningkat setiap tahunnya. Kondisi tersebut menjadikan UMKM sebagai salah satu sektor yang berkontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi daerah serta penyerapan tenaga kerja. Perkembangan jumlah UMKM di Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada Tabel 1.2 (Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat, 2023).

Tabel 1. 2 Proyeksi Jumlah UMKM di Jawa Barat



Sumber: Open Data Jawa Barat 2020-2023

Berdasarkan Tabel 1.2, jumlah UMKM di Provinsi Jawa Barat menunjukkan perkembangan yang cenderung meningkat selama periode 2020–2023. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa Jawa Barat memiliki potensi ekonomi yang besar dengan aktivitas UMKM yang terus berkembang di berbagai sektor usaha. Meningkatnya jumlah UMKM tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi daerah, tetapi juga mencerminkan semakin besarnya peran UMKM dalam menciptakan lapangan pekerjaan serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun demikian, peningkatan jumlah UMKM perlu diimbangi dengan peningkatan kualitas pengelolaan usaha agar mampu bertahan dan bersaing dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis (Open Data Jawa Barat, 2023).

Salah satu daerah di Provinsi Jawa Barat yang memiliki perkembangan UMKM cukup pesat adalah Kota Bogor. Kota Bogor dikenal sebagai salah satu kota penyangga

ibu kota yang memiliki tingkat aktivitas ekonomi tinggi serta didukung oleh sektor perdagangan, jasa, dan pariwisata yang terus berkembang. Kondisi tersebut memberikan peluang yang besar bagi pertumbuhan UMKM, khususnya pada sektor kuliner yang menjadi salah satu sektor unggulan daerah. Selain memiliki potensi pasar yang luas, Kota Bogor juga dikenal sebagai destinasi wisata kuliner yang mampu menarik wisatawan dari berbagai daerah. Oleh karena itu, perkembangan UMKM di Kota Bogor menjadi menarik untuk dikaji karena memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah sekaligus menghadapi tingkat persaingan usaha yang semakin tinggi (BPS Kota Bogor, 2024).

Tabel 1. 3 Perkembangan UMKM Produktif di Kota Bogor Tahun 2019–2023

Tahun	Jumlah UMKM (Unit)
2019	1.090
2020	1.085
2021	1.395
2022	2.026
2023	1.695

Sumber: Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3, jumlah UMKM produktif di Kota Bogor mengalami perkembangan yang berfluktuasi selama periode 2019–2023. Jumlah UMKM tercatat sebanyak 1.090 unit pada tahun 2019, kemudian sedikit menurun menjadi 1.085 unit pada tahun 2020 akibat dampak pandemi COVID-19. Selanjutnya, jumlah UMKM meningkat menjadi 1.395 unit pada tahun 2021 dan mencapai 2.026 unit pada tahun 2022, sebelum kembali menurun menjadi 1.695 unit pada tahun 2023. Fluktuasi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan jumlah UMKM belum tentu diikuti oleh kemampuan usaha untuk mempertahankan pertumbuhan secara berkelanjutan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pelaku UMKM tidak hanya dituntut untuk meningkatkan jumlah usaha, tetapi juga perlu meningkatkan kualitas pengelolaan bisnis agar mampu mempertahankan keberlangsungan usahanya di tengah persaingan yang semakin kompetitif (Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor, 2023).

Di antara berbagai sektor usaha yang berkembang di Kota Bogor, sektor kuliner merupakan salah satu sektor yang memiliki jumlah pelaku usaha paling banyak dan terus mengalami perkembangan setiap tahunnya. Tingginya minat masyarakat terhadap usaha kuliner dipengaruhi oleh meningkatnya kebutuhan konsumen, perkembangan tren makanan dan minuman, serta tingginya aktivitas pariwisata di Kota Bogor. Kondisi tersebut menyebabkan persaingan antar pelaku UMKM kuliner menjadi semakin ketat sehingga setiap pelaku usaha dituntut untuk mampu menghasilkan produk yang berkualitas, inovatif, serta memiliki nilai tambah agar mampu menarik dan mempertahankan pelanggan. Perkembangan jumlah UMKM kuliner di Kota Bogor dapat dilihat pada Tabel 1.4 (BPS Kota Bogor, 2024).

