

Peran Green Human Resource Management (GHRM) dalam Mendorong Keberlanjutan Industri Pariwisata dan Perhotelan di Bali

Muhammad Abdul Rosid¹, Hera Merdeka Khazinatul Khaeriah², Sayid Abas³, Ilma Darajat⁴, Isrok⁵

¹Universitas Muhammadiyah Tangerang; rosidkadeudeuh@gmail.com

²Universitas Muhammadiyah Tangerang; heramerdeka@gmail.com/heramerdeka@umt.ac.id

³Universitas Muhammadiyah Ponorogo; abas@umpo.ac.id

⁴Universitas Muhammadiyah Tangerang; ilmadarajat78@gmail.com

⁵Universitas Muhammadiyah Tangerang; adamaisrok02@gmail.com

Article Info

Article history:

Received Mei, 2025

Revised Mei, 2025

Accepted Mei, 2025

Kata Kunci:

Green Human Resource Management (GHRM), Keberlanjutan, Industri Pariwisata dan Perhotelan, Bali, Analisis Kualitatif.

Keywords:

Green Human Resource Management (GHRM), Sustainability, Tourism and Hospitality Industry, Bali, Qualitative Analysis.

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji peran Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (GHRM) dalam mendorong keberlanjutan di industri pariwisata dan perhotelan Bali. Dengan pendekatan kualitatif, wawancara dengan lima informan kunci mengungkap penerapan praktik GHRM, termasuk perekrutan hijau, pelatihan, manajemen kinerja, dan inisiatif di tempat kerja. Temuan menunjukkan kontribusi signifikan GHRM terhadap konservasi lingkungan, keterlibatan karyawan, dan reputasi organisasi, meskipun menghadapi tantangan seperti keterbatasan sumber daya dan resistensi terhadap perubahan. Studi ini menekankan pentingnya kolaborasi pemangku kepentingan untuk mengatasi hambatan dan mengoptimalkan potensi GHRM. Temuan ini memberikan implikasi berharga bagi pengembangan berkelanjutan sektor pariwisata Bali.

ABSTRACT

This study examines the role of Green Human Resource Management (GHRM) in encouraging sustainability in Bali's tourism and hospitality industry. With a qualitative approach, interviews with five key informants uncovered the implementation of GHRM practices, including green recruitment, training, performance management, and workplace initiatives. The findings demonstrate GHRM's significant contribution to environmental conservation, employee engagement, and organizational reputation, despite facing challenges such as resource limitations and resistance to change. The study emphasizes the importance of stakeholder collaboration to overcome barriers and optimize the potential of GHRM. These findings provide valuable implications for the sustainable development of Bali's tourism sector.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Name: Muhammad Abdul Rosid

Institution: Universitas Muhammadiyah Tangerang

Email: rosidkadeudeuh@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Industri pariwisata dan perhotelan merupakan salah satu sektor yang tumbuh paling cepat di dunia, memberikan kontribusi signifikan terhadap perkembangan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja. Bali, sebagai destinasi wisata utama Indonesia, menjadi contoh potensial dengan menarik jutaan pengunjung setiap tahun berkat keindahan alam, warisan budaya, dan tradisi uniknya. Namun, pertumbuhan pariwisata yang pesat di Bali telah menimbulkan tantangan lingkungan yang mendesak, seperti masalah pengelolaan limbah, kelangkaan sumber daya, dan degradasi ekologi, yang mengancam keberlanjutan lingkungan pulau dan kelangsungan sektor pariwisata dalam jangka panjang. Untuk mengatasi masalah ini, Indonesia telah meluncurkan berbagai inisiatif pariwisata berkelanjutan, termasuk “Rencana Aksi Dekarbonisasi untuk Sektor Pariwisata,” yang mempromosikan pelestarian lingkungan dan penghormatan terhadap budaya dengan menyelaraskan nilai-nilai tradisional seperti Tri Hita Karana—filsafat yang menekankan harmoni antara manusia, alam, dan dunia spiritual (Januar, 2024). Selain itu, munculnya usaha hijau atau ekopreneurship telah menjadi pendekatan strategis untuk menyeimbangkan dampak lingkungan dengan manfaat sosial dan ekonomi, didukung oleh kebijakan pemerintah dan preferensi wisatawan yang terus berkembang (Mananda & Sudiarta, 2024). Meskipun masih menghadapi masalah lingkungan seperti degradasi lahan, pencemaran air, dan masalah sosial seperti komodifikasi budaya dan ketidaksetaraan (Januar, 2024; Mananda & Sudiarta, 2024). Bali memiliki potensi besar untuk mengembangkan pariwisata hijau. Potensi ini didukung oleh kebijakan yang mendukung, keterlibatan masyarakat, inovasi teknologi, dan permintaan global yang semakin meningkat akan pengalaman perjalanan berkelanjutan (Astuti et al., 2024).

