

ANALISIS BIBLIOMETRIK GREEN HUMAN RESOURCE PRACTICES TERHADAP KEBERLANJUTAN LINGKUNGAN PADA INDUSTRI PERHOTELAN

Nurul Asfiah¹

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah
Malang, Malang, Indonesia, asfiah@umm.ac.id

Ratya Shafira Arifiani^{2*}

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah
Malang, Malang, Indonesia, ratyashafiraa@umm.ac.id

**Corresponding author*

Aniek Rumijati³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah
Malang, Malang, Indonesia, rumijati@umm.ac.id

Abstract

Background – Attention to environmental issues has become a seriously focus in various companies today, especially in the management of management functions. Awareness of environmental issues has prompted companies to change their concepts and take initiatives to implement sustainable practices. In this context, Human Resource Management plays a crucial role in maintaining the sustainability of an organization. This research aims to explore how the role of Green Human Resource Practices influences environmental sustainability in the hospitality industry.

Aim – This research aims to explore how the role of Green Human Resource Practices influences environmental sustainability in the hospitality industry. The hospitality industry is one of the sectors that has a significant impact on the environment.

Design / Methodology / Approach – The study is a qualitative approach and it was conducted in 2023 by retrieval on Scopus databased via scopus.com., with the results of collecting 611 articles, which were identified in 2018 – 2023. The data were analyzed descriptively and processed by VOSViewer software with a bibliometric approach to understand trend of the development of research for the future.

Findings – Research on green human resource management practices has been conducted in the last five years, but this topic is more frequently explored in 2023. In the citation presentation, it is evident that Sustainability Switzerland and the Journal of Cleaner Production are more commonly used for publications on the theme of GHRM Practices.

Conclusion – Research on green human resource management practices has been conducted for the past five years, and was more frequently conducted in 2023, as indicated by the number of citations in Sustainability Switzerland and the Journal of Cleaner Production with the theme of green human resource management practices with a high number of publications.

Research Implication – The implementation of Green Human Resource (GHRM) practices can have a significant impact on environmental sustainability, especially in the hospitality industry sector. This study also shows the trend of GHRM-related topics that can be developed in future research. Practitioners can use these findings as a guide to design greener policies in HR management in their companies, with a focus on training and environmental awareness.

Limitations – This study has several limitations that need to be considered. First, although the bibliometric approach provides a broad overview of the topic of Green Human Resource Practices (GHRM), this study has not explored in detail the practical implementation of GHRM in local companies or in industries other

Diterima : 20 September 2024

Direview : 26 September 2024

Direvisi : 29 September 2024

Disetujui : 30 September 2024



than hospitality. Second, this study is limited to data available in Scopus, so the results may not fully reflect the broader literature, such as publications in other databases or relevant local studies.

Keywords : *Green Human Resource Practices, Environmentally friendly, and Hospitality industry.*

Abstrak

Latar Belakang - Perhatian terhadap isu lingkungan telah menjadi fokus serius di berbagai perusahaan saat ini, terutama dalam pengelolaan fungsi manajemen. Kesadaran terhadap isu lingkungan telah mendorong perusahaan untuk mengubah konsep mereka dan mengambil inisiatif untuk menerapkan praktik berkelanjutan. Dalam konteks ini, Manajemen Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam menjaga keberlanjutan suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana peran praktik sumber daya manusia hijau memengaruhi keberlanjutan lingkungan dalam industri perhotelan.

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana peran praktik sumber daya manusia hijau memengaruhi keberlanjutan lingkungan dalam industri perhotelan. Industri perhotelan merupakan salah satu sektor yang memiliki dampak signifikan terhadap lingkungan.

Desain / Metodologi / Pendekatan - Penelitian ini merupakan pendekatan kualitatif dan dilakukan pada tahun 2023 dengan pengambilan pada basis data Scopus melalui scopus.com., dengan hasil pengumpulan 611 artikel, yang diidentifikasi pada tahun 2018 – 2023. Data dianalisis secara deskriptif dan diolah oleh perangkat lunak VOSViewer dengan pendekatan bibliometrik untuk memahami tren pengembangan penelitian untuk masa mendatang.

Temuan - Penelitian tentang praktik manajemen sumber daya manusia hijau telah dilakukan dalam lima tahun terakhir, namun topik ini lebih sering dieksplorasi pada tahun 2023. Dalam penyajian sitasi, terlihat bahwa Sustainability Switzerland dan Journal of Cleaner Production lebih umum digunakan untuk publikasi bertema Praktik GHRM.

Kesimpulan - Penelitian tentang praktik manajemen sumber daya manusia hijau telah dilakukan selama lima tahun terakhir, dan lebih sering dilakukan pada tahun 2023, sebagaimana ditunjukkan oleh jumlah sitasi pada Sustainability Switzerland dan Journal of Cleaner Production dengan tema praktik manajemen sumber daya manusia hijau dengan jumlah publikasi yang tinggi.

Implikasi Penelitian - Penerapan praktik Sumber Daya Manusia Hijau (GHRM) dapat memberikan dampak signifikan terhadap keberlanjutan lingkungan, terutama dalam sektor industri perhotelan. Penelitian ini juga memperlihatkan tren topik-topik terkait GHRM yang dapat dikembangkan dalam penelitian masa depan. Praktisi dapat menggunakan temuan ini sebagai panduan untuk merancang kebijakan yang lebih hijau dalam pengelolaan SDM di perusahaan mereka, dengan fokus pada pelatihan dan kesadaran lingkungan.

