

Peningkatkan Kinerja Industri Kerajinan Batik Melalui Penguatan Sumber Daya Manusia Hijau (Studi Literatur)

Tri Eko Yudiandri^{1*}, Agung Sulisty²

Prodi Perhotelan, Sekolah Tinggi Pariwisata Ambarukmo Yogyakarta^{1,2}

Jl. Ahmad Yani No.52, Banguntapan, Kec. Banguntapan, Kabupaten Bantul, Yogyakarta 55198^{1,2}

Email : triekoyudiandri@stipram.ac.id¹, agungsulisty@stipram.ac.id²

ABSTRAK

Pemberdayaan masyarakat merupakan salah satu dampak yang dihasilkan oleh sektor pariwisata. Perjalanan berikutnya, perkembangan pariwisata juga merangsang munculnya industri pendukung pariwisata seperti: transportasi, kuliner, souvenir serta kerajinan. Sebagai upaya menciptakan keberlanjutan pariwisata, kehadiran industri kerajinan batik sebagai pendukung pariwisata sangat dibutuhkan. Berbicara masalah lingkungan hijau, industri batik juga berpotensi mengancam kelangsungan lingkungan. Mengacu pada hal tersebut, pengelolaan perlu memperhatikan dan menyiapkan berbagai hal yang mendukung keberlanjutan bisnis. Sumber daya manusia hijau dimaknai sebagai salah satu upaya untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki. Langkah ini merupakan sebuah strategi organisasi dalam menjawab tantangan dan kinerja hijau. Studi ini akan melihat sejauh mana praktek pengelolaan sumber daya manusia hijau dalam mendukung pengelolaan bisnis. Desain penelitian kualitatif melalui studi literatur digunakan dengan mengacu ketentuan yang ada. Hasil studi menjelaskan jika praktek sumber daya manusia hijau mampu mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia. Beberapa upaya yang dapat dilakukan antara lain: melakukan pencarian SDM melalui penyaringan, memberikan pelatihan serta optimalisasi SDM, melakukan penilaian SDM serta memberikan penghargaan yang sesuai atas kinerja yang dihasilkan.

Kata Kunci: Kerajinan Batik, Pengelolaan Organisasi, Sumber Daya Manusia Hijau.

ABSTRACT

Community empowerment is one of the impacts produced by the tourism sector. On the next trip, the development of tourism also stimulated the emergence of tourism-supporting industries such as transportation, culinary, souvenirs, and crafts. In an effort to create sustainable tourism, the presence of the batik craft industry as a tourism supporter is very much needed. Talking about green environmental issues, the batik industry also has the potential to threaten environmental sustainability. Referring to this, management needs to pay attention to and prepare various things that support business sustainability. Green human resources are interpreted as an effort to maximize their potential. This step is an organizational strategy for responding to green challenges and performance. This study will look at the extent to which green human resource management practices support the management of the management business. A qualitative research design through a literature study was used with reference to existing provisions. The results of the study explain that green human resource practices are able to support improving the quality of human resources. Some efforts that can be made include searching for human resources through screening, providing training and optimizing human resources, conducting human resource assessments, and providing appropriate rewards for the performance provided.

Keywords: Batik Craft, Organizational Management, Green Human Resource Management

PENDAHULUAN

Minat serta implementasi penelitian dalam membahas keberlanjutan menjadi salah satu topik utama (B. Walker et al., 2021; Bhrannachote

& Sawangdee, 2021; Borne, 2023; Cato, 2009; Inigo et al., 2017). Pengelolaan organisasi saat ini mulai memperhatikan lingkungan yang ada disekitarnya. Fokus saat ini memberikan panduan jika bisnis tidak hanya memiliki target keuntungan

profit semata, namun juga keberlanjutan lingkungan (R. R. Ahmed et al., 2020; Athwal et al., 2019; Papadas et al., 2017; Taraniuk et al., 2018; Tuz & Sertyeşilşik, 2022). Beberapa usaha yang dilakukan adalah dengan memperhatikan limbah sisa produksi serta proses pengolahan yang dilakukan (Abbas et al., 2023; Adel et al., 2021; Al-Hawari et al., 2021; Calza et al., 2023). Langkah tersebut menjadi fokus pengelolaan berkelanjutan karena dianggap mampu meningkatkan kinerja serta memberikan nilai tambah dimasa yang akan datang (Bhaduri & Pandey, 2020; Corbisiero & Monaco, 2021; de Menezes et al., 2022). Hasil tersebut merupakan implementasi dari kualitas sumber daya manusia berbasis hijau. Bisnis yang mampu melakukan hal tersebut, dapat melakukan penghematan operasional serta mencapai kinerja yang maksimal (Pham et al., 2020, 2020; Shafaei et al., 2020b)

Beberapa penelitian menegaskan jika sumber daya manusia berbasis hijau tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas bisnis saja. Praktek yang dilakukan juga mampu memberikan pemahaman bagi sumber daya yang dimiliki untuk lebih mencintai organisasi yang menaungi mereka (Alosani et al., 2020; Chudziński et al., 2022; Khalil et al., 2022; Snis et al., 2021). Pemahaman optimalisasi sumber daya manusia berbasis hijau akan memberikan dampak bagi organisasi maupun dari sisi persepsi masyarakat luar (Biadacz, 2021; Lopes et al., 2022; Saeed et al., 2023). Lebih lanjut, penerapan sumber daya manusia berbasis hijau dapat kita temui dalam tahapan yang berkaitan dengan manusia itu sendiri. Beberapa tahapan yang dilakukan organisasi antara lain: menentukan standar pemahaman hijau dalam penerimaan karyawan (Islam et al., 2020), memberikan pelatihan yang mendukung serta target capaian berkaitan dengan lingkungan hijau (Islam et al., 2020), evaluasi terhadap standar kinerja (Darban et al., 2022) serta memberikan penghargaan atas capaian yang diperoleh (Xiang & Yang, 2020).



