

SDM HERBORIST SEMARANG: KUNCI SUKSES DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DAN KUALITAS PRODUK HERBAL

Dhea Risky Amelia ^{1*)}
Aisyah Audy Nesia ²
Wilni Asterin ³
Eza Andova ⁴
Yosi Andriani ⁵
Jessica Dwi Amalya ⁶
Sandy Ago ⁷
Muhamad Reza Fahlevi ⁸
Ria Astriyani ⁹
Asma Mario ¹⁰

1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 Universitas IBA, Palembang

Correspondence author : deaaamelia1203@gmail.com *)

Abstrak

Laporan ini mencoba memberikan gambaran peranan Sumber Daya Manusia (SDM) di PT Victoria Care Indonesia Tbk, khususnya pada produk herbal Herborist Semarang, sebagai faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas produk herbal. Dengan menggabungkan pendekatan *Green Human Resource Management* (GHRM) serta praktik pelatihan dan pengembangan karyawan, penelitian ini menganalisis bagaimana sumber daya manusia mendukung inovasi produk, efisiensi operasional dan pemenuhan standar kualitas. Metode yang digunakan observasi dan dokumentasi kegiatan perusahaan. Kegiatan ini memperlihatkan bahwa komitmen terhadap *Green Human Resource Management*, budaya organisasi yang suportif, serta pengembangan kompetensi karyawan secara berkelanjutan mampu mendorong perilaku kerja pro-lingkungan, meningkatkan efisiensi produk, serta memperkuat reputasi produk Herborist. Secara keseluruhan, penguatan strategi sumber daya manusia berbasis *Green Human Resource Management* dan investasi pelatihan menjadi elemen penting bagi keberlanjutan dan daya saing perusahaan di industri herbal.

Kata kunci : *Green Human Resource Management* (GHRM), Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Pengembangan, Herborist Semarang, Inovasi, Kunci Sukses, Daya Saing.

Pendahuluan

Industri kecantikan dan perawatan tubuh di Indonesia terus menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap produk berbasis bahan alami dan perawatan diri. PT Victoria Care Indonesia Tbk (VICI) adalah salah satu pelaku industri tersebut, dengan merek andalan

Herborist. PT Victoria Care Indonesia Tbk memproduksi berbagai produk perawatan tubuh berbasis bahan alam seperti lulur tradisional, minyak zaitun, body butter, sabun dan sebagainya.

PT Victoria Care Indonesia Tbk, sebagai perusahaan manufaktur dengan visi untuk menjadi perusahaan kosmetik dan perlengkapan mandi terbaik di Asia. PT Victoria Care Indonesia Tbk mulai beroperasi pada tahun 2007 dengan pabrik yang berlokasi di kota Semarang, Jawa Tengah dan telah menerima sertifikat cara pembuatan kosmetika yang baik (CKPB) dari BPOM (Badan Pengawas Obat dan Makanan Republik Indonesia atau NADFC).

Pabrik PT Victoria Care Indonesia Tbk, yang berlokasi di Semarang dan telah dilengkapi dengan fasilitas produksi, penelitian & pengembangan (R&D), serta kontrol kualitas (QC), sehingga memastikan bahwa produk yang dihasilkan memenuhi standar mutu dan regulasi yang berlaku. Keberadaan fasilitas ini menunjukkan komitmen perusahaan terhadap kualitas produk, tetapi kualitas tersebut tidak lepas dari peran nyata sumber daya manusia (SDM).

Dalam konteks industri herbal/kosmetik, dinamika beban kerja dan tekanan produksi dapat mempengaruhi produktivitas dan mutu kerja karyawan. Sebagai contoh, pada industri herbal di Madura, sebuah studi menunjukkan bahwa variabel seperti *eustress* (stres positif) dapat meningkatkan kinerja produktif karyawan, sedangkan burnout kerja menurunkan performa. Ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik termasuk pengelolaan beban kerja, motivasi dan kesejahteraan karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga performa karyawan di sektor herbal.

Sementara itu, tren manajemen modern menunjukkan pentingnya praktik manajemen sumber daya manusia yang sadar lingkungan (*Green Human Resource Management*), terutama dalam industri yang memproduksi produk berbasis alam. *Green Human Resource Management* tidak hanya berdampak pada lingkungan dan berkelanjutan perusahaan, tetapi juga dapat meningkatkan keterlibatan (*engagement*) karyawan dan efisiensi operasional.