Batasan Penelitian - Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, meskipun pendekatan bibliometrik memberikan gambaran luas mengenai topik *Green Human Resource Practices* (GHRM), penelitian ini belum mengeksplorasi secara detail implementasi praktis GHRM di perusahaan-perusahaan lokal atau di berbagai industri selain perhotelan. Kedua, penelitian ini terbatas pada data yang tersedia di Scopus, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan literatur yang lebih luas, seperti publikasi di database lain atau studi-studi lokal yang relevan.

Kata Kunci : *Green Human Resource Practices, Environmentally friendly, dan Hospitality Industry*

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, isu lingkungan telah menjadi perhatian utama bagi banyak perusahaan, terutama terkait dengan pengelolaan fungsi manajemen

mereka. Perubahan iklim, penipisan sumber daya alam, dan meningkatnya tekanan regulasi membuat perusahaan mulai merubah paradigma bisnis mereka untuk mengadopsi praktik yang lebih berkelanjutan. Dalam konteks ini,



Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau (*Green Human Resource Management*) memegang peranan penting dalam memastikan keberlanjutan organisasi (Robbins, 2015). Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya bertanggung jawab dalam mengelola karyawan, tetapi juga dalam mendorong praktik ramah lingkungan yang mendukung keberlanjutan perusahaan. Salah satu strategi yang digunakan adalah penerapan *Green Human Resource Practices* (GHRP), yakni serangkaian kebijakan dan praktik yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia yang lebih peduli lingkungan, seperti pengurangan limbah, efisiensi energi, dan pelatihan kesadaran lingkungan bagi karyawan (Marhatta & Adhikari, 2013). GHRM menjadi focus utama bagi organisasi yang dapat mendukung keberlanjutan lingkungan sekaligus meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat penelitian menjelaskan bahwa GHRM merupakan kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang lebih “hijau” (Arulrajah et al., 2015). Selain itu, tanggung jawab sosial terutama masalah lingkungan menjadi perhatian bagi perusahaan (Rajnoha & Lesníková, 2016).

Di tengah isu lingkungan yang semakin kritis, perusahaan menyikapi dengan perubahan beberapa kebijakan salah satunya dari aspek sumber daya manusia ini. HRM Practices merupakan praktik yang digunakan perusahaan dalam mengelola

aspek sumber daya manusia untuk mempertahankan keunggulan kompetitif (Minbaeva, 2005). Terdapat beberapa macam GHRM Practices seperti Rekrutmen dan Seleksi, Training, dan Kompensasi. Praktik-praktik ini penting dilakukan oleh perusahaan dalam memilih karyawan yang dapat menunjang kinerja baik kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan. Dalam rangka menciptakan kinerja perusahaan berkelanjutan dibutuhkan *Green Human Resources Management* (GHRM), guna meningkatkan kesadaran karyawan untuk berkualitas lebih baik dan berkomitmen untuk kelestarian lingkungan. *Green Human Resource Practices* (GHRP) mengacu pada strategi, kebijakan, dan tindakan SDM yang dirancang untuk mempromosikan keberlanjutan lingkungan di dalam organisasi. Praktik ini mencakup pengelolaan energi yang efisien, pengurangan limbah, penghematan air, perlindungan lingkungan, penggunaan bahan ramah lingkungan, dan pengurangan emisi karbon. GHRP juga melibatkan aspek sosial seperti pelatihan karyawan tentang kesadaran lingkungan, partisipasi dalam inisiatif keberlanjutan, dan penghargaan terhadap karyawan yang berkontribusi pada upaya keberlanjutan. Praktik GHR adalah ketika suatu organisasi mengadopsi teknik, metode, kebijakan, dan rencana yang berbeda untuk kelestarian lingkungan (Dutta, 2012). Sudah menjadi tanggung

jawab dan peran SDM untuk memberikan pelatihan dan penyadaran kepada karyawan terkait kelestarian lingkungan. Ada beberapa metode dimana kebijakan dan praktik SDM dapat digabungkan yang menghasilkan keterlibatan karyawan yang lebih baik, meminimalkan biaya dan efisiensi yang lebih besar dalam kinerja (Mathapati, 2013).

Industri perhotelan secara umum memiliki dampak besar terhadap lingkungan. Dalam beberapa tahun terakhir, kesadaran akan pentingnya keberlanjutan lingkungan telah meningkat secara signifikan di kalangan organisasi dan masyarakat umum. Industri perhotelan memiliki dampak signifikan terhadap lingkungan karena kegiatan sehari-hari seperti konsumsi energi yang tinggi, penggunaan air yang besar, produksi limbah, dan emisi gas rumah kaca. Oleh karena itu, menerapkan praktik SDM yang berkelanjutan menjadi kunci untuk mencapai tujuan keberlanjutan lingkungan di industri ini. Terdapat beberapa penelitian mengenai pengaruh green human resource practice pada keberlanjutan lingkungan atau environmental sustainability. Perusahaan memiliki tanggung jawab terhadap isu lingkungan untuk mencapai tujuan “hijau” dengan menggunakan kebijakan praktik SDM seperti rekrutmen seleksi, training and development, evaluasi kinerja yang dapat meningkatkan kinerja lingkungan pada organisasi (Caliskan & Esen, 2019).

