

**PELUANG DAN TANTANGAN IMPLEMENTASI *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* DALAM BISNIS PARIWISATA:  
STUDI KASUS SIMPLY SOCIAL RESTAURANT UBUD**

Tarsisius Karlo Kaur<sup>1</sup>, Maria Leviani Tista<sup>2</sup>, Susanti Bole<sup>3</sup>,  
Ni Putu Putri Widyarningsih<sup>4\*</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Triatma Mulya

e-mail: [1carllokaur@gmail.com](mailto:carllokaur@gmail.com), [2levytypsta@gmail.com](mailto:levytypsta@gmail.com), [3bolesusanti@gmail.com](mailto:bolesusanti@gmail.com),  
[4putri.widyarningsih@triatmamulya.ac.id](mailto:putri.widyarningsih@triatmamulya.ac.id)

Received: 20/02/2025; Revised: 17/03/2025; Accepted: 10/04/2025

***Abstract***

*This study aimed to determine how Green HRM is implemented at Simply Social Restaurant, Ubud. This study was conducted considering that there are many impacts on the environment when carrying out business operations. Because of this, all businesses are encouraged to be more environmentally friendly, including businesses in the tourism sector, such as the F&B business. Green HRM is one of the units in the company that plays an important role in contributing to environmentally friendly practices. This study uses a qualitative approach with a case study design because the research was only conducted in a specific organization. Data were collected by observation, documentation, and in-depth interviews. This study found that green HRM implementation at Simply Social Restaurant focuses more on reducing paper use, especially in administrative matters such as recruitment & selection, training, administration, legality, benefits & compensation, and industrial relations. In addition, opportunities and challenges were also found in implementing green HRM practices at Simply Social. The opportunities are in the form of cost and time effectiveness, improving image & competitiveness, and partnerships with environmentally friendly suppliers. Meanwhile, the challenges faced by Simply Social HRD in implementing green HRM include the use of a digital HR system that is hampered by the software capabilities of employees, the quality of internet distribution that is still uneven in Bali, and the lack of employee awareness and commitment regarding the importance of implementing green HRM.*

*Keyword: implementation, opportunities, challenges, tourism, Green HRM*

**Pendahuluan**

Dampak perubahan iklim dan pemanasan global yang terjadi belakangan ini menjadi isu penting yang terus menerus dibahas baik oleh para pakar, pemerintah maupun masyarakat secara umum. Hal ini dapat mengancam keselamatan manusia di seluruh permukaan bumi. Mengingat dampaknya yang begitu nyata sehingga memicu seluruh lapisan masyarakat untuk melakukan aksi-aksi demi mengurangi dampak perubahan iklim dan pemanasan global tersebut. Berbagai upaya telah dilakukan baik oleh pemerintah, swasta, maupun dari gerakan masyarakat itu sendiri. Dari organisasi swasta juga telah melakukan upaya-upaya dalam membantu

mewujudkan tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs) yang telah ditetapkan oleh PBB, salah satunya adalah Organisasi untuk Kerjasama dan Pembangunan Ekonomi (OCED) pada tahun 2011 menyarankan mekanisme kebijakan yang akan mendorong kewirausahaan ramah lingkungan (*green entrepreneur*) dalam rangka mengkonfigurasi ulang narasi ekonomi global menuju ramah lingkungan (dalam Muo & Azeez, 2020). Hal ini dilakukan, mengingat bumi, manusia, dan ekonomi global saling terhubung melalui dampak positif dan negatif kewirausahaan atau kegiatan usaha (Tien et al., 2023).

Salah satu unit dalam perusahaan yang memegang peranan penting memberikan kontribusi praktik ramah lingkungan adalah pengelolaan atau manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Keberadaan SDM yakni karyawan perusahaan merupakan hal yang sangat krusial. Karyawan merupakan aset penting perusahaan karena tanpa keberadaannya, sebuah perusahaan akan mustahil bisa beroperasi. Selain itu, menurut Jabbour, et al., 2010 dalam (Iftikar et al., 2022) menyebutkan bahwa manajemen lingkungan dari sebuah organisasi dikaitkan dengan manajemen SDM karena semua proses dan prosedur dalam organisasi didasarkan pada manajemen SDM organisasi tersebut. Karena hal itu, pengelolaannya juga perlu mendapatkan perhatian khusus.

Seringkali, dalam proses operasional pengelolaan SDM memberikan dampak negatif pada lingkungan. Karena kegiatan operasional pengelolaan SDM lebih dominan pada kegiatan administrasi dan dokumentasi seperti *job posting*, rekrutmen dan seleksi, *training & development*, *performance appraisal*, dan lain sebagainya, dapat meningkatkan penggunaan kertas sehingga secara langsung akan meningkatkan produksi kertas dan memperluas deforestasi. Selain itu, kegiatan operasional pengelolaan SDM dapat menyebabkan meningkatkan konsumsi listrik dan energi untuk keperluan dalam kantor seperti lampu, *Air Conditioner* (AC) dan perangkat elektronik lainnya. Oleh sebab itu, muncullah konsep dan praktik *green human resource management* (GHRM). Menurut Renwick, Redman dan Maguire (2008) dalam (Iftikar et al., 2022), GHRM mengacu pada kegiatan manajemen SDM yang meningkatkan hasil lingkungan yang positif. Perusahaan atau organisasi yang menjalankan praktik ini akan mencapai penghematan finansial yang lebih besar dan meningkatkan kinerja perusahaan (Safroni et al., 2020).

Bali sebagai destinasi pariwisata internasional, tentunya menyediakan berbagai jenis fasilitas penunjang wisata yang diperlukan oleh wisatawan. Fasilitas tersebut dapat berupa ketersediaan akomodasi, restoran, dan hiburan yang bisa dinikmati wisatawan. Salah satu usaha pariwisata yang mengalami pertumbuhan cukup pesat di Bali adalah usaha kuliner seperti *restaurant*. Menurut Kepala Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali, Bapak Trisno Nugroho mengungkapkan bahwa 65% pengeluaran wisatawan di Bali adalah untuk kuliner F&B (*Food & Beverage*) (Mulantari, 2022). Selain itu data dari BPS Bali (Badan Pusat Statistik Provinsi Bali) menunjukkan bahwa jumlah unit usaha penyediaan makanan dan minuman di Bali pada tahun 2023 mencapai 245 ribu unit yang di dominasi oleh usaha makanan dan minuman dari kategori restoran dengan pendapatan keseluruhan kategori usaha makanan tersebut sebesar 6,8 triliun (Emanuella B, 2024). Lebih lanjut disebutkan bahwa dari data tersebut, setiap unit usaha penyediaan makan dan minum di Bali rata-rata menghasilkan pendapatan 27,7 juta rupiah per bulan, yang mana angka ini dua kali lebih besar dari pendapatan usaha makan dan minum di Jakarta (Emanuella, 2024).

