

202210160311054
Muhammad Farhan Hafidzi
Prodi Manajemen

**PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* (GHRM),
KONFLIK KERJA, DAN KEMAMPUAN KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT NIPPON INDOSARI CORPINDO.TBK
CABANG PASURUAN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Muhammad Farhan Hafidzi

202210160311054

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

" PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* (GHRM), KONFLIK KERJA, DAN KEMAMPUAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT NIPPON INDOSARI CORPINDO TBK CABANG PASURUAN"

Oleh:
Muhammad Farhan Hafidzi,
202210160311054

Malang, 8 April 2026

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I



Rizky Febriani, Dr., M.M.

Pembimbing II



Sandra Irawati, Dra., MM



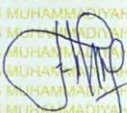
LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (GHRM),
KONFLIK KERJA, DAN KEMAMPUAN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT NIPPON INDOSARI CORPINDO, TBK
CABANG PASURUAN**

Oleh :
Muhammad Farhan Hafidzi
202210160311054

Diterima dan disetujui
pada tanggal 06 Juni 2026

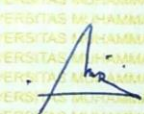
Pembimbing I,

Dr. Rizki Febriani, S.E., M.M.

Pembimbing II,

Dra. Sandra Irawati, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

M. Sri Wahyudi S, S.E., M.E., Ph.D.

Ketua Program Studi,

Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.



CS
Berdasarkan dengan CamScanner

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (GHRM),
KONFLIK KERJA, DAN KEMAMPUAN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT NIPPON INDOSARI CORPINDO. TBK
CABANG PASURUAN**

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Muhammad Farhan Hafidzi
NIM : 202210160311054
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 06 Juni 2026 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dr. Rizki Febriani, S.E., M.M.
Pembimbing II : Dra. Sandra Irawati, M.M.
Penguji I : Dr. Aniek Rumijati, M.M.
Penguji II : Kenny Roz, S.Kom., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Ketua Program Studi,

M. Sri Wahyudi S, S.E., M.E., Ph.D. Dr. R. Iqbal Robbie S.E., M.M.






CS Dipindai dengan CamScanner

PERNYATAAN ORISINALITAS

PERNYATAAN ORSINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Muhammad Farhan Hafidzi

NIM : 202210160311054

Program Studi : Manajemen

E-mail : farhanmfh15@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar dan hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatas namakan saya serta, bukan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan, dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar Pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebesar-besarnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 27 April 2026
Yang Membuat Pernyataan,



Muhammad Farhan Hafidzi

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (GHRM), WORK CONFLICTS, AND EMPLOYEE ABILITIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT NIPPON INDOSARI CORPINDO TBK PASURUAN BRANCH

This study aims to analyze the effect of Green Human Resource Management (GHRM), work conflict, and employee ability on employee performance, as well as to identify the most dominant variable at PT Nippon Indosari Corpindo Tbk, Pasuruan Branch. This research employs an explanatory design using a quantitative approach. The sampling technique employed was proportionate random sampling, resulting in a sample of 252 employees selected from a total population of 675 employees. The number of respondents from each division was adjusted proportionally to ensure representative data across all divisions at PT Nippon Indosari Corpindo Tbk. Data were collected through questionnaires distributed directly to employees using a five-point Likert scale. The data analysis method used in this study includes multiple linear regression and t-test analysis with SPSS as the analytical tool version 27.0. The results indicate that Green Human Resource Management (GHRM) and employee capability have a positive and significant effect on employee performance, while work conflict has a negative and significant effect on employee performance. Furthermore, Green Human Resource Management (GHRM) was found to be the most dominant variable influencing employee performance.