Praktik pengelolaan sumber daya manusia hijau memiliki dampak langsung yang kuat terhadap keberlanjutan lingkungan (Jehan et al., 2020). Untuk menganalisis praktik sumber daya manusia (SDM) hijau dalam industri perhotelan, sangat penting untuk memahami peran praktik-praktik ini dalam mempromosikan perilaku pro lingkungan di kalangan karyawan. Green Human Resource Practices telah terbukti meningkatkan perilaku pro lingkungan karyawan, dengan demikian berkontribusi pada keberlanjutan lingkungan (Saeed et al., 2019). Praktik-praktik ini menekankan tempat kerja yang bertanggung jawab secara lingkungan dan efisien sumber daya, menerapkan prinsip-prinsip hijau pada fungsi-fungsi SDM tradisional seperti rekrutmen, pelatihan, dan manajemen kinerja. Penting juga untuk mengidentifikasi praktik-praktik SDM hijau tertentu yang dapat mempercepat kontribusi terhadap kinerja lingkungan dalam industri (Rimbawanto et al., 2023). Selain itu, secara keseluruhan *Green Human Resource Practices* memainkan peran penting dalam mempromosikan keberlanjutan lingkungan di dalam industri perhotelan dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip hijau ke dalam manajemen SDM, memberdayakan karyawan untuk terlibat dalam perilaku pro lingkungan, dan berdampak positif pada kinerja lingkungan.

Menariknya, terdapat juga penelitian yang menyatakan bahwa *Green Human*

Resource Practices tidak memiliki pengaruh pada environmental sustainability suatu perusahaan Sathasivam (2021) sehingga penelitian ini menjadi penting untuk dikaji. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi perkembangan topik *Green Human Resource Practices* di industri perhotelan, yang merupakan salah satu sektor dengan dampak lingkungan signifikan. Dengan pendekatan bibliometric, penelitian ini menganalisis tren penelitian GHRM selama beberapa tahun terakhir yang akan memberikan Gambaran lebih jelas tentang perkembangan dan arah penelitian di masa mendatang.

TINJAUAN PUSTAKA

Green Human Resource Practices atau praktik sumber daya manusia hijau merujuk pada integrasi praktik dan prinsip yang berkelanjutan secara lingkungan ke dalam fungsi manajemen sumber daya manusia sebuah organisasi. Praktik ini bertujuan untuk mempromosikan keberlanjutan, mengurangi dampak buruk lingkungan, dan meningkatkan perilaku ramah lingkungan di kalangan karyawan (Raza, 2022). Praktik ini mencakup berbagai aspek seperti implementasi kebijakan, strategi, dan mekanisme pendukung HRM hijau, yang dirancang untuk memfasilitasi dan mempromosikan praktik bisnis yang berkelanjutan secara lingkungan (Mehta & Chugan, 2015). HRM hijau juga melibatkan

penyesuaian tujuan organisasi strategis dengan praktik sumber daya manusia yang ramah lingkungan, menekankan pentingnya mengintegrasikan konsep strategi sumber daya manusia dengan keberlanjutan lingkungan (Birbirsa & Worku, 2022). Sama halnya dengan praktik sumber daya manusia secara umum, green human resource practice mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, motivasi, dan evaluasi kinerja, yang semuanya disesuaikan dengan inisiatif yang ramah lingkungan.

Keberlanjutan lingkungan atau *environmental sustainability* seringkali dikaitkan dengan *environmental knowledge* atau pengetahuan lingkungan. Pengetahuan lingkungan merupakan pemahaman umum tentang fakta, konsep, dan keterkaitan dalam masalah lingkungan alamiah dan ekosistem biotik. Dengan demikian, pengetahuan lingkungan membutuhkan apa yang dipahami individu tentang lingkungan, hubungan dasar yang berujung pada aspek lingkungan, atau pengakuan terhadap sistem lengkap dan tanggung jawab bersama yang diperlukan untuk pembangunan berkelanjutan (Khan et al., 2020). Tingkat pemahaman yang tinggi mengarah pada peningkatan perilaku pro-lingkungan. Pemahaman lingkungan memiliki dampak signifikan terhadap niat individu untuk membeli barang-barang ramah lingkungan (Kaufmann et al., 2012). Keberlanjutan

lingkungan merujuk pada interaksi yang bertanggung jawab dengan lingkungan untuk menghindari penipisan sumber daya alam dan memungkinkan kualitas lingkungan jangka Panjang (Ziaul & Shuwei, 2023). Secara keseluruhan, keberlanjutan lingkungan adalah konsep penting yang mendasari prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan, dan integrasinya ke dalam praktik-praktik GHRM sangat penting untuk membentuk budaya tanggung jawab lingkungan di dalam organisasi dan berkontribusi pada kinerja lingkungan secara keseluruhan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini direncanakan akan dilakukan dalam beberapa tahun yang akan datang dengan beberapa pengembangan metode. Penelitian yang saat ini menggunakan pendekatan bibliometric. Analisis bibliometric merupakan analisis yang

digunakan oleh peneliti untuk menganalisis produksi publikasi dan tren penelitian di berbagai bidang (Fiandari, 2022). Pada penelitian bibliometrik dapat memberikan penelitian terbaru dan tren penelitian tentang topik tertentu seperti beberapa artikel, topik jurnal dan distribusi, penulis dan institusi yang produktif, koleksi akademik, dan sitasi artikel (Yu et al., 2016).