Keberlanjutan dalam pariwisata telah menjadi isu global yang krusial, menyoroti pentingnya menyeimbangkan pertumbuhan ekonomi dengan tanggung jawab lingkungan dan sosial. Salah satu strategi kunci untuk mencapai keseimbangan ini adalah penerapan Green Human Resource Management (GHRM), yang mengintegrasikan praktik ramah lingkungan ke dalam kebijakan SDM untuk menumbuhkan budaya keberlanjutan di dalam organisasi. Di industri pariwisata dan perhotelan, GHRM memainkan peran penting dalam mempromosikan perilaku yang sadar lingkungan, meningkatkan kinerja lingkungan, dan menyelaraskan aktivitas karyawan dengan tujuan keberlanjutan organisasi. Praktik utama meliputi proses perekrutan dan seleksi yang ramah lingkungan untuk menarik talenta yang sadar lingkungan (Pham et al., 2020; Sitohang et al., 2024), serta program pelatihan keberlanjutan yang meningkatkan pengetahuan lingkungan karyawan dan perilaku efisien dalam penggunaan sumber daya (Sitohang et al., 2024; Yoo, 2024). Selain itu, GHRM berkontribusi pada kinerja organisasi melalui evaluasi kinerja berbasis keberlanjutan yang mendorong praktik ramah lingkungan (Alegbesogie, 2023; Pham et al., 2020), serta melalui strategi keterlibatan karyawan seperti insentif hijau yang memperkuat komitmen terhadap tujuan keberlanjutan (Raja & Manoharan, 2024; Yoo, 2024). Meskipun menghadapi tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan kesulitan menyelaraskan budaya organisasi dengan nilai-nilai lingkungan (Pham et al., 2020; Yoo, 2024). GHRM menawarkan peluang signifikan untuk meningkatkan reputasi, meminimalkan dampak lingkungan, dan membangun keunggulan kompetitif di sektor ini (Alegbesogie, 2023; Raja & Manoharan, 2024).

Meskipun memiliki potensi manfaat yang besar, penerapan GHRM di sektor pariwisata dan perhotelan Bali masih terbatas, seringkali terhambat oleh tantangan seperti kurangnya kesadaran, kurangnya pelatihan, dan resistensi terhadap perubahan. Selain itu, dinamika sosial-budaya dan

ekonomi yang unik di Bali memerlukan pemahaman lokal tentang bagaimana GHRM dapat diterapkan secara efektif untuk mendorong praktik berkelanjutan. Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran GHRM dalam mempromosikan keberlanjutan di industri pariwisata dan perhotelan Bali. Menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini menganalisis perspektif pemangku kepentingan utama, termasuk manajer sumber daya manusia dan petugas keberlanjutan, untuk memahami strategi, tantangan, dan dampak praktik GHRM. Dengan fokus pada konteks Bali, studi ini memberikan wawasan berharga tentang bagaimana GHRM dapat berkontribusi dalam menciptakan industri pariwisata dan perhotelan yang lebih berkelanjutan sambil menjaga warisan alam dan budaya pulau tersebut.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Green Human Resource Management (GHRM)*

