

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi dalam dua abad terakhir telah mewakili kemakmuran dan umur panjang umat manusia (Fachada et al., 2022). Namun, dampak dari berbagai praktik industri, yang tercermin dalam polusi dan akumulasi limbah serta residu, semakin nyata (Jabbour et al., 2022). Green Human Resource Management has emerged as a novel concept with the primary objective of preserving and safeguarding the natural resources impacted by organizational activities (Yusliza et al., 2021). GHRM can be defined as the alignment of HR practices with the environmental goals of an organization (Jabbour et al., 2022). Green Human Resource Management adalah konsep yang relatif baru yang mendapatkan popularitas dalam beberapa tahun terakhir karena meningkatnya kesadaran tentang kelestarian lingkungan (Chen et al., 2022). GHRM adalah pendekatan manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada penyelarasan praktik manajemen sumber daya manusia dengan kebijakan ramah lingkungan suatu organisasi (Fachada et al., 2022). Penerapan praktik Green Human Resource Management dapat membantu organisasi mengurangi dampak lingkungan, meningkatkan kinerja lingkungan, dan mendorong pembangunan berkelanjutan (Yusliza et al., 2021). Untuk mendapatkan wawasan tentang produktivitas, pengaruh, dan pola Green Human Resource Management, dilakukan analisis bibliometrik tren penelitian di Green Human Resource Management. Analisis bibliometrik adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk menganalisis literatur ilmiah dan mengidentifikasi tren, pola, dan kesenjangan penelitian (Aria & Cuccurullo, 2017). Analisisnya berfokus pada berbagai aspek minat yang berkontribusi terhadap karakterisasi bidang studi, seperti publikasi, jurnal, negara, bahasa, dan penulis.

Munculnya Green Human Resource Management didorong oleh kesadaran bahwa kelestarian lingkungan dan tanggung jawab sosial perusahaan bukan hanya masalah bagi ruang rapat perusahaan tetapi juga terkait erat dengan manajemen sumber daya manusia (Umrani et al., 2022). Green Human Resource Management mengintegrasikan praktik ramah lingkungan ke dalam berbagai fungsi SDM, termasuk rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, dan keterlibatan karyawan (Nisar et al., 2023). Ini berusaha untuk memastikan bahwa organisasi tidak hanya mematuhi peraturan lingkungan tetapi juga secara aktif berkontribusi pada pelestarian lingkungan dan pembangunan berkelanjutan (Jabbour CJ et al., 2023). Pendekatan ini berakar pada keyakinan bahwa karyawan adalah aset berharga dalam mengejar keberlanjutan, karena mereka memainkan peran penting dalam menerapkan praktik ramah lingkungan dan menumbuhkan budaya tempat kerja yang sadar lingkungan (Kuo et al., 2022).

Pentingnya Green Human Resource Management terletak pada potensinya untuk menciptakan situasi win-win bagi organisasi dan lingkungan (Praveen Kumar & Raja Shree, 2019). Dengan mengadopsi praktik SDM yang berkelanjutan, organisasi dapat meningkatkan reputasi mereka, menarik dan mempertahankan talenta terbaik, dan berkontribusi pada pelestarian lingkungan (Ren et al., 2020). Secara bersamaan, karyawan mendapat manfaat dari tempat kerja yang lebih sehat dan lebih sadar lingkungan, mendorong kepuasan dan komitmen kerja (Ren et al., 2018). Ketika perubahan iklim dan masalah lingkungan meningkat, bisnis berada di bawah tekanan yang meningkat untuk menunjukkan komitmen mereka terhadap keberlanjutan (Fachada et al., 2022). Green Human Resource Management menawarkan pendekatan strategis bagi organisasi untuk menyelaraskan praktik SDM mereka dengan tujuan lingkungan, mengurangi jejak karbon mereka, dan meminimalkan konsumsi sumber daya (Luo et al., 2023). Ini menekankan pendekatan proaktif, di mana organisasi didorong tidak hanya untuk mengurangi dampak lingkungan mereka tetapi juga untuk memberikan kontribusi positif terhadap konservasi lingkungan.

