

**Optimalisasi *Green Human Resource Management* Dalam Meningkatkan Kinerja  
Pengelolaan Bisnis Perhotelan (Sebuah Studi Literature)**

**Fitri Dwi Kusumawati<sup>1</sup>, Agung Sulisty<sup>2\*</sup>**

Prodi Pengelolaan Perhotelan, Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta<sup>1</sup>

Prodi Perhotelan, Sekolah Tinggi Pariwisata Ambarrukmo Yogyakarta<sup>2</sup>

Email: [fitri@ampta.ac.id](mailto:fitri@ampta.ac.id)<sup>1</sup>, [agungsulisty@stipram.ac.id](mailto:agungsulisty@stipram.ac.id)<sup>2\*</sup>

**Abstrak**

Pariwisata memegang peranan penting dalam pemberdayaan perekonomian wilayah. Seiring perkembangannya, pariwisata mendorong tumbuhnya industri pendukung pariwisata. Bisnis perhotelan menjadi salah satu sektor dalam mendukung pariwisata berkelanjutan. Namun demikian, sektor ini menjadi penyumbang masalah yang berkaitan dengan limbah lingkungan. Situasi tersebut membuat manajemen perlu menerapkan pengelolaan berkelanjutan melalui peningkatan kapasitas yang peduli terhadap lingkungan. Penerapan *Green Human Resource Management* menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan. Strategi *Green Human Resource Management* merupakan upaya memaksimalkan potensi sumber daya manusia. Strategi ini dimaknai sebagai langkah pengelolaan sumber daya manusia menuju iklim dan kompetensi kerja hijau. Penelitian ini bertujuan untuk melihat implementasi *Green Human Resource Management* dalam mendukung peningkatan kualitas kinerja bisnis perhotelan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif melalui literature review yang dipilih sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini menegaskan penerapan *Green Human Resource Management* mampu meningkatkan kualitas SDM. Beberapa Langkah yang dapat digunakan diantaranya: (1) perekrutan dan seleksi, (2) pelatihan dan pemberdayaan, (3) penilaian kinerja serta (4) perhatian dan kompensasi.

**Kata Kunci:** Industri Perhotelan, Kinerja Organisasi, Sumber Daya Manusia Hijau

**Abstract**

*Tourism plays an essential role in empowering the regional economy. Along with its development, tourism encourages the growth of tourism-supporting industries. The hospitality business is one of the sectors supporting sustainable tourism. However, this sector is a contributor to problems related to environmental waste. This situation confirms that management needs to implement sustainable management through capacity building that cares about the environment. Implementing Green Human Resource Management is one of the efforts that can be made. The Green Human Resource Management strategy is an effort to maximize the potential of human resources. This strategy is interpreted as a step in managing human resources towards a green work climate and competency. This study aims to see the implementation of Green Human Resource Management in supporting improving the quality of hotel business performance. This study used a qualitative research design through a literature review that was selected according to predetermined conditions. The results of this study confirm that the application of Green Human Resource Management can improve the quality of human resources. Several steps that can be used include (1) recruitment and selection, (2) training and empowerment, (3) performance appraisal, and (4) attention and compensation*

**Keywords:** Hospitality Industry, Organizational Performance, Green Human Resource Management.

**I. PENDAHULUAN**

Menjaga keberlanjutan lingkungan menjadi isu menarik dalam beberapa tahun terakhir (Aboramadan & Karatepe, 2021; Abualigah et al., 2022; He et al., 2021). Berbagai industri semakin peduli dalam memperhatikan lingkungan. Pengelolaan bisnis tidak hanya berorientasi pada keuntungan semata, namun juga fokus menjaga

kelangsungan lingkungan (Darus et al., 2019; Upward & Jones, 2016). Salah satu upaya menjaga keberlangsungan lingkungan adalah dengan mengelola limbah industri yang dihasilkan (Alyahya et al., 2023; Filimonau & Tochukwu, 2020; Osolase et al., 2023). Beberapa bisnis menyakini jika tindakan tersebut mampu meningkatkan kinerja organisasi (Elshaer et al., 2021; Iftikhar et al., 2021; Irani et al., 2022). Keberhasilan tersebut merupakan implementasi dari konsep *Green Human Resource Management*. Organisasi yang menerapkan konsep tersebut, mampu melakukan penghematan pengeluaran bisnis (Yeşiltaş et al., 2022) serta mampu mencapai level organisasi yang lebih baik (Bani-Melhem et al., 2022; Darban et al., 2022).

Perkembangan berikutnya menegaskan jika konsep *Green Human Resource Management* tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi, namun juga implementasi terhadap nilai budaya organisasi (Alipour et al., 2022; Alreahi et al., 2023; Yeşiltaş et al., 2022). Konsep ini mengacu pada fokus organisasi yang berupaya merubah perilaku sumber daya manusia menjadi sumber daya manusia berorientasi hijau. Penerapan konsep ini merambah beberapa aspek seperti: pengembangan, implementasi, pemberdayaan sistem hingga output perusahaan yang berorientasi terhadap lingkungan (Aboramadan & Karatepe, 2021; Arasli et al., 2020; Bhatti et al., 2022; El Baroudi et al., 2023; Farooq et al., 2022). Penerapan konsep dalam mengubah SDM menjadi berorientasi lingkungan hijau, akan merubah praktek bisnis berkelanjutan (Abbas et al., 2022; Judeh & Khader, 2023; Nelson et al., 2021). Implementasi instrument *Green Human Resource Management*, mencakup keseluruhan fokus yang berorientasi pada sumber daya manusia. Instrumen tersebut menjadi perhatian organisasi melalui: seleksi dan perekrutan hijau (Raza & Khan, 2022), pelatihan dan pemberdayaan hijau (Aboramadan & Karatepe, 2021), penilaian kinerja hijau (Darvishmotevali & Altinay, 2022), serta pemberian perhatian dan kompensasi (Raza & Khan, 2022).



**Gambar 1. Konsep Green Human Resource Management**

Bisnis perhotelan menjadi sektor yang dapat menerapkan instrument *Green Human Resource Management*. Perkembangan bisnis ini sejalan dengan pertumbuhan sektor pariwisata (Choy et al., 2021; Cruz-Milán, 2022). Namun demikian, perkembangan tersebut juga berpotensi terhadap meningkatnya permasalahan lingkungan, khususnya pembuangan limbah industri (Alyahya et al., 2023; Filimonau & Tochukwu, 2020; Osolase et al., 2023). Masalah tersebut menjadi dasar yang harus diselesaikan melalui konsep *Green Human Resource Management*. Konsep ini diyakini mampu menghadirkan hubungan yang baik diantara pengelola bisnis, pemangku kebijakan dan masyarakat luas (Khalil et al., 2022; Srivastava & Dhiman, 2022).

Penerapan instrumen *Green Human Resource Management*, dapat dijadikan sebagai investasi menguntungkan. Hadirnya instrument ini, didasari upaya merangsang inisiatif sumber daya manusia untuk berbuat lebih baik. Keberhasilan penerapan konsep ini akan membiasakan sumber daya manusia yang dimiliki, berbuat lebih baik dari yang biasa dilakukan (Aboramadan & Karatepe, 2021; Abualigah et al., 2022). Manajemen perlu memperhatikan penerapan konsep *Green Human Resource Management* terhadap lingkungan yang berdampak pada peningkatan kinerja bisnis. Kemampuan organisasi dalam memelihara lingkungan bisnis, menjadi penilaian bagi pelanggan (Filimonau & Tochukwu, 2020; Khalil et al., 2022). Kondisi tersebut menegaskan jika perubahan signifikan akan terealisasi melalui kemampuan memenuhi kebutuhan dan permintaan pelanggan. Memenuhi kebutuhan pelanggan secara langsung akan berdampak meningkatnya nilai organisasi dibenak pelanggan (Khalil et al., 2022; W. Salama et al., 2022; Úbeda-García et al., 2022).

