

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.

Sumber daya manusia merupakan peran kunci dalam memastikan perjalanan sebuah organisasi dalam mencapai kesuksesannya. Beberapa dekade terakhir, banyaknya perhatian terhadap isu-isu lingkungan telah mendorong perusahaan untuk mengadopsi praktik-praktik berkelanjutan di berbagai aspek operasionalnya, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia (1). Sumber daya manusia mencakup seluruh potensi yang dimiliki karyawan, seperti pengetahuan, keterampilan, dan motivasi yang digunakan untuk menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Menurut Suryani, sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling berharga karena mereka berfungsi sebagai operator, pengelola, produsen, dan perancang semua sistem suatu organisasi(2).

Menurut Muhammad Syakib, hal ini dibuktikan dengan adanya peningkatan perusahaan-perusahaan yang bergerak atau muncul dalam bidang food and baverage serta menyasar kota-kota besar seperti ini industri atau perusahaan yang bergerak di bidang makanan sangatlah mudah untuk dijumpai terutama pada kota-kota besar seperti Bekasi, Tangerang, Semarang, Medan, Makassar, Surabaya, dan Gresik. Menurut Leonardo, terdapat berbagai perusahaan pengolahan makanan dan minuman berskala nasional maupun internasional (5). Pesatnya perkembangan dan berubahnya keinginan pasar seiring berjalannya waktu menuntut perusahaan untuk dapat mempertahankan eksistensinya, perusahaan harus mampu beradaptasi dengan

perubahan pasar dan meningkatkan daya saing melalui inovasi produk, peningkatan kualitas pelayanan, serta efisiensi operasional. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat sumber daya manusia, menjaga kepuasan pelanggan, dan memanfaatkan teknologi agar tetap relevan dan kompetitif di tengah persaingan yang terus berkembang.

Salah satu perusahaan yang saat ini bergerak pada industri makanan dengan produk andalan utamanya yaitu roti dengan merek dagang “Sari Roti” adalah PT Nippon Indosari Corpindo, Tbk (Perseroan). Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1995 dengan pabrik pertamanya berada di kawasan industri Jababeka, Cikarang. Berbagai inovasi yang dilakukan oleh perusahaan dan komitmen dalam menjaga kualitas produk, membuat PT Nippon Indosari Corpindo menjadi pemimpin pasar dalam industri roti di Indonesia. Untuk memenuhi permintaan konsumen, perusahaan mendirikan pabrik baru di Pasuruan pada tahun 2005. Pengembangan yang dilakukan perusahaan serta upaya untuk terus menjadi pemimpin pasar membuat perusahaan harus memperhatikan faktor penting tersebut adalah menjaga kinerja karyawan tetap dalam kondisi maksimal.

Terdapat berbagai faktor penting yang dapat mendukung keberhasilan perusahaan PT Nippon Indosari Corpindo, Tbk dalam mempertahankan eksistensinya, salah satunya terletak pada kualitas sumber daya manusianya. Menurut Ahya, keterampilan keahlian karyawan dalam mengerjakan tugas yang bersifat fisik maupun mental, yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman. Penempatan sumber daya manusia sesuai dengan keahliannya sangat penting dalam menjamin perusahaan mampu memenuhi harapan dan mencapai tujuannya (7)

Perusahaan selain harus memperhatikan keahlian yang dimiliki oleh karyawan mereka, juga harus memperhatikan kinerja dalam menjalankan tugas mereka. (8). Menurut Setyo Widodo, kinerja mencerminkan seberapa efektif dan efisien seorang karyawan dalam berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perlu memperhatikan faktor kecakapan, pengalaman, rasa tanggung jawab, kesungguhan dan waktu yang merupakan faktor penentu dari kinerja karyawan (9).

Sebagai pemimpin pasar dalam industri makanan, khususnya roti modern dengan merek dagang terkenal Sari Roti, PT Nippon Indosari Corpindo Tbk memiliki peran penting dalam menjaga citra positif perusahaan. Untuk mempertahankannya, perusahaan harus memastikan produk rotinya tetap berkualitas, higienis, bergizi, dan tahan lama, sehingga menjadi acuan bagi produsen roti lainnya. Perusahaan juga terus melakukan inovasi dengan menghadirkan berbagai varian rasa dan jenis roti agar sesuai dengan selera konsumen. Selain itu, perluasan jaringan distribusi dilakukan agar produk Sari Roti mudah ditemukan di seluruh Indonesia, baik di pasar modern maupun tradisional. Komitmen terhadap kualitas dan keamanan pangan menjadi dasar dalam menjaga kepercayaan pelanggan.