Gambar 1. Sumber Daya Manusia Berbasis Hijau

Kehadiran industri kerajinan batik sebagai salah satu pendukung pariwisata, tidak terlepas dari peranan strategi serta sumber daya yang dimiliki. Bisnis ini dapat menerapkan konsep sumber daya manusia berbasis hijau untuk mencapai keberlanjutan. Kehadiran batik sebagai salah satu warisan yang dimiliki Indonesia, menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari pariwisata (Nuvriasari et al., 2022; Sari et al., 2021; Sunarjo et al., 2021). Produk industri ini mampu memenuhi kebutuhan wisatawan atas cinderamata yang akan mereka bawa (Wibowo & Setyawan, 2024). Namun demikian, praktek industri ini juga tidak lepas dari limbah yang mengancam lingkungan (Kusumawati et al., 2022). Masalah tersebut dapat diuraikan dengan memahami serta mengimplementasikan konsep sumber daya manusia berbasis hijau. Konsep ini mampu mengakomodir ruang komunikasi yang baik diantara pemangku kebijakan yang ada serta penerima layanan (Aboramadan et al., 2022; Bonaiuto et al., 2022; Munawar et al., 2022; Nejadi et al., 2021).

Strategi industri kerajinan batik dalam menerapkan konsep ini akan memberikan dampak positif (Aboramadan & Karatepe, 2021; Darvishmotevali & Altinay, 2022a; Islam et al., 2020; Srivastava & Dhiman, 2022). Konsep ini sangat sejalan dengan keberlanjutan mencari keuntungan melalui sumber daya yang dimiliki namun masih memikirkan kelangsungan dimasa yang akan datang (Asmelash & Kumar, 2019; Bell & Morse, 2008). Pemahaman berikutnya memperlihatkan adanya kecenderungan konsumen dalam menentukan produk yang akan dinikmati namun masih memperhatikan dampak

berikutnya (Buchori et al., 2023; Sulisty, 2021b; Sulisty et al., 2023; Sulisty & Sri Arwandi, 2020; Yudiandri & Sulisty, 2022).

Persaingan industri kerajinan batik yang semakin ketat perlu diimbangi dengan strategi inovasi (Mbima & Tetteh, 2023; Saqib, 2021). Salah satu upaya yang dapat dilakukan yaitu memberi perhatian pada sumber daya manusia berbasis hijau. Beberapa hasil penelitian menegaskan jika konsep ini mampu meningkatkan kualitas organisasi (Alharbi, 2020), mengurangi dampak lingkungan (Haldorai et al., 2022) serta menghadirkan penilaian positif dibenak konsumen (Saeed et al., 2023)

LANDASAN TEORI

1. Menciptakan Bisnis Berkelanjutan

Fokus penelitian pada area dan topik keberlanjutan menjadi isu hangat (Aboul-Dahab & Saied, 2021; Abualigah et al., 2022; Bonaparte, 2019). Mengacu pada konsep pemasaran (Kotler & Armstrong, 2018; Ristanti et al., 2024; Sulisty, 2021a), bisnis perlu memperhatikan permasalahan konsumen yang harus diselesaikan. Penyusunan serta pemilihan strategi dilakukan secara komprehensif. Fokus pada pendapatan tidak lagi menjadi tujuan utama. Bisnis perlu memperhatikan perkembangan lingkungan yang ada disekitarnya. Lebih spesifik, bisnis perlu memperlihatkan nilai yang dimilikinya kepada masyarakat luas. Dengan demikian, masyarakat akan memberikan penilaian terhadap produk yang akan mereka konsumsi.

2. Konsep Sumber Daya Manusia Hijau

Konsep ini menegaskan pentingnya organisasi memiliki sumber daya manusia yang memiliki kepedulian serta perhatian terhadap lingkungan (Abbas et al., 2022, 2023; Aboramadan, 2022; U. Ahmed et al., 2021; Alyahya et al., 2023; Bhatti et al., 2022; Moin et al., 2021). Konsep ini menjadi salah satu upaya meningkatkan kualitas dan kinerja organisasi. Konsep ini memberikan panduan bagi SDM yang dimiliki, agar menjadi pribadi yang peduli terhadap lingkungan. Konsep ini secara detail tercermin pada area penyusunan rencana (Aldao

et al., 2021), pelaksanaan (Judeh & Khader, 2023) serta evaluasi organisasi yang dilakukan (Ani et al., 2022). Konsep ini juga mampu menjadi panduan bagi SDM untuk lebih peduli terhadap lingkungan (R. R. Ahmed et al., 2020; Athwal et al., 2019; Papadas et al., 2017; Taraniuk et al., 2018; Tuz & Sertyeşilişik, 2022). SDM tidak hanya membawa organisasi pada upaya pencapaian keuntungan saja (Ji & Ko, 2021), namun juga berkewajiban dalam memperhatikan masalah lingkungan yang muncul (Kusumawati et al., 2022). Konsep ini memiliki beberapa instrumen yang menjadi perhatian, antara lain: 1) proses seleksi dan perekrutan, 2) proses pelatihan serta pengembangan, 3) proses penilaian kinerja, serta 4) pemberian penghargaan

3. Proses seleksi dan perekrutan

Organisasi perlu memberi perhatian terhadap calon SDM yang akan bergabung. Konsep ini menegaskan jika sumber daya yang akan masuk harus memiliki perhatian terhadap lingkungan (R. R. Ahmed et al., 2020; Athwal et al., 2019; Papadas et al., 2017; Taraniuk et al., 2018; Tuz & Sertyeşilişik, 2022), peduli terhadap masalah yang muncul serta solutif dalam pemecahan (Farooq et al., 2022; Hosseini et al., 2022). Organisasi perlu melihat sejauh mana kandidat memiliki kepedulian terhadap hal tersebut. Proses wawancara (Ebekoziien et al., 2023) serta observasi terhadap media sosial yang dimiliki (Viñán-Ludeña & de Campos, 2022) dapat menjadi salah satu upaya. Organisasi juga perlu memberikan informasi kepada masyarakat luas tentang arah bisnis yang juga beriringan dengan isu lingkungan.