Mengingat pesatnya perkembangan bisnis F&B yang terjadi di Bali, maka diperlukan pengelolaan usaha yang mempertimbangkan keberlanjutan lingkungan untuk menghindari dampak negatif yang dapat ditimbulkan dari kegiatan operasional bisnis-bisnis tersebut. Industri F&B juga telah menjadi salah satu industri dengan penggunaan energi terbesar yang berkontribusi negatif terhadap lingkungan (Yusoh et al., 2023). Oleh sebab itu, perusahaan yang berada dalam lingkup industri ini harus mampu menerapkan praktik ramah lingkungan yang dapat dimulai dari praktik GHRM. Nwibere (2023) menemukan bahwa praktik GHRM berkorelasi secara signifikan dengan keberlanjutan perusahaan yang sifatnya menguntungkan. Secara lebih lanjut, Nwibere (2023) menjelaskan bahwa melalui penerapan GHRM, meskipun minimal, dapat meningkatkan kinerja dan keberlanjutan usaha F&B.

Isu mengenai bagaimana sebuah perusahaan dapat mencapai keberlanjutan melalui *green management* masih menjadi pusat perdebatan dan secara perlahan-lahan membuka jalan bagi penelitian lebih lanjut tentang bagaimana perusahaan dapat menciptakan *green management* yang berdaya saing berkelanjutan (Hosain et al., 2016). Salah satunya adalah topik mengenai GHRM telah menarik banyak perhatian baik dari kalangan akademisi hingga praktisi di seluruh dunia (Yong et al., 2020). Dari kalangan akademisi, penelitian terkait dengan GHRM telah banyak dilakukan, baik itu dari perspektif industri kesehatan (Mousa & Othman, 2020), industri tekstil (Islam et al., 2020; Purnomo, 2021), manufaktur (Kanan et al., 2023), termasuk di industri hospitaliti (Nisar et al., 2021; Safroni et al., 2020; Yusoff et al., 2020). Meskipun begitu, masih sedikit yang melakukan penelitian pada penerapan GHRM di lingkup bisnis restaurant atau industri F&B, kebanyakan hanya di bisnis hotel (Pratama et al., 2023; Wulansari et al., 2023). Hal ini dipertegas oleh pernyataan Yusoh et al., (2023) dimana industri ini telah tertinggal dalam hal keberlanjutan ekologis.

Simply Social Restaurant merupakan sebuah restoran dengan konsep kasual yang menyajikan menu makanan beragam mulai dari cita rasa Indonesia, Asia, Eropa, dan Amerika. Terletak persis di jantung Ubud yang berdampingan dengan Pasar tradisional Ubud dan hanya sekitar 5 menit berjalan kaki dari Puri Ubud, memungkinkan wisatawan dengan mudah menemukan restoran ini. Ketika melaksanakan kegiatan operasional, Simply Social Restaurant diatur oleh kebijakan yang telah ditetapkan oleh Luma Management, terutama dalam hal manajemen SDMnya. Luma Management juga mengalami tekanan untuk bisa menjalankan operasional yang mengedepankan konsep bisnis ramah lingkungan dan terutama dalam menjalankan praktik GHRM. Mereka dituntut untuk bisa menjalankan operasional pengelolaan SDM dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien terutama dalam hal pemanfaatan kertas, listrik, dan energi bahan bakar yang menyumbang jejak karbon ke udara. Pada saat ini Luma Management sudah menjalankan praktik GHRM tersebut, akan tetapi terdapat sejumlah peluang dan kendala yang ditemui pada saat akan menjalankannya. Di Bali sendiri, penelitian terkait penerapan GHRM di bisnis F&B masih sangat minim dilakukan. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan melakukan penelitian yang menganalisis implementasi GHRM di bisnis F&B yakni Simply Social Restaurant, Ubud, sekaligus mengidentifikasi peluang dan tantangan yang dihadapi dalam menjalankan praktik GHRM.

## Kajian Pustaka dan Landasan Teori

Menurut (Arulrajah et al., 2015) *Green Human Resource Management (Green HRM)* merupakan bidang penelitian baru yang muncul dalam studi organisasi setelah tahun 1990-an. Kemunculan konsep *Green HRM* dipicu oleh meningkatnya kesadaran akan pentingnya penyelamatan lingkungan dan kerusakan (Purnama & Nawangsari, 2019 dalam (Artawan et al., 2022)). Menurut Jackson et al., (2011), kontribusi ilmiah pertama yang membahas terkait konsep *Green HRM* adalah dari buku yang disunting oleh Wehrmeyer (1996), berjudul *Greening People: Human Resource and Environmental Management*, yang mana buku tersebut berisi bab-bab yang ditulis oleh akademisi dan praktisi dari berbagai negara serta studi kasus yang menganalisis hubungan antara manajemen SDM dan manajemen lingkungan dari berbagai perspektif.

Pada lingkup pariwisata khususnya hospitaliti, praktik GHRM telah menarik perhatian banyak peneliti, termasuk komitmen pada organisasi, perilaku ramah lingkungan, dan kinerja lingkungan hotel (Susanto et al., 2022). Beberapa penulis telah membuat penelitian dan kajian pustaka terkait penerapan GHRM di industri hospitaliti (Fazlurrahman et al., 2021; Palguna, 2021; Susanto et al., 2022). Namun, penelitian yang secara khusus meneliti terkait dengan GHRM di industri F&B masih dilakukan segelintir orang (Artawan et al., 2022; Nwibere, 2023; Yusoh et al., 2023). Dari ketiga penelitian tersebut hanya penelitian Artawan et al., (2022) yang dilakukan di Bali dan mengambil topik penerapan GHRM. Sementara sisanya mengkaitkan hubungan GHRM dengan keberlanjutan perusahaan (Nwibere, 2023) dan hubungan GHRM dengan kinerja lingkungan di industri pariwisata Yusoh et al., (2023).