Dengan pengalaman lebih dari 18 tahun, PT Victoria Care Indonesia Tbk telah diakui sebagai salah satu perusahaan manufaktur produk-produk perawatan rambut, perawatan tubuh dan antiseptik di Indonesia dan telah diperhitungkan secara internasional untuk menciptakan merek terkemuka seperti Herborist dan Miranda.

Divisi internasional adalah divisi PT Victoria Care Indonesia Tbk untuk pasar global. PT Victoria Care Indonesia Tbk telah megekspor sebagian besar produknya ke negara-negara Asia. Tujuan ekspor utama di Asia adalah Jepang, Cina, Korea, Malaysia, Brunei Darussalam, hingga Hong Kong.

Industri produk herbal dan kosmetik di Indonesia menghadapi persaingan tinggi serta tuntutan kualitas produk yang ketat. Untuk perusahaan seperti PT Victoria Care Indonesia Tbk, dengan merek Herborist yang memproduksi produk herbal/kosmetik, aspek kualitas dan produktivitas produksi menjadi sangat krusial. Di samping faktor teknis produksi dan bahan baku, sumber daya manusia (SDM) memainkan peran sentral dalam menjamin konsistensi kualitas, efisiensi proses dan kinerja produksi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (rekrutmen, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, motivasi, lingkungan kerja) menjadi salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan daya saing dan kualitas produk.

Dibalik keberhasilan produk Herborist, terdapat peran penting sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di berbagai lini produksi, penelitian dan pengembangan. sumber daya manusia yang kompeten tidak hanya berpengaruh terhadap kelancaran proses produksi, tetapi juga menjadi faktor penentu kualitas produk herbal yang dihasilkan. Kota Semarang sebagai salah satu lokasi operasional perusahaan memiliki kontribusi signifikan terhadap efektivitas produksi Herborist, sehingga pengelolaan sumber daya manusia di wilayah ini perlu mendapatkan perhatian khusus.

Namun, tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia seperti peningkatan keterampilan, adaptasi terhadap teknologi produksi modern, serta penguatan budaya kerja masih menjadi isu penting yang harus dihadapi. Dengan memahami bagaimana PT Victoria Care Indonesia Tbk mengelola sumber daya manusia Herborist di Semarang, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai strategi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas sekaligus menjaga kualitas produk herbal yang dihasilkan.

Berbagai literatur manajemen menunjukkan bahwa praktik sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan serta motivasi kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja organisasi dan *output* produk. Misalnya, penelitian “Peningkatan Produktivitas Karyawan : Peluang dan Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era *Society 5.0*” menunjukkan bahwa pelatihan adaptif, fleksibilitas kerja, dan pengembangan karyawan merupakan elemen penting untuk meningkatkan produktivitas. Studi lain menekankan pentingnya keterlibatan karyawan (*employee engagement*), komunikasi efektif, pengakuan terhadap prestasi dalam pengambilan keputusan sebagai faktor utama peningkatan produktivitas.

Di sisi lain, aspek lingkungan kerja, disiplin kerja, serta kompensasi yang adil juga terbukti berkontribusi signifikan terhadap produktivitas dan kualitas *output* dalam organisasi manufaktur maupun produksi. Dalam konteks era digital, adaptasi manajemen sumber daya manusia terhadap perkembangan teknologi juga terbukti memperkuat efisiensi dan peforma kerja.

Seiring meningkatnya kesadaran konsumen akan bahan alami dan perawatan berbasis tanaman, Herborist menjadi salah satu merek yang mampu memanfaatkan potensi pasar herbal secara signifikan. Namun, ditengah persaingan industri kosmetik dan jamu/herbal, menjaga kualitas produk sekaligus meningkatkan produktivitas produksi menjadi tantangan utama. Salah satu faktor yang krusial tetapi seringkali kurang dibahas secara mendalam adalah sumber daya manusia (SDM). Bagaimana karyawan dilatih dan diberdayakan agar mendukung inovasi, efisiensi serta kepatuhan terhadap standar mutu.