Data penelitian yang dikumpulkan merupakan publikasi scopus yang diakses menggunakan www.scopus.com mengenai *Green Human Resource Practices* dan *environmental sustainability*. Pengambilan data dilakukan pada tahun 2023 dengan mengakses website tersebut menggunakan kata kunci *Green human resource practices*, pada lima tahun terakhir. Jenis Dokumen yang digunakan berupa journal article, conference/proceeding. Penelitian ini menggunakan lima tahap dalam analisis bibliometric (Aribowo 2019), sebagai berikut:

(1) Determine keywords → (2) initial search results → (3) refinement of the search → (4) collect data information → (5) data analysis

Berdasarkan lima tahapan tersebut, Langkah pertama peneliti menggunakan kata kunci "*green human resource practices*" dan "*environmental sustainability*". Pencarian kata kunci ini dilakukan di Desember 2023 pada database scopus (www.scopus.com). Selanjutnya, peneliti melakukan filter pada pencarian seperti

tahun artikel yang diambil di lima tahun terakhir (2018-2023); dengan tipe artikel yang dipilih adalah journal dan conference/proceeding. Selain itu, subject area yang digunakan adalah *environmental science*, *business management and accounting*, dan *social sciences* supaya lebih terfokus pada scope penelitian.

Berdasarkan pencarian tersebut, ditemukan kurang lebih 600 artikel, dimana hasil tersebut dikompilasikan dalam bentuk CSV. Data yang telah ditemukan dan diperoleh, difilter kembali sesuai dengan kebutuhan penelitian, seperti tahun yang sudah sesuai, jenis artikel, dan jika ada artikel yang tidak lengkap maka akan dilengkapi. Selanjutnya, analisis data dilakukan dengan melakukan bibliometric. Dalam analisis ini, menggunakan software VOSviewer. Software ini dapat menciptakan dan melihat peta bibliometrik yang memvisualisasikan artikel dan publikasi lainnya (van Eck & Waltman, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan tentang data perkembangan jumlah penelitian mengenai *Green Human Resource Practices* dari tahun 2018 hingga 2023. Hasil menunjukkan, penelitian mengenai *Green Human Resource Practices* sudah dilakukan per tahun, dan mengalami peningkatan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa topik ini sudah mulai banyak diteliti oleh peneliti lain. Berdasarkan penelusuran melalui pangkalan data scopus, diperoleh 611 artikel berkaitan dengan *Green Human Resource Practices* yang tersaji pada table 1 dan gambar 1. Berdasarkan pada tabel 1, terjadi peningkatan jumlah publikasi yang membahas mengenai green human resource practices, dimana pada tahun 2023

merupakan total publikasi paling tinggi sejumlah 191 artikel.

Selanjutnya secara keseluruhan dari gambar 2, menunjukkan bahwa penelitian mengenai *Green Human Resource Practices* lebih sering dipublish pada *Sustainability Switzerland* dengan 52 artikel dan *journal of cleaner production* dengan 38 artikel. Tingkat sitasi yang ditunjukkan juga cukup tinggi sehingga penelitian selanjutnya mengenai topik ini bisa menjadi rujukan untuk di publish pada jurnal tersebut. Analisis berikutnya berkaitan hubungan antar peneliti (co-author) yang terbagi menjadi beberapa cluster, yang terdapat pada gambar 3.

Berdasarkan hasil analisis *co-authorship* (Gambar 4) berdasarkan cluster negara, terdapat 3 cluster negara dengan delapan penulis yang terkait dalam menulis tentang topik *green human resource practice*. Dari kelompok atau cluster tersebut, penelitian mengenai topik ini sudah menyebar ke beberapa negara, namun masih didominasi oleh negara Asia. Banyaknya tantangan lingkungan yang dihadapi oleh industri di negara-negara Asia, seperti Indonesia dan Malaysia, menyebabkan meningkatnya penekanan penyelesaian masalah ini melalui praktik bisnis berkelanjutan seperti GHRM (Yusoff, 2019). Penerapan GHRM dipandang bermanfaat bagi organisasi, terutama untuk keberlanjutan lingkungan (Khan, 2022). Selanjutnya, dalam meningkatkan kinerja berkelanjutan dan penerapan GHRM

menarik bagi negara-negara Asia ((Yong, 2016). Meningkatnya kesadaran dan dorongan untuk tumbuh menuju keberlanjutan dengan mempertimbangkan lingkungan dalam praktik bisnis menjadikan praktik GHRM sebagai mekanisme yang paling penting.

Analisis bibliometrik ini memberikan gambaran umum tentang jumlah total publikasi tertinggi yang merupakan kontributor terbesar dalam penelitian yang terkait dengan praktik manajemen sumber daya manusia hijau. Sejauh ini, penelitian paling banyak dilakukan sejak tahun 2020 dan terus meningkat setiap tahun. Fokus praktik GHRM juga didorong oleh kebutuhan untuk meningkatkan keterampilan "hijau", menyediakan peluang "hijau", dan memotivasi karyawan untuk terlibat dalam perilaku hijau, yang kemudian berkontribusi pada keberlanjutan lingkungan (Subramanian & Suresh, 2022). Hal ini perlu dikaji kembali, terutama untuk menjadikan referensi bagi peneliti lain atau penelitian selanjutnya selain di negara tersebut. Fenomena Green Human Resource Practices pastinya bukan hal yang baru dilakukan atau diterapkan bagi perusahaan. Konsep "green" ini merupakan salah satu turunan dari program yang dicanangkan PBB yaitu Sustainability Development Goals (SDGs). Adapun kelompok atau cluster ini mencakup Cluster 1 meliputi (1) Australia, (2) India, (3) Indonesia, (4) United Kingdom, (5) United

States. Cluster 2 meliputi (1) Jordan, (2) Malaysia, (3) Pakistan, (4) Saudi Arabia. Cluster 3 meliputi (1) China, (2) Spain, (3) Turkey.