Tabel 1. 4 Jumlah Sektor UMKM Kuliner Kota Bogor Tahun 2024

Tahun	Jumlah Sektor UMKM(Unit)
2021	665
2022	986
2023	923
2024	918
2025	1.715

Sumber: BPS Kota Bogor (2021-2025)

Berdasarkan Tabel 1.4, perkembangan jumlah UMKM sektor kuliner di Kota Bogor menunjukkan adanya pertumbuhan yang cukup dinamis selama periode 2021–2025. Pada tahun 2021, jumlah UMKM kuliner tercatat sebanyak 665 unit dan mengalami peningkatan menjadi 986 unit pada tahun 2022. Namun, jumlah tersebut mengalami penurunan pada tahun 2023 menjadi 923 unit dan kembali menurun menjadi 918 unit pada tahun 2024. Meskipun sempat mengalami penurunan, jumlah UMKM sektor kuliner kembali meningkat secara signifikan pada tahun 2025 menjadi 1.715 unit.

Peningkatan jumlah UMKM kuliner pada tahun 2025 menunjukkan bahwa sektor kuliner masih memiliki daya tarik yang tinggi bagi masyarakat Kota Bogor untuk menjalankan kegiatan usaha. Namun, bertambahnya jumlah pelaku usaha juga menyebabkan tingkat persaingan antar UMKM semakin meningkat. Kondisi tersebut mendorong pelaku UMKM untuk mampu mempertahankan pelanggan, meningkatkan

daya saing, serta mengembangkan strategi usaha yang tepat agar dapat bertahan dalam persaingan yang semakin kompetitif.

Meningkatnya jumlah pelaku UMKM tidak serta-merta menunjukkan bahwa seluruh usaha memiliki kinerja yang baik. Kinerja UMKM tidak hanya diukur dari banyaknya jumlah usaha yang beroperasi, tetapi juga dari kemampuan pelaku usaha dalam meningkatkan penjualan, mempertahankan pelanggan, menghasilkan inovasi produk, mengelola sumber daya secara efektif, serta memperoleh keuntungan yang berkelanjutan (Lasar & Utami, 2023; Siswanti, 2020). Dalam praktiknya, kinerja Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) masih menghadapi berbagai tantangan yang dapat memengaruhi perkembangan usahanya. Tantangan tersebut tidak hanya berkaitan dengan keterbatasan modal, tetapi juga rendahnya kompetensi sumber daya manusia, kemampuan menciptakan inovasi, penerapan strategi pemasaran, serta kemampuan pemilik usaha dalam mengelola bisnis. Berbagai faktor tersebut saling berkaitan dan menentukan keberhasilan UMKM dalam meningkatkan produktivitas serta mempertahankan keberlangsungan usahanya (Prastiwi & Ningsih, 2021).

Pada aspek sumber daya manusia, kompetensi pelaku usaha masih menjadi salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja UMKM. Prastiwi dan Ningsih (2021) melakukan penelitian terhadap 73 UMKM di Kabupaten Buleleng menggunakan metode SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), kepemimpinan (*leadership*), dan kemampuan memecahkan masalah (*problem solving*) merupakan indikator yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja UMKM. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pelaku usaha, maka semakin baik pula kinerja UMKM yang dihasilkan.

Selain kompetensi sumber daya manusia, keterbatasan modal dan pengelolaan keuangan juga masih menjadi kendala yang dihadapi banyak UMKM. Penelitian Ismartaya (2021) terhadap UMKM di Kabupaten Bogor membuktikan bahwa modal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kecukupan modal memberikan kesempatan bagi pelaku usaha untuk meningkatkan kapasitas produksi, mengembangkan usaha, dan memperluas pasar sehingga mampu meningkatkan kinerja usaha secara keseluruhan.