Keywords: *Green Human Resource Management (GHRM), Work Conflict, Employee Ability, Employee Performance*

ABSTRAK

PENGARUH *GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* (GHRM), KONFLIK KERJA, DAN KEMAMPUAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT NIPPON INDOSARI CORPINDO TBK CABANG PASURUAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM), konflik kerja, dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan serta mengetahui variabel yang paling dominan pada PT Nippon Indosari Corpindo Tbk Cabang Pasuruan. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik random proportionate sampling, sehingga seluruh karyawan yang berjumlah 252 orang dari 675 karyawan dengan jumlah yang disesuaikan pada tiap divisi untuk menghasilkan data yang representatif pada tiap divisi di PT Nippon Indosari Corpindo Tbk. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan dengan menggunakan skala Likert 1–5. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan uji t dengan alat bantu analisis SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* (GHRM) dan kemampuan karyawan berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Green Human Resource Management* (GHRM).

Kata kunci: Green Human Resource Management (GHRM), Konflik Kerja, Kemampuan Karyawan, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak akan berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr, H. Nazarudin Malik, SE., M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Dr, Idah Zuhro, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. R .Iqbal Robbie S.E.,M.M Selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dr. Rizki Febriani S.E., MM dan Dra Sandra Irawati, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing, meluangkan waktunya serta memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
5. Dr. Nurul Asfiah, MM selaku dosen wali Manajemen Kelas A tahun angkatan 2022.
6. Kepada Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat selama perkuliahan hingga akhir penyusunan skripsi ini.
7. Ayahanda Alm. Misri, SH terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis. Hingga akhir hayat, beliau terus berjuang mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai Sarjana.
8. Ibunda saya tercinta Nur faricha Hanida, yang tidak henti hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi serta Do'a hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai Sarjana.

9. Kepada kakak saya tercinta dan kakak ipar saya, Alfya Afifa At Thakhira dan Edwin Apriliansyah, terima kasih semangat, doa dan dukungan kepada penulis.
10. Dr Lilik S. Umroh dan Sudarwanto, S.Sos, tante dan om yang banyak memberikan dukungan moral dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini dengan baik.
11. Terima kasih kepada Muhammad Sandy Ali Yafie dan Alm. Muhammad Sandy Faruq Alwan, sepupu terbaik yang selalu memberi dukungan ketika penulis merasa jenuh dan lelah dengan proses pendidikan yang dilalui
12. Cakrawangsa Bramantyo Syafiq dan Muhammad Sandy Xavier Alano ponakan saya yang paling lucu dan menggemaskan, terimakasih telah menjadi opsi semangat penulis untuk terus tersenyum dan tertawa. Semoga menjadi anak yang Sholeh kepada kedua orang tuanya dan sukses dimasa yang mendatang
13. Kepada Mas Yusuf, terima kasih banyak atas bimbingan dan semangat untuk penulis. Semoga Allah memberikan balasan terbaik untuk mas yusuf.
14. Kepada Tante Luluk dan seluruh keluarga besar yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, terima kasih atas dukungan dan doa kepada penulis.
15. Seluruh pegawai PT Nippon Indosari Corpindo Cabang Pasuruan yang telah bersedia menjadi responden dan bahan penelitian.
16. Terima Kasih kepada sahabat terbaik mas dr Reza atau encep, mas Septiyan, mas Defri, mas Fajar hero, dan mas Hamim. Terima kasih atas segala bentuk dukungan, semangat, motivasi, canda tawa, dan tangis air mata yang kita lalui bersama sama dalam menempuh pendidikan di Sarjana.
17. Terima kasih kepada seseorang yang pernah menemani saya. Terima kasih atas patah hati terhebat yang dialami selama proses penyusunan skripsi, yang kini menjadi pengingat bagi saya untuk membuktikan bahwa anda akan menjadi alasan saya untuk terus berubah menjadi lebih baik. Terima kasih menjadi bagian yang menyenangkan sekaligus menyakitkan dalam proses pendewasaan penulis. Sampai bertemu di takdir terbaik yang ditentukan Allah Swt.

18. Terima Kasih Teman-Teman satu bimbingan skripsi penulis yang saling mendukung dan mendoakan memberikan semangat serta arahan dari berbagai pihak.

Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang terlibat dalam proses penyusunan skripsi ini, hanya doa dan ucapan terima kasih yang dapat penulis sampaikan



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.	1
1.2 Rumusan Masalah.	8
1.3 Tujuan Penelitian.	8
1.4 Manfaat Penelitian.	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori (Teori Pendukung).....	11
2.2 Kerangka Berpikir.	29
2.3 Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Jenis Penelitian	34
3.2 Lokasi Penelitian	34
3.3 Populasi	34
3.4 Sampel	35
3.5 Definisi Operasional Variabel	38
3.6 Sumber Data	40
3.6.1 Data Primer.	40
3.6.2 Data Sekunder.	41
3.7 Teknik Pengumpulan Data.	41
3.8 Teknik Pengukuran Variabel.	42

3.9 Uji Instrumen	43
3.9.1 Uji Validitas.	43
3.9.2 Uji Reliabilitas	44
3.10 Uji Asumsi Klasik	45
3.10.1 Uji Normalitas.	45
3.10.2 Uji Multikolinearitas.	45
3.10.3 Uji Heteroskedastisitas.	46
3.11 Analisis Data.	46
3.11.1 Rentang Skala.	47
3.11.2 Regresi Linier Berganda.	48
3.12 Uji Hipotesis.	49
3.12.1 Uji T	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Hasil Penelitian	54
4.1.1 Gambaran Umum Penelitian	54
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	56
4.1.3 Struktur organisasi	56
4.2 Karakteristik Responden	57
4.2.1 Jenis kelamin.....	57
4.2.2 Usia	58
4.2.3 Lama bekerja	58
4.2.4 Jabatan	59
4.3 Hasil Uji Instrumen	60
4.3.1 Uji validitas.....	60
4.3.2 Uji Reliabilitas	61
4.4 Hasil Analis Data	62
4.4.1 Rentang Skala.....	62
4.4.2 Uji Asumsi Klasik	71
4.4.3 Uji Regresi Linear Berganda	73
4.4.4 Uji Hipotesis	74

4.5 Pembahasan Hasil Analisis Data	76
4.5.1 Kondisi variabel GHRM, Konflik Kerja, kemampuan karyawan dan kinerja karyawan di PT Nippon Indosari Corpindo Tbk	76
4.5.2 Pengaruh <i>Green Human Resource Management</i> terhadap Kinerja Karyawan	77
4.5.3 Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan	78
4.5.4 Pengaruh Kemampuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	79
4.5.5 Variabel Independen yang mendominasi terhadap kinerja karyawan	80
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	82
5.1 Simpulan.....	82
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	91

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Populasi Data Penelitian	35
Tabel 3.2 Sampel Penelitian	37
Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel	38
Tabel 3.4 Pilihan Jawaban Kuesioner	42
Tabel 3.5 Rentang Skala Variabel	48
Tabel 3.6 Hipotesis Penelitian	49
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	59
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen.	60
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.7 Deskripsi responden Green Human Resource Management	63
Tabel 4.8 Deskripsi responden Konflik Kerja	65
Tabel 4.9 Deskripsi responden Kemampuan Karyawan	67
Tabel 4.10 Deskripsi responden Kinerja Karyawan	69
Tabel 4.11 Uji normalitas	71
Tabel 4. 11 Uji Multikolinearitas	72
Tabel 4.12 Uji Heterokedasitas	73
Tabel 4.13. Uji B	73
Tabel 4. 14 R-Square (R^2)	74
Tabel 4. 15 Uji Hipotesis	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Penelitian.	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pt Nippon Indosari Corpindo Pasuruan Tbk	56
Gambar 4.2 Plot Normalitas	71



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran. 1 Kuesioner Penelitian	91
Lampiran. 2 Tabulasi 175 responden Keteeangan	96
Lampiran 3 Uji Instrumen	120
Lampiran. 4 Hasil Asumsi Klasik	121
Lampiran. 5 Uji Regresi Linear Berganda	122
Lampiran. 6 Uji Hipotesis	123
Lampiran. 7 Plagiasi	124