Berdasarkan gambar 3, menunjukkan terdapat tiga cluster peneliti yang saling terhubung dengan topik *Green Human Resource Practices* dan menunjukkan garis lengkung yang terlihat nadanya hubungan antar peneliti dalam ruang lingkup penelitian yang relevan. Artikel yang ditulis oleh nisar, qasim ali; moslehpour, massoud; patwary, alaul karim terhubung dengan artikel nasir, nadia; dan haider, Shahbaz. Selain itu, artikel nasir, qalim juga terhubung dengan artikel qammar, rabia; dan abbas, Kashif.

Berdasarkan gambar 5 menunjukkan penelitian yang berkaitan dengan *Green Human Resource Practices* memiliki beragam kata kunci dan didominasi dengan kata kunci *green human resource management*, *environmental performance*, dan *sustainability*. Hal ini menjadi saran bagi peneliti selanjutnya untuk membahas topik ini dan bisa dikaitkan dengan topik-topik lain. Terdapat jenis-jenis *Green Human Resource Practices* yang masih bisa diuraikan dengan topik lainnya. Banyaknya topik "green" menandakan bahwa saat ini perusahaan atau organisasi juga sudah mulai memerhatikan lingkungan dan bagaimana dampak lingkungan bagi organisasi. Selain itu, *co-occurrence*

keywords ini juga bisa dijadikan sebagai referensi bagi peneliti untuk menghubungkan tema-tema lain, yang bisa ditindaklanjuti dengan pendekatan kuantitatif. Topik ini juga relatif baru dan hangat dijadikan tema penelitian, yang ditunjukkan dengan gambar berikut, dimana Sebagian besar keywords yang muncul berada di rentang tahun 2023.

Secara keseluruhan, hasil analisis bibliometrik menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam jumlah publikasi yang membahas GHRM sejak 2018, dengan puncaknya di tahun 2023. Tren ini mengindikasikan peningkatan perhatian terhadap isu keberlanjutan di kalangan perusahaan, terutama di negara-negara berkembang. Topik-topik yang sering

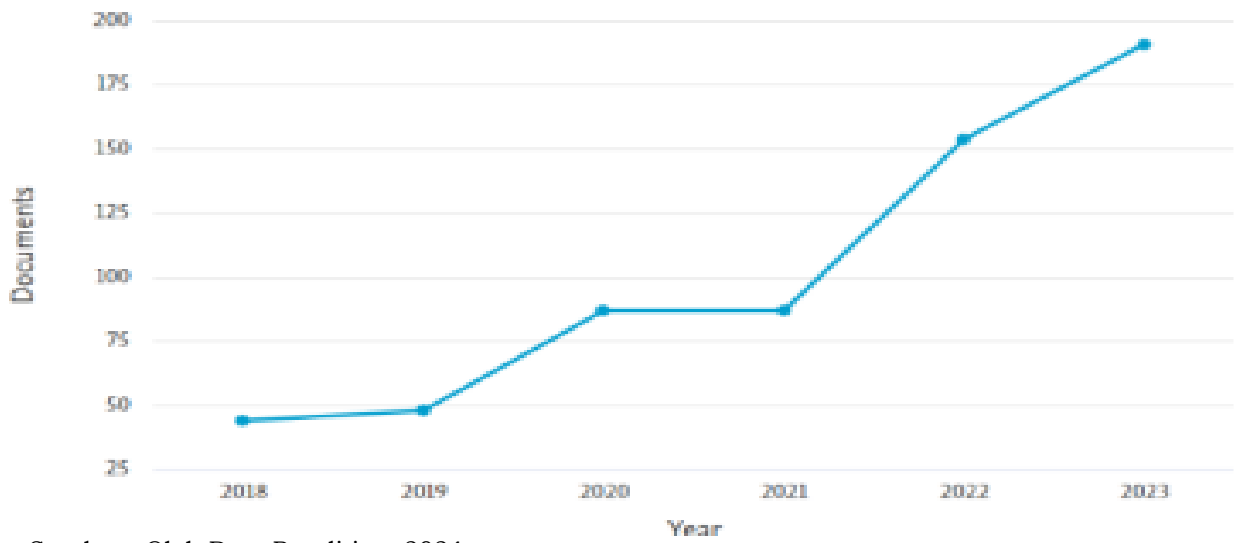
muncul dalam artikel yang dianalisis mencakup efisiensi energi, pengurangan limbah, dan pelatihan kesadaran lingkungan. Berdasarkan analisis kata kunci, terdapat pergeseran topik penelitian dari awalnya lebih berfokus pada perusahaan multinasional besar menuju perusahaan lokal di negara-negara berkembang, seperti Indonesia dan Malaysia. Penelitian juga cenderung beralih dari fokus pada teori ke penerapan praktis GHRM di sektor-sektor yang lebih luas. Selain itu, ada peluang besar bagi penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi kolaborasi internasional di bidang ini, mengingat munculnya cluster penulis yang aktif di berbagai negara, termasuk Asia, Eropa, dan Amerika Serikat.