Siklus berikutnya menempatkan isu lingkungan menjadi salah satu misi yang akan diselesaikan oleh pengguna produk. Mereka akan mempertimbangkan dampak yang akan muncul ketika mereka membeli produk (Bangun Mulia, 2021; Nurlisa Ginting et al., 2020; Weullas et al., 2019). Misi lingkungan yang dimiliki organisasi harus selaras dengan konsumen. Dengan demikian, organisasi perlu diisi oleh sumber daya yang memiliki pemahaman serupa. Proses seleksi serta perekrutan yang dilakukan pada akhirnya

akan menarik minat calon kandidat yang peduli terhadap isu lingkungan (Deutscher & Braunstein, 2023; Mohanty et al., 2021). Instrumen ini akan menjamin organisasi mendapatkan sumber daya manusia yang memenuhi ekspektasi dan kebutuhan dimasa yang akan datang (Ballina, 2022; Calza et al., 2023).

4. Proses pelatihan dalam meningkatkan Keterampilan

Organisasi perlu memahami jika sumber daya manusia yang dimiliki tidak hanya sekedar pemenuhan kebutuhan semata. Proses seleksi yang dilakukan bukan bertujuan mengisi kekosongan semata (Nanda et al., 2020). Proses karir berjenjang menjadi program yang perlu diimplementasikan. Beberapa studi yang dilakukan menjelaskan jika pelatihan dan pengembangan yang diberikan mampu mengatasi permasalahan organisasi yang muncul. Konsep hijau pengembangan SDM perlu berkesinambungan. Pelatihan diisi dengan materi dan yang berkaitan dengan isu-isu lingkungan. (Aboramadan & Karatepe, 2021; Arasli et al., 2020).

Misi utama bukan hanya fokus pada peningkatan kepintaran daya pikir saja, namun juga lebih spesifik pada isu lingkungan (R. R. Ahmed et al., 2020; Athwal et al., 2019; Papadas et al., 2017; Taraniuk et al., 2018; Tuz & Sertyeşilşik, 2022). Jika memunculkan beberapa contoh seperti: 1) bagaimana kita mengolah limbah hasil produksi, atau 2) bagaimana cara menemukan jalur pemenuhan bahan baku yang ramah lingkungan. Dari kasus tersebut, sumber daya manusia yang dimiliki akan mempertimbangkan cara terbaik yang tidak merusak alam. Ketika organisasi atau bisnis jeli melihat upaya ini, pada akhirnya akan mampu menyelesaikan masalah serta mendapat apresiasi positif dari masyarakat.

5. Proses penilaian atas kinerja

Dalam rangka upaya pengembangan organisasi, perlu dilakukan program penilaian terhadap berbagai hal termasuk SDM. Langkah ini dilakukan untuk melihat sejauh mana keberhasilan capaian tujuan yang telah disusun. Lebih lanjut, upaya ini juga dimaknai sebagai strategi pengembangan berjenjang bagi sumber daya manusia yang memiliki kinerja (Darban et al., 2022). Bisnis perlu melakukan upaya ini agar standar serta prosedur yang dimiliki tetap terjaga. Penilaian dilakukan secara objektif berdasarkan capaian yang dihasilkan. Penilaian ini menjadi panduan bagi bisnis untuk mengembangkan sumber daya manusia yang tepat. Kemampuan bisnis memberikan penilaian akan menghasilkan keuntungan dimasa yang akan datang (Aboramadan & Karatepe, 2021; Darvishmotevali & Altinay, 2022a; Islam et al., 2020; Srivastava & Dhiman, 2022).

6. Pemberian penghargaan

Sumber daya manusia yang dimiliki perlu diberikan perhatian berupa penghargaan. Upaya ini dilakukan sebagai bentuk kepedulian organisasi terhadap kinerja yang diberikan (Aboramadan & Karatepe, 2021; Alola et al., 2022). Instrumen sumber daya manusia berbasis hijau memberikan pemahaman bagi SDM untuk memperhatikan masalah lingkungan. Perhatian yang diberikan dapat berupa stimulus hadiah, uang, liburan atau dalam bentuk lainnya. Apresiasi tersebut akan mendorong SDM lain untuk memberikan dan termotivasi untuk mengembangkan bisnis (Farooq et al., 2022; Hosseini et al., 2022). Lebih lanjut, upaya tersebut akan memberikan dampak bagi organisasi dalam menemukan hal baru yang dapat dikembangkan. Organisasi akan memiliki persepsi berbeda dan dipandang menjadi bisnis yang tidak hanya mengejar keuntungan semata. SDM hijau akan mempertimbangkan untuk menemukan pencapaian yang lebih baik lagi (Aboul-Dahab & Saied, 2021; Abualigah et al., 2022; Bonaparte, 2019).