Nilai yang dihasilkan organisasi dapat dijadikan tolak ukur dalam memenuhi kebutuhan pelanggan. Persaingan industri perhotelan yang semakin kompetitif memaksa manajemen perlu berfikir inovatif (Bowie, 2016; Rogers et al., 2019). Penerapan *Green Human Resource Management* dianggap sebagai sebuah senjata dalam menghadapi perubahan. Beberapa penelitian menegaskan jika penerapan konsep ini mampu meningkatkan kinerja organisasi (Meng et al., 2023), baik sektor pendidikan (Aboramadan, 2022), kesehatan (Brackley et al., 2021), bisnis hingga pariwisata (He et al., 2021; W. Salama et al., 2022). Sejalan dengan penelitian sebelumnya, konsep ini juga mampu menjadi pondasi kokoh bagi organisasi dalam mencapai lingkungan yang bersih (Alola et al., 2022; Sun et al., 2022). Bisnis hotel yang menerapkan konsep *Green Human Resource Management* akan meningkatkan kinerja organisasi serta mampu mengurangi efek negatif organisasi terhadap lingkungan (Meng et al., 2023; W. Salama et al., 2022).

### **Kinerja Organisasi Berkelanjutan Berwawasan Lingkungan**

Diskusi tentang keberlanjutan menjadi pembahasan menarik dalam beberapa dekade. Fokus utama keberlanjutan organisasi muncul pada area sosial dan lingkungan. Merespon perubahan bisnis, organisasi perlu menyusun strategi yang dapat memenuhi kebutuhan pasar (Giantari & Sukaatmadja, 2021), serta peduli terhadap lingkungan organisasi (Navarrete et al., 2020; Shrivastava et al., 2020). Fokus organisasi tidak hanya mengejar pendapatan saja, namun perlu memperhatikan lingkungan ekonomi dan sosial untuk menciptakan keberkelanjutan (Amaratunga et al., 2002; Ismail & Hanafiah, 2020). Memahami pengelolaan bisnis berkelanjutan menjadikan organisasi memiliki daya saing (Mont et al., 2020), memperkuat nilai organisasi (Galvão et al., 2020), serta posisi merek semakin kuat dibenak konsumen (Nuryakin & Priyo, 2018; Yudiandri & Sulisty, 2022).

Keberlanjutan bisnis harus mempertimbangkan lingkungan ekonomi, sosial serta mampu mempertahankan nilai organisasi yang dimiliki (Ulvenblad et al., 2019). Pengembangan bisnis, dimaknai sebagai cara menghadapi dampak perubahan yang muncul (Nave et al., 2021). Pengelola organisasi perlu memberikan jalur interaksi diantara bisnis dengan lingkungan (Demil & Lecocq, 2010; Fatmawati & Sulisty, 2022; Sulisty, 2021). Pengalaman menarik yang dihadirkan bisnis, akan memunculkan kesan dibenak konsumen. Mendesain bisnis yang memiliki daya saing perlu dipahami oleh manajemen, sehingga hambatan yang muncul seperti: konsistensi, orisinalitas dan sumberdaya manusia bisa diselesaikan (Al-Msallam, 2020; Suhartapa & Sulisty, 2021). Melihat hal tersebut, pengelola bisnis harus mempertimbangkan berbagai aspek lingkungan internal dan eksternal yang tidak bertentangan dengan budaya dan lingkungan.

### ***Konsep Green Human Resource Management***

Konsep ini merupakan pendekatan peningkatan kinerja organisasi dengan memperhatikan fungsi sumber daya manusia. Fokus utama dari konsep ini adalah pengelolaan organisasi yang ramah lingkungan (Abbas et al., 2023; Ahmed et al., 2021; Al-Hawari et al., 2021). Konsep ini menegaskan implementasi kegiatan yang ada di dalam organisasi secara menyeluruh. Konsep ini memiliki tujuan untuk membiasakan personil bisnis menjadi peduli dan ramah lingkungan (Aboramadan, 2022; Adeyefa et al., 2023; Albashiti et al., 2021). Pemahaman lain, *Green Human Resource Management* merupakan sebuah sudut pandang implementasi rencana (Khalil et al., 2022), pelaksanaan (Ahmed et al., 2021), serta evaluasi sistem keseluruhan (Meng et al., 2023). Sudut pandang ini menekankan organisasi menjadi lebih hijau dalam menciptakan kepentingan bersama, masyarakat luas, lingkungan serta bisnis yang berkelanjutan (Elshaer et al., 2021; Iftikhar et al., 2021; Irani et al., 2022; Srivastava & Dhiman, 2022). Penelitian lain juga menegaskan jika konsep ini mampu mempromosikan sumberdaya manusia menjadi individu berkelanjutan melalui kesadaran terhadap lingkungan (Farooq et al., 2022; Judeh & Khader, 2023; Raza & Khan, 2022). Lebih lanjut, penelitian lain juga menegaskan pentingnya pemahaman serta kesepakatan sumber daya manusia untuk lebih peduli terhadap penyelesaian masalah lingkungan yang muncul (Darvishmotevali & Altinay, 2022; Emmanuel et al., 2020).

### ***Employee Selecting and Recruitment.***

Manajemen perlu memperhatikan proses penting dalam memilih calon sumber daya manusia. Konsep *Green Human Resource Management* menekankan pentingnya pengelola organisasi untuk mencari kandidat sumber daya manusia yang memiliki respon positif terhadap lingkungan (Chudziński et al., 2022; Hosseini et al., 2022; Islam et al., 2020; Raza & Khan, 2022). Membangun pemahaman tersebut, penting bagi pengelola bisnis untuk memperlihatkan minat dan perhatian bisnis terhadap perkembangan lingkungan (Mohanty et al., 2021; Úbeda-García et al., 2022). Pengelola bisnis perlu memiliki agenda yang mencerminkan perhatian mereka terhadap lingkungan. Kegiatan tersebut dapat dimunculkan melalui jalur konvensional (Haque et al., 2020; Lindberg et al., 2020), media sosial (Arasli et al., 2020; Gulati, 2022) hingga portal digital yang mereka miliki (Sun et al., 2022; Xiang, 2022). Pola *branding* organisasi ini, menjadi penting untuk dilakukan dalam membangun kesadaran pihak lain terhadap inovasi yang dilakukan organisasi.

Perhatian dan fokus pelanggan saat ini mulai bergeser dalam memilih produk yang mereka nikmati. Pelanggan cenderung memilih produk memiliki perhatian terhadap lingkungan (Nave et al., 2021; Ulvenblad et al., 2019). Langkah ini akan menarik minat calon sumber daya manusia yang akan bergabung. Proses seleksi serta perekrutan hijau akan menghasilkan personal yang memiliki kepedulian terhadap berbagai hal, khususnya lingkungan (Islam et al., 2020; Raza & Khan, 2022). Sistem ini akan memastikan jika sumber daya manusia terpilih akan sejalan dengan strategi dan pemikiran yang ditentukan manajemen. Lebih lanjut, pemahaman ini tidak hanya berorientasi pengelolaan bisnis dalam jangka pendek, namun mempertimbangkan berbagai capaian jangka panjang (Emmanuel et al., 2020; Raza & Khan, 2022).