Dalam konteks industri herbal, praktik manajemen sumber daya manusia yang berwawasan lingkungan *Green Human Resource Management* terbukti memiliki manfaat tidak hanya dalam hal berkelanjutan ekologis, tetapi juga dalam meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas Perusahaan. Sebagai contoh, penelitian oleh Wijaya dan Sugiarto (2025) menemukan bahwa implementasi *Green Human Resource Management* di Perusahaan industri obat herbal di Jawa Tengah mendorong keterlibatan karyawan dan efisiensi operasional.

Dalam industri jamu lokal pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia juga terbukti meningkatkan kinerja pekerja dan kualitas produk. Selain itu, studi lain menunjukkan bahwa pengetahuan “hijau” (*green knowledge*) karyawan dan religiusitas dapat mendorong eco-inovasi produk dalam agroindustri herbal.

Dengan mempertimbangkan hal-hal di atas, Kami mengadakan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang di integrasikan dengan kegiatan Kuliah Kerja Lapangan (KKL). laporan PKM ini berfokus untuk mengeksplorasi bagaimana praktik manajemen sumber daya manusia jika diterapkan dengan baik di PT Victoria Care Indonesia Tbk, dapat menjadi “kunci sukses” dalam meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas produk herbal melalui praktik *Green Human Resource Management*, pelatihan dan budaya organisasi. Kegiatan ini tidak hanya untuk memahami faktor internal perusahaan, tetapi juga memberi rekomendasi strategis bagi pengelolaan sumber daya manusia di 54 industri manufaktur kosmetik/herbal di Indonesia.

Melalui penyelarasan teori manajemen SDM dengan praktik di lapangan, program ini berupaya menguatkan kapasitas dan pemahaman teori yang didapat di kampus dengan praktik operasional PT Victoria Care Indonesia Tbk dalam merumuskan strategi SDM yang adaptif demi menjamin mutu produk dan efisiensi kerja yang konsisten

Mengkaji peran sumber daya manusia dalam operasional Herborist di PT Victoria Care Indonesia Tbk, menjadi sangat relevan bukan hanya dari aspek kuantitas (produktivitas), tetapi juga dari aspek kualitas produksi dan keberlanjutan. Laporan kegiatan ini bermaksud untuk mengeksplorasi bagaimana praktik manajemen sumber daya manusia baik dalam motivasi, beban kerja, manajemen stres, pembagian tugas, pelatihan, maupun penerapan prinsip keberlanjutan seperti *Green Human Resource Management* berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas produk pada Herborist di Semarang. Pembahasan ini penting untuk memberikan wawasan akademis sekaligus menjadi referensi bagi perusahaan lain yang bergerak dalam industri serupa.

Pentingnya kegiatan ini didasarkan pada fakta bahwa meskipun fasilitas dan standarisasi (GMP/CPKB) sudah tersedia, faktor manusia tetap menjadi faktor penentu dalam menjaga konsistensi kualitas dan produktivitas.

Dengan demikian, Laporan PKM ini akan memberikan gambaran dan pemahaman tentang praktik aspek-aspek sumber daya manusia di Herborist termasuk motivasi, manajemen stres, beban kerja, sistem penghargaan, pelatihan, serta aspek berkelanjutan lingkungan melalui *Green Human Resource Management* sebagai kunci strategis dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas produk herbal Herborist.

Metode Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 08 November 2025 di PT Victoria Care Indonesia Tbk (Herborist) yang berlokasi di Kawasan Industri Candi Blok 5A/8, Jalan Jenderal Gatot Subroto, Ngaliyan, Semarang, Jawa Tengah. Pelaksanaan kegiatan ini dimulai pada pukul 09.00 WIB sampai dengan pukul 11.30 WIB dengan melibatkan peserta, pihak perusahaan, serta narasumber yang kompeten untuk menyampaikan materi mengenai produk herbal serta manajemen kualitas.

Metode pelaksanaan kegiatan menggunakan kombinasi metode ceramah, observasi langsung dan tanya jawab interaktif. Tahapan kegiatan diawali dengan penyambutan peserta dan orientasi singkat mengenai agenda kegiatan. Orientasi ini bertujuan agar peserta memahami alur kegiatan serta tujuan pembelajaran yang ingin dicapai.