Green Human Resource Management (GHRM) adalah pendekatan strategis yang mengintegrasikan keberlanjutan lingkungan ke dalam praktik sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mendukung tujuan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR). Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip ramah lingkungan ke dalam kebijakan HR, GHRM mendorong karyawan untuk mengadopsi perilaku hijau yang selaras dengan tujuan keberlanjutan organisasi, sehingga meningkatkan hasil lingkungan dan keterlibatan karyawan sambil memperkuat reputasi perusahaan. Praktik utama GHRM meliputi strategi perekrutan ramah lingkungan yang memprioritaskan calon karyawan dengan komitmen kuat terhadap keberlanjutan (Alegbesogie, 2023; Pham et al., 2020), serta program pelatihan keberlanjutan yang dirancang untuk menanamkan kesadaran dan tanggung jawab lingkungan di tempat kerja (Alegbesogie, 2023; Pham et al., 2020). Selain itu, penilaian kinerja yang terkait dengan tujuan lingkungan mendorong karyawan untuk aktif berkontribusi pada upaya keberlanjutan (Pham et al., 2020) sementara manfaat karyawan ramah lingkungan—seperti insentif untuk penggunaan transportasi umum—menguatkan budaya tanggung jawab lingkungan (Alegbesogie, 2023). Implementasi GHRM telah terbukti secara signifikan meningkatkan kinerja lingkungan melalui pengurangan penggunaan energi dan limbah (Abdelhakim, 2024; Wardhana & Albart, 2024), meningkatkan keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja (Abdelhakim, 2024; Akbar et al., 2024) serta memperbaiki citra korporat dan daya saing pasar (Alegbesogie, 2023; Raja & Manoharan, 2024).

2.2 *GHRM dalam Industri Pariwisata dan Perhotelan*

Green Human Resource Management (GHRM) semakin diakui sebagai alat strategis untuk mempromosikan pariwisata berkelanjutan, terutama di destinasi yang sensitif secara ekologi seperti Bali. Dengan mengintegrasikan praktik lingkungan ke dalam sistem SDM, GHRM mendorong budaya yang berorientasi pada keberlanjutan, yang mengarah pada pengelolaan sumber daya yang lebih baik dan pengurangan limbah, sambil meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas karyawan, dan reputasi organisasi. Praktik kunci meliputi strategi perekrutan ramah lingkungan yang menarik individu yang peduli lingkungan dan cenderung terlibat dalam perilaku berkelanjutan (Alegbesogie, 2023; Pham et al., 2020), serta program pelatihan keberlanjutan yang membekali karyawan dengan keterampilan untuk menerapkan praktik hijau secara efektif (Alegbesogie, 2023; Sitohang et al., 2024). Selain itu, keterlibatan karyawan dalam inisiatif lingkungan memupuk budaya tanggung jawab dan meningkatkan efisiensi sumber daya (Alegbesogie, 2023; Sitohang et al., 2024) sementara sistem manajemen kinerja yang mengintegrasikan metrik keberlanjutan membantu menyelaraskan tindakan karyawan dengan tujuan lingkungan organisasi (Pham et al., 2020). Praktik GHRM ini berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi dengan mendorong inovasi ramah lingkungan, mengurangi limbah, dan memperkuat daya saing dan reputasi korporat (Alegbesogie, 2023; Pham et al., 2020; Susanto et al., 2022). Meskipun tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan kesulitan dalam mengukur dampak hijau masih ada (Pham et al., 2020), konteks budaya Bali—terutama filosofi Tri Hita Karana—menyediakan landasan yang kuat untuk inovasi ramah lingkungan dan pengembangan pariwisata berkelanjutan (Surya et al., 2024).

3. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini bersifat eksploratif, bertujuan untuk menyelidiki dan memahami bagaimana praktik Green Human Resource Management (GHRM) diterapkan di industri pariwisata dan perhotelan di Bali, serta bagaimana praktik-praktik tersebut berkontribusi terhadap keberlanjutan. Hal ini sejalan dengan pendekatan penelitian kualitatif, yang cocok untuk mengeksplorasi fenomena kompleks seperti perilaku organisasi, sikap, dan pengalaman yang sulit diukur secara kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data yang kaya dan mendalam untuk mengungkap tantangan, strategi, dan hasil yang terkait dengan GHRM dalam konteks spesifik ini. Teknik sampling purposif digunakan untuk memilih lima informan kunci—terdiri dari manajer sumber daya manusia, petugas keberlanjutan, dan profesional yang aktif terlibat dalam praktik keberlanjutan dan manajemen sumber daya manusia—yang memiliki pengetahuan dan pengalaman relevan. Meskipun ukuran sampel relatif kecil, hal ini dianggap memadai untuk penelitian kualitatif, karena tujuan utamanya adalah memperoleh wawasan mendalam dari kelompok yang terfokus. Pemilihan informan memastikan keragaman dalam ukuran organisasi dan sektor, sehingga memberikan gambaran komprehensif tentang peran GHRM dalam sektor pariwisata dan perhotelan di Bali.

Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur, metode yang menggabungkan fleksibilitas pertanyaan terbuka dengan fokus terstruktur pada tema-tema spesifik. Wawancara ini mengeksplorasi pemahaman informan tentang GHRM, praktik yang diterapkan di organisasi mereka, tantangan yang dihadapi, dampak yang dirasakan terhadap hasil keberlanjutan, dan rekomendasi untuk meningkatkan strategi GHRM. Setiap sesi berlangsung sekitar 45–60 menit dan dilakukan dalam suasana percakapan, mendorong peserta untuk merefleksikan pengalaman mereka. Untuk memastikan kejelasan dan relevansi, panduan wawancara diuji coba terlebih dahulu dengan seorang ahli di bidang pariwisata dan keberlanjutan. Data dianalisis menggunakan analisis tematik, yang meliputi transkripsi, familiarisasi dengan data, pengkodean induktif, identifikasi tema, interpretasi berdasarkan literatur yang ada, dan validasi melalui pengecekan oleh anggota. Proses sistematis ini memastikan temuan yang dihasilkan kredibel, mendalam, dan mencerminkan praktik nyata, memberikan pemahaman yang nuansatif tentang bagaimana GHRM dapat mendukung pengembangan pariwisata berkelanjutan di Bali.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pemahaman dan Penerapan GHRM

Semua informan menunjukkan pemahaman yang kuat tentang GHRM, mendefinisikannya sebagai integrasi prinsip-prinsip keberlanjutan lingkungan ke dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Mereka menyoroti bahwa GHRM melibatkan praktik perekrutan, pelatihan, dan pengembangan yang bertujuan untuk mempromosikan perilaku ramah lingkungan di kalangan karyawan.

Informan 1, seorang manajer SDM di resor mewah, menyatakan: “GHRM adalah tentang menyelaraskan strategi manajemen SDM kami dengan tujuan lingkungan kami. Ini tentang membangun budaya di mana karyawan secara aktif berpartisipasi dalam upaya keberlanjutan.” Perspektif ini sejalan dengan literatur, yang mendefinisikan GHRM sebagai pendekatan yang mengintegrasikan manajemen lingkungan ke dalam kebijakan dan praktik SDM (Osolase et al., 2023). Informan menekankan bahwa adopsi GHRM merupakan respons strategis terhadap meningkatnya pentingnya keberlanjutan di industri pariwisata dan perhotelan.