Kinerja UMKM juga dipengaruhi oleh kemampuan menghasilkan produk yang berkualitas serta melakukan inovasi secara berkelanjutan. Yuningsih, Maryadi, dan Rustianah (2023) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan *knowledge management* berpengaruh terhadap inovasi, sedangkan inovasi produk memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis UMKM. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan UMKM dalam menciptakan produk yang inovatif menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan daya saing dan kinerja usaha.

Di sisi lain, strategi pemasaran menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja UMKM. Penelitian Azrillia, Oktari, dan Safitri (2024) terhadap 100 UMKM di Kota Pekanbaru menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, inovasi, dan *digital marketing* berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pemanfaatan strategi pemasaran yang efektif, khususnya melalui media digital, mampu meningkatkan jangkauan pasar, penjualan, dan kinerja usaha.

Selain itu, kemampuan pemilik usaha dalam memimpin dan mengelola kegiatan operasional juga menjadi faktor yang menentukan keberhasilan UMKM. Prastiwi dan Ningsih (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan dan kemampuan memecahkan masalah merupakan bagian dari kompetensi yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja UMKM. Pemilik usaha yang mampu mengambil keputusan secara tepat dan mengelola usahanya dengan baik akan lebih mudah menghadapi perubahan lingkungan bisnis serta meningkatkan keberhasilan usahanya.

Berdasarkan berbagai hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja UMKM dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sejalan dengan indikator penelitian ini, yaitu sumber daya manusia, modal dan keuangan, kualitas produk dan inovasi, strategi pemasaran, serta kepemimpinan dan manajemen usaha. Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan yang mampu meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia agar seluruh aspek tersebut dapat berkembang secara optimal, salah satunya melalui penerapan *Green Human Resource Management*.

Sektor kuliner merupakan salah satu sektor usaha yang memiliki tingkat persaingan paling tinggi dibandingkan sektor UMKM lainnya. Perubahan selera konsumen, perkembangan tren makanan dan minuman, serta meningkatnya penggunaan teknologi digital dalam aktivitas pemasaran menuntut pelaku UMKM

untuk mampu beradaptasi dengan cepat. Pelaku usaha yang tidak mampu meningkatkan kualitas produk, pelayanan, maupun pengelolaan usahanya akan sulit mempertahankan pelanggan dan menghadapi persaingan pasar. Oleh karena itu, peningkatan kinerja UMKM menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan agar pelaku usaha mampu bertahan sekaligus meningkatkan daya saing usahanya (Mokodompit *et al.,* 2019).

Seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya menjaga kelestarian lingkungan, konsep bisnis yang berorientasi pada keberlanjutan (*sustainability*) mulai menjadi perhatian berbagai sektor usaha, termasuk UMKM. Konsumen saat ini tidak hanya mempertimbangkan kualitas dan harga produk, tetapi juga semakin memperhatikan bagaimana suatu usaha menjalankan aktivitas bisnis yang bertanggung jawab terhadap lingkungan. Kondisi tersebut mendorong pelaku UMKM untuk mulai menerapkan praktik usaha yang lebih ramah lingkungan agar mampu memenuhi harapan konsumen sekaligus meningkatkan citra usahanya. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan adalah melalui *Green Human Resource Management* (GHRM), yaitu praktik pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam berbagai aktivitas organisasi (Hameed *et al.*, 2022).