Penelitian ini merujuk pada tiga penelitian terdahulu, diantaranya penelitian Artawan et al., (2022) berjudul "*Implementation of Green Human Resource Management on Employee Performance of Taco Casa Seminyak Restaurant*" yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari implementasi *Green HRM* pada kinerja karyawan di Taco Casa Restaurant yang berlokasi di Seminyak, Bali. Persamaan penelitian Artawan et al., (2022) dengan penelitian saat ini adalah sama-sama meneliti terkait implementasi *Green HRM* di bisnis restoran. Sementara itu, perbedaannya terdapat pada pendekatan penelitian yang digunakan, dimana penelitian Artawan et al., (2022) menggunakan pendekatan kualitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian Darmawan et al., (2022. berjudul "*Penerapan Green Human Resources Management pada New Sunari Lovina Beach Resort*" bertujuan untuk menganalisa penerapan *Green HRM* yang akan mengarah pada terbentuknya kinerja ramah lingkungan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan operasional di New Sunari Lovina Beach Resort. Hotel tersebut terletak di Buleleng, Bali. Penelitian Pratama et al., (2024) berjudul "*Strategi Pengembangan Wisata Eco-friendly di Dusun Bambu Lembang dengan Penerapan Green Human Resource Management*" bertujuan untuk mengevaluasi penerapan *green HRM* dalam pengembangan pariwisata berkelanjutan di Dusun Bambu Lembang, Bandung, Jawa Barat. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti terkait implementasi *green HRM* dan menggunakan pendekatan kualitatif.

Beberapa ahli memberikan definisi *Green HRM* diantaranya Renwick et.al., (2008) dalam (Arulrajah et al., 2015) bahwa *green HRM* merupakan integrasi lingkungan perusahaan ke dalam manajemen SDM. Sementara itu, Opatha (2013)

mendefinisikan *Green HRM* sebagai seluruh kegiatan yang terlibat dalam pengembangan, implementasi, dan pemeliharaan berkelanjutan dari suatu sistem yang bertujuan menjadikan karyawan dalam suatu organisasi peduli pada lingkungan. Menurut Hosain et al., (2016) menyatakan bahwa konsep *green HRM* pada dasarnya meliputi penggunaan dokumen sesedikit mungkin pada semua fungsi SDM seperti rekrutmen & seleksi, pelatihan, penilaian kinerja dan lain lain untuk menciptakan keunggulan berkelanjutan, ramah lingkungan, dan kompetitif melalui keterlibatan karyawan.

(Renwick & Robertson, 2008) telah membuat model proses dan agenda penelitian dalam *green HRM* yang merangkum proses masuk-keluarnya SDM yang terlibat dalam *Green HRM*. Proses tersebut dimulai dari rekrutmen (*recruitment*), manajemen penilaian kinerja (*performance management & appraisal*), pelatihan dan pengembangan (*training & development*), hubungan ketenagakerjaan (*employment relations*), dan pembayaran & penghargaan (*pay & reward*). Dalam model tersebut Renwick & Robertson menyarankan hal-hal yang dapat dipraktikkan oleh organisasi atau perusahaan untuk menjalankan *green HRM*. Meskipun begitu, berdasarkan pada penelitian (Xie & Lau, 2023) menemukan bahwa 5 dimensi teratas dalam konstruk *green HRM* yang paling banyak digunakan dalam praktik *green HRM*, yakni: 1) perekrutan dan seleksi ramah lingkungan (*green recruitment & selection*); 2) pelatihan ramah lingkungan (*green training*); 3) manajemen kinerja ramah lingkungan (*green performance management*); 4) manajemen penghargaan ramah lingkungan (*green reward management*); 5) pemberdayaan dan keterlibatan ramah lingkungan (*green involvement & empowerment*).

Perekrutan dan seleksi ramah lingkungan (*green recruitment & selection*) melibatkan upaya menarik dan memilih kandidat yang memiliki minat terhadap isu lingkungan dan berkomitmen untuk menyelesaikan isu yang berkaitan dengan lingkungan (Saeed et.al., 2018 dalam (Iftikar et al., 2022)). Melakukan perekrutan dan seleksi ramah lingkungan dinilai menjadi opsi yang lebih proaktif dan hemat biaya daripada memberikan kesadaran peduli lingkungan pada tenaga kerja yang sudah ada karena harus melibatkan pemberian edukasi, pelatihan, dan pengembangan terkait perlindungan lingkungan (Arulrajah et al., 2015). Perusahaan yang memiliki reputasi baik dalam hal kepedulian dengan lingkungan, misalnya ikut tergabung dalam kelompok peduli lingkungan, maka cenderung akan lebih mudah untuk menarik lebih banyak kandidat yang juga peduli lingkungan (Arulrajah et al., 2015; Hosain et al., 2016). Beberapa hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk bisa melakukan praktik perekrutan ramah lingkungan adalah dengan membuat deskripsi pekerjaan ramah lingkungan untuk pekerja, merekrut calon pekerja yang peduli terhadap lingkungan, dan memperkenalkan aspek-aspek ramah lingkungan pada saat perkenalan (Renwick & Robertson, 2008).

Sementara itu, pelatihan ramah lingkungan (*green training*) mencakup kegiatan yang meningkatkan keterampilan karyawan dan memotivasi serta mempersiapkan mereka menghadapi tantangan dan isu lingkungan di masa yang akan datang (Iftikar et al., 2022). Pelatihan ramah lingkungan mendidik karyawan tentang nilai EM (*environmental management*), melatih dalam metode kerja yang menghemat energi, mengurangi limbah, menyadarkan lingkungan dalam organisasi, dan memberikan kesempatan untuk melibatkan karyawan dalam pemecahan masalah lingkungan (Zoogah, 2011 dalam Ahmad, 2015). Untuk bisa

menciptakan kesadaran perlindungan lingkungan, organisasi atau perusahaan dapat menyelenggarakan seminar dan workshop, diskusi, dan presentasi yang dapat membantu karyawan dalam memperoleh pengetahuan dalam pengelolaan lingkungan sehingga dapat mencapai kinerja lingkungan yang baik (Arulrajah et al., 2015; Hosain et al., 2016). Secara lebih detail, (Renwick & Robertson, 2008) memberikan saran-saran yang dapat dilakukan manajer SDM dalam menyelenggarakan pelatihan ramah lingkungan seperti melatih karyawan untuk menghasilkan analisis ramah lingkungan pada ruang kerja, penggunaan ramah lingkungan dalam manajemen lingkungan, pelatihan dalam aspek manajemen lingkungan tentang keselamatan, efisiensi energi, pengelolaan limbah, dan daur ulang, dan mengintegrasikan pelatihan tentang intruksi dan pembuatan nilai-nilai ekologi.