Studi ini penting dilakukan untuk memberikan pandangan lebih spesifik tentang

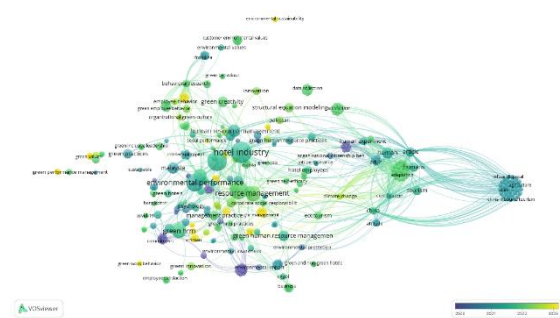
implementasi sumber daya manusia hijau terhadap keberlanjutan bisnis kerajinan batik yang semakin kuat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif melalui review artikel. Artikel yang dikumpulkan merupakan riset yang berkaitan dengan implementasi SDM hijau. Sebanyak 255 artikel dikumpulkan berasal menggunakan kata kunci “*Green Human Resource Management*”. Sebagai upaya mempertajam artikel yang akan digunakan, peneliti menggunakan kata kunci “*selection, training, performance dan reward*”, sehingga ditemukan 115 artikel. Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh berbagai temuan yang menunjang penelitian. Melalui penggunaan *VOS VIEWER*, hasil penelitian diidentifikasi kemudian dipisahkan sesuai tema dari instrumen *Green Human Resource Management*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seiring perkembangan lingkungan bisnis yang cepat berubah, organisasi perlu menyusun strategi inovasi (Buchori et al., 2023; Rogers, 1983; Sulistyo et al., 2022). Sebagai salah satu dampak pariwisata, kehadiran industri pendukung perlu menjadi perhatian.



Gambar 1. SDM Hijau Sektor Pariwisata

Sektor ini menjadi pelengkap bagi wisatawan selain daya tarik wisata yang ada. Industri kerajinan batik semakin berkembang seiring meningkatnya jumlah kunjungan wisata. Kreativitas pelaku usaha disektor ini menjadi salah satu kunci keberlanjutan usaha. Namun demikian, industri ini juga tidak lepas dari

berbagai permasalahan. Ketersediaan bahan baku serta limbah industri yang dihasilkan menjadi masalah yang harus diselesaikan (Kusumawati et al., 2022). Implementasi SDM hijau akan memberikan panduan bagi organisasi bisnis dalam mencari solusi pemecahan. Potensi SDM bagi organisasi perlu dimaksimalkan. Panduan *Green Human Resource Management* menekankan pentingnya SDM memiliki tanggung jawab menyelesaikan masalah lingkungan (Biadacz, 2021; Lopes et al., 2022; Saeed et al., 2023).

Sebagai salah satu industri pendukung pariwisata, pengelolaan kerajinan batik perlu sejalan dengan keberlanjutan lingkungan. Bagaimana pengelolaan bisnis ini dijalankan, sehingga mampu menghadirkan persepsi dibenak konsumen. Pengelola bisnis perlu mempertimbangkan berbagai hal yang berkaitan dengan lingkungan bisnis yang menyertainya. Melalui implementasi SDM hijau, pengelola mendapatkan panduan bagaimana menjalankan bisnis tanpa merusak lingkungan (R. R. Ahmed et al., 2020; Athwal et al., 2019; Papadas et al., 2017; Taraniuk et al., 2018; Tuz & Sertyeşilışık, 2022). Kondisi tersebut juga merangsang minat pelanggan terhadap bisnis tersebut. Konsumen semakin peduli atas dampak produk yang mereka konsumsi. Konsep ini menekankan pentingnya keberadaan SDM yang dimiliki (Biadacz, 2021; Lopes et al., 2022; Saeed et al., 2023).

Tahapan seleksi dan perekrutan pada bisnis menjadi langkah awal organisasi menemukan aset potensial. Tidak hanya kemampuan daya pikir serta keterampilan saja, namun juga minat mereka terhadap isu lingkungan (R. R. Ahmed et al., 2020; Athwal et al., 2019; Papadas et al., 2017; Taraniuk et al., 2018; Tuz & Sertyeşilışık, 2022). Upaya ini juga dimaknai sebagai peningkatan kualitas sumber daya yang dimiliki. Organisasi akan melihat sejauh mana pemahaman mereka terhadap isu lingkungan. Dalam *blue print SDGs*, isu keberlanjutan serta lingkungan menjadi instrumen yang menjadi perhatian. Para kandidat akan memberikan sudut pandang mereka terhadap strategi bisnis yang akan dijalankan namun tetap mendukung keberlanjutan lingkungan. Representasi pada bisnis kerajinan batik adalah,

melihat bagaimana strategi dijalankan dengan mempertimbangkan berbagai hal. Konsep SDM bisa menjadi panduan dalam menyusun alur produksi hingga pemasaran yang dilakukan. Lebih luas, melalui proses pemilihan bahan baku, produksi hingga pasca produksi menjadi alur yang harus dipaparkan oleh kandidat dalam upaya menciptakan keberlanjutan bisnis (Farooq et al., 2022; Hosseini et al., 2022).

Sumber daya manusia yang dimiliki perlu diperkuat dengan kompetensi yang baik. Perhatian organisasi terhadap situasi ini menjadi salah satu syarat dari konsep SDM hijau (Aboramadan & Karatepe, 2021; Arasli et al., 2020). Proses pelatihan dan peningkatan keterampilan yang diberikan harus membawa isu perubahan serta perhatian terhadap lingkungan. Pandangan bisnis terhadap hasil kinerja organisasi perlu diimbangi dengan kesadaran lingkungan yang tinggi. Perhatian masyarakat akan lingkungan semakin besar. Sudut pandang tersebut dalam perkembangannya menjadi isu besar yang harus dipertimbangkan (R. R. Ahmed et al., 2020; Athwal et al., 2019; Papadas et al., 2017; Taraniuk et al., 2018; Tuz & Sertyeşilşik, 2022). Masyarakat semakin peduli akan lingkungan. implementasi kepedulian tersebut ditandai dengan pemilihan produk yang tidak merusak lingkungan.