### ***Training and Development Process.***

Kegiatan pelatihan serta pengembangan yang berorientasi terhadap lingkungan menjadi fokus organisasi berikutnya. Beberapa penelitian menegaskan jika pelatihan dan pengembangan berwawasan lingkungan mampu memberikan peningkatan pola pikir terhadap lingkungan (Aboramadan & Karatepe, 2021; Alreahi et al., 2023;

Darvishmotevali & Altinay, 2022). Pelatihan serta pemberdayaan sumber daya manusia mampu menguraikan serta memecahkan berbagai permasalahan yang muncul (Aboramadan & Karatepe, 2021; Srivastava & Dhiman, 2022). Melalui tahapan ini, membangun kinerja sumber daya manusia berlandaskan lingkungan akan memberikan peluang besar dalam menciptakan keberlanjutan personil (Farooq et al., 2022; He et al., 2021). Pengelola bisnis perlu mendesain secara komprehensif, berbagai pelatihan dan pengembangan yang akan diberikan berdasarkan lingkungan. Pengelola bisnis perlu memberikan penekanan secara berkala terhadap perbaikan lingkungan untuk masa yang akan datang (Kara et al., 2023; Qadri et al., 2022).

Pelatihan dan pengembangan bukan hanya diberikan dalam rangka peningkatan intelektualitas semata (Haldorai et al., 2022). Perlu dibangun pemahaman dan perhatian dalam sudut pandang lain, terutama melalui orientasi lingkungan (Darvishmotevali & Altinay, 2022). Sebagai contoh perhatian pelanggan terhadap produk kemasan yang memberikan dampak buruk bagi lingkungan (Fenitra et al., 2021). Bisnis perlu mempertimbangkan evaluasi bertahap kemasan produk yang digunakan. Bisnis perlu juga mempertimbangkan jangka waktu yang diperlukan oleh kemasan tersebut sehingga mampu terurai. Ketika bisnis mampu melihat perubahan ini, maka strategi yang dijalankan akan selaras dengan pola pikir dan perilaku konsumen terhadap produk yang dinikmatinya (Holden et al., 2018).

#### ***Performance Assesment Process.***

Pengelola bisnis perlu menyusun cara mengevaluasi kinerja sumber daya manusia yang dimiliki rangka pengembangan (Ahmed et al., 2021; Alreahi et al., 2023). Peran penting dari penilaian kinerja ini adalah upaya peningkatan kapasitas serta kualitas menuju arah yang lebih baik. Proses penilaian kinerja dapat juga dikatakan sebagai salah satu cara menjaga standar kualitas dan mutu yang dimiliki setiap personel (Nisar et al., 2022; Raza & Khan, 2022). Organisasi yang tidak melakukan tahapan penilaian kinerja, tidak akan memiliki standar capaian kualitas kinerja. Penilaian kinerja yang dilakukan harus mengacu pada standar yang telah ditentukan dan bukan berdasarkan kedekatan emosional (Osolase et al., 2023). Hasil penilaian kinerja dapat digunakan organisasi dalam menemukan personil yang tepat untuk menempati posisi yang tepat.

Sudut pandang konsep *Green Human Resource Management* menegaskan jika penilaian kinerja mengacu pada berbagai hal yang dilakukan personil organisasi. Penilaian kinerja dilakukan apakah tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan pandangan organisasi terhadap praktek bisnis hijau (Arasli et al., 2020; Cop et al., 2020). Lebih lanjut, proses penilaian dimaksudkan untuk menata kembali praktek – praktek yang dilakukan setiap personil. Kinerja personil yang baik akan mendukung keberlanjutan bisnis yang dijalankan. Pencapaian setiap target tidak hanya hasil jangka pendek saja, namun mampu mendukung pencapaian berikutnya (He et al., 2021; Khalil et al., 2022).

#### ***Compensation and Reward Process***

Sumber daya manusia merupakan asset penting yang harus dijaga. Bisnis perlu memberikan perhatian besar terhadap capaian organisasi melalui sumber daya manusia yang berkualitas (Islam et al., 2020; Moin et al., 2021; Muisyo et al., 2022). Pemberian kompensasi serta penghargaan menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan. Perhatian tersebut didasari atas pencapaian yang telah diraih oleh setiap personel, terutama mendukung kebijakan organisasi tentang *green business*. Beberapa contoh imlementasi dari perhatian tersebut dapat direalisasikan dalam bentuk uang, bonus, liburan, promosi jabatan atau hal lain yang sekiranya pantas dan relevan (Aboul-Dahab & Saied, 2021; Raza & Khan, 2022). Perhatian yang diberikan merupakan bentuk apresiasi manajemen

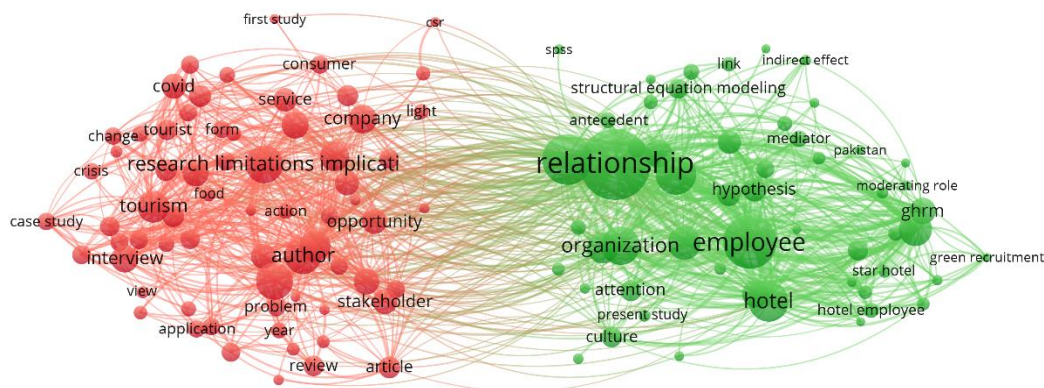
terhadap kinerja yang dilakukan. Melalui perhatian tersebut, organisasi dapat mendorong setiap sumber daya manusia untuk lebih inovatif dan berkarya (Nisar et al., 2022).

Manajemen dapat mendorong mereka untuk menemukan ide segar yang berkaitan dengan praktik bisnis dan sesuai dengan konsep *Green Human Resource Management*. Pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan akan memberikan dampak positif pada keberlanjutan bisnis. Beberapa dampak positif tersebut antara lain: (a) memacu karyawan lebih berprestasi (Aboul-Dahab & Saied, 2021), (2) organisasi memiliki personil berkualitas (Raza & Khan, 2022), (c) menjadi pematik calon SDM yang ingin bergabung (Abualigah et al., 2022) serta (4) organisasi memiliki kualitas berbeda dengan pihak lain (Alipour et al., 2022). Pemberian perhatian terhadap kinerja dapat dikatakan sebagai implementasi pengukuran hasil pekerjaan yang disumbangkan oleh tiap personil dengan membandingkan upaya yang diberikan dengan hasil yang dicapai.

Studi *literature review* ini penting dilakukan untuk memberikan sebuah kajian empiris, tentang peranan *Green Human Resource Management* terhadap peningkatan kinerja organisasi. Peranan *Green Human Resource Management* bagi bisnis perhotelan, akan terlihat dalam studi ini. Penelitian ini terbagi dalam beberapa fokus, diantaranya: *literature review*, metodologi penelitian, temuan yang dihasilkan, hingga penarikan kesimpulan.