Manajemen kinerja ramah lingkungan (*green performance management*) merupakan proses yang mendorong karyawan untuk meningkatkan keterampilan profesional yang membantu mencapai tujuan dan sasaran organisasi dengan cara lebih baik, yang mana pengakuan terhadap strategi perusahaan berpuncak pada manajemen kinerja (Ahmad, 2015). Ahmad (2015) juga menyebutkan bahwa aspek terpenting dalam manajemen kinerja adalah penilaian kinerja. Manajemen dan penilaian kinerja meliputi evaluasi kinerja karyawan mengenai kegiatan peduli lingkungan (Saeed et.al., 2018 dalam Iftikar et al., 2022). Arulrajah et al., (2015) mengungkapkan bahwa mengukur kinerja ramah lingkungan pekerja merupakan salah satu fungsi utama dalam *green HRM* karena tanpa adanya praktik ini, organisasi tidak mungkin dapat memastikan kinerja ramah lingkungan yang realistis pada tingkat perusahaan dalam jangka panjang. Para ahli telah menyarankan berbagai strategi untuk melakukan manajemen dan evaluasi kinerja ramah lingkungan. Seperti membangun sistem informasi manajemen lingkungan (*Environmental Management Information System/EMIS*) (Arulrajah et al., 2015); memasang standar kinerja lingkungan di seluruh perusahaan (Ahmad, 2015; Arulrajah et al., 2015), dan kemudian melakukan audit untuk memperoleh data dari kinerja lingkungan (Marcus & Fremeth, 2009 dalam (Ahmad, 2015).

Manajemen Penghargaan Ramah Lingkungan Penghargaan dan kompensasi (*Green Reward Management*) merupakan proses utama manajemen SDM yang mana karyawan diberi penghargaan atas kinerjanya dan dinilai paling ampuh dalam menghubungkan kepentingan individu dengan kepentingan organisasi, serta dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal demi mencapai tujuan organisasi (Ahmad, 2015). Sementara itu, penghargaan dan kompensasi ramah lingkungan mencakup praktik SDM yang meliputi pemberian penghargaan kepada karyawan untuk memotivasi mereka lebih lanjut agar terlibat dalam peningkatan kinerja lingkungan (Iftikar et al., 2022). Perusahaan dapat memberikan penghargaan secara finansial berupa uang kas, bonus, uang jasa, dan juga secara non-finansial seperti pengakuan khusus, kehormatan, cuti panjang, *gala dinner*, dan hadiah (Arulrajah et al., 2015; Renwick & Robertson, 2008). Beberapa peneliti menyatakan bahwa kombinasi insentif moneter dan non-moneter jauh lebih efektif dibandingkan dengan penghargaan moneter saja (Jabbour et al., 2010; Renwick et al., 2013 dalam Iftikar et al., 2022).

Partisipasi dan kegiatan pemberdayaan karyawan merupakan aspek yang ada dalam hubungan karyawan (*employee relation*) (Ahmad, 2015). pada dasarnya, hubungan karyawan ini merupakan aspek manajemen SDM yang berkaitan dengan

pembentukan hubungan yang baik antara atasan dan karyawan (Ahmad, 2015). (Renwick & Robertson, 2008) menyarankan bahwa hubungan karyawan ramah lingkungan dapat dilakukan dengan melibatkan karyawan dalam skema saran ramah lingkungan dan pemecahan masalah, kemandirian karyawan untuk membentuk dan bereksperimen dengan ide-ide ramah lingkungan, mengintegrasikan keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam kegiatan pemeliharaan, mendorong karyawan untuk menggunakan bentuk transportasi ramah lingkungan, dan lain sebagainya. Dengan melibatkan karyawan dalam inisiatif ramah lingkungan, maka akan meningkatkan peluang manajemen ramah lingkungan yang baik karena menyelaraskan tujuan, kemampuan, motivasi, dan persepsi karyawan dengan praktik dan sistem manajemen ramah lingkungan (Ahmad, 2015).

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Menurut Creswell (2009) dalam Kusumastuti & Khoiron (2019), penelitian kualitatif merupakan penelitian untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau kelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Pada penelitian ini, rancangan pada pendekatan kualitatif yang digunakan adalah rancangan studi kasus (*case study*) karena penelitian ini hanya meneliti satu kasus spesifik terkait satu organisasi atau perusahaan. Menurut Creswell (2014), rancangan penelitian studi kasus pada penelitian kualitatif ditemukan pada banyak bidang, terutama evaluasi, di mana peneliti mengembangkan analisis mendalam tentang suatu kasus, seringkali berupa program, peristiwa, aktivitas, proses, atau satu atau lebih individu.

Penelitian dilakukan di Simply Social Restaurant, Ubud Bali karena sangat populer di kawasan Ubud terbukti menduduki peringkat ke 10 dari total 1.115 restoran di Ubud berdasarkan TripAdvisor. Restoran ini berada di *rating* 5 dari total 1.504 ulasan yang diberikan tamu. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara awal dan observasi awal, disebutkan bahwa memang Simply Social tengah menerapkan praktik ramah lingkungan sejak berdiri. Setelah itu, praktik perlahan-lahan mulai diterapkan pada bagian manajemen yakni HRD terutama dengan adanya Covid-19 yang mana memaksa kegiatan operasional HRD saat itu harus memanfaatkan teknologi demi mengikuti anjuran menjaga jarak.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik observasi, studi dokumentasi dan wawancara mendalam. Wawancara dilakukan pada 1 informan utama yakni *Director Human Resource* Luma Management dan 2 informan pendukung yakni Manajer Operasional Simply Social Restaurant, dan seorang karyawan dapur yakni *chef de partie* (CDP) yang setara dengan tingkat *supervisor*. Informan tersebut dipilih karena dinilai dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Wawancara dilakukan secara tatap muka dengan menggunakan pedoman wawancara untuk membantu peneliti mengarahkan wawancara agar sesuai dengan topik dan informasi yang relevan dengan penelitian ini. Waktu wawancara rata-rata selama 20 – 45 menit.