DAFTAR PUSTAKA

1. Manajemen P, Hj Nuraeni GaniMM D. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2021.
2. Suryani S, Rindaningsih I, Hidayatulloh. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains. 2023 Oct 30;2(3):363–70.
3. Chatra A. Pengembangan Industri Olahan Makanan Kota Sungai Penuh Provinsi Jambi. Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management. 2021 Dec 30;1(3):443–52.
4. Muhammad Syakib Asqalani Rifai MMPar. Industri Pelayanan Food and Beverage. 2022;
5. Leonardo A, Budiono K, Oskar V, Irene N, Sitorus B. Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Penjualan Food and Baverage Business. 2021;2(1).
6. Bima Arviansyah1 SDS 2. Pengaruh Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan (GHRM) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 2025;
7. Ahya Nurdin, Dety Mulyanti. Fungsi Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Keterampilan Kinerja Karyawan Di Perusahaan. Transformasi: Journal of Economics and Business Management. 2023 May 17;2(2):85–92.
8. Penulis T, Ruth Silaen N, Chairunnisah R, Rizki Sari Elida Mahriani M, Tanjung R, Triwardhani D, et al. Kinerja Karyawan [Internet]. 2021. Available from: www.penerbitwidina.com
9. Setyo Widodo D, Yandi A, Author C. Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). 2022; Available from: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
10. Yosia Siringo Ringo R, Buana Perjuangan Karawang U, Studi Manajemen P, Ekonomi dan Bisnis F, Karawang U. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nippon Indosari Corpindo,TBK. Jurnal Sains Student Research [Internet]. 2024;2(4):1070–9. Available from: <https://doi.org/10.61722/jssr.v2i4.2094>
11. Wartono T. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). 2022.
12. Sitorus RS. Keterampilan dan GHRM: Dampaknya terhadap Keterlibatan Karyawan dan Kinerja [Internet]. Vol. 01. 2022. Available from: <https://journal.uui.ac.id/selma/index>

13. Ali FS, Utami W, Santoso WD, Nugraha RA, Wahyu I, Jurusan P, et al. Green Human Resource Management dalam Mendukung Kinerja Karyawan. 2024.
14. Afriyeni A, Tinggi Ilmu Ekonomi KBP S. Penerapan Green Industri dan Green Human Resource Management Terhadap Kinerja Karyawan Implementation Of Green Industri and Green Human Resource Management of Employee Performance. Vol. 7. 2022.
15. Nyoman N, Dewi A, Pariwisata AJ. Implementasi Green Human Resources Management dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di The Patra Bali Resort and Villas. 2024.
16. Kurniawati Indra Kusdianto O, Mustafa Muhani P. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT PLN (Persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara. 2020.
17. Samsudin A, Prabowo B, Meisa D, Asfadela P, Selvina M, Fajar T, et al. As-Syirkah: Islamic Economics & Finacial Journal Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 2019;
18. 1Ina Namora; 2Windy; 3Sharon; 4 Stephani. Pengaruh Disiplin, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Usaha Nirwana. 2020;
19. At'taib A, Kusuma KA. Dampak Budaya Organisasi, Konflik Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Frontiers in Research Journal. 2023.
20. Widiyasari E, Padmantyo S. Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Yupi Indo Jelly Gum Karanganyar. 2020;7(2):2023.
21. 330-Article Text-1651-2-10-20211220.
22. Anak Agung Istri Laksmi Widyandari¹ GBSPPAER. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. BPR Santi Pala. 2022;
23. Nabila N, Efrianti K, Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari U. PENINGKATAN KUALITAS DAN KINERJA KARYAWAN BIDANG PRODUKSI PADA CV.MANDIRI SEJAHTERA BANUA BANJARBARU (IMPROVING THE QUALITY AND PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE PRODUCTION FIELD IN CV.MANDIRI SEJAHTERA BANUA BANJARBARU). SERVQUAL: Jurnal Ilmu Manajemen [Internet]. 2025;3(1). Available from: <https://ejournal.anugerahdutaperdana.com/index.php/adp>
24. Dwi SM, Arsana B, Suardhika IN, Agus P, Rismawan E. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Imbalan Terhadap Kinerja Karyawan. 2022;2023.