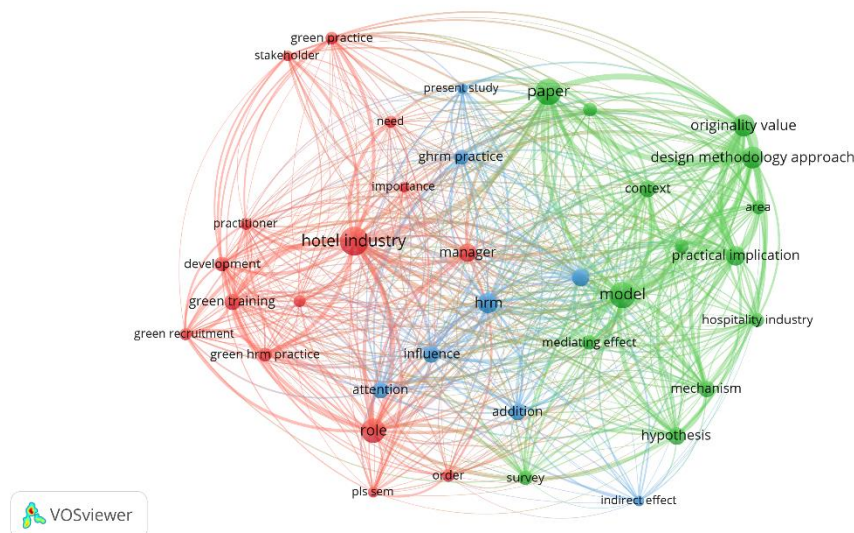
## II. METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam studi ini menggunakan metode kualitatif melalui *literature review*. Sumber data yang dikumpulkan berasal dari pemetaan 267 artikel yang terbit dalam kurun waktu tahun 2020 - 2023. Artikel dikumpulkan bersumber dari portal data base *Emerald Publisher* dan *Scopus*. Kata kunci yang digunakan dalam mapping artikel penelitian ini adalah: "*Green Human Resource Management*". Penggunaan kata kunci dimaksudkan untuk mempertajam artikel yang di kumpulkan.



**Gambar 2. Pemetaan konsep Green Human Resource Management (GHRM)**

Sebagai upaya mempertajam pengumpulan artikel, maka peneliti menambahkan kata kunci "hotel", sehingga mempersempit jumlah artikel menjadi 92 artikel terkait. Berdasarkan hasil pencarian artikel didapat berbagai temuan yang berkaitan dengan fokus penelitian. Melalui artikel yang dikumpulkan, peneliti melakukan analisa data secara komprehensif. Melalui *systematic literature review* aplikasi *VOS VIEWER*, artikel yang dikumpulkan, diidentifikasi kemudian diinterpretasikan sesuai dengan fokus penelitian yang telah ditentukan. Proses tersebut dilakukan sebagai langkah yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian.

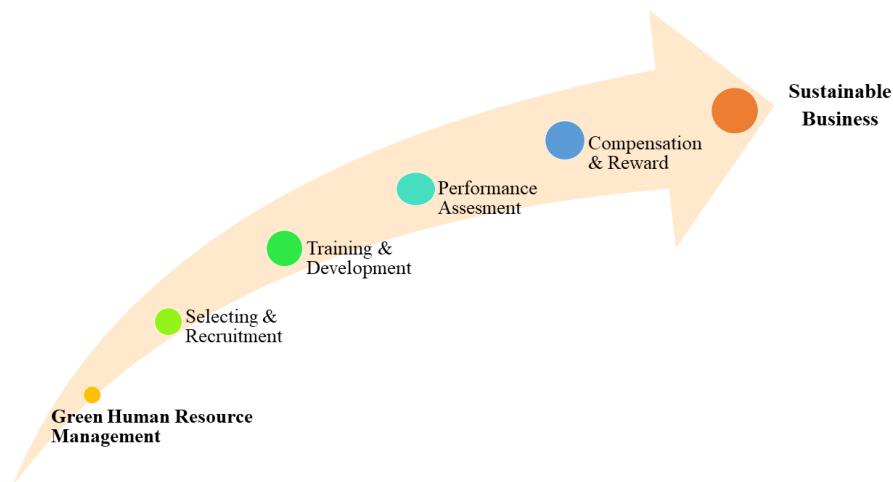


Gambar 3. Mapping artikel konsep GHRM hotel

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Situasi dan kondisi lingkungan bisnis mengalami perubahan secara berkala. Sebagai salah satu sektor pendukung pariwisata, bisnis hotel juga mengalami perubahan (Elshaer et al., 2023). Menghadapi perkembangan tersebut, diperlukan langkah tepat dari pengelola melalui strategi inovasi yang efektif. Memperhatikan lingkungan bisnis menjadi hal penting dan perlu dilakukan. Perkembangan berikutnya menegaskan jika memperhatikan lingkungan bisnis akan semakin memperluas posisi organisasi (Aboul-Dahab & Saied, 2021). Secara tegas, beberapa penelitian menghasilkan temuan jika memperhatikan lingkungan sebagai upaya menciptakan keberlanjutan bisnis (Upward & Jones, 2016). Pengelola bisnis perlu menyusun rencana strategi yang sejalan dengan pemberdayaan lingkungan. Langkah tersebut dapat direalisasikan melalui pemberdayaan sumber daya manusia yang dimiliki. Keberadaan personil dinilai sebagai salah satu aset penting yang perlu dimaksimalkan perannya (Upward & Jones, 2016). Sumber daya manusia yang baik, akan memiliki tanggung jawab etika dalam menciptakan bisnis berkelanjutan melalui perhatian terhadap lingkungan.

Selanjutnya, pengelola bisnis perhotelan perlu memperhatikan dan memprioritaskan faktor lingkungan (Aboramadan & Karatepe, 2021). Sebagai salah satu bisnis potensial, kondisi tersebut terkadang mengalami problematika ketika bersinggungan dengan lingkungan. Seperti diketahui, banyak bisnis perhotelan yang bermasalah dengan limbah industri yang dihasilkan (Alyahya et al., 2023; Filimonau & Tochukwu, 2020; W. M. E. Salama & Mansour, 2022). Melalui penerapan konsep *Green Human Resource Management*, pengelola bisnis perhotelan mendapat panduan dalam pengelolaan yang dilakukan. Pemahaman *Green Human Resource Management* akan memberikan pengelola bisnis sebuah strategi penting dalam menarik pelanggan melalui perhatian bisnis terhadap lingkungan (Darvishmotevali & Altinay, 2022). Konsep ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui personil yang dimiliki. Strategi bisnis yang disusun akan memaksimalkan peran sumber daya manusia. Bisnis hijau (*green business*) dinilai menjadi orientasi pengembangan bisnis yang diminati (Aman et al., 2021; Bell & Ruhanen, 2016). Situasi tersebut tidak lepas dari kepedulian konsumen terhadap produk yang dinikmati. Konsumen mempertimbangkan, apakah produk yang dinikmati sejalan dengan pemberdayaan lingkungan atau tidak.



**Gambar 4. Penerapan Konsep Green Human Resource Management**

Beberapa penelitian menjadikan konsep *Green Human Resource Management* sebagai topik kajian (Abbas et al., 2022; Bhatti et al., 2022; Iftikar et al., 2022; Iftikhar et al., 2021). Instrument tersebut menjadi panduan penting yang dapat diterapkan. Konsep tersebut menegaskan pentingnya pengelola bisnis dalam memperhatikan tahapan: seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan hingga pemberian apresiasi dalam bentuk penghargaan serta perhatian tertentu (Farooq et al., 2022; Irani et al., 2022). Tahapan – tahapan tersebut dilaksanakan dan mengacu pada konsep hijau. Konsep ini telah memberikan peningkatan kinerja dan dipandang sebagai alat bantu pengembangan sumber daya manusia dalam mendukung keberlanjutan bisnis (Darban et al., 2022).