Pada tahap selanjutnya, narasumber menyampaikan materi melalui metode ceramah, yang mencakup penjelasan mendalam mengenai produksi produk Herborist, standar kualitas dan keamanan, pengolahan bahan herbal, serta penerapan prosedur kerja sesuai standar industri. Metode ceramah ini dipilih untuk memberikan pengetahuan teoritis secara sistematis, terstruktur dan mudah dipahami oleh seluruh peserta.

Setelah penyampaian materi, peserta diarahkan untuk melakukan observasi langsung terhadap lingkungan kerja, seperti melihat fasilitas produksi, proses peracikan bahan, serta penerapan sistem kontrol mutu. Observasi ini memberi peserta pengalaman nyata bagaimana teori dan standar perusahaan diterapkan dalam kegiatan operasional sehari-hari.

Selanjutnya, kegiatan dilanjutkan dengan sesi tanya jawab interaktif, di mana peserta bebas mengajukan pertanyaan terkait materi yang telah disampaikan narasumber, proses produksi, penggunaan bahan alami, maupun strategi pemasaran yang diterapkan PT Victoria Care Indonesia, Tbk (Herborist). Sesi ini menjadi sarana bagi peserta untuk mengklarifikasi informasi, memperluas pemahaman, serta berdiskusi secara kritis dengan narasumber dan perwakilan perusahaan.

Melalui kombinasi metode ceramah, observasi, dan tanya jawab, kegiatan ini tidak hanya menyampaikan informasi secara komprehensif, tetapi juga memberikan pengalaman langsung dan interaksi yang bermakna. Pendekatan ini membuat kegiatan berlangsung lebih efektif, informatif, serta mampu meningkatkan wawasan dan ilmu serta pemahaman peserta mengenai industri produk herbal dan manajemen kualitas di PT Victoria Care Indonesia (Herborist).

Pelaksanaan dan Hasil Kegiatan Observasi Alur Manufaktur dan Penjaminan Mutu

Kegiatan dimulai dengan tur perusahaan yang dipandu oleh tim operasional pabrik. Pada tahap ini, peserta diajak memasuki area produksi yang dijalankan dengan standar sanitasi dan keamanan yang ketat, sesuai dengan prinsip Cara Pembuatan Kosmetik yang Baik (CPKB). Peserta menyaksikan secara langsung seluruh siklus hidup produk, dimulai dari manajemen bahan baku di mana seleksi tanaman herbal dilakukan secara teliti untuk menjaga kemurnian zat aktif.

Selanjutnya, peserta mengamati proses pengolahan menggunakan teknologi modern yang terintegrasi dengan sistem otomasi guna meminimalisir kesalahan manusia (*human error*). Narasi yang disampaikan pemandu menekankan pada pentingnya pengendalian mutu di setiap titik kritis produksi. Melalui tahapan ini, peserta memperoleh pemahaman konkret bahwa produktivitas yang tinggi harus beriringan dengan standar kualitas yang tidak dapat ditoleransi, terutama dalam industri kecantikan yang bersentuhan langsung dengan kesehatan kulit konsumen.

Internalisasi Nilai Kearifan Lokal dalam Identitas Korporasi

Setelah meninjau aspek teknis, peserta disuguhkan dengan penampilan tarian "Wonderful Indonesia". Sesi ini bukan sekadar seremoni penyambutan, melainkan sebuah representasi visual dari nilai-nilai budaya yang dianut oleh perusahaan. Dalam perspektif manajemen, pertunjukan ini mendemonstrasikan bagaimana PT Victoria Care Indonesia Tbk membangun budaya organisasi yang kuat dengan mengintegrasikan kearifan lokal ke dalam identitas *brand*.

Peserta belajar bahwa kekuatan sebuah produk tidak hanya terletak pada fungsi fisiknya, tetapi juga pada narasi budaya yang diusungnya. Hal ini memberikan inspirasi bagi peserta mengenai bagaimana strategi SDM dapat diarahkan untuk mencintai dan melestarikan budaya bangsa sebagai modalitas keunggulan kompetitif di pasar global.

Eksplorasi Historis dan Filosofi Formulasi Produk (Kunjungan Museum)

Tahapan berikutnya adalah kunjungan ke museum internal perusahaan yang menyimpan artefak sejarah perawatan tubuh tradisional Nusantara. Di sini, narasi pelaksanaan berfokus pada aspek Riset dan Pengembangan berbasis sejarah. Peserta diperkenalkan dengan berbagai alat tumbuk tradisional, bahan-bahan alami mentah (*simplesia*), serta ramuan kuno yang menjadi cikal bakal formulasi produk modern Herborist.