Dalam wawancara dengan informan dalam hal ini *Director Human Resource Luma Management* diketahui penerapan *green HRM* di Simply Social Restaurant berikut peluang dan tantangan yang dihadapi Simply Social setelah menerapkan konsep *Green HRM*. Untuk memastikan bahwa data yang diperoleh valid dan

reliabel dilakukan pemeriksaan pada 2 informan pendukung yakni manajer operasional dan seorang *chef de partie* (CDP) dengan mengajukan beberapa pertanyaan yakni. "apakah benar di Simply Social Restaurant menerapkan *green recruitment & selection*? Jika iya, bagaimana penerapannya dan apa dampaknya bagi kegiatan operasional?" dan "apa yang anda rasakan dari adanya penerapan *green HRM* di Simply Social?" Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan reduksi data, menyiapkan ringkasan, mengkode, menelusur tema, membuat gugus-gugus, dan membuat catatan kaki. Setelah itu dilakukan penyajian data dan penarikan kesimpulan (Ahyar et al., 2020).

## Hasil dan Pembahasan

Simply Social Restaurant berlokasi di Jalan Raya Ubud No. 14, Desa Ubud, Kec. Ubud, Kab. Gianyar, Bali. Berbatasan langsung dengan Jln. Raya Ubud di sisi utara, Puri Kumuda Sari di sisi timur dan selatan, Pasar Seni Ubud di sisi barat menjadikan Simply Social sangat strategis dan mudah untuk dijangkau oleh wisatawan. Selain itu, Simply Social Restaurant juga hanya berjarak sekitar 500 meter dari Puri Ubud. Setiap hari, Simply Social buka mulai pukul 09.00 – 23.00 dan melayani *breakfast, lunch, dan dinner*. Restoran ini mulai dibuka pada 10 November 2019 dan berada di bawah naungan PT. Jembatan Campuhan. Namun untuk pengelolanya berada dibawah Luma Management. Simply Social Restaurant mengusung konsep *fun dan fresh* sejak awal pembukaannya dan tetap dipertahankan hingga kini. Simply Social menggunakan interior kayu kombinasi warna biru pastel dan pink pastel sebagai ciri unik. Jumlah karyawan yang bekerja di Simply Social Restaurant sebanyak 70 karyawan termasuk *Daily Worker* yang bertugas di departmen *Kitchen Department, Service Department, dan Office Department*.



Gambar 1. Suasana dan Interior Simply Social Restaurant  
Sumber: TripAdvisor Simply Social, 2025

### a. Implementasi *Green Human Resource Management* di Simply Social Restaurant

Jumlah pertumbuhan bisnis hospitaliti yang semakin meningkat dari tahun ke tahun, terutama dalam bisnis F&B, membuat Bali harus menghadapi masalah lingkungan semakin kompleks. Untuk itu diperlukan tindakan yang mampu meringankan masalah lingkungan yang dihadapi Bali karena kegiatan operasional bisnis F&B. Bisnis F&B yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bisnis restoran yang berlokasi di Ubud, Gianyar, Bali, yakni Simply Social Restaurant. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan utama, diketahui bahwa Simply Social Restaurant telah menerapkan konsep *green HRM* sejak tahun 2022.

Penerapan konsep *green HRM* ini telah dilakukan, namun ditemukan sedikit perbedaan dengan hasil penelitian terdahulu dari (Xie & Lau, 2023). Penerapan *green HRM* di Simply Social Restaurant dilakukan pada sub bidang rekrutmen, *training*, administrasi, legalitas, *benefit & compensation*, dan *industrial relation*. Secara rinci akan diuraikan sebagai berikut.

Pada sub bidang rekrutmen, kegiatan operasional ramah lingkungan yang sudah dilakukan adalah dengan *e-recruitment*. *E-recruitment* merupakan proses perekrutan kandidat untuk mengisi posisi yang kosong di suatu perusahaan melalui integrasi dan penggunaan teknologi internet untuk meningkatkan kompetensi proses rekrutment (Okolie & Irabor, 2017). Dengan melakukan *e-recruitment*, diharapkan akan mampu mengurangi penggunaan kertas. Proses *e-recruitment* yang dilakukan dari proses *job posting*. *Job posting* merupakan kegiatan untuk menyebarkan informasi kepada calon kandidat terkait dengan lowongan pekerjaan yang ada dalam sebuah perusahaan. Kegiatan *job posting* oleh departemen HR dari Luma Management dilakukan secara *online* dengan memanfaatkan sosial media dari karyawan HRD seperti Instagram dan WhatsApp. Selain itu, *job posting* juga dilakukan di komunitas HHRMA Bali. HHRMA dengan kepanjangan dari *Hotel Human Resource Management Association* merupakan sebuah platform yang khusus dibuat untuk membantu para pencari pekerja dan pencari kerja memberikan dan memperoleh informasi terkait lowongan pekerjaan di bidang hospitaliti.

Disamping itu, pada saat akan meminta *review*/ulasan dari para *user* dalam hal ini adalah para manajer dari masing-masing department, terkait dengan jumlah kandidat yang dibutuhkan, tidak lagi menggunakan bentuk salinan kertas. Namun, menggunakan bentuk *file softcopy* yang dikirim melalui WhatsApp atau e-mail. Tak hanya itu, daftar riwayat hidup dan surat lamaran dari kandidat juga lebih diarahkan untuk dikirim melalui e-mail, ke e-mail perusahaan. CV dan surat lamaran tersebut juga tidak ada yang dicetak sama sekali melainkan langsung diteruskan kepada *user* secara online. Para calon pengguna tenaga kerja (*user*) dapat melihat data kandidat dari perangkat masing-masing baik itu menggunakan *smartphone* atau laptop. Hal ini pun diperkuat oleh pernyataan pihak informan pendukung yakni manajer operasional sebagai berikut.

“Sebelum proses wawancara, biasanya pihak HRD akan kirim CV kandidat lewat grup WA (WhatsApp) khusus rekrutmen yang dibuat sama HRD untuk kami review” (Wawancara, 29 Januari 2025).