Bidang Green Human Resource Management telah menyaksikan pertumbuhan yang stabil dalam kegiatan penelitian selama bertahun-tahun (Ren et al., 2018). Analisis literatur menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam jumlah publikasi, yang mencerminkan meningkatnya minat pada Green Human Resource Management sebagai area penelitian (Fachada et al., 2022). Pertumbuhan ini menunjukkan meningkatnya pengakuan Green Human Resource Management sebagai elemen penting dari praktik bisnis yang berkelanjutan. Penelitian dalam bidang ini telah berkembang dari eksplorasi dasar-dasar teoritis untuk aplikasi praktis dan implikasi bagi organisasi. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang lanskap penelitian di Green Human Resource Management, penting untuk mengidentifikasi penulis kunci dan karya-karya berpengaruh yang telah membentuk bidang ini. Peneliti terkenal seperti Jabbour, CJC, dan Yusliza m.y. telah memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur Green Human Resource Management. Pekerjaan mereka telah mengeksplorasi hubungan antara praktik SDM dan kelestarian lingkungan, menjelaskan potensi sinergi dan tantangan dalam menerapkan Green Human Resource Management.

Tujuan dari analisis bibliometrik ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis kemajuan penelitian komprehensif yang dilakukan di bidang Green Human Resource Management dari tahun 2013 hingga 2023. Analisis bibliometrik GHRM lainnya dilakukan untuk mengevaluasi dan mengukur berbagai aspek praktik Green Human Resource Management dan membantu pemahaman studi Green Human Resource Management. Analisis ini bertujuan untuk menyoroti pekerjaan yang dilakukan di bidang Green Human Resource Management dan memberikan gambaran bergambar kepada pembaca untuk memahami efektivitas Green Human Resource Management di berbagai organisasi.

Analisis bibliometrik Green Human Resource Management berbasis platform Scopus dilakukan untuk menganalisis volume, tren peningkatan, distribusi di seluruh dunia, jurnal utama, penulis pionir,

negara yang mendominasi, dan sektor yang mendominasi di Green Human Resource Management. Analisis ini mengkaji 587 dokumen dari databes scopus. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis volume, tren peningkatan, distribusi di seluruh dunia, jurnal utama, penulis pionir, negara yang mendominasi, dan sektor yang mendominasi di Green Human Resource Management.

Kesimpulannya, analisis bibliometrik tren penelitian di Green Human Resource Management memberikan wawasan mengenai keadaan penelitian di Green Human Resource Management saat ini dan dapat membantu peneliti mengidentifikasi kesenjangan penelitian dan peluang untuk penelitian di masa depan. Analisis tersebut juga menyoroti pentingnya Green Human Resource Management dalam mendorong pembangunan berkelanjutan dan meningkatkan kinerja organisasi. Penyelarasan praktik pengelolaan sumber daya manusia dengan kebijakan ramah lingkungan suatu organisasi dapat menciptakan dampak positif terhadap lingkungan dan masyarakat, serta meningkatkan reputasi dan kinerja keuangan organisasi.

## B. Rumusan Masalah

Dengan merujuk kepada konteks masalah dan area penelitian yang telah diuraikan, rumusan masalah dapat dirinci sebagai berikut:

1. Seberapa besar penelitian tentang *Green Human Resource Management* dikembangkan dalam sepuluh tahun terakhir menggunakan basis data scopus?
2. Bagaimana data visualisasi menggambarkan *Green Human Resource Management* dari tahun 2013 hingga 2023?
3. Siapakah penulis terkemuka di bidang ini??

## C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sebagai berikut untuk menjawab rumusan masalah di atas.

1. Untuk mengkaji Seberapa besar penelitian tentang *Green Human Resource Management* dikembangkan dalam sepuluh tahun terakhir menggunakan basis data scopus?
2. Untuk menggambarkan visualisai *Green Human Resource Management* dari tahun 2013 hingga 2023.
3. Untuk mengidentipikasi penulis terkemuka di bidang ini?

## D. Manfaat Penelitian

1. Kontribusi bagi Organisasi

Hasil penelitian ini akan memberikan wawasan berharga kepada organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang *Green Human Resource*

*Management* serta dapat mengambil tindakan yang lebih tepat dalam pengembangan dan pelatihan karyawan.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Penelitian ini akan memberikan dasar untuk pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif. Hasilnya dapat digunakan untuk merancang program pelatihan yang lebih terfokus dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia.

3. Kontribusi bagi Penelitian Selanjutnya

Temuan dari penelitian ini juga dapat menjadi landasan untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang ini, membuka peluang untuk pengembangan teori dan praktik yang lebih lanjut.