Tabel 1
Total Publication Development tiap tahunnya

| <i>Year of Publication</i> | <i>Total</i> |
|----------------------------|--------------|
| 2023 | 191 |
| 2022 | 154 |
| 2021 | 87 |
| 2020 | 87 |
| 2019 | 48 |
| 2018 | 44 |
| Total | 611 |

Sumber : Olah Data Penelitian, 2024

Documents by year



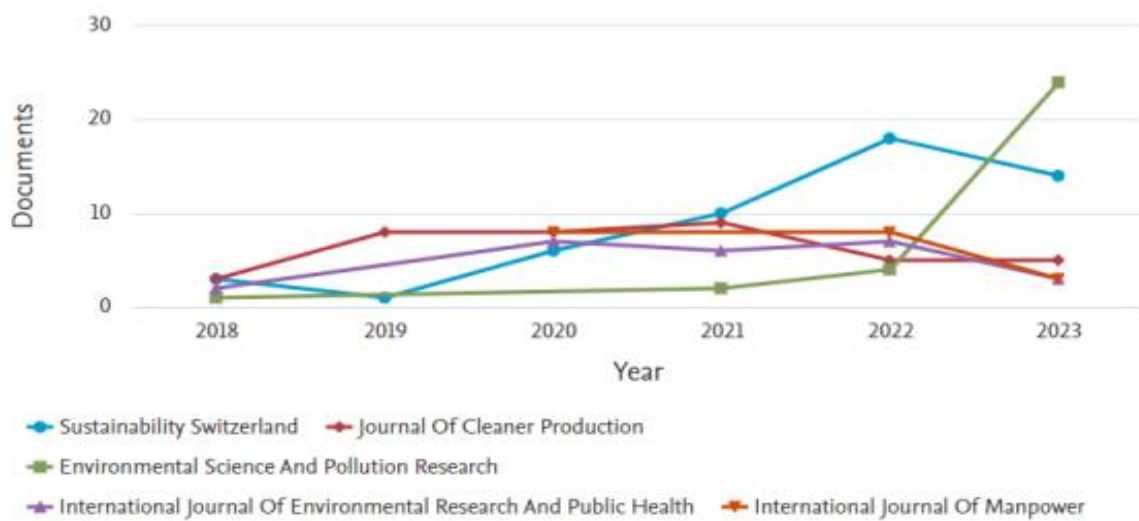
Sumber : Olah Data Penelitian, 2024

Gambar 1. Documents by year

Documents per year by source

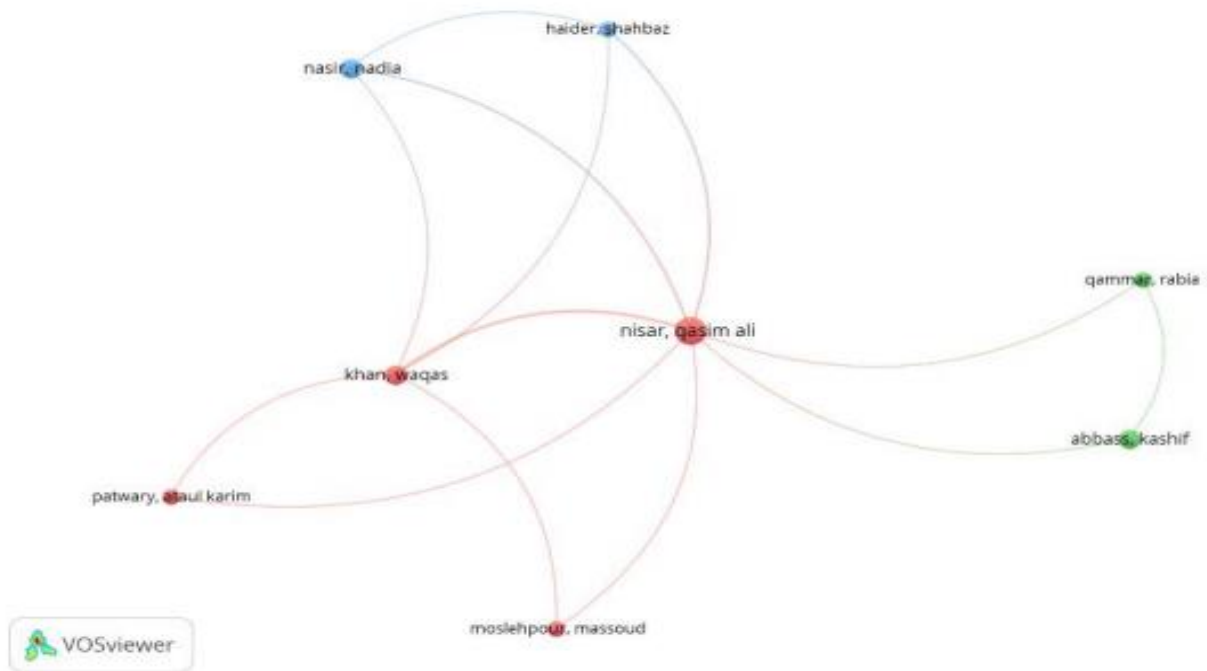
Compare the document counts for up to 10 sources.