Hanya satu proses yang masih belum bisa dilakukan tanpa menggunakan kertas, yakni pada saat wawancara dan memberikan penilaian karena masih menggunakan formulir wawancara (*score sheet*) yang biasanya berisi penilaian mengenai kandidat tersebut. Informan utama menyatakan bahwa perusahaannya masih belum bisa menyediakan sistem yang sifatnya *system sharing*, yang mana formulir tersebut bisa dilihat oleh banyak orang disaat yang bersamaan. Selain itu, pertimbangan lain untuk tetap menggunakan formulir wawancara konvensional adalah untuk mencatat hal-hal lain yang penting untuk dicatat mengenai kandidat tersebut seperti total keseluruhan nilai yang diperoleh kandidat dalam *interview*, dan hal-hal khusus lainnya seperti penawaran yang diberikan dan juga tanggal kandidat tersebut bisa mulai bergabung dan bekerja di perusahaan.

Penerapan *green training* juga sudah dilakukan oleh pihak HRD namun sifatnya masih terbatas. Karena Simply Social Restaurant merupakan bisnis hospitaliti yang berada di sub sektor F&Bs, maka fokus utama pemberian pelatihan

ramah lingkungan pada karyawan adalah pada manajemen *food waste* dan pengurangan penggunaan plastik sekali pakai. Pihak HRD melalui atasan dari masing-masing departemen biasanya akan memberikan pelatihan dalam hal penanganan *food waste* dan pengurangan penggunaan plastik. Karyawan diminta dan dilatih untuk memastikan pembelian, pengaturan, penyimpanan, dan penggunaan bahan-bahan makanan seefektif dan seefisien mungkin untuk menghindari penggunaan yang berlebihan yang dapat meningkatkan kemungkinan bahan makanan tersebut cepat rusak dan basi sebelum dapat disajikan kepada tamu. Sementara dalam hal penggunaan plastik sekali pakai, karyawan juga diminta untuk tidak membawa atau membeli produk-produk kemasan plastik sekali pakai misalnya dalam penggunaan botol dan sedotan plastik. Hal ini dibenarkan oleh pihak informan pendukung 2 yakni CDP dengan pernyataan berikut.

“Saya dan tim diminta supaya bisa lebih berhati-hati *pas* menyimpan dan ngolah makanan supaya jangan sampai ada yang basi atau rusak sebelum dipakai masak. Jadi, saya yang mengajarkan ke anak-anak *kitchen gimana* caranya nyimpen bahan makanan itu supaya awet.” (Wawancara, 29 Januari 2025)

Lalu, pada bagian administrasi, pihak HRD berusaha untuk meminimalisir penggunaan kertas seperti tidak mencetak surat keterangan kerja untuk karyawan yang baru bergabung, melainkan mengirimkannya langsung kepada karyawan tersebut melalui e-mail atau WhatsApp dalam bentuk *file softcopy*. Selain itu, pencatatan dan pembaharuan informasi data karyawan seperti alamat, tanggal lahir, dll., tidak lagi menggunakan formulir manual yang dicetak, tetapi memanfaatkan teknologi digital yakni *google form*. Pada bagian ini juga meliputi persoalan absensi karyawan, termasuk absensi *gathering* dan *training* yang sudah memakai *software* bernama HRIS. Dengan begitu, perusahaan akan langsung memperoleh data secara *real time*, akurat, dan *paperless*. Akan tetapi, terdapat beberapa hal administratif yang masih sulit untuk dilakukan secara digital yakni, administrasi pemerintahan, misalnya pembaharuan data jumlah karyawan ke dinas tenaga kerja dan pelaporan ke pihak kepolisian terkait dengan jumlah wisatawan dan potensi kriminalitas.

Dari aspek legalitas yang mana berkaitan dengan legal atau pengajuan izin kepihak-pihak berwenang, penerapan *green HRM* biasanya dapat dijalankan secara semi-ramah lingkungan. Hal ini biasanya karena sistem dengan pihak pemerintah masih belum bisa 100% bersifat digital. Seperti contoh, dalam mengajukan izin, pemerintah sudah menyediakan sistem OSS (*online system submission*) yakni sistem perizinan usaha terpadu di Indonesia yang sudah dikelola oleh pemerintah untuk mempermudah proses pengajuan dan pengelolaan izin usaha secara *online*. Melalui sistem ini, para pemohon izin dapat melakukan proses perizinan secara online. Meskipun begitu, dalam proses penyiapan dokumen-dokumen yang harus diunggah melibatkan pencetakan lalu harus mendapat cap dan paraf basah pada dokumen tersebut baru kemudian dipindai. Maka dari itu, pada bagian ini tanpa kertas sulit dihindari. Ini diperjelas oleh pernyataan narasumber utama yaitu, “Kalau masalah pengurusan izin, kita masih 50:50. Memang dari pemerintah sudah menyediakan platform *online* pengajuan izin yang sifatnya 1 pintu, tetapi tetap saja untuk dokumen yang diperlukan itu harus mendapat stempel basah dan harus di-*scan* lagi.” (Wawancara, 28 Januari 2025).

Penerapan *green reward* yang mana di dalamnya termasuk *benefit* dan kompensasi di Simply Social Restaurant masih dilakukan secara terbatas. Penerapannya masih berkuat dalam upaya pengurangan penggunaan kertas, seperti

misalnya pada pemberian gaji karyawan, sudah berbasis digital dan *online* dengan memanfaatkan sistem HRIS. kehadiran karyawan yang sudah terdata dalam HRIS akan secara otomatis terbaca dalam sistem untuk selanjutnya diolah dan menjadi dasar jumlah pemberian gaji. Pengiriman gaji pun akan masuk secara otomatis ke rekening masing-masing karyawan secara bersamaan apabila penghitungan gaji sudah selesai dilakukan. Bagi karyawan yang mampu memberikan ide atau melakukan aksi ramah lingkungan terutama dalam hal *food waste* manajemen, akan memperoleh promosi atau *annual salary review*. Terakhir, terkait dengan *industrial relation*, pihak HRD juga berusaha untuk mengurangi penggunaan kertas terutama perihal surat menyurat dengan pihak banjar/dusun mengenai jumlah dan data tenaga kerja yang bekerja di Simply Social Restaurant. Hal ini untuk memberikan informasi kepada pihak dusun, berapa banyak pekerja lokal yang bekerja di perusahaan tersebut. Selain itu, surat menyurat juga dilakukan dengan pihak sekolah/universitas/LPK yang biasanya dilakukan berkaitan dengan kerjasama atau penerimaan *trainee*.