Penerapan *Green Human Resource Management* pada UMKM dapat dilakukan melalui proses rekrutmen yang mempertimbangkan kepedulian terhadap lingkungan, pelatihan mengenai praktik kerja ramah lingkungan, penilaian kinerja yang memasukkan aspek lingkungan, pemberian penghargaan kepada karyawan yang berkontribusi terhadap pelestarian lingkungan, serta melibatkan karyawan dalam berbagai kegiatan yang mendukung keberlanjutan usaha. Penerapan praktik-praktik tersebut diharapkan mampu membentuk sumber daya manusia yang lebih kompeten, inovatif, dan memiliki kesadaran terhadap pentingnya menjaga lingkungan sehingga dapat meningkatkan efektivitas operasional maupun keberlangsungan usaha Hameed *et al.*, 2022).

Salah satu faktor yang diduga mampu meningkatkan kinerja UMKM adalah penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM). Konsep *Green Human Resource Management* merupakan pendekatan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan aspek lingkungan ke dalam berbagai aktivitas

manajemen sumber daya manusia, seperti proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, pemberian penghargaan, serta keterlibatan karyawan dalam kegiatan yang mendukung kelestarian lingkungan. Penerapan praktik tersebut diharapkan mampu membentuk sumber daya manusia yang lebih kompeten, inovatif, dan memiliki kepedulian terhadap keberlanjutan usaha sehingga dapat meningkatkan efektivitas organisasi maupun kinerja usaha (Hameed *et al.*, 2022).

Bagi UMKM kuliner, penerapan *Green Human Resource Management* tidak hanya memberikan manfaat terhadap aspek lingkungan, tetapi juga berpotensi meningkatkan nilai tambah usaha di mata konsumen. Pelaku usaha yang mampu menerapkan praktik bisnis ramah lingkungan akan lebih mudah membangun citra positif, meningkatkan kepercayaan pelanggan, serta menciptakan perbedaan dibandingkan dengan usaha sejenis. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan *Green Human Resource Management* berpotensi menjadi salah satu strategi dalam menciptakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan.

Keunggulan bersaing merupakan kemampuan suatu usaha untuk menciptakan nilai yang lebih baik dibandingkan pesaing sehingga mampu mempertahankan posisi di pasar. Pada sektor UMKM kuliner, keunggulan bersaing dapat diwujudkan melalui kualitas produk yang baik, harga yang kompetitif, inovasi produk, kecepatan pelayanan, serta kemampuan memenuhi kebutuhan konsumen. Semakin tinggi tingkat persaingan, semakin besar pula tuntutan bagi pelaku usaha untuk memiliki keunggulan yang sulit ditiru oleh pesaing agar dapat mempertahankan loyalitas pelanggan dan meningkatkan kinerja usaha (Fahri et al., 2022).

Penerapan *Green Human Resource Management* diperkirakan mampu mendukung terciptanya keunggulan bersaing melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Karyawan yang memiliki kompetensi, kepedulian terhadap lingkungan, serta kemampuan berinovasi akan lebih mampu menghasilkan produk dan layanan yang berkualitas sehingga memberikan nilai tambah bagi usaha. Dengan demikian, *Green Human Resource Management* tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja UMKM, tetapi juga berpotensi meningkatkan kinerja melalui terciptanya keunggulan bersaing sebagai variabel mediasi (Farida & Setiawan, 2022).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan *Green Human*

Resource Management memiliki pengaruh terhadap peningkatan keunggulan bersaing maupun kinerja organisasi. Penelitian Hameed *et al.* (2022) menemukan bahwa *Green Human Resource Management* berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan. Penelitian Farida dan Setiawan (2022) juga menunjukkan bahwa keunggulan bersaing berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja UMKM. Namun demikian, beberapa penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda, di mana pengaruh tersebut dipengaruhi oleh karakteristik usaha, kualitas sumber daya manusia, serta kondisi lingkungan bisnis. Selain itu, penelitian yang mengkaji pengaruh *Green Human Resource Management* terhadap kinerja UMKM melalui keunggulan bersaing pada sektor UMKM kuliner di Kota Bogor masih relatif terbatas. Oleh karena itu, masih terdapat *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut melalui penelitian ini.