4.2 Implementasi Praktik GHRM

Informan mengidentifikasi beberapa praktik Green Human Resource Management (GHRM) yang diterapkan di organisasi mereka, yang dikategorikan ke dalam area fungsional utama. Pertama, Green Recruitment and Selection melibatkan prioritas pada calon karyawan yang menunjukkan komitmen kuat terhadap nilai-nilai lingkungan. Informan 2, seorang petugas keberlanjutan di resor ekowisata, menjelaskan, “Selama wawancara, kami menilai kesadaran

kandidat terhadap isu-isu keberlanjutan dan kesediaan mereka untuk terlibat dalam inisiatif hijau,” menyoroti pentingnya menyelaraskan karyawan baru dengan visi keberlanjutan organisasi.

Kedua, Pelatihan dan Pengembangan Hijau muncul sebagai praktik krusial, di mana karyawan secara rutin diberi pendidikan tentang kesadaran lingkungan dan perilaku berkelanjutan. Topik pelatihan meliputi konservasi energi, pengelolaan limbah, dan pengurangan jejak karbon. Seperti yang diungkapkan oleh Informan 3, “Kami secara rutin mengadakan workshop tentang cara karyawan dapat berkontribusi pada tujuan keberlanjutan kami, seperti mengurangi penggunaan air dan mengelola limbah secara efektif.” Selain itu, Manajemen Kinerja Hijau diterapkan dengan memasukkan indikator keberlanjutan ke dalam penilaian kinerja. Karyawan dievaluasi berdasarkan tindakan ramah lingkungan mereka, dan mereka yang aktif mendukung tujuan keberlanjutan dapat menerima insentif atau pengakuan publik.

Terakhir, Praktik Tempat Kerja Hijau diintegrasikan ke dalam operasional harian untuk meminimalkan dampak lingkungan. Ini termasuk mengurangi penggunaan kertas, mengadopsi sumber energi terbarukan, dan mempromosikan opsi transportasi ramah lingkungan seperti carpooling atau bersepeda ke tempat kerja. Inisiatif ini tidak hanya mendukung misi keberlanjutan organisasi tetapi juga mendorong budaya tanggung jawab lingkungan di kalangan karyawan. Praktik-praktik ini sejalan dengan literatur yang ada yang menekankan peran GHRM dalam mendorong perilaku ramah lingkungan di dalam organisasi (Xie & Lau, 2023).

4.3 Tantangan dalam Implementasi GHRM

Meskipun terdapat kemajuan positif dalam penerapan Green Human Resource Management (GHRM), beberapa tantangan diungkapkan oleh narasumber. Salah satu masalah utama adalah keterbatasan sumber daya, terutama keterbatasan finansial yang menghambat adopsi teknologi ramah lingkungan dan penyediaan pelatihan keberlanjutan. Narasumber 4, seorang manajer di hotel berskala menengah, berbagi, “Meskipun kami berkomitmen pada keberlanjutan, biaya awal untuk menerapkan praktik ramah lingkungan dapat menjadi hambatan, terutama bagi bisnis kecil.” Hal ini menunjukkan bahwa meskipun organisasi bersedia, keterbatasan anggaran sering menjadi hambatan untuk sepenuhnya mengadopsi inisiatif GHRM.

Tantangan signifikan lainnya adalah resistensi terhadap perubahan, baik dari karyawan maupun manajemen, yang mungkin melihat praktik keberlanjutan baru sebagai beban atau tidak perlu. Narasumber 5, seorang manajer di agen pariwisata, menyatakan, “Meyakinkan karyawan untuk mengadopsi kebiasaan ramah lingkungan baru bisa sulit, terutama ketika mereka menganggap perubahan ini sebagai pekerjaan tambahan.” Selain itu, informan juga menyebutkan kurangnya keahlian dalam mengelola program GHRM, dengan banyak organisasi yang tidak memiliki tenaga ahli untuk memimpin upaya keberlanjutan. Kekhawatiran ini sejalan dengan temuan dalam literatur, yang menekankan pentingnya pembangunan kapasitas untuk memastikan implementasi strategi GHRM yang efektif (Chowdhury et al., 2023).