Berdasarkan pada pemaparan hasil wawancara mengenai implementasi *green HRM* di Simply Social Restaurant, dapat diketahui bahwa penerapannya masih bersifat sangat terbatas dan lebih banyak berfokus pada pengurangan penggunaan kertas. Jika dibandingkan dengan hasil penelitian dari Xie & Lau (2023) mengenai 5 dimensi teratas dalam konstruk *green HRM* yang paling banyak digunakan dalam praktik *green HRM*, ternyata di *restaurant* ini hanya 3 dari 5 dimensi yang sudah diimplementasikan yakni *green recruitment & selection*, *green training*, dan *green award management* dimana ketiganya terapkan dalam keadaan terbatas.

#### **b. Peluang Implementasi *Green Human Resource Management* di Simply Social Restaurant**

Melalui penerapan *Green HRM* ini, pihak informan menyebutkan beberapa hal yang menjadi peluang yakni, efisiensi biaya dan waktu, dimana melalui penerapan *green HRM*, terutama dalam pengurangan penggunaan kertas dan beralih pada penggunaan teknologi informasi digital, membuat biaya pada departemen HRD berkurang termasuk biaya untuk alat-alat tulis. Di samping itu, efisiensi waktu juga lebih mudah dilakukan. Seperti dalam hal pemberian surat menyurat ataupun pengisian data diri yang dapat dilakukan secara *online*, sehingga tidak mengharuskan karyawan untuk datang langsung ke kantor dan mengisi secara manual, dimana hal tersebut membutuhkan waktu lebih banyak. Hal ini juga lebih menghemat biaya transportasi sekaligus mengurangi emisi karbon dari bahan bakar minyak. Pemanfaatan teknologi digital juga membuat kerja operasional lebih efisien dilakukan sehingga mengurangi jumlah *manning* karyawan HRD. Ini diperkuat oleh pernyataan informan pendukung yakni Manajer Operasional dimana disebutkan sebagai berikut.

“Jadinya lebih praktis dan cepat. Kami *ga usah* repot-repot harus ke kantor HRD untuk mengajukan perubahan data. Trus dari penggajian juga serba cepat, gaji yang masuk itu serentak langsung kami terima dan kami lihat di sistem.” (Wawancara, 29 Januari 2025).

Selain itu, dapat meningkatkan Citra dan Daya saing. Dengan menerapkan *green HRM*, informan merasa lebih mudah untuk menarik kandidat-kandidat yang berkualitas, karena menurutnya bahwa orang-orang yang peduli lingkungan biasanya akan memiliki keterampilan, sikap, dan kompetensi yang lebih baik dari

yang tidak peduli lingkungan. Peluang lainnya adalah peluang kemitraan. Dengan menerapkan *Green HRM*, dapat meningkatkan peluang kolaborasi dengan *supplier* yang ramah lingkungan seperti *supplier* bahan-bahan makanan organik.

### c. Tantangan Implementasi *Green Human Resource Management* di Simply Social Restaurant

Selama menerapkan *green HRM* di Simply Social Restaurant, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi selama prosesnya. Seperti penggunaan sistem-sistem digital yang seringkali terhalang oleh kemampuan perangkat lunak yang dimiliki oleh karyawan. Contohnya pada saat penggunaan *software* HRIS yang mengharuskan setiap karyawan memasangnya pada perangkat lunak mereka. Beberapa perangkat lunak karyawan tidak kompatibel dengan sistem HRIS sehingga akan menyulitkan HRD untuk melakukan proses absensi dan penggajian. Untuk mengatasi hal ini, pihak HRD akan 'memaksa' pekerja beralih menggunakan perangkat yang lebih baru dengan menyediakan fasilitas *cash bon* bagi pekerja yang belum memiliki anggaran pembelian perangkat *smartphone* baru.

Tantangan lainnya adalah kualitas sebaran jaringan internet yang masih belum merata di beberapa daerah di Bali yang juga menjadi tantangan bagi HRD menerapkan sistem digital. Karena sistem digital sangat bergantung pada jaringan internet yang memadai. Di samping itu, penerapan sistem yang ramah lingkungan biasanya tidaklah murah, contohnya dalam hal penyediaan sistem formulir wawancara digital memerlukan investasi yang besar karena membutuhkan modal yang tidak sedikit. Tantangan terakhir adalah kurangnya kesadaran dan komitmen karyawan tentang pentingnya penerapan *green HRM*, sehingga diperlukan edukasi dan sosialisasi yang berkelanjutan.

### Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan *green HRM* di Simply Social Restaurant masih bersifat terbatas, yakni hanya diterapkan pada bagian *green recruitment & selection*, *green training*, dan *green award management*. Implementasi *Green HRM* di restaurant ini lebih banyak berfokus pada pengurangan penggunaan kertas seperti hal-hal administratif. Peluang yang dimiliki Simply Social Restaurant setelah menerapkan *green HRM* adalah efisiensi biaya dan waktu, peningkatan citra dan daya saing dalam menarik kandidat-kandidat yang berkualitas, dan peluang kemitraan dengan *supplier* ramah lingkungan. Sementara itu, restaurant ini juga menghadapi sejumlah tantangan dalam implementasi *green HRM* yakni tantangan penggunaan sistem digital pada beberapa karyawan yang tidak memiliki perangkat yang memadai dengan sistem baru, tantangan pada kualitas persebaran jaringan internet, modal yang besar untuk memasang perangkat digital yang mendukung konsep *green HRM*, dan tantangan pada SDM yang seringkali kurang dalam hal kesadaran dan komitmen untuk menerapkan *green HRM*.

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan kepada HRD dari Simply Social Restaurant yakni, pihak management sebaiknya membuat program-program ramah lingkungan yang memungkinkan karyawan untuk terlibat didalamnya dan memberdayakan karyawan. Setelah itu HRD dapat membuat sistem penilaian atas kegiatan ramah lingkungan yang telah dijalankan oleh karyawan lalu memberikan

penghargaan yang lebih bervariasi, sehingga dapat memotivasi pekerja melakukan tindakan ramah lingkungan.