Sesi ini memberikan edukasi mendalam mengenai evolusi industri kecantikan, dari metode tradisional menuju metode saintifik tanpa meninggalkan akar tradisinya. Peserta memahami bahwa inovasi produk yang berkelanjutan berawal dari pemahaman yang kuat terhadap sejarah dan pemanfaatan kekayaan hayati lokal.

Knowledge Sharing dan Diskusi Strategis bersama Narasumber

Sesi ini dilakukan di dalam ruang pertemuan, di mana peserta menerima pemaparan materi dari pakar industri dan manajemen PT Victoria Care Indonesia Tbk. Materi yang disampaikan mencakup tiga pilar utama: Inovasi Produk, Strategi Manajemen SDM, dan Keberlanjutan Mutu. Narasumber menjelaskan bagaimana perusahaan mengelola ribuan tenaga kerja agar tetap produktif melalui skema pelatihan berkelanjutan dan sistem insentif yang berbasis kinerja.

Suasana interaktif tercipta saat sesi tanya jawab dibuka. Peserta secara kritis menggali informasi mengenai tantangan pemasaran di era digital, cara menjaga loyalitas konsumen terhadap produk herbal, hingga strategi perusahaan dalam menghadapi volatilitas bahan baku. Diskusi ini memperluas cakrawala berpikir peserta dalam menyelaraskan antara teori manajemen sumber daya manusia dengan realitas kompleks di dunia industri.

Pelatihan Teknis dan Aplikasi Praktis

Sebagai puncak kegiatan sekaligus bentuk transfer keterampilan (*skill transfer*), peserta mengikuti workshop tutorial penggunaan lulur tradisional. Sesi ini dipandu oleh tenaga ahli kecantikan yang menjelaskan teknik aplikasi produk berdasarkan prinsip dermatologi dasar, seperti arah pemijatan yang tepat untuk melancarkan sirkulasi darah dan durasi optimal agar nutrisi produk meresap sempurna.

Peserta melakukan praktik langsung secara berpasangan, yang bertujuan untuk memastikan bahwa pengetahuan yang didapat selama kegiatan tidak hanya bersifat kognitif, tetapi juga psikomotorik. Pengalaman praktis ini sangat krusial agar peserta mampu mengedukasi masyarakat luas mengenai penggunaan produk herbal yang benar demi mencapai hasil kesehatan yang maksimal.



Gambar 1
Mahasiswa Universitas IBA



Gambar 2
Touring ke museum internal PT Vicoria Care Indonesia, Tbk



Gambar 3
Touring ke museum internal PT Vicoria Care Indonesia, Tbk



Gambar 4
Pemberian materi dari narasumber PT Victoria Care Indonesia



Gambar 5
Tutorial menggunakan lulur yang baik dan benar



Gambar 6
Salah Satu Produk Lulur Herborist

Berdasarkan hasil observasi lapangan dan diskusi interaktif mengenai manajemen sumber daya manusia di PT Victoria Care Indonesia Tbk, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif merupakan pilar utama bagi keberhasilan operasional perusahaan manufaktur kosmetik herbal. Melalui kegiatan ini, peserta melihat secara nyata bagaimana praktik pelatihan berkelanjutan, standarisasi prosedur kerja (SOP), serta penciptaan lingkungan kerja yang berbasis kearifan lokal mampu memacu motivasi dan kedisiplinan karyawan. Implementasi strategi SDM yang tepat ini terbukti berdampak langsung pada peningkatan efisiensi kerja di lini produksi, yang pada akhirnya menjamin konsistensi kualitas produk Herborist yang diterima oleh masyarakat.

Dengan menerapkan strategi sumber daya manusia secara sistematis dan holistik, perusahaan tidak hanya mendapatkan keuntungan berupa *output* produksi yang lebih besar, tetapi juga kualitas produk yang lebih terjaga. Faktor penting dalam membangun reputasi merek, kepercayaan konsumen dan daya saing di pasar.