Kota Bogor dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan salah satu kota di Provinsi Jawa Barat yang memiliki perkembangan UMKM kuliner cukup pesat dan didukung oleh aktivitas perdagangan, jasa, serta pariwisata yang tinggi. Banyaknya pelaku usaha kuliner menyebabkan tingkat persaingan semakin kompetitif sehingga setiap UMKM dituntut mampu meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia, menciptakan keunggulan bersaing, serta meningkatkan kinerja usahanya agar mampu bertahan dan berkembang. Selain memiliki jumlah UMKM kuliner yang relatif tinggi, Kota Bogor juga dikenal sebagai salah satu kota tujuan wisata kuliner di Provinsi Jawa Barat. Tingginya aktivitas wisata menyebabkan persaingan antar pelaku UMKM kuliner semakin kompetitif sehingga pelaku usaha dituntut mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, menciptakan keunggulan bersaing, serta meningkatkan kinerja usaha agar mampu bertahan dalam persaingan. Selain itu, hingga saat ini penelitian mengenai pengaruh *Green Human Resource Management* melalui keunggulan bersaing terhadap kinerja UMKM kuliner di Kota Bogor masih relatif terbatas, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara akademis maupun praktis.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah diuraikan, diketahui bahwa perkembangan jumlah UMKM, khususnya pada sektor kuliner di Kota Bogor, belum sepenuhnya mencerminkan peningkatan kinerja usaha. Tingginya tingkat persaingan menuntut pelaku UMKM untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif, menerapkan praktik bisnis yang berorientasi pada keberlanjutan, serta

menciptakan keunggulan bersaing agar mampu meningkatkan kinerja usahanya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh *Green Human Resource Management* Melalui Keunggulan Bersaing Terhadap Kinerja UMKM Kuliner Kota Bogor."**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas yang telah diuraikan, tujuan yang peneliti harapakan pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh pengaruh *Green Human Resource Management (Green HRM)* terhadap keunggulan bersaing?
2. Bagaimana pengaruh pengaruh keunggulan bersaing terhadap kinerja UMKM kuliner di Kota Bogor?
3. Bagaimana pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap Kinerja UMKM melalui Keunggulan Bersaing sebagai variabel mediasi pada UMKM kuliner di Kota Bogor?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas yang telah diuraikan, tujuan yang peneliti harapakan pada penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap keunggulan bersaing UMKM kuliner di Kota Bogor.
2. Menganalisis pengaruh keunggulan bersaing terhadap kinerja UMKM kuliner di Kota Bogor.
3. Menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap kinerja UMKM kuliner melalui keunggulan bersaing sebagai variabel mediasi di Kota Bogor.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan analitis mengenai pengaruh antara *Green Human Resource Management* (Green HRM) Dan keunggulan bersaing terhadap kinerja umkm. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pelaku UMKM kuliner sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan praktik *Green Human Resource Management* dan strategi keunggulan bersaing guna meningkatkan kinerja usaha secara berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi pihak lain, termasuk peneliti selanjutnya, dalam mengembangkan penelitian sejenis.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memperkaya kajian ilmiah terkait manajemen sumber daya manusia hijau dan strategi keunggulan bersaing dalam konteks usaha mikro, kecil, dan menengah (umkm), khususnya di sektor kuliner bagi manajemen perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan fokus, maka diperlukan adanya batasan masalah. Penelitian ini dibatasi pada pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di sektor kuliner yang berada di wilayah Kota Bogor. Variabel yang diteliti meliputi *Green Human Resource Management* (Green HRM) sebagai variabel independen (X), keunggulan bersaing sebagai variabel mediasi (intervening) (Z), serta kinerja UMKM kuliner sebagai variabel dependen (Y). Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu tahun 2025 dengan mempertimbangkan data terbaru dan kondisi aktual yang diperoleh dari pelaku UMKM. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pelaku UMKM kuliner, serta data sekunder yang bersumber dari lembaga terkait seperti Badan Pusat Statistik (BPS), dinas UMKM, dan publikasi penelitian terdahulu.