Menurut Y, perluasan usaha yang dilakukan oleh PT Nippon Indosari Corpindo Tbk menimbulkan tingginya tuntutan terhadap perusahaan membuat karyawan menghadapi tekanan kerja, seperti beban waktu, tugas administratif, dan ekspektasi tinggi dari berbagai pihak (10). Menurut Wartono, hal ini berpotensi menimbulkan stres dan kelelahan kerja, yang

dapat berakibat menurunkan semangat, dedikasi, serta antusiasme mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang mendukung, adanya konflik, dan ketidakmampuan karyawan dalam menyesuaikan diri juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja mereka (11).

Menurut R, karyawan bagian human resource, besarnya tekanan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan dapat mempengaruhi kinerja pada perusahaan. Untuk mempelajari hal tersebut, diperlukannya pendekatan untuk mengetahui kebutuhan psikologis dan motivasi karyawan agar dapat menjaga dan mengembangkan kinerja mereka. Menurut Bima Arviansyah, Green human resources management merupakan pendekatan dalam mempromosikan keberlanjutan lingkungan organisasi atau perusahaan (6). Menurut Ali, Penerapan green industry dapat mempengaruhi motivasi karyawan dengan memenuhi kebutuhan psikologis mereka terkait pekerjaan yang memiliki dampak positif terhadap lingkungan ini dapat sehingga meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja karyawan, tidak hanya itu konflik kerja dan kemampuan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan (13).

M.S karyawan di bagian General Affairs mengatakan bahwa, penerapan Green Human Resource Management di PT Nippon Indosari Corpindo Pasuruan masih kurang optimal dikarenakan kurangnya pelatihan berbasis lingkungan dan aplikatif. Menurut Nyoman, green human resource management membantu membangun kesadaran kinerja karyawan melalui seleksi dan pelatihan yang menanamkan nilai-nilai ramah lingkungan (15). Kesadaran membangun lingkungan hijau dan tidak terlalu membahas mengenai kinerja karyawan.

Menurut M, karyawan bagian produksi, konflik kerja yang terjadi dalam pabrik didominasi adanya kesalah pahaman komunikasi diantara karyawan di berbagai divisi. Menurut Samsudin, konflik kerja dapat terjadi apabila terjadi ketidaksesuaian perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi yang berbeda. Konflik kerja pada karyawan apabila jika tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak buruk dan dapat menimbulkan hal yang negatif.

Menurut Samsudin, konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya Konflik kerja yang terjadi dalam organisasi dapat menghambat komunikasi, kerja sama, dan efektivitas kerja karyawan sehingga berpotensi menurunkan kinerja (18). Menurut Namora, konflik kerja dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja karyawan. (19). Penelitian ini hanya membahas bagaimana pengaruh Konflik Kerja terhadap kinerja karyawan, tanpa menggunakan dua variabel green human resource management dan kemampuan karyawan..

Menurut S, karyawan pada bagian human resources, kemampuan karyawan merupakan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas di tempat kerja dan di pabrik ini masih kurang optimalnya pelatihan yang bersifat berkelanjutan guna untuk mendukung kompetensi karyawan. Munculnya kemampuan karyawan, motivasi dan kesempatan untuk berpartisipasi terletak pada perspektif psikologi industri, yang mengatakan bahwa kinerja didasarkan pada motivasi karyawan dan kemampuan karyawan untuk melakukan apa yang mereka bisa. Menurut Gugus, kemampuan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kemampuan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat (21).

Penelitian dari Agung menyatakan bahwa, kemampuan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (22). Dampak penting kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan ini memungkinkan adanya peningkatan kemampuan karyawan sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan salah satunya adalah PT Nippon Indosari Corpindo.Tbk (7). Penelitian ini hanya membahas variabel kemampuan karyawan berpengaruh dalam kinerja karyawan, dan tidak membahas mengenai penerapan green human resource management dan Konflik Kerja pada kinerja karyawan.

Menurut Nabila, kualitas kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan (23). Peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada kualitas produk yang lebih terjaga dan mampu bersaing di pasar. Namun keadaan di lapangan menurut M karyawan pada lini produksi, pada aspek kuantitas produksi roti, kinerja karyawan masih belum optimal karena jumlah output belum mencapai target akibat keterbatasan kemampuan dalam mengoperasikan mesin serta bekerja secara cepat dan tepat. Menurut Dwi, peningkatan kualitas produk tidak hanya bergantung pada jumlah output, tetapi juga pada kemampuan karyawan untuk menjaga ketelitian, ketepatan, dan konsistensi selama proses produksi berlangsung semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya (24). Menurut Yati Suharti, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kemampuan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat (25).