**Proses perekrutan seleksi** karyawan hijau dalam bisnis perhotelan, dijadikan sebuah role model operasional hijau dengan sudut pandang lingkungan (Yusoff et al., 2020). Tahapan ini membentuk persepsi tentang lingkungan hijau kepada calon karyawan. Masalah lingkungan telah menjadi pembicaraan luas dan mendunia, sehingga berorientasi pada lingkungan menjadi hal yang perlu diperkenalkan. bisnis perhotelan tidak terlepas dari situasi tersebut dan mengacu pada pemahaman lingkungan (Farooq et al., 2022). Segala strategi yang dijalankan pengelola hotel harus mengacu pada *green business*. Semua strategi dijalankan tidak boleh berdampak negatif bagi lingkungan. Karyawan akan membiasakan diri serta memiliki pikiran tentang praktek bisnis dijalankan oleh bisnis (Pham et al., 2023). Melalui proses seleksi yang mengacu pada konsep ini, pertanyaan dan sudut pandang tentang perhatian terhadap lingkungan menjadi penting untuk diutarakan (W. Salama et al., 2022). Kandidat terpilih merupakan pihak yang secara terbuka mampu memberikan pernyataan terhadap kegiatan operasional bisnis yang mengacu pada lingkungan.

Tahapan berikutnya, keberadaan sumber daya manusia perlu diasah dan dikembangkan. Area ini menegaskan perlunya pengelola bisnis memberikan perhatian dalam peningkatan kualitas personil yang ada. **Pelatihan serta pengembangan** berdasarkan konsep *Green Human Resource Management* mengedepankan perhatian terhadap lingkungan (Aboul-Dahab & Saied, 2021; Judeh & Khader, 2023). Para personil yang ada ditempa dan diberikan pemahaman tentang peningkatan kinerja berbasis lingkungan. Organisasi yang didukung oleh personil yang berorientasi pada lingkungan, secara langsung akan mendapatkan perhatian dari konsumen (Raza & Khan, 2022). Terlebih lagi, dewasa ini isu lingkungan menjadi pembicaraan masyarakat luas. Masyarakat semakin peduli terhadap keberlangsungan lingkungan yang menjadi bagian dari kehidupan mereka. Secara jelas, mereka akan memilih produk ataupun bisnis yang juga menaruh perhatian terhadap lingkungan (Mohanty et al., 2021). Praktek – praktek

serta pelatihan yang berlandaskan lingkungan, pada akhirnya menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan konsep *Green Human Resource Management*.

Bisnis perhotelan perlu diisi oleh personil yang siap menghadapi berbagai perubahan. Manajemen dan personil harus mampu merancang sebuah konsep bisnis berwawasan lingkungan (Ahmed et al., 2021). Pengelola perlu mendesain produk atraktif yang dapat ditawarkan kepada pelanggan dengan menyertakan unsur lingkungan (Fernandes & Solimun, 2018). Seluruh komponen bisnis secara masif mengkampanyekan berbagai isu sosial dan lingkungan kepada konsumen. Melihat fokus tersebut, pihak manajemen dapat mendorong sumber daya manusia untuk membuat program dan strategi bisnis berbasis lingkungan (Holden et al., 2018).

*Effort* yang besar dari karyawan perlu dianalisa dan dievaluasi oleh manajemen. Perlu dilihat apakah kinerja yang mereka hasilkan telah sejalan dengan rencana bisnis yang berwawasan lingkungan. Pengelola bisnis perhotelan perlu **menyusun standar penilaian kinerja** untuk mengukurnya (Elshaer et al., 2021; Nisar et al., 2022). Proses penilaian kinerja ini memainkan peran penting, karena sebagai salah satu representasi dari output strategi bisnis. Penilaian kinerja secara detail akan memberikan gambaran bagi manajemen bagaimana perilaku karyawan dalam menyelesaikan tanggungjawab pekerjaan (Khalil et al., 2022). Kinerja yang diperlihatkan oleh karyawan mencakup beberapa aspek seperti: kebiasaan, komunikasi, penggunaan peralatan pendukung, respon terhadap sekitar hingga penyelesaian pekerjaan. Hasil penilaian kinerja menjadi dasar bagi manajemen untuk mengambil langkah berikutnya (Munawar et al., 2022; Raza & Khan, 2022).

Tahapan terakhir dari konsep *Green Human Resource Management* adalah **memberikan perhatian serta penghargaan atas hasil kinerja** (Arasli et al., 2020; Khalil et al., 2022). Personil sumber daya manusia perlu diberikan motivasi untuk lebih berkembang. Konsep ini menegaskan jika sumber daya manusia merupakan asset penting organisasi. Bisnis perhotelan dapat menerapkan instrument konsep ini dalam mempertahankan personil yang dimiliki (Ahmed et al., 2021). Manajemen dapat memberikan berbagai perhatian dalam bentuk bonus, liburan atau hal lain yang relevan (Arasli et al., 2020). Melalui perhatian tersebut, bisnis memberikan sinyal dengan mendukung berbagai pencapaian kinerja yang selaras dengan kebijakan manajemen. Perhatian dan penghargaan mampu memotivasi karyawan untuk lebih berkembang. Konsep ini juga menegaskan jika pemberian penghargaan mampu merangsang perilaku kinerja untuk lebih berorientasi kepada lingkungan (Alola et al., 2022).

Pencapaian peningkatan kinerja organisasi merupakan hasil yang diharapkan dari konsep *Green Human Resource Management* (Iftikhar et al., 2021; Irani et al., 2022; Srivastava & Dhiman, 2022). Melalui konsep ini, proses evaluasi terhadap sumber daya manusia dapat dilakukan secara berkelanjutan. Kemampuan bisnis dalam menyelaraskan kebijakan berwawasan lingkungan, menjadi perhatian yang perlu diupayakan. Sejauh mana organisasi mampu menjalankan praktek bisnis yang ramah lingkungan menjadi indikator bisnis berkelanjutan (W. Salama et al., 2022). Bisnis perhotelan melalui sumber daya manusia dapat menjadi agen dalam membangun kesadaran masyarakat terhadap lingkungan. Pandangan bisnis telah berubah, mereka dihadapkan pada situasi yang tidak selalu berorientasi pada keuntungan semata (Darus et al., 2019; Upward & Jones, 2016). Situasi tersebut sejalan dengan perilaku konsumen yang berubah dan menaruh perhatian pada keberlanjutan lingkungan. Dengan demikian penerapan konsep *Green Human Resource Management* dapat diterapkan di semua sektor bisnis, termasuk perhotelan. Melalui instrument yang ada, pengendalian terhadap kinerja sumber daya manusia lebih menekankan praktek bisnis yang sejalan dengan pemberdayaan lingkungan.

#### **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

Konsep *Green Human Resource Management* diyakini mampu menciptakan bisnis berkelanjutan. Melalui instrument seleksi, pelatihan, penilaian serta penghargaan mampu mengarah kepada peningkatan kinerja organisasi. Praktek bisnis yang sejalan dengan pemberdayaan lingkungan, semakin diminati oleh konsumen. Melalui konsep *Green Human Resource Management*, bisnis akan memiliki sebuah panduan untuk menjaga kualitas personil dalam memandang keterkaitan antara bisnis dan lingkungan. Strategi yang dijalankan, menempatkan perhatian terhadap lingkungan sebagai acuan. Bisnis berkelanjutan tercipta jika seluruh komponen bisnis memiliki pemahaman yang sama terhadap praktek bisnis dan tidak bersinggungan dengan lingkungan. Sejalan dengan hal tersebut, pemberdayaan sumber daya manusia berkelanjutan juga tercipta sebagai salah satu faktor penting perkembangan bisnis. Dengan demikian, studi *literature* ini mampu menjawab peranan konsep *Green Human Resource Management* terhadap bisnis perhotelan. Konsistensi dan aspek menyeluruh menjadi syarat tambahan dalam penerapan konsep ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abbas, Z., Gull Khan, A., Smaliukienė, R., Zámečník, R., Hussain, K., & Mubarik, S. (2022). Green HRM pursuit of social sustainability in the hotels: AMO theoretical perspective. *Quality - Access to Success*, 23(190), 41–50. Scopus. <https://doi.org/10.47750/QAS/23.190.05>
- Abbas, Z., Smaliukienė, R., Zámečník, R., Kalsoom, G., & Cera, E. (2023). How does green HRM influence environmental and social sustainability in hotels? *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 253–263. Scopus. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.22](https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.22)
- Aboramadan, M. (2022). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: The mediating mechanism of green work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 7–23. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2190>
- Aboramadan, M., & Karatepe, O. M. (2021). Green human resource management, perceived green organizational support and their effects on hotel employees' behavioral outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(10), 3199–3222. Scopus. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2020-1440>
- Aboul-Dahab, S. A.-E., & Saied, B. (2021). The influence of green human resources practices on sustainable performance in the Egyptian hotels. *International Journal of Customer Relationship Marketing and Management*, 12(4), 1–16. Scopus. <https://doi.org/10.4018/IJCRMM.2021100101>
- Abualigah, A., Koburtay, T., Bourini, I., Badar, K., & Gerged, A. M. (2022). Towards sustainable development in the hospitality sector: Does green human resource management stimulate green creativity? A moderated mediation model. *Business Strategy and the Environment*. Scopus. <https://doi.org/10.1002/bse.3296>
- Adeyefa, A. E., Adedipe, A., Adebayo, I. N., & Adesuyan, A. J. (2023). Influence of Green Human Resource Management Practices on Employee Retention in the Hotel Industry. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 12(1), 114–130. Scopus. <https://doi.org/10.46222/ajhtl.19770720.357>