4.4 Dampak GHRM terhadap Keberlanjutan

Semua informan sepakat bahwa Green Human Resource Management (GHRM) memainkan peran vital dalam mempromosikan keberlanjutan di industri pariwisata dan perhotelan Bali. Salah satu manfaat utama yang diidentifikasi adalah peningkatan keterlibatan karyawan, karena praktik GHRM menumbuhkan rasa tujuan di kalangan staf. Informan 2 mencatat, “Ketika karyawan melihat bahwa upaya mereka berkontribusi pada konservasi lingkungan, mereka merasa lebih terikat dengan misi organisasi.” Keterlibatan emosional ini mengarah pada motivasi yang lebih tinggi dan keselarasan dengan tujuan keberlanjutan. Selain itu, reputasi organisasi yang lebih baik sering disebutkan, karena perusahaan yang menerapkan praktik SDM yang ramah lingkungan dianggap lebih peduli sosial, sehingga menarik wisatawan dan pemangku kepentingan yang sadar lingkungan.

Di luar manfaat sosial dan reputasi, informan juga menyoroti manfaat lingkungan konkret, termasuk pengurangan penggunaan energi, produksi limbah, dan konservasi sumber daya alam, yang langsung berasal dari inisiatif yang didorong oleh GHRM. Selain itu, meskipun ada tantangan ekonomi terkait investasi awal, keuntungan finansial jangka panjang terlihat jelas. Informan

menekankan bahwa penggunaan sumber daya yang efisien dan operasional yang terintegrasi menghasilkan penghematan biaya yang signifikan seiring waktu, menunjukkan bahwa GHRM tidak hanya mendukung tujuan lingkungan dan sosial tetapi juga meningkatkan kinerja ekonomi.

4.5 Pembahasan

Temuan studi ini menyoroti peran krusial GHRM dalam mendorong keberlanjutan di industri pariwisata dan perhotelan Bali. Penerapan praktik HR hijau tidak hanya selaras dengan dorongan global menuju pembangunan berkelanjutan tetapi juga mengatasi tantangan lingkungan unik yang dihadapi industri di Bali.

Namun, studi ini juga menyoroti kebutuhan akan dukungan yang lebih besar dari pemangku kepentingan, termasuk lembaga pemerintah dan asosiasi industri, untuk mengatasi tantangan seperti keterbatasan sumber daya, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya keahlian. Kebijakan dan insentif yang mendorong penerapan praktik GHRM, bersama dengan program peningkatan kapasitas, dapat membantu mengatasi hambatan-hambatan ini.

Temuan ini sejalan dengan literatur yang lebih luas, yang menekankan potensi transformatif GHRM dalam mencapai tujuan keberlanjutan (Fedorova et al., 2019; Zeshan et al., 2023). Integrasi tujuan lingkungan ke dalam praktik SDM menciptakan efek sinergis, di mana organisasi tidak hanya mengurangi jejak ekologisnya tetapi juga meningkatkan daya saingnya di pasar yang sadar akan keberlanjutan.

5. KESIMPULAN

Studi ini menunjukkan bahwa GHRM memainkan peran kunci dalam mendorong keberlanjutan di industri pariwisata dan perhotelan Bali. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip ramah lingkungan ke dalam praktik SDM, organisasi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, mengurangi jejak lingkungan mereka, dan memperbaiki reputasi merek. Namun, tantangan seperti keterbatasan finansial, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya keahlian perlu diatasi melalui kolaborasi pemangku kepentingan dan kebijakan yang mendukung.