Industri kerajinan batik juga tidak lepas dalam program pelatihan dan pengembangan. Organisasi harus mampu menyusun program pelatihan yang mampu memberikan dampak bagi keberlanjutan. Selain pengetahuan, daya pikir serta keterampilan, organisasi juga perlu menyusun program yang menjadikan isu lingkungan sebagai perhatian. Organisasi perlu mendesain langkah konkrit yang teertuang dalam strategi untuk mendesain produk yang baik. Sebagai contoh, bagaimana bisnis memilih bahan pewarna alam yang baik dan ramah lingkungan serta tidak menghasilkan limbah berbahaya. Menghasilkan produk yang memanfaatkan serta berdampingan dengan alam menjadi salah satu upaya untuk menciptakan keberlanjutan (Abualigah et al., 2022; Asmelash & Kumar, 2019; Bell & Morse, 2008).

Tahapan seleksi serta pelatihan yang telah dilakukan, perlu dilakukan evaluasi penilaian. Upaya ini dilakukan untuk melihat sejauh mana kesesuaian sumber daya yang dimiliki dengan tujuan organisasi. Langkah ini juga dimaksudkan untuk melihat sejauh mana keberhasilan pelatihan yang telah diberikan. Penilaian merupakan salah satu luaran dari rangkaian tahapan pelaksanaan strategi yang dijalankan. Proses penilaian serta evaluasi akan memberikan informasi bagi manajemen berdasarkan kinerja karyawan (Aboramadan & Karatepe, 2021; Darvishmotevali & Altinay, 2022a; Islam et al., 2020; Srivastava & Dhiman, 2022). Proses evaluasi juga memberikan pemahaman bagi manajemen terhadap strategi yang akan dilakukan berikutnya. Penilaian dilakukan secara objektif, bukan atas dasar eksklusifitas. Setiap karyawan memiliki hak dan tanggung jawab yang sama atas capaian kinerja yang diperlihatkan (Darban et al., 2022).

Instrumen SDM hijau lainnya yang tidak kalah penting adalah pemberian penghargaan terhadap evaluasi hasil kinerja. Manajemen perlu melakukan hal tersebut sebagai salah satu upaya memotivasi serta memberikan apresiasi atas hasil yang ditunjukkan karyawan (Aboramadan & Karatepe, 2021; Alola et al., 2022). Implementasi penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat berupa bonus finansial, kenaikan jabatan hingga pemberian fasilitas tertentu. Bagaimana contoh penerapan instrumen ini pada industri kerajinan batik. Manajemen dapat memberikan penghargaan ketika penjualan memenuhi target, atau capaian positif lainnya (Aboul-Dahab & Saied, 2021; Abualigah et al., 2022; Bonaparte, 2019).

Menurut langkah peningkatan kinerja, implementasi konsep SDM hijau semakin dibutuhkan (R. R. Ahmed et al., 2020; Athwal et al., 2019; Papadas et al., 2017; Taraniuk et al., 2018; Tuz & Sertyeşilşik, 2022).. Kepedulian organisasi terhadap lingkungan menjadi isu penting yang harus menjadi perhatian. Bisnis tidak semata hanya mengejar keuntungan semata, namun juga memiliki kewajiban menjaga keberlanjutan. Keberhasilan bisnis menjaga keseimbangan antara target usaha dan lingkungan

akan memberikan nilai lebih bagi organisasi itu sendiri. Konsep SDM berbasis hijau memberikan panduan keberlanjutan baik dari sisi indikator kepedulian serta keuntungan yang akan diperoleh. Industri kerajinan batik sebagai salah satu pendukung pariwisata akan mampu menghadirkan sebuah ekosistem yang menguntungkan (Nuvriasari et al., 2022; Sari et al., 2021; Sunarjo et al., 2021). Keberlanjutan dan SDM berbasis hijau memiliki keterkaitan. Keberlanjutan menegaskan beberapa hal yang akan dicapai, yaitu: sosial, ekonomi serta masa depan. Praktek yang dijalankan diperbolehkan untuk mengejar keuntungan sebanyak mungkin, namun perlu mempertimbangkan lingkungan, aspek sosial serta keberlanjutan dimasa yang akan datang (Asmelash & Kumar, 2019; Bell & Morse, 2008).

KESIMPULAN DAN SARAN

Konsep SDM berbasis hijau diyakini menjadi panduan tepat dalam menciptakan keberlanjutan. Organisasi melalui SDM yang dimiliki berupaya mencapai tujuan organisasi namun tetap memiliki kewajiban dalam isu lingkungan yang semakin berkembang. Melalui tahapan seleksi dan perekrutan, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja serta pemberian penghargaan akan menghasilkan SDM yang handal serta kompetitif. SDM perlu dinilai sebagai aset organisasi yang mampu menentukan arah organisasi menjadi lebih baik. perkembangan tidak hanya dilihat dari sisi finansial namun dari persepsi yang diberikan masyarakat. Pada akhirnya, studi artikel ini dapat memenuhi tuntutan dilapangan melalui penguatan SDM berbasis hijau.