Perilaku peningkatan kinerja karyawan yang terjadi di PT Nippon Indosari Corpindo Tbk. Menurut Setyo, kinerja karyawan tidak hanya terletak pada peningkatan kemampuan individu, tetapi terletak juga bagaimana perusahaan menciptakan lingkungan dan sistem kerja yang mendukung karyawan. Segala sesuatu yang positif dan tantangannya memiliki pengaruh pada semangat, produktivitas, dan kepuasan kerja. Menurut Mulyadi, kinerja karyawan yang teratur dan produktif, serta adanya peluang belajar dan pertumbuhan karier, dapat menciptakan suasana perusahaan yang positif yang dapat membantu menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kebanggaan terhadap pekerjaan, serta menciptakan perasaan dihargai bagi karyawan, yang mengakibatkan karyawan lebih termotivasi dan loyal karena mereka melihat masa depan di dalam perusahaan, bukan di luar (27).

Kemampuan karyawan berperan besar dalam menentukan keberhasilan penerapan green human resource management dan pengelolaan konflik. Karyawan yang terampil dan adaptif akan lebih mudah mengikuti standar green human resource management serta menangani tekanan kerja. Bagi karyawan baru, tantangan kurva pembelajaran dapat diatasi dengan pelatihan yang tepat dan dukungan dari rekan kerja juga dari pihak manajemen. Ketika perusahaan memberi ruang bagi karyawan untuk belajar dan berkembang, mereka akan lebih siap menghadapi tantangan dan menunjukkan kinerja terbaiknya.

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan di atas menjadi alasan peneliti untuk mengambil penelitian dengan judul “Pengaruh Green Human Resource Management (GHRM), Konflik Kerja, dan Kemampuan Karyawan

Terhadap Kinerja Karyawan di PT Nippon Indosari Corpindo.Tbk Cabang Pasuruan” dengan harapan peneitian ini dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan dan industri di bidang makanan..

1.2 Rumusan Masalah.

1. Bagaimana *Green Human Resource Management* (GHRM), Konflik Kerja, Kemampuan Karyawan dan Kinerja Karyawan di PT Nippon Indosari Corpindo. Tbk?
2. Apakah *Green Human Resource Management* (GHRM) berpengaruh pada Kinerja Karyawan?
3. Apakah Konflik Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan?
4. Apakah Kemampuan Karyawan berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan?
5. Diantara variabel *Green Human Resource Management* (GHRM), Konflik Kerja, dan Kemampuan Karyawan. Variabel manakah yang paling berpengaruh pada Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian.

1. Mengetahui tingkat *Green Human Resource Management* (GHRM), Konflik Kerja, Kemampuan Karyawan dan Kinerja Karyawan di PT Nippon Indosari Corpindo, Tbk.
2. Menganalisis pengaruh *Green Human Resource Management* (GHRM) terhadap Kinerja Karyawan di PT Nippon Indosari Corpindo, Tbk.

3. Menganalisis pengaruh Konflik kerja pada Kinerja Karyawan di PT Nippon Indosari Corpindo, Tbk.
4. Menganalisis pengaruh Kemampuan Karyawan pada Kinerja Karyawan di PT Nippon Indosari Corpindo, Tbk.
5. Menganalisis variabel yang paling berpengaruh pada Kinerja Karyawan di antara *Green Human Resource Management* (GHRM), Konflik Kerja, dan Kemampuan Karyawan di PT Nippon Indosari Corpindo, Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian.

1. Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi PT Nippon Indosari Corpindo, Tbk, dalam merumuskan kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan. Temuan ini membantu perusahaan memahami pengaruh *Green Human Resource Management*, Konflik Kerja, dan Kemampuan Karyawan terhadap Kinerja, serta dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas. Bagi manajemen, hasilnya menjadi panduan dalam program pengembangan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Untuk karyawan, penelitian ini memberikan wawasan tentang pengelolaan konflik dan peningkatan kemampuan. Bagi akademisi, hasilnya menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Teoritis

Penelitian ini diharapkan berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait penerapan *Green Human Resource Management* (GHRM), Konflik Kerja,

dan Kemampuan Karyawan dalam mempengaruhi Kinerja. Hasilnya dapat memperkaya literatur dan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di organisasi modern yang berorientasi pada keberlanjutan. Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi bagi peneliti yang ingin mendalami *Green Human Resource Management* dan hubungannya dengan perilaku serta kinerja individu. Dengan demikian, penelitian ini memberikan sumbangan empiris untuk memperkuat teori manajemen dan perilaku organisasi di era bisnis berkelanjutan.