Temuan ini menyoroti kebutuhan akan program pengembangan kapasitas dan insentif untuk mendorong adopsi luas praktik GHRM. Seiring Bali terus memperkuat posisinya sebagai destinasi pariwisata berkelanjutan terkemuka, implementasi strategis GHRM dapat berkontribusi signifikan dalam mencapai tujuan lingkungan dan ekonomi jangka panjang. Penelitian ini menyediakan kerangka kerja bagi wilayah lain yang bertujuan menyelaraskan strategi sumber daya manusia dengan tujuan keberlanjutan di sektor pariwisata dan perhotelan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelhakim, M. N. (2024). The role of green human resource management in enhancing employee engagement and environmental performance. *International Journal of Green Management and Business Studies*, 4(1), 30–42.
- Akbar, A., Ahmad, S., Khalid, M., Aslam, M. F., & Bhatti, M. A. A. (2024). Analyzing the Effect of Green HRM on Organizational Performance. *Bulletin of Business and Economics (BBE)*, 13(2), 864–869.
- Alegbesogie, A. I. (2023). The impact of green human resource management practices on organisational performance. *Vilnius University Proceedings*, 37, 6–11.
- Astuti, N. N. S., Virginiya, P. T., Bagiasuti, N. K., & Septevany, E. (2024). The future of green tourism in Bali: Challenges and opportunities. *Journal of Applied Sciences in Travel and Hospitality*, 7(2), 178–195.
- Chowdhury, S. R., Mendy, J., & Rahman, M. (2023). A Systematic Literature Review of GHRM: Organizational Sustainable Performance Reimagined Using a New Holistic Framework. *Sustainability*, 15(9), 7513.
- Fedorova, A., Koropets, O., & Gatti, M. (2019). Digitalization of human resource management practices and its impact on employees' well-being. In ... *in Business, Management and ...* researchgate.net.
- Januar, R. (2024). Implementation and challenges of sustainable tourism programs in Bali. *Bali Tourism Journal*, 8(2), 33–37.
- Mananda, I. G. P. B. S., & Sudiarta, I. N. (2024). The Role of Ecopreneurship in Bali's Sustainable Tourism Development: Insights into Government Policy, Tourist Awareness and Preferences. *Journal of Environmental Management & Tourism*, 15(1), 119–128.

- 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*, 25(2), 116–122.
- Pham, N. T., Hoang, H. T., & Phan, Q. P. T. (2020). Green human resource management: a comprehensive review and future research agenda. *International Journal of Manpower*, 41(7), 845–878.
- Raja, L., & Manoharan, G. (2024). Nurturing Green Human Resource Management in Facilitating Organizational Effectiveness. *2024 3rd International Conference on Computational Modelling, Simulation and Optimization (ICCMO)*, 188–192.
- Sitohang, A. M. D., Absah, Y., Harahap, H., & Sibarani, R. (2024). The role of green human resource management in promoting sustainable tourism practices. *E3S Web of Conferences*, 577, 2013.
- Surya, I. B. K., Kot, S., Astawa, I. P., Rihayana, I. G., & Arsha, I. M. R. M. (2024). Unlocking sustainability through innovation: a green hr approach for hospitality industry. *Virtual Economics*, 7(2), 50–62.
- Susanto, E., Rofaida, R., & Senen, S. H. (2022). Green human resources management in hospitality industries: a systematic literature review. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 5(4).
- Wardhana, T. S., & Albart, N. (2024). Profitabilitas Hedging Dalam Transaksi Valuta Asing (Studi Kasus PT. BZI, Jawa Barat Dalam Periode April 2021–September 2024). *Journal of Accounting and Finance Management*, 5(5), 1137–1145.
- Xie, H., & Lau, T. C. (2023). Evidence-Based Green Human Resource Management: A Systematic Literature Review. *Sustainability (Switzerland)*, 15(14). <https://doi.org/10.3390/su151410941>
- Yoo, D. Y. (2024). Eco-Leadership in Action: Integrating Green HRM and the New Ecological Paradigm to Foster Organizational Commitment and Environmental Citizenship in the Hospitality Industry. *Sustainability (2071-1050)*, 16(20).
- Zeshan, M., Qureshi, T. M., & Saleem, I. (2023). Impact of digitalization on employee's autonomy: evidence from French firms. ... *and Knowledge Management* <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-06-2021-0090>