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., Dahleez, K. A., & Farao, C. (2022). Inclusive leadership and extra-role behaviors in higher education: Does organizational learning mediate the relationship? *International Journal of Educational Management*, 36(4), 397–418. <https://doi.org/10.1108/IJEM-06-2020-0290>
- 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>
- Adel, H. M., Zeinhom, G. A., & Younis, R. A. A. (2021). From university social-responsibility

- to social-innovation strategy for quality accreditation and sustainable competitive advantage during COVID-19 pandemic. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*, 4(5), 410–437. <https://doi.org/10.1108/JHASS-04-2021-0086>
- Aftab, J., Sarwar, H., Amin, A., & Kiran, A. (2022). Does CSR mediate the nexus of ethical leadership and employee's job performance? Evidence from North Italy SMEs. *Social Responsibility Journal*, 18(1), 154–177. <https://doi.org/10.1108/SRJ-09-2020-0393>
- 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>
- Ahmed, R. R., Qureshi, J. A., Štreimikienė, D., Vveinhardt, J., & Soomro, R. H. (2020). Guerrilla marketing trends for sustainable solutions: Evidence from sem-based multivariate and conditional process approaches. *Journal of Business Economics and Management*, 21(3), 851–871. Scopus. <https://doi.org/10.3846/jbem.2020.10730>
- Ahmed, U., Umrani, W. A., Yousaf, A., Siddiqui, M. A., & Pahi, M. H. (2021). Developing faithful stewardship for environment through green HRM. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(10), 3115–3133. Scopus. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2020-1066>
- Aldao, C., Blasco, D., Poch Espallargas, M., & Palou Rubio, S. (2021). Modelling the crisis management and impacts of 21st century disruptive events in tourism: The case of the COVID-19 pandemic. *Tourism Review*, 76(4), 929–941. <https://doi.org/10.1108/TR-07-2020-0297>
- Alharbi, M. F. (2020). Empirical evidence on impact of green human resource management practices and organization's sustainability. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 9(2), 1–9. Scopus.
- 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>
- 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>
- Alosani, M. S., Yusoff, R., & Al-Dhaafri, H. (2020). The effect of innovation and strategic planning on enhancing organizational performance of Dubai Police. *Innovation & Management Review*, 17(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/INMR-06-2018-0039>
- 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>
- Ani, K. J., Anyika, V. O., & Mutambara, E. (2022). The impact of climate change on food and human security in Nigeria. *International Journal of Climate Change Strategies and Management*, 14(2), 148–167. <https://doi.org/10.1108/IJCCSM-11-2020-0119>
- 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>
- Asmelash, A. G., & Kumar, S. (2019). Assessing progress of tourism sustainability: Developing and validating sustainability indicators. *Tourism Management*, 17, 67–83. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.09.020>
- Athwal, N., Wells, V. K., Carrigan, M., & Henninger, C. E. (2019). Sustainable Luxury Marketing: A Synthesis and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 21(4), 405–426. Scopus. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12195>
- B. Walker, T., Lee, T. J., & Li, X. (2021). Sustainable development for small island tourism: Developing slow tourism in the Caribbean. *Journal of Travel and Tourism Marketing*, 38(1), 1–15. Scopus. <https://doi.org/10.1080/10548408.2020.1842289>
- Ballina, F. J. (2022). Smart business: The element of delay in the future of smart tourism. *Journal of Tourism Futures*, 8(1), 37–54. <https://doi.org/10.1108/JTF-02-2020-0018>
- Bangun Mulia, V. (2021). Memahami Dan Mengelola Dampak Pariwisata. *JURNAL KEPARIWISATAAN*, 20(1), 75–85. <https://doi.org/10.52352/jpar.v20i1.439>
- 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>
- Barnabè, F., & Nazir, S. (2021). Investigating the interplays between integrated reporting practices and circular economy disclosure. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(8), 2001–2031. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2020-0128>
- Bell, S., & Morse, S. (2008). *Sustainability Indicators Measuring the Immeasurable?* (second). Earthscan. https://www.u-cursos.cl/ciencias/2015/2/CS06067/1/material_docente/bajar?id_material=1210909
- Bhaduri, K., & Pandey, S. (2020). Sustainable smart specialisation of small-island tourism countries. *Journal of Tourism Futures*, 6(2), 121–133. <https://doi.org/10.1108/JTF-01-2019-0010>
- Bhattacharya, A., Good, V., & Sardashti, H. (2020). Doing good when times are bad: The impact of CSR on brands during recessions. *European Journal of Marketing*, 54(9), 2049–2077. <https://doi.org/10.1108/EJM-01-2019-0088>
- 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>
- Bhrammanachote, W., & Sawangdee, Y. (2021). Sustaining or surviving? An exploratory case study on covid-19's impact towards hotel businesses. *Tourism and Hospitality Management*, 27(2), 273–292. Scopus. <https://doi.org/10.20867/thm.27.2.3>
- Biadacz, R. (2021). Quality cost management in the SMEs of Poland. *The TQM Journal*, 33(7), 1–38. <https://doi.org/10.1108/TQM-09-2019-0223>
- Bispo, M. de S. (2022). Responsible managing as educational practice. *Organization Management Journal*, 19(4), 155–166. <https://doi.org/10.1108/OMJ-10-2021-1367>
- Bonaiuto, F., Fantinelli, S., Milani, A., Cortini, M., Vitiello, M. C., & Bonaiuto, M. (2022). Perceived organizational support and work engagement: The role of psychosocial variables. *Journal of Workplace Learning*, 34(5), 418–436. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2021-0140>
- Bonaparte, Y. L. (2019). Sustainable outcomes of an experiential learning project in a principles