- Ahmed, M., Guo, Q., Qureshi, M. A., Raza, S. A., Khan, K. A., & Salam, J. (2021). Do green HR practices enhance green motivation and proactive environmental management maturity in hotel industry? *International Journal of Hospitality Management*, 94. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102852>
- Albashiti, B., Hamid, Z., & Aboramadan, M. (2021). Fire in the belly: The impact of despotic leadership on employees work-related outcomes in the hospitality setting. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(10), 3564–3584. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2021-0394>
- Al-Hawari, M. A., Quratulain, S., & Melhem, S. B. (2021). How and when frontline employees' environmental values influence their green creativity? Examining the role of perceived work meaningfulness and green HRM practices. *Journal of Cleaner Production*, 310. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127598>
- Alipour, N., Nazari-Shirkouhi, S., Sangari, M. S., & Vandchali, H. R. (2022). Lean, agile, resilient, and green human resource management: The impact on organizational innovation and organizational performance. *Environmental Science and Pollution Research*, 29(55), 82812–82826. Scopus. <https://doi.org/10.1007/s11356-022-21576-1>
- Al-Msallam, S. (2020). The impact of tourists' emotions on satisfaction and destination loyalty – an integrative moderated mediation model: Tourists' experience in Switzerland. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(5), 509–528. <https://doi.org/10.1108/JHTI-11-2019-0126>
- Alola, U. V., Cop, S., & Tarkang, M. E. (2022). Green training an effective strategy for a cleaner environment: Study on hotel employees. *Journal of Public Affairs*, 22(3). Scopus. <https://doi.org/10.1002/pa.2489>
- Alreahi, M., Bujdosó, Z., Kabil, M., Akaak, A., Benkó, K. F., Setioningtyas, W. P., & Dávid, L. D. (2023). Green Human Resources Management in the Hotel Industry: A Systematic Review. *Sustainability (Switzerland)*, 15(1). Scopus. <https://doi.org/10.3390/su15010099>
- Alyahya, M., Aliedan, M., Agag, G., & Abdelmoety, Z. H. (2023). The Antecedents of Hotels' Green Creativity: The Role of Green HRM, Environmentally Specific Servant Leadership, and Psychological Green Climate. *Sustainability (Switzerland)*, 15(3). Scopus. <https://doi.org/10.3390/su15032629>
- Aman, T., Shah, M., Jamal, H., Khan, Y., Arif, M., & Noor, R. (2021). A cross sectional analysis of tourism development and social development. *Journal of Environmental Management and Tourism*, 12(2), 487–494. Scopus. [https://doi.org/10.14505/jemt.12.2\(50\).16](https://doi.org/10.14505/jemt.12.2(50).16)
- Amaratunga, D., Baldry, D., Sarshar, M., & Newton, R. (2002). Quantitative and qualitative research in the built environment: Application of "mixed" research approach. *Work Study*, 52 Number, 17–31.
- Arasli, H., Nergiz, A., Yesiltas, M., & Gunay, T. (2020). Human resource management practices and service provider commitment of green hotel service providers: Mediating role of resilience and work engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 12(21), 1–22. Scopus. <https://doi.org/10.3390/su12219187>

- Bani-Melhem, S., Al-Hawari, M. A., & Mohd. Shamsudin, F. (2022). Green innovation performance: A multi-level analysis in the hotel sector. *Journal of Sustainable Tourism*, 30(8), 1878–1896. Scopus. <https://doi.org/10.1080/09669582.2021.1991935>
- Bell, C., & Ruhanen, L. (2016). The diffusion and adoption of eco-innovations amongst tourism businesses: The role of the social system. *Tourism Recreation Research*, 41(3), 291–301. Scopus. <https://doi.org/10.1080/02508281.2016.1207881>
- Bhatti, M. A., Alyahya, M., Juhari, A. S., & Alshiha, A. A. (2022). Green HRM Practices and Employee Satisfaction in the Hotel Industry of Saudi Arabia. *International Journal of Operations and Quantitative Management*, 28(1), 100–120. Scopus. <https://doi.org/10.46970/2022.28.1.6>
- Bowie, D. (2016). Pure diffusion? The great English hotel charges debate in The Times, 1853. *Business History*, 58(2), 159–178. <https://doi.org/10.1080/00076791.2015.1039521>
- Brackley, J., Tuck, P., & Exworthy, M. (2021). Public health interventions in English local authorities: Constructing the facts, (re)imagining the future. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 34(7), 1664–1691. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-11-2019-4278>
- Choy, M., Cheng, J., & Yu, K. (2021). Evaluating the environmental sustainability strategies of the housekeeping department: The case of an international hotel chain in Hong Kong, China. *Tourism Critiques: Practice and Theory*, 2(1), 115–132. <https://doi.org/10.1108/TRC-01-2021-0001>
- Chudziński, P., Cyfert, S., Dyduch, W., & Zastempowski, M. (2022). Leadership decisions for company: Evidence from organizations in Poland during the first Covid-19 lockdown. *Journal of Organizational Change Management*, 35(8), 79–102. <https://doi.org/10.1108/JOCM-09-2021-0289>
- Cop, S., Alola, U. V., & Alola, A. A. (2020). Perceived behavioral control as a mediator of hotels' green training, environmental commitment, and organizational citizenship behavior: A sustainable environmental practice. *Business Strategy and the Environment*, 29(8), 3495–3508. Scopus. <https://doi.org/10.1002/bse.2592>
- Cruz-Milán, O. (2022). Hotels' marketing mix responses at insecurity-stricken destinations: A study in the US–Mexico border. *International Hospitality Review*, 36(1), 131–155. <https://doi.org/10.1108/IHR-09-2020-0054>
- Darban, G., Karatepe, O. M., & Rezapouraghdam, H. (2022). Does work engagement mediate the impact of green human resource management on absenteeism and green recovery performance? *Employee Relations*, 44(5), 1092–1108. Scopus. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2021-0215>
- Darus, F., Mohd Zuki, H. I., & Yusoff, H. (2019). The path to sustainability: {Understanding} organisations' environmental initiatives and climate change in an emerging economy. *European Journal of Management and Business Economics*, 29(1), 84–96. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-06-2019-0099>