DAFTAR PUSTAKA

Adu Sarfo, P., Amoako, G. K., Agyei, J., & Hinson, R. E. (2024). *Influence of green human resource management on firm's environmental performance: Green employee empowerment as a mediating factor*. PLOS ONE, 19(3).

Aggarwal Rayat-Bahra, K., Kaur, S., Aggarwal, D. K., & Scholar, P. (2019). *Green HRM: Issues and challenges confront by the organizations*. International Journal for Research Trends and Innovation, 4.

Ahmad Wahyudi Zein, D., Husna, D. Z., & Khairiah, A. (2025). *Resiliensi UMKM Kota Medan: Analisis pertumbuhan ekonomi sebelum dan sesudah pandemi Covid-19 serta peran pemerintah dalam pemulihan ekonomi*. Jurnal Bisnis, Ekonomi Syariah, dan Pajak, 2(2), 204–212.

Ali, F. S., Utami, W., Santoso, W. D., Nugraha, R. A., & Wahyu, I. (n.d.). *Green human resource management dalam mendukung kinerja karyawan*.

Al Doghan, M. A. (2024). *Green HRM practices, green capability and green performance: The avenues towards greener economy*. Cogent Business & Management, 11(1).

Andy Putra, & Pradikto, S. (2025). *Pengaruh UMKM kuliner dan wisata lokal terhadap meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Desa Ranggeh Kecamatan Gondangwetan Kabupaten Pasuruan*. Student Research Journal, 3(1), 97–106.

Anis Fitria, Musslifah, A. R., & Purnomosidi, F. (2024). *Manajemen sumber daya manusia hijau (Green HRM): Tren penting untuk mendukung kinerja berkelanjutan*. Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen, 2(2), 18–31.

Astuti, M., & Wahyuni, H. C. (2018). *Strategi implementasi green human resource management pada usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM)*. Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, 12(2).

Azzah, F., Amarini, P., & Fitria, S. (2024). *Peran aplikasi pesan-antar makanan online dalam pengembangan bisnis rumah makan Padang Cinto Minang*. Jurnal Dinamika Bisnis dan Kewirausahaan, 1(2).

Chaerul Rizky, Ibnu Hajar, Muhammad Fahri, & Raihan Faturrahman Syahri. (2024). *Mengoptimalkan potensi: Pendekatan teoritis dan praktis dalam manajemen sumber daya manusia dan karyawan*. Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen, 2(2), 1–11.

Damayanti, V. (2025). *Strategi pemasaran berkelanjutan untuk meningkatkan daya*

saing PT. Sun Power Ceramics di era digital.

Falila, M. S., & Khoirina, S. (n.d.). *Evaluasi kinerja keuangan UMKM berdasarkan penerapan sistem akuntansi sederhana*. Journal of Accounting Taxing and Auditing (JATA), 5(1).

Farida, I., & Setiawan, D. (2022). *Business strategies and competitive advantage: The role of performance and innovation*. Journal of Open Innovation, 8(3).

Febrian, W. D. (2024). *Strategi green human resource management dalam meningkatkan employer branding di era keberlanjutan*.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Green, P., Nurmadani, P. T., & Waskito, J. (2025). *Green human resource management terhadap kinerja karyawan ramah lingkungan*. Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 8(4).

Hameed, R., Mahmood, A., & Shoaib, M. (2022). *The role of green human resource practices in fostering green corporate social responsibility*. Frontiers in Psychology, 13.

Haribowo, S. F., Wibowo, I. G. J. F. S., Rahayu, W. P., & Winarno, A. (2025). *Inovasi dan kreativitas, kunci dari kesuksesan kewirausahaan*. Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 4(2), 127–137.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.