- of marketing course. *Journal of Global Scholars of Marketing Science: Bridging Asia and the World*, 29(1), 7–14. Scopus. <https://doi.org/10.1080/21639159.2018.1551726>
- Borne, G. (2023). Sustainable transitions in the surfing sector. The role of risk and branding. *Business Strategy and Development*, 6(4), 610–623. Scopus. <https://doi.org/10.1002/bsd2.266>
- Buchori, A., Sulisty, A., Yudiandri, T. E., Arifkusuma, M. B., Hadianto, F., Aguilera, E., & Saputra, I. (2023). Inovasi Desa Wisata Dalam Menciptakan Pengelolaan dan Pemasaran Berkelanjutan (Studi Pada Desa Wisata Berprestasi). *Journal of Tourism Destination and Attraction*, 11(2), 89–100. <https://doi.org/10.35814/tourism.v11i2.5392>
- Calza, F., Sorrentino, A., & Tutore, I. (2023). Combining corporate environmental sustainability and customer experience management to build an integrated model for decision-making. *Management Decision*, 61(13), 54–84. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2022-0613>
- Castañeda García, J. A., Rey Pino, J. M., Elkhwesky, Z., & Salem, I. E. (2023). Identifying core “responsible leadership” practices for SME restaurants. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(2), 419–450. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2021-1194>
- Cato, M. S. (2009). *Green Economics: An Introduction To Theory, Policy And Practice*. Earyhscan.
- Chogan, P. (2022). Exploring motivations and satisfaction of ecolodge patrons in desert areas of Iran. *International Hospitality Review*, 36(2), 358–372. <https://doi.org/10.1108/IHR-12-2020-0071>
- 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>
- Corbisiero, F., & Monaco, S. (2021). Post-pandemic tourism resilience: Changes in Italians’ travel behavior and the possible responses of tourist cities. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 13(3), 401–417. <https://doi.org/10.1108/WHATT-01-2021-0011>
- Cozzio, C., Tokarchuk, O., & Maurer, O. (2021). Minimising plate waste at hotel breakfast buffets: An experimental approach through persuasive messages. *British Food Journal*, 123(9), 3208–3227. <https://doi.org/10.1108/BFJ-02-2021-0114>
- D’Amato, A., Festa, G., Dhir, A., & Rossi, M. (2022). Cooperatives’ performance relative to investor-owned firms: A non-distorted approach for the wine sector. *British Food Journal*, 124(13), 35–52. <https://doi.org/10.1108/BFJ-03-2021-0275>
- 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>
- Darvishmotevali, M., & Altinay, L. (2022a). 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>
- Darvishmotevali, M., & Altinay, L. (2022b). Toward pro-environmental performance in

- the hospitality industry: Empirical evidence on the mediating and interaction analysis. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 31(4), 431–457. Scopus. <https://doi.org/10.1080/19368623.2022.2019650>
- De Crescenzo, V., Simeoni, F., Ulrich, K., & Ribeiro Navarrete, S. (2023). Searching for the crowd in sustainable tourism and leisure projects. *European Journal of Innovation Management*, 26(7), 110–126. <https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2022-0095>
- de Menezes, L. M., Escrig-Tena, A. B., & Bou-Llusar, J. C. (2022). Sustainability and Quality Management: Has EFQM fostered a Sustainability Orientation that delivers to stakeholders? *International Journal of Operations & Production Management*, 42(13), 155–184. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-10-2021-0634>
- Del Giudice, M., Chierici, R., Mazzucchelli, A., & Fiano, F. (2021). Supply chain management in the era of circular economy: The moderating effect of big data. *The International Journal of Logistics Management*, 32(2), 337–356. <https://doi.org/10.1108/IJLM-03-2020-0119>
- Deutscher, V., & Braunstein, A. (2023). Measuring the quality of workplace learning environments – a qualitative meta synthesis of employee questionnaires. *Journal of Workplace Learning*, 35(9), 134–161. <https://doi.org/10.1108/JWL-06-2022-0074>
- Ebekeozien, A., Samsurijan, M. S., Aigbavboa, C., Radin Firdaus, R. B., Nor Azazi, N. A., & Amadi, G. C. (2023). Infrastructure development in higher institutions: The role of private organisations via unexplored expanded corporate social responsibility (ECSR). *Property Management*, 41(1), 149–168. <https://doi.org/10.1108/PM-03-2022-0015>
- 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>
- El-Said, O., Aziz, H., Mirzaei, M., & Smith, M. (2022). Mapping corporate social responsibility practices at the international level: Systematic review and content analysis approach. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 13(4), 803–825. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-08-2021-0332>
- 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., Rasdi, R. B. M., Abdullah, A. R., & Hossan, D. (2021). Mediating Role of Empowerment on Green Human Resource Management Practices and Employee Retention in the Nigerian Hotel Industry. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 10(3), 932–954. Scopus. <https://doi.org/10.46222/ajhtl.19770720-141>
- Esposito, B., Sessa, M. R., Sica, D., & Malandrino, O. (2021). Exploring Corporate Social Responsibility in the Italian wine sector through websites. *The TQM Journal*, 33(7), 222–252. <https://doi.org/10.1108/TQM-11-2020-0264>
- 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>