25. Arviansyah B, Saraswati SD. Pengaruh Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan (GHRM) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 2025;14(01):162–9.
26. Setyo Widodo D, Yandi A, Author C. Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). 2022; Available from: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
27. Mulyadi A, Pancasasti R. Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. Technomedia Journal. 2021 Dec 4;7(1):11–21.
28. Robbins SP, Judge TA. Organizational behavior. 17th ed. Harlow: Pearson; 2017.
29. Wulandari N, Ferdian F AA. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food and Beverage Departement di Holiday Inn Resort Batam. JURNAL KAJIAN PARIWISATA DAN BISNIS PERHOTELAN. 2021;
30. Lestary L, Chaniago H. engaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi. 2018;
31. Nugraha, A., & Tjahjawati SS. pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi. 2018;
32. Jurnal J, Mea I, Karyawan PK, Dan K, Terhadap M, Karyawan K, et al. JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi). 2023;7(2):1245–57.
33. Syariah JE, Bangsa P, Ambarwati A, Wahyuni D, Dewi AJ, Kuswara W et al. Green Human Resources Management in Industrial Companies on Sustainable. Business: Conceptual Approach. 2022;
34. Safitri VC, Safitri ZI, Emilisa N TU. . Pengaruh Green Innovation, Top Management Support, Green Human Resource Management, Green Intellectual Capital Terhadap Environmental Performance pada Karyawan Hokben Jakarta Barat. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 2021;
35. Hosain S, Rahman S, Sajjad Hosain M, Sadiqur Rahman M. Green Human Resource Management: A Theoretical Overview. 2016;18:54–9. Available from: <https://ssrn.com/abstract=2799537>Electroniccopyavailableat:<http://ssrn.com/abstract=2799537>www.iosrjournals.org
36. Chania PPR. The Effect Of Work Conflict And Work Environment On Employee Work Productivity At PT Bintaro Makan Kopi Tangerang Selatan. 2025;
37. Susilo Y WW. PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis. 2020;

38. Rizky P, Mochammad A, Musadieg A RI. PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 2024;
39. Hidayat A, Pramadewi A, Rifki A. Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. 2019;14:21–9.
40. Krisnawati S, Lestari YT. Stres kerja dan konflik kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. 2018;3:285–92.
41. 1Ina Namora; 2Windy; 3Sharon; 4 Stephani. Pengaruh Disiplin, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Usaha Nirwana. 2020;
42. Riana D, Yunda Agatha Manajemen V, Adi Unggul Bhirawa Jawa Tengah S. PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN KANTONG PLASTIK KERIS SURAKARTA. Vol. 3. 2016.
43. Louida G, Pattinama L LP. KONFLIK KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA DI KOTA AMBON. 2022;
44. Suhartini Y. PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN DAN KEMAMPUAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen. 2020;660–73.
45. Rindy K, Mochammad A, Mukzam D RI. PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)]. 2020;
46. Graha AN. PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KEMAMPUAN KARYAWAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Gatra Mapan Malang). jurnal ekonomi modernasi. 2023;
47. Widyardari LIAA, Parwita SBG RE. PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR SANTI PALA. VALUES. 2022;3(2016):79–85.
48. Wijonarko G WA. PERANGREENHUMANRESOURCEMANAGEMENT(GHRM) DANKEPUASANKERJADALAMMEMPENGARUHIKINERJA KARYAWANDIMASAPANDEMICCOVID-19. 2023;