Compare sources and view CiteScore, SJR, and SNIP data



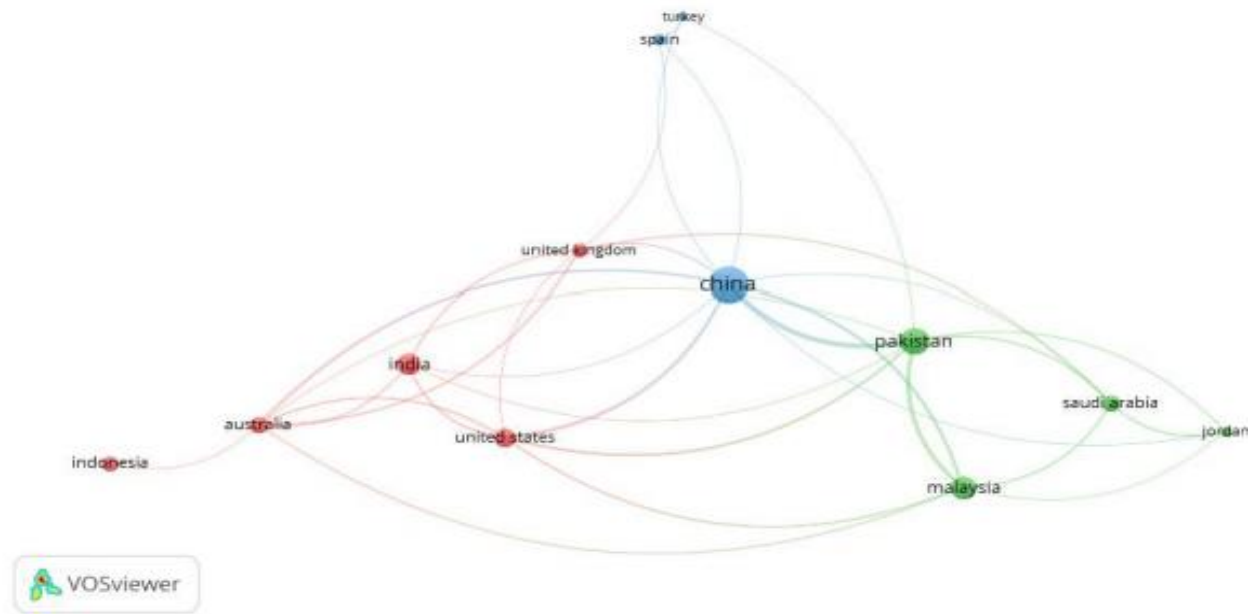
Sumber : Olah Data Penelitian, 2024

Gambar 2. Documents per Year by Source



Sumber : Olah Data Penelitian, 2024

Gambar 3. Co-authorship (Author name)



Sumber : Olah Data Penelitian, 2024

Gambar 4. Co-authorship (Author Country)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, dapat disimpulkan dalam beberapa poin terkait dengan penelitian green human resource management practices. Penelitian mengenai green human resource management practices sudah dilakukan sejak lima tahun terakhir, namun topik ini lebih sering dilakukan pada tahun 2023. Hasil bibliometrik menunjukkan pergeseran fokus penelitian dari negara-negara maju, seperti Amerika Serikat dan Eropa Barat, menuju negara-negara berkembang di Asia, seperti Indonesia dan Malaysia, di mana isu keberlanjutan lingkungan menjadi semakin kritis. Selain itu, terdapat perubahan konteks penelitian dari perusahaan multinasional besar yang sering menjadi objek penelitian, menuju perusahaan-perusahaan lokal yang lebih kecil, terutama di sektor perhotelan dan pariwisata. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi GHRM tidak lagi terbatas pada perusahaan besar, melainkan telah menjadi perhatian utama di berbagai jenis organisasi.

Penelitian selanjutnya dapat memanfaatkan hasil ini untuk lebih mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi adopsi GHRM di perusahaan lokal, serta memperluas topik-topik terkait seperti dampak kebijakan pemerintah dan regulasi lingkungan. Selain itu, pada sajian sitasi, menunjukkan bahwa Sustainability Switzerland dan Journal of Cleaner

Production lebih sering digunakan untuk publikasi dengan tema *green human resource management practices* dengan jumlah publikasi yang tinggi sehingga bisa dijadikan sebagai rujukan bagi peneliti selanjutnya. Banyaknya kata kunci yang terhubung dengan topik lain, menjadikan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan pendekatan lain, seperti kuantitatif, dengan menyebarkan kuesioner kepada beberapa perusahaan, salah satunya industri perhotelan seperti yang menjadi objek pada penelitian ini.

IMPLIKASI PENELITIAN

Penerapan praktik Sumber Daya Manusia Hijau (GHRM) dapat memberikan dampak signifikan terhadap keberlanjutan lingkungan, terutama dalam sektor industri perhotelan. Penelitian ini juga memperlihatkan tren topik-topik terkait GHRM yang dapat dikembangkan dalam penelitian masa depan. Praktisi dapat menggunakan temuan ini sebagai panduan untuk merancang kebijakan yang lebih hijau dalam pengelolaan SDM di perusahaan mereka, dengan fokus pada pelatihan dan kesadaran lingkungan.

Selain itu, penelitian ini juga menyediakan wawasan penting bagi akademisi yang ingin mengeksplorasi topik-topik baru terkait GHRM di sektor-sektor lain, dengan pendekatan kuantitatif yang lebih mendalam atau eksplorasi variabel

kontekstual lain, seperti tekanan regulasi lingkungan dan pengaruh budaya perusahaan terhadap keberlanjutan.