He, X., et al. (2024). *The relationship between strategic human resource management, green innovation and environmental performance: A moderated-mediation model*. Humanities and Social Sciences Communications, 11.

Hidayat, L. F., Amaliyah, R. S., Naila, A. P., & Aliyah, N. N. (2025). *Analisis faktor budaya organisasi dan keterlibatan karyawan dalam implementasi green HRM di Indonesia*. Comserva, 5(1), 92–102.

Indrawati Marpaung, E., Setiana, S., & Wijaya, A. (2024). *Green innovation, sustainable competitive advantage dan sustainability performance*.

Irawati, & Rizky. (2024). *The influence of green human resource management on competitive advantage: The role of green innovation*. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Airlangga.

Ismartaya, I. (2021). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja usaha mikro, kecil, dan

menengah (UMKM). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 22–31.

Islam, M. A., Mendy, J., Haque, A. K. M. A., & Rahman, M. (2022). *Green HRM practices and millennial employees' retention in SMEs*. Business Strategy and Development, 5(4), 335–349.

Jamil, K., Zhang, W., Anwar, A., & Mustafa, S. (2025). *Driving SME sustainability via green capital, HRM, and leadership*. Sustainability, 17(13).

Junedi, J. (2020). *Entrepreneurship keunggulan bersaing: Identitas merek, inovasi produk dan orientasi pasar*. Ekomabis, 1(2), 191–196.

Kamilia, N., & Nawangsari, L. C. (2023). *The effect of green human resource management on business sustainability through competitive advantage in MSMEs in DKI Jakarta*. International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2016). *Alignment: Using the balanced scorecard to create corporate synergies*. Harvard Business School Press.

Lasar, A., & Utami, R. (2023). Kinerja UMKM dan faktor-faktor yang memengaruhinya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 15–27.Mahanani, R. S., Galushasti, A., Kurniawan, B. P. Y., & Hidayat, T. (2023). *Keunggulan bersaing berkelanjutan dalam pengembangan model teoritik kinerja bisnis industri beras*. Ekuitas, 7(2), 254–280.

Makumbe, W. (2024). *Green human resources management and green performance: A mediation–moderation mechanism for green innovation and green knowledge sharing*. Sustainability, 16(24).

Manambing, A., Mandey, S., & Tielung, M. (2018). *Analisis pengaruh orientasi pasar dan keunggulan bersaing terhadap kinerja pemasaran UMKM kuliner*. Jurnal EMBA, 6(4), 3803–3812.

Mardatillah, A., & Prayuda, R. R. (2022). *Manajemen strategi: Keunggulan bersaing berkelanjutan*.

Mokodompit, M. P., Syarifuddin, S., & Mutia, S. (2019). *Identifikasi faktor yang mempengaruhi kinerja UMKM*. Jurnal Profita, 12(2), 242.

Montalvo-Falcón, J. V., Sánchez-García, E., Marco-Lajara, B., & Martínez-Falcó, J. (2023). *Green HRM and performance*. Heliyon, 9(10).

Muisyo, P. K., Qin, S., & Ho, T. H. (2021). *The role of green HRM in driving a firm's green competitive advantage: The mediating role of green organizational identity*. Discover Sustainability, 2(1).

Ngadi, N., & Handayani, S. (2024). *Pengaruh green HRM dan green organizational culture terhadap employee green behavior*. Jurnal Rimba, 2(4), 106–122.

Noviyanti, A., Anawati, S., Islami, A. Y., & Nugroho, F. (2024). *Sosialisasi pembukuan sederhana untuk pemberdayaan UMKM GDC Kota Depok*. Eastasouth Journal of Impactive Community Services.

Noviyanti, A., Anawati, S., Islami, A. Y., & Syahrani, S. D. (2025). *Pengenalan aplikasi akuntansi berbasis pencatatan keuangan usaha pada UMKM toko perabotan MA*. Easta Journal of Innovative Community Services, 3.