49. Kusdianto I MPM. PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT PLN (Persero) RAYON MASAMBA KABUPATEN LUWU UTARA. E-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia UMP. 2020;
50. Widiyasari E PS. PENGARUHKEMAMPUANKARYAWAN,KOMPETENSIDAN MOTIVASITERHADAPKINERJAKARYAWANDIPT.YUPI INDOJELLYGUMKARANGANYAR. Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi & Akuntansi (MEA). 2023;
51. Djollong AF. Tehnik pelaksanaan penelitian kuantitatif. 2014;II(September):86–100.
52. Hermina D, Huda N. Memahami Populasi dan Sampel : Pilar Utama dalam Penelitian Kuantitatif. 2024;5(12):5937–48.
53. Nurani AT, Setiawan A, Susanto B, Salatiga D, Tengah J. Perbandingan Kinerja Regresi Decision Tre e dan Regresi Linear Berganda untuk Prediksi BMI pada Dataset Asthma. 2023;6(1):34–43.
54. Saseta R. Keterampilan dan GHRM : Dampaknya terhadap Keterlibatan Karyawan dan Kinerja. 2022;01(05):183–202.
55. Wijonarko G WA. DAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19. JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi). 2023;7(1):458–71.
56. Siregar YS, Darwis M, Baroroh R, Andriyani W. Peningkatan Minat Belajar Peserta Didik dengan Menggunakan Media Pembelajaran yang Menarik pada Masa Pandemi Covid 19 di SD Swasta HKBP 1 Padang Sidempuan. 2022;(2):69–75.
57. Jabnabillah F, Aswin A FM. Efektivitas Situs Web Pemerintah Sebagai Sumber Data Sekunder Bahan Ajar Perkuliahan Statistika. Sustainable.
58. Sarwono J, Pengertian DDAN. PENGERTIAN DASAR STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM). :173–82.
59. Arviansyah B, Saraswati SD. Pengaruh sumber daya manusia ramah lingkungan (GHRM) terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja sebagai variabel intervening. Jurnal Maneksi (Management Ekonomi dan Akuntansi). 2025;14(1):162–9. <https://doi.org/10.31959/jm.v14i1.2783>
60. Prijambodo G, Rosyid AA. Optimization of Green Human Resource Management and Green Transformational Leadership on Employee Performance through Green Innovation as an Intervening Variable. Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen. 2025;15(2) <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i4.1739>

61. Nugraha A, Putra KD. Pengaruh Green Human Resource Management, Komitmen Karyawan, dan Perilaku Ramah Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*. 2024;8(4):xx–xx. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i4.1739>
62. Yanti AE, Anismadiyah V. Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*. 2024;1(1):380–388. doi:10.70451/cakrawala.v1i1.397
63. Safitri Y, Rudiatno R. Pengaruh komunikasi dan konflik internal terhadap kinerja karyawan PT Industrial Robotic Automation Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Sosial*. 2024;1(4):115–122.
64. Hidayat A, Pramadewi A, Rifki A. Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *Sorot*. 2019;14(2):21–29. doi:10.31258/sorot.14.2.21-29
65. Wuwungan MBA, Nelwan OS, Uhing Y. Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 2020;8(1):75–84. doi:10.35794/emba.8.1.2020.27348.
66. Rizki A. Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI Logistik. **Jurnal Riset Manajemen (JURMA)**. 2023;1(4):278–290. doi:10.54066/jurma.v1i4.1053.
67. Aswari MR, Hidayati T, Maria S. Pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*. 2018;3(2):1310. doi:10.29264/jimm.v3i2.1310.
68. Hakim AR, Rumijati A, Febriani R. The effect of workload and self-efficacy on employee performance during the Covid-19 pandemic. **Jurnal Bisnis dan Manajemen**. 2022;9(2):171–183. doi:10.26905/jbm.v9i2.8503
69. Mangkunegara AAAP. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya; 2017.
70. Hasibuan MSP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara; 2019.
71. Iftikar T, Hussain S, Malik MI, Hyder S, Kaleem M, Saqib A. Green human resource management and pro-environmental behaviour nexus with the lens of AMO theory. *Cogent Business & Management*. 2022;9(1):2124603. doi:10.1080/23311975.2022.2124603.
72. Gary Dessler. *Human Resource Management*. 16th ed. Harlow: Pearson; 2020.
73. Stephen P. Robbins, Judge TA. *Organizational Behavior*. 17th ed. Harlow: Pearson Education Limited; 2017.
74. John Purcell, Kinnie N, Hutchinson S, Rayton B, Swart J. *People Management and Performance*. London: Routledge; 2003

202210160311054
Muhammad Farhan Hafidzi
Prodi Manajemen

		Lembaga Informasi dan Publikasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang Tanda Terima Cek Plagiasi
Tanggal : 8/5/2026		
Kode	:	2955715480
Nama	:	Muhammad Farhan Hafidzi
NIM	:	202210160311054
Prodi	:	Manajemen
Judul Penelitian	:	Pengaruh Green Human Resource Management (GHRM), Konflik Kerja, dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Nippon Indosari Corpindo.Tbk Cabang Pasuruan
Persentase Plagiasi	:	2%
Keterangan	:	LULUS
		Kepala LIP  Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M