ACKNOWLEDGEMENT

Penelitian ini didanai dari internal Universitas Muhammadiyah Malang, yang digunakan untuk mendukung program unggulan *Center of Excellence (CoE) Tourism and Hospitality*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aribowo, E. K. (2019). Analisis Bibliometrik Berkala Ilmiah Names: Journal of Onomastics Dan Peluang Riset Onomastik Di Indonesia. *Aksara*, 31(1), 85.
<https://doi.org/10.29255/aksara.v31i1.373.85-105>
- Arulrajah, A. A., & Opatha, H. (2015). Green human resource management practices: A review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*.
<https://journals.sjp.ac.lk/index.php/sljhrm/article/view/2130>
- Birbirsa, Z., & Worku, M. (2022). Green Human Resource Management: A Systematic Literature Review and Future Research Directions. *International Journal of Organizational Leadership*, 11(3), 357–383. <https://doi.org/10.33844/ijol.2022.60334>
- Caliskan, A. O., & Esen, E. (2019). Green human resource management and environmental sustainability. *Pressacademia*, 9(9), 58–60.
<https://doi.org/10.17261/pressacademia.2019.1065>
- Dutta, S. (2012). Greening people: a strategic dimension. *ZENITH International Journal of Business Economics & Management Research*, 2(2), 8826.
<http://ssrn.com/abstract=2382034>
- Fiandari, Y. R. (2022). Analisis Bibliometrik Publikasi Perkembangan Penelitian Pemasaran Digital Kosmetik Halal. *Baca: Jurnal Dokumentasi Dan Informasi*, 43(2), 95.
<https://doi.org/10.14203/j.baca.v43i2.843>
- Jehan, Y., Hussain, D., Batool, M., Imran, M., & ... (2020). Effect of green human resource management practices on environmental sustainability. In ... in *Urban Management*. sid.ir.
<https://www.sid.ir/FileServer/JE/51021920200206.pdf>
- Kaufmann, H. R., Panni, M. F. A. K., & Orphanidou, Y. (2012). Factors affecting consumers' green purchasing behavior: An integrated conceptual framework. *Amfiteatru Economic*, 14(31), 50–69.
- Khan, N. U. (2020). Do green human resource management practices contribute to sustainable performance in manufacturing industry? *International Journal of Environment and Sustainable Development*, 19(4), 412–432. <https://doi.org/10.1504/IJESD.2020.110647>
- Khan, S. (2022). *Effects of Green Human Resource Management practices on environmental performance: Evidence from Textile Sector of Emerging Country*. mpra.ub.uni-muenchen.de.
<https://mpira.ub.uni-muenchen.de/id/eprint/112379>.

- Marhatta, S., & Adhikari, S. (2013). Green HRM and sustainability. *International Journal of Ongoing Research in Management and IT*.
[%0Awww.asmgrouppublication.in/in%0Acon13-hr-006pdf](http://www.asmgrouppublication.in/in%0Acon13-hr-006pdf)
- Mathapati, C. M. (2013). Original Article Green HRM: a Strategic Facet. *Tactful Management Research Journal*, 2(2), 1–6.
- Mehta, K., & Chugan, P. K. (2015). Green HRM in Pursuit of Environmentally Sustainable Business. *Universal Journal of Industrial and Business Management*, 3(3), 74–81.
<https://doi.org/10.13189/ujibm.2015.030302>
- Minbaeva, D. B. (2005). HRM practices and MNC knowledge transfer. *Personnel Review*, 34(1), 125–144. <https://doi.org/10.1108/00483480510571914>
- Rajnoha, R., & Lesníková, P. (2016). Strategic Performance Management System and Corporate Sustainability Concept - Specific Parametres in Slovak Enterprises. *Journal of Competitiveness*, 6(3), 107–124. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.07>
- Raza, S. A. (2022). Impact of Green Human Resource Practices on hotel environmental performance: the moderating effect of environmental knowledge and individual green values. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(6), 2154–2175.
<https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2021-0553>
- Rimbawanto, N. A., Patria, D. N., Nilasari, B. M., Nisfiannoor, M., & Dwita, F. (2023). The Impact of Stakeholder Pressure on Environmental Performance with Ghrm Practice and Green Innovation as Mediation. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 06(01), 322–331. <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i1-37>
- Robbins, J. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Salemba Empat.
- Saeed, B. B. (2019). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 424–438. <https://doi.org/10.1002/csr.1694>
- Sathasivam, K. (2021). Embracing organisational environmental sustainability: Experiences in green human resource management. *Business Strategy and Development*, 4(2), 123–135.
<https://doi.org/10.1002/bsd2.133>
- Subramanian, N., & Suresh, M. (2022). The Contribution of Organizational Learning and Green Human Resource Management Practices to the Circular Economy: A Relational Analysis – Part I. In *The Learning Organization*. <https://doi.org/10.1108/tlo-12-2021-0143>
- van Eck, N. J., & Waltman, L. (2013). {VOSviewer} manual. *Leiden: Univeriteit Leiden, January*.
http://www.vosviewer.com/documentation/Manual_VOSviewer_1.6.1.pdf
- Yong, J. Y. (2019). Nexus between green intellectual capital and green human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 215, 364–374.
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.12.306>

- Yu, H., Wei, Y.-M., Tang, B.-J., Mi, Z., & Pan, S.-Y. (2016). Assessment on the research trend of low-carbon energy technology investment: A bibliometric analysis. *Applied Energy*, 184, 960–970.
- Yusoff, Y. M. (2020). Linking Green Human Resource Management Practices to Environmental Performance in Hotel Industry. *Global Business Review*, 21(3), 663–680.
<https://doi.org/10.1177/0972150918779294>
- Ziaul, I. Md., & Shuwei, W. (2023). Environmental Sustainability: A Major Component of Sustainable Development. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 4(2), 620–627. <https://doi.org/10.38142/ijesss.v4i2.296>