Pambreni, Y., Islami, A. Y., & Rachmawati, D. (2023). *The role of MSMEs in Indonesia's economic development*. Economic Development Review, 12(1), 55–66.

Pambreni, Y., Khatibi, A., Azam, S. M. F., & Tham, J. (2019). *The influence of total quality management toward organization performance*. Management Science Letters, 9, 1397–1406.

Pambreni, Y., Maghfurohiyah, A., & Udriyah. (2024). *Peningkatan usaha keripik singkong berbasis teknologi tepat guna menuju UMKM yang berdaya saing pasca pandemi*. Keuangan Umum dan Akuntansi Terapan, 6(1), 35–40.

Pambreni, Y., Udriyah, U., Mumtaz, N. A., & Firmansyah, H. (2023). *Optimasi desain packaging dan digital marketing UMKM Dapoer Umi Navisah*. Jurnal Pemberdayaan Umat, 2(2), 69–87.

Perdana, R., & Prasasti, A. (2023). *Entrepreneurial orientation and competitive advantage in SMEs*. Small Business International Review, 7(1).

Prastiwi, D., & Ningsih, S. (2021). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan strategi pemasaran terhadap kinerja UMKM. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(2), 45–56.

Rachmawati, D., Pambreni, Y., & Islami, A. Y. (2023). *Marketing network limitations among local MSMEs*. Journal of Marketing and Entrepreneurship, 9(2), 90–102.

Rachmawati, D., Wijaya, H., & Pambreni, Y. (2023). *Digital marketing and green marketing strategies on MSMEs sustainability*.

Raharjo, S. B., & Wening, N. (2023). *Green HRM dalam rekrutmen dan pelatihan*. E-BISMA, 350–359.

Ridho, A., Putra, Y. M., & Nashar, M. (2025). *Pelatihan pembiayaan untuk meningkatkan operasional UMKM di Provinsi DKI Jakarta*. Journal of Social

Welfare and Community Development (SOWEL), 2(1), 32–46.

Rosita, R., Susanto, H., Kusasih, I. A. K. R., Wulandari, A., & Prasetyo Ardi, R. (2023). *Peran intellectual capital pada keunggulan UMKM*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi, 11(2).

Septiani, A., Agustin, N., Setyaningrum, R. P., & Noviyanti, I. (2025). *Pengaruh GHRM terhadap innovation management dimediasi digital skill*. EKOMA, 4(3).

Setiawan, H., & Sudrartono, T. (2024). *Digital marketing capability and MSME competitiveness*. Journal of Business Strategy, 11(1), 33–45.

Shaikh, S., et al. (2024). *How green HRM practices foster green competitive advantage through big data analytics capability and are amplified by managerial environmental concern*. Journal of Environmental Management.

Singh, et al. (2021). *The effect of green HRM practices on green competitive advantage of manufacturing firms*. Journal of Cleaner Production.

Siswanti, T. (2020). *Analisis faktor terhadap kinerja UMKM*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi Unsurya, 5(2).

Sudari, S. A., & Pambreni, Y. (2024). *Relationship marketing and digital marketing on competitive advantage*.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Talambanua, E., Nasution, Z., & Harahap, A. (2023). *Strategi diferensiasi dan keunggulan bersaing*. Remik, 7(2), 1144–1155.

Tobing, R., & Nugroho, D. (2024). *Green HRM on sustainable performance*.

Tyoso, J. S. P., & Haryanti, C. S. (2020). *Keunggulan kompetitif UMKM*. Jurnal Maksipreneur, 9(2), 123.

Vinatra, S. (2023). *Peran UMKM dalam kesejahteraan ekonomi*. Jurnal Akuntan Publik, 1(3), 1–8.

Wijonarko, G., & Amaliyah, A. (2023). *Peran green HRM dalam implementasi CSR*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 14(1), 80–88.