- Darvishmotevali, M., & Altinay, L. (2022). Green HRM, environmental awareness and green behaviors: The moderating role of servant leadership. *Tourism Management*, 88. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104401>
- Demil, B., & Lecocq, X. (2010). Business model evolution: In search of dynamic consistency. *Long Range Planning*, 43(2–3), 227–246. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2010.02.004>
- El Baroudi, S., Cai, W., Khapova, S. N., & Jiang, Y. (2023). Green human resource management and team performance in hotels: The role of green team behaviors. *International Journal of Hospitality Management*, 110. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103436>
- Elshaer, I. A., Azazz, A. M. S., & Fayyad, S. (2023). Green Human Resources and Innovative Performance in Small- and Medium-Sized Tourism Enterprises: A Mediation Model Using PLS-SEM Data Analysis. *Mathematics*, 11(3). Scopus. <https://doi.org/10.3390/math11030711>
- Elshaer, I. A., Sobaih, A. E. E., Aliedan, M., & Azzaz, A. M. S. (2021). The effect of green human resource management on environmental performance in small tourism enterprises: Mediating role of pro-environmental behaviors. *Sustainability (Switzerland)*, 13(4), 1–17. Scopus. <https://doi.org/10.3390/su13041956>
- Emmanuel, A. A., Mansor, Z. D., MohD Rasdi, R. B., & Abdullah, A. R. (2020). Conceptual viewpoint on the needs for creating green human resource management practices awareness of hotel industry in Nigeria; issues and challenges. *International Journal of Management*, 11(4), 295–304. Scopus. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.4.2020.030>
- Farooq, R., Zhang, Z., Talwar, S., & Dhir, A. (2022). Do green human resource management and self-efficacy facilitate green creativity? A study of luxury hotels and resorts. *Journal of Sustainable Tourism*, 30(4), 824–845. Scopus. <https://doi.org/10.1080/09669582.2021.1891239>
- Fatmawati, I., & Sulisty, A. (2022). Peningkatan Daya Saing Objek Wisata Berbasis Masyarakat melalui Strategi Digital Marketing. *Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat*, Volume 6 No. 2, 383–391. <https://doi.org/10.30595/jppm.v6i2.12400>
- Fenitra, R. M., TANTI, H., GANCAR, C. P., & INDRIANAWATI, U. (2021). Understanding younger tourist' intention toward environmentally responsible behavior. *Geojournal of Tourism and Geosites*, 36, 646–653. Scopus. <https://doi.org/10.30892/GTG.362SPL12-694>
- Fernandes, A. A. R., & Solimun, S. (2018). The mediation effect of customer satisfaction in the relationship between service quality, service orientation, and marketing mix strategy to customer loyalty. *Journal of Management Development*, 37(1), 76–87. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2016-0315>
- Filimonau, V., & Tochukwu, C. O. (2020). Exploring managerial approaches to mitigating solid waste in hotels of Lagos, Nigeria. *Journal of Cleaner Production*, 270. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.122410>
- Galvão, G. D. A., Homrich, A. S., Geissdoerfer, M., Evans, S., Ferrer, P. S. scoleze, & Carvalho, M. M. (2020). Towards a value stream perspective of circular business models.

*Resources, Conservation and Recycling*, 162, 105060.  
<https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2020.105060>

Giantari, I. G. A. K., & Sukaatmadja, I. P. G. (2021). Effects of environmental orientation, green marketing mix and social capital on the competitive advantage of real estate developers in Bali. *Property Management*. <https://doi.org/10.1108/PM-01-2020-0005>

Gulati, S. (2022). Social and sustainable: Exploring social media use for promoting sustainable behaviour and demand amongst Indian tourists. *International Hospitality Review*, 36(2), 373–393. <https://doi.org/10.1108/IHR-12-2020-0072>

Haldorai, K., Kim, W. G., & Garcia, R. L. F. (2022). Top management green commitment and green intellectual capital as enablers of hotel environmental performance: The mediating role of green human resource management. *Tourism Management*, 88. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104431>

Haque, Md. N., Saroar, M., Fattah, Md. A., & Morshed, S. R. (2020). Public-Private Partnership for achieving sustainable development goals: A case study of Khulna, Bangladesh. *Public Administration and Policy*, 23(3), 283–298. <https://doi.org/10.1108/PAP-04-2020-0023>

He, J., Morrison, A. M., & Zhang, H. (2021). Being sustainable: The three-way interactive effects of CSR, green human resource management, and responsible leadership on employee green behavior and task performance. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(3), 1043–1054. Scopus. <https://doi.org/10.1002/csr.2104>

Holden, E., Linnerud, K., Banister, D., Schwanitz, V. J., & Wierling, A. (2018). *The Imperatives of Sustainable Development: Needs, Justice, Limits* (p. 263).

Hosseini, E., Saeida Ardekani, S., Sabokro, M., & Salamzadeh, A. (2022). The study of knowledge employee voice among the knowledge-based companies: The case of an emerging economy. *Revista de Gestão*, 29(2), 117–138. <https://doi.org/10.1108/REG-03-2021-0037>

Iftikar, T., Hussain, S., Malik, M. I., Hyder, S., Kaleem, M., & Saqib, A. (2022). Green human resource management and pro-environmental behaviour nexus with the lens of AMO theory. *Cogent Business and Management*, 9(1). Scopus. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2124603>

Iftikhar, U., Zaman, K., Rehmani, M., Ghias, W., & Islam, T. (2021). Impact of Green Human Resource Management on Service Recovery: Mediating Role of Environmental Commitment and Moderation of Transformational Leadership. *Frontiers in Psychology*, 12. Scopus. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.710050>

Irani, F., Kiliç, H., & Adeshola, I. (2022). Impact of green human resource management practices on the environmental performance of green hotels. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 31(5), 570–600. Scopus. <https://doi.org/10.1080/19368623.2022.2022554>

Islam, M. A., Jantan, A. H., Yusoff, Y. M., Chong, C. W., & Hossain, M. S. (2020). Green Human Resource Management (GHRM) Practices and Millennial Employees' Turnover Intentions in Tourism Industry in Malaysia: Moderating Role of Work Environment. *Global Business Review*. Scopus. <https://doi.org/10.1177/0972150920907000>

- Ismail, H., & Hanafiah, M. M. (2020). A review of sustainable e-waste generation and management: Present and future perspectives. *Journal of Environmental Management*, 264, 110495. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2020.110495>
- Judeh, M., & Khader, J. (2023). Green Training and Development and Job Delight as Determinants of Green Employee Behavior and Employee Retention: An Empirical Study on Hotels and Tourism Corporations. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(1), 221–228. Scopus. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.180123>
- Kara, E., Akbaba, M., Yakut, E., Çetinel, M. H., & Pasli, M. M. (2023). The Mediating Effect of Green Human Resources Management on the Relationship between Organizational Sustainability and Innovative Behavior: An Application in Turkey. *Sustainability (Switzerland)*, 15(3). Scopus. <https://doi.org/10.3390/su15032068>
- Khalil, N., Che Abdullah, S. N., Haron, S. N., & Hamid, M. Y. (2022). A review of green practices and initiatives from stakeholder's perspectives towards sustainable hotel operations and performance impact. *Journal of Facilities Management*. Scopus. <https://doi.org/10.1108/JFM-03-2022-0025>
- Lindberg, M., Wikberg Nilsson, Å., Segerstedt, E., Hidman, E., Nilsson, K. L., Karlberg, H., & Balogh, J. (2020). Co-creative place innovation in an arctic town. *Journal of Place Management and Development*, 13(4), 447–463. <https://doi.org/10.1108/JPM-02-2019-0009>
- Meng, J., Murad, M., Li, C., Bakhtawar, A., & Ashraf, S. F. (2023). Green Lifestyle: A Tie between Green Human Resource Management Practices and Green Organizational Citizenship Behavior. *Sustainability (Switzerland)*, 15(1). Scopus. <https://doi.org/10.3390/su15010044>
- Mohanty, S., Mishra, S., & Mohanty, A. (2021). Green human resource management: A review of integration of environment and hr practices in hotel industry. *Journal of Environmental Management and Tourism*, 12(6), 1572–1575. Scopus. [https://doi.org/10.14505/jemt.v12.6\(54\).13](https://doi.org/10.14505/jemt.v12.6(54).13)
- Moin, M. F., Omar, M. K., Wei, F., Rasheed, M. I., & Hameed, Z. (2021). Green HRM and psychological safety: How transformational leadership drives follower's job satisfaction. *Current Issues in Tourism*, 24(16), 2269–2277. Scopus. <https://doi.org/10.1080/13683500.2020.1829569>
- Mont, O., Palgan, Y. V., Bradley, K., & Zvolaska, L. (2020). A decade of the sharing economy: Concepts, users, business and governance perspectives. *Journal of Cleaner Production*, 269, 122215. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.122215>
- Muisyo, P. K., Su, Q., Hashmi, H. B. A., Ho, T. H., & Julius, M. M. (2022). The role of green HRM in driving hotels' green creativity. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(4), 1331–1352. Scopus. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2021-0833>
- Munawar, S., Yousaf, D. H. Q., Ahmed, M., & Rehman, D. S. (2022). Effects of green human resource management on green innovation through green human capital, environmental