- 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>
- Focacci, C. N., & Pichault, F. (2023). How does institutional context shape work-related functionings for regular and self-employed workers? A contextualised application of the capability approach to Belgium, France and the Netherlands. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 43(13/14), 36–61. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-12-2022-0312>
- Francioni, B., Curina, I., Hegner, S. M., Cioppi, M., & Pencarelli, T. (2022). Managing brand equity in the brewing sector. *British Food Journal*, 124(13), 501–519. <https://doi.org/10.1108/BFJ-10-2021-1160>
- Ghaharian, K., Abarbanel, B., Soligo, M., & Bernhard, B. (2021). Crisis management practices in the hospitality and gambling industry during COVID-19. *International Hospitality Review*, 35(2), 171–194. <https://doi.org/10.1108/IHR-08-2020-0037>
- 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>
- 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>
- 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>
- Inigo, E. A., Albareda, L., & Ritala, P. (2017). Business model innovation for sustainability: Exploring evolutionary and radical approaches through dynamic capabilities. *Industry and Innovation*, 24(5), 515–542. <https://doi.org/10.1080/13662716.2017.1310034>
- 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., Hack-Polay, D., Haque, A., Rahman, M., & Hossain, M. S. (2022). Moderating role of psychological empowerment on the relationship between green HRM practices and millennial employee retention in the hotel industry of Bangladesh. *Business Strategy and Development*, 5(1), 17–29. Scopus. <https://doi.org/10.1002/bsd2.180>
- 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>
- Ji, Y., & Ko, W.-H. (2021). Exploration of constructing the catering quality indices of university canteens in China from the viewpoint of food safety. *British Food Journal*, 123(13), 511–528.
<https://doi.org/10.1108/BFJ-07-2021-0743>
- 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>
- Karunasingha, A., & Abeysekera, N. (2022). The mediating effect of trust on consumer behavior in social media marketing environments. *South Asian Journal of Marketing*, 3(2), 135–149.
<https://doi.org/10.1108/SAJM-10-2021-0126>
- 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>
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2018). *Principles of Marketing 17th Global Edition*.
- Kragelj, M., & Kljajić Borštnar, M. (2021). Automatic classification of older electronic texts into the Universal Decimal Classification–UDC. *Journal of Documentation*, 77(3), 755–776.
<https://doi.org/10.1108/JD-06-2020-0092>
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: Exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- Kusumawati, D., Rusdarti, Setyowati, D. L., & Handoyo, E. (2022). Social Culture Impact and Value Changes of Batik Tourism Villages: A Case Study of Pesindon-Indonesia Batik Tourism Village. *Geojournal of Tourism and Geosites*, 40(1), 89–95. Scopus.
<https://doi.org/10.30892/GTG.40110-806>
- Lopes, H. S., Remoaldo, P. C., Ribeiro, V., & Martín-Vide, J. (2022). Pathways for adapting tourism to climate change in an urban destination – Evidences based on thermal conditions for the Porto Metropolitan Area (Portugal). *Journal of Environmental Management*, 315. Scopus.
<https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2022.115161>
- Magnini, V. P., Crotts, J. C., & Calvert, E. (2021). The increased importance of competitor benchmarking as a strategic management tool during COVID-19 recovery. *International Hospitality Review*, 35(2), 280–292.
<https://doi.org/10.1108/IHR-08-2020-0044>
- Matusse, S. S., Xi, X., & Joaquim, I. M. (2023). Assessment of strategies to enhance the online presence of the Mozambican government website on tourism destination marketing. *International Trade, Politics and Development*, 7(1), 16–35.
<https://doi.org/10.1108/ITPD-07-2022-0012>
- Mbima, D., & Tetteh, F. K. (2023). Effect of business intelligence on operational performance: The mediating role of supply chain ambidexterity. *Modern Supply Chain Research and Applications*, 5(1), 28–49.
<https://doi.org/10.1108/MSCRA-08-2022-0020>
- Migdadi, Y. K. A.-A. (2020). Identifying the effective taxonomies of airline green operations strategy. *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 31(1), 146–166.
<https://doi.org/10.1108/MEQ-03-2019-0067>
- Mihalic, T., & Kuščer, K. (2022). Can overtourism be managed? Destination management

- factors affecting residents' irritation and quality of life. *Tourism Review*, 77(1), 16–34. <https://doi.org/10.1108/TR-04-2020-0186>
- Mohanty, S., Mishra, S., & Mohanty, A. (2021). Green human resource management: A review of integration of environment and hrm 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>
- 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>
- Nanda, T., Gupta, H., Singh, T. P., Kusi-Sarpong, S., Jabbour, C. J. C., & Cherri, A. (2020). An original framework for strategic technology development of small manufacturing enterprises in emerging economies. *Benchmarking: An International Journal*, 27(2), 781–816. <https://doi.org/10.1108/BIJ-02-2019-0074>
- Nejati, M., Brown, M. E., Shafaei, A., & Seet, P.-S. (2021). Employees' perceptions of corporate social responsibility and ethical leadership: Are they uniquely related to turnover intention? *Social Responsibility Journal*, 17(2), 181–197. <https://doi.org/10.1108/SRJ-08-2019-0276>
- Nisar, Q. A., Akbar, A., Naz, S., Haider, S. A., Poulouva, P., & Hai, M. A. (2022). Greening the Workforce: A Strategic Way to Spur the Environmental Performance in the Hotel Industry. *Frontiers in Environmental Science*, 10. Scopus. <https://doi.org/10.3389/fenvs.2022.841205>
- 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>
- 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. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127504>
- Nordgren, A. (2023). Artificial intelligence and climate change: Ethical issues. *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*, 21(1), 1–15. <https://doi.org/10.1108/JICES-11-2021-0106>
- Nurlisa Ginting, Recria Lathersia, Riris Adriaty Putri, Munazirah, Putri Ayu Dirgantara Yazib, & Annisa Salsabilla. (2020). Kajian Teoritis: Pariwisata Berkelanjutan berdasarkan Distinctiveness. *Talenta Conference Series: Energy and Engineering (EE)*, 3(1). <https://doi.org/10.32734/ee.v3i1.870>