Bagi PT Victoria Care Indonesia Tbk investasi dalam pengelolaan sumber daya manusia seharusnya dipandang sebagai investasi strategis jangka panjang. Rekomendasi praktis termasuk memperkuat program pelatihan dan pengembangan, meningkatkan partisipasi dan keterlibatan karyawan, menerapkan sistem kinerja dan evaluasi yang transparan, serta memperhatikan aspek kesejahteraan dan lingkungan kerja.

Praktik *Green Human Resoucer Management* yang diterapkan di Herborist Semarang seperti pelatihan ramah lingkungan, evaluasi kinerja dengan metrik hijau dan rotasi pekerjaan sangat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan perilaku kerja pro-lingkungan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian pada Perusahaan lain di industri herbal atau manufaktur berkelanjutan.

Pengembangan kompetensi karyawan. Pelatihan rutin dan pengembangan kompetensi (skill, pengetahuan herbal, kesadaran kualitas) memperkuat kapabilitas karyawan untuk menghasilkan produk herbal berkualitas tinggi sekaligus mendorong inovasi produk baru.

Dukungan manajemen dan budaya organisasi yang mendukung berkelanjutan (*sustainable culture*) menciptakan sinergi antara nilai-nilai. Perusahaan dan praktik kerja karyawan yang pada akhirnya meningkatkan reputasi merek Herborist.

Implikasi strategis untuk menjaga pertumbuhan jangka panjang dan daya saing di pasar herbal, Herborist PT Victoria Care Indonesia Tbk, perlu terus memperkuat strategi sumber daya manusia dan integrasi nilai hijau dalam kebijakan perusahaan akan menjadi keunggulan kompetitif.

Sebagai langkah lanjut, akan sangat bermanfaat jika perusahaan melakukan penelitian empiris seperti survey karyawan, analisis kinerja produksi, dan evaluasi kualitas produk untuk mengatur dampak langsung praktik sumber daya manusia terhadap produktivitas dan mutu produk. Dengan data empiris, strategi sumber daya manusia bisa semakin terarah dan efektif, serta memberikan kontribusi nyata bagi keberlanjutan dan keunggulan kompetitif perusahaan.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Sumber daya manusia memainkan peran krusial sebagai “kunci sukses” dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas serta kualitas produk herbal. Praktik manajemen sumber daya manusia yang baik meliputi pengelolaan beban kerja agar tidak terjadi *burnout*, motivasi kerja, pembagian tugas yang jelas, serta sistem penghargaan terbukti mendukung peningkatan performa karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan empiris pada industri herbal di Madura, dimana *eustress* meningkatkan produktivitas sedangkan *burnout* menurunkan kinerja.

Lebih jauh, integrasi prinsip keberlanjutan melalui praktik seperti *Green Human Resource Management* menjadi semakin relevan. Implementasi *Green Human Resource Management* tidak hanya meningkatkan keterlibatan karyawan, efisiensi operasional, dan

reputasi perusahaan yang semuanya berkontribusi pada kualitas jangka panjang produk serta daya saing perusahaan di pasar.

Sebagai rekomendasi, perusahaan PT Victoria Care Indonesia Tbk Herborist perlu secara konsisten mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang holistik: menerapkan manajemen kerja yang adil, serta mengintegrasikan praktik keberlanjutan seperti *Green Human Resource Management* dalam operasional sehari-hari. Dengan demikian, bukan hanya produktivitas yang meningkat, tetapi juga kualitas produk, inovasi dan keberlanjutan perusahaan di masa depan.

Daftar Pustaka

- Ainiyah, N. K. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(3), 1296-1310.
- Arivia, N. &. (2024). Analisis Penerapan Green Human Resource Management di PT Sido Muncul. *International Journal for Education and Development Research*.
- Asriyanti, S. F. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 08-21.
- Awaludin, A. K. (2025). Produktivitas Kerja Karyawan Berbasis Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja . *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 5(3), 292-301.
- Dadang, A. M. (2025). Peningkatan Produktivitas Karyawan: Peluang dan Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(2).
- dkk, F. A. (2025). Green Human Resource Management dalam Mendukung Praktik Ramah Lingkungan di Industri.
- Elin Yulyani, A. P. (2024). Meningkatkan Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*.
- Gunawan, V. A. (2024). Pengaruh Reward dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Herbal di Indonesia. *JUSICIOUS (Kasus pada perusahaan herbal kecil-menengah)