- knowledge, and managerial environmental concern. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 52, 141–150. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.06.009>
- Navarrete, S. D. S., Borini, F. M., & Avrichir, I. (2020). Environmental upgrading and the United Nations Sustainable Development Goals. *Journal of Cleaner Production*, 264, 121563. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.121563>
- Nave, A., do Paço, A., & Duarte, P. (2021). A systematic literature review on sustainability in the wine tourism industry: Insights and perspectives. *International Journal of Wine Business Research*. <https://doi.org/10.1108/IJWBR-09-2020-0046>
- Nelson, K. M., Partelow, S., Stäbler, M., Graci, S., & Fujitani, M. (2021). Tourist willingness to pay for local green hotel certification. *PLoS ONE*, 16(2 February). Scopus. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245953>
- Nisar, Q. A., Haider, S., Ali, F., Gill, S. S., & Waqas, A. (2022). The Role of Green HRM on Environmental Performance of Hotels: Mediating Effect of Green Self-Efficacy & Employee Green Behaviors. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*. Scopus. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2022.2109235>
- Nuryakin, & Priyo, J. S. (2018). Service quality, trust and customer loyalty: The role of customer satisfaction at the hotel services industry in Indonesia. *Quality - Access to Success*, 19(166), 50–55. Scopus.
- Osolase, E. H., Rasdi, R. M., & Mansor, Z. D. (2023). Developing Awareness of Green Human Resource Development Practices in the Hotel Industry. *Advances in Developing Human Resources*. Scopus. <https://doi.org/10.1177/15234223231155503>
- Pham, N. T., Chiappetta Jabbour, C. J., Vo-Thanh, T., Huynh, T. L. D., & Santos, C. (2023). Greening hotels: Does motivating hotel employees promote in-role green performance? The role of culture. *Journal of Sustainable Tourism*, 31(4), 951–970. Scopus. <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1863972>
- Qadri, S. U., Bilal, M. A., Li, M., Ma, Z., Qadri, S., Ye, C., & Rauf, F. (2022). Work Environment as a Moderator Linking Green Human Resources Management Strategies with Turnover Intention of Millennials: A Study of Malaysian Hotel Industry. *Sustainability (Switzerland)*, 14(12). Scopus. <https://doi.org/10.3390/su14127401>
- Raza, S. A., & Khan, K. A. (2022). Impact of green human resource practices on hotel environmental performance: The moderating effect of environmental knowledge and individual green values. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(6), 2154–2175. Scopus. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2021-0553>
- Rogers, E. M., Singhal, A., & Quinlan, M. M. (2019). *Diffusion of innovations* (p. 415).
- Salama, W. M. E., & Mansour, H. (2022). The Impact of Covid-19 Pandemic on Green Hotel Management. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 11(2), 440–456. Scopus. <https://doi.org/10.46222/ajhtl.19770720.235>
- Salama, W., Nor El Deen, M., Albakhit, A., & Zaki, K. (2022). Understanding the Connection between Sustainable Human Resource Management and the Hotel Business Outcomes:

Evidence from the Green-Certified Hotels of Egypt. *Sustainability (Switzerland)*, 14(9). Scopus. <https://doi.org/10.3390/su14095647>

Shrivastava, P., Stafford Smith, M., O'Brien, K., & Zsolnai, L. (2020). Transforming Sustainability Science to Generate Positive Social and Environmental Change Globally. *One Earth*, 2(4), 329–340. <https://doi.org/10.1016/j.oneear.2020.04.010>

Srivastava, S., & Dhiman, N. (2022). Does Green HRM Practices Infuse Green Behaviour Among Hotel Employees? The Mediating Role of Psychological Green Climate. *Vision*. Scopus. <https://doi.org/10.1177/09722629221129759>

Suhartapa, & Sulisty, A. (2021). Pengaruh Persepsi dan Motivasi Wisatawan Terhadap Minat Kunjung Ulang di Pantai Baru Yogyakarta. *Jurnal Pariwisata dan Budaya, Universitas Bina Sarana Informatika*, 12(2), 115–122. <https://doi.org/10.31294/khi.v12i2.10579>

Sulistyo, A. (2021). Sme's Strategy in Creating Sustainable Business During Covid-19 Towards the New Normal Era Based on Marketing Mix Perspective: *Proceedings of the International Conference on Health and Medical Sciences (AHMS 2020)*. International Conference on Health and Medical Sciences (AHMS 2020), Yogyakarta, Indonesia. <https://doi.org/10.2991/ahsr.k.210127.044>

Sun, H., Samad, S., Rehman, S. U., & Usman, M. (2022). Clean and green: The relevance of hotels' website quality and environmental management initiatives for green customer loyalty. *British Food Journal*, 124(12), 4266–4285. Scopus. <https://doi.org/10.1108/BFJ-09-2021-1002>

Úbeda-García, M., Marco-Lajara, B., Zaragoza-Sáez, P. C., Manresa-Marhuenda, E., & Poveda-Pareja, E. (2022). Green ambidexterity and environmental performance: The role of green human resources. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(1), 32–45. Scopus. <https://doi.org/10.1002/csr.2171>

Ulvenblad, P. ola, Ulvenblad, P., & Tell, J. (2019). An overview of sustainable business models for innovation in Swedish agri-food production. *Journal of Integrative Environmental Sciences*, 16(1), 1–22. <https://doi.org/10.1080/1943815X.2018.1554590>

Upward, A., & Jones, P. (2016). An Ontology for Strongly Sustainable Business Models: Defining an Enterprise Framework Compatible With Natural and Social Science. *Organization and Environment*, 29(1), 97–123. <https://doi.org/10.1177/1086026615592933>

Xiang, Y. (2022). YouTube and the protocological control of platform organisations. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 19(3), 348–372. <https://doi.org/10.1108/QRAM-04-2021-0060>

Yeşiltaş, M., Gürlek, M., & Kenar, G. (2022). Organizational green culture and green employee behavior: Differences between green and non-green hotels. *Journal of Cleaner Production*, 343. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.131051>

Yudiandri, T. E., & Sulisty, A. (2022). Excellent And Sustainable Tourism Management Through The Baldrige Criteria: Case Study: Mangunan Orchard Tourism Attraction.

*Journal of Research on Business and Tourism*, Volume 2 No. 2, 78–94.  
<https://doi.org/10.37535/104002220221>

Yusoff, Y. M., Nejati, M., Kee, D. M. H., & Amran, A. (2020). Linking Green Human Resource Management Practices to Environmental Performance in Hotel Industry. *Global Business Review*, 21(3), 663–680. Scopus. <https://doi.org/10.1177/0972150918779294>