### Daftar Pustaka

- Ahmad, S. 2015. Green Human Resource Management: Policies and practices. *Cogent Business and Management*, 2(1). 1030817
- Ahyar, H., Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. 2020. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Artawan, K. E., Kade, I. A., Damayanti, W., & Sagitarini, L. L. 2022. Implementation of Green Human Resources Management on Employee Performance of Taco Casa Seminyak Restaurant. *Repositori Politeknik Negeri Bali*. <https://repository.pnb.ac.id>
- Arulrajah, A. A., Opatha, H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. 2015. Green Human Resource Management Practices: A Review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1), 1–16.
- Creswell, J. W. 2014. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Darmawan, K. K., Sagitarini, L. L., & Sari, I. G. A. M. K. K. 2022. Penerapan Green Human Resources Management pada New Sunari Lovina Beach Resort. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 5(3), 278–287.
- Emanuella B. 2024. *Bukan Jakarta! Ini Kota Paling Menguntungkan untuk Bisnis Makanan*. CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/research/20241226145325-128-598818/bukan-jakarta-ini-kota-paling-menguntungkan-untuk-bisnis-makanan>
- Fazlurrahman, H., Rahman, M. F. W., & Arifah, I. D. C. 2021. Green human resource management in the hospitality sector: a systematic literature review. In *BISTIC Business Innovation Sustainability and Technology International Conference*, 193, 201–210.
- Hosain, S., Rahman, S., Sajjad Hosain, M., & Sadiqur Rahman, M. 2016. Green Human Resource Management: A Theoretical Overview. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 18, 54–59.
- 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), 2124603
- Islam, M. A., Hunt, A., Jantan, A. H., Hashim, H., & Chong, C. W. 2020. Exploring challenges and solutions in applying green human resource management practices for the sustainable workplace in the ready-made garment industry in Bangladesh. *Business Strategy and Development*, 3(3), 332–343.
- Jackson, S. E., Renwick, D. W. S., Jabbour, C. J. C., & Muller-Camen, M. 2011. State-of-The-Art and Future Directions for Green Human Resource Management: Introduction to The Special Issue. *German Journal of Human Resource Management*, 25(2), 99–116.

- Kanan, M., Taha, B., Saleh, Y., Alsayed, M., Assaf, R., Hassen, M. Ben, Alshaibani, E., Bakir, A., & Tunsi, W. 2023. Green Innovation as a Mediator between Green Human Resource Management Practices and Sustainable Performance in Palestinian Manufacturing Industries. *Sustainability (Switzerland)*, 15(2), 1077.
- Kusumastuti, A., & Khoiron, A. M. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif*. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP).
- Mousa, S. K., & Othman, M. 2020. The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework. *Journal of Cleaner Production*, 243, 118595
- Muliantari, N. P. P. 2022. *BI Bali: 65 persen pengeluaran wisatawan untuk kuliner "Food and Beverage."* bali.antaranews.com. <https://bali.antaranews.com/berita/297721/bi-bali-65-persen-pengeluaran-wisatawan-untuk-kuliner-food-and-beverage>
- Muo, I., & Azeez, A. A. 2020. Green Entrepreneurship: Literature Review and Agenda for Future Research. *International Journal of Entrepreneurial Knowledge*, 7(2), 17–29.
- Nisar, Q. A., Haider, S., Ali, F., Jamshed, S., Ryu, K., & Gill, S. S. 2021. *Green Human Resource Management Practices and Environmental Performance in Malaysian Green Hotels: The role of Green Intellectual Capital and Pro-Environmental Behavior*. *Journal of Cleaner Production*, 311, 127504
- Nwibere, B. M. 2023. Green Human Resource Management Practices and Organisational Sustainability in The Food and Beverage Industry in Rivers State. *GPH-Interna Onal Journal of Business Management*, 6(5), 51–65.
- Okolie, U. C., & Irabor, I. E. 2017. E-Recruitment: Practices, Opportunities and Challenges. *European Journal of Business and Management*. ISSN, 9(11). <http://www.iiste.org>
- Opatha, H. H. D. N. P. 2013. Green Human Resource Management: A Simplified Introduction. *Proceedings of the HR Dialogue*, 01(01), 11–21.
- Palguna, I. G. R. 2021. Green Human Resource Management Practices in Hospitality Industry: A General Review. *International Journal of Glocal Tourism*, 2(2), 75–84.
- Pratama, M., Brilian, F., Sofita, S., Prandika, D., & Firmansyah, B. 2024. Strategi Pengembangan Wisata Eco-friendly di Dusun Bambu Lembang dengan Penerapan Green Human Resource Management. *Jurnal Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(3), 11.
- Pratama, P. Y. C., Sutarma, I., & Astuti, N. N. S. 2023. *Penerapan Green Human Resource Management dalam Upaya Meningkatkan Kesadaran Lingkungan Karyawan di Fairfield By Marriott Bali Kuta Sunset Road*. (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Bali).
- Purnomo, A. K. 2021. Analisis Penerapan Green Human Resource Management Pada Perusahaan Tekstil. *Journal Management*, 20(2), 2655–8262.
- Renwick, D., & Robertson, M. (2008). Green HRM: A review, process model, and research agenda. *University of Sheffield Management School Discussion Paper*, 1(1), 1–46.
- Safroni, I., Agus, R., Lili, A. W., & Santo, D. 2020. Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. *Human Resources Management Mendukung...|*, 3(2), 457–470.

- 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), 19–34.
- Tien, N. H., Tien, N. V., Mai, N. P., & Duc, L. D. M. 2023. Green entrepreneurship: a game changer in Vietnam business landscape. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 48(4), 408–431.
- Wulansari, N. L. K. K., Armoni, N. L. E., & Bagiastuti, N. K. 2023. *Implementasi Green Human Resources Management untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di The Kayon Resort Ubud*. (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Bali).
- Xie, H., & Lau, T. C. 2023. Evidence-Based Green Human Resource Management: A Systematic Literature Review. *Sustainability (Switzerland)*, 15(14), 10941
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., & Fawehinmi, O. O. 2020. Green human resource management: A systematic literature review from 2007 to 2019. *Benchmarking*, 27(7), 2005–2027.
- 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.
- Yusoh, H., Abdulatif, A., Halid, H., & Mohd Yusoff, Y. 2023. The Relationship between Green Human Resource Management Practices (Green HRM) and Environmental Performance in Food and Beverage Industry. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(12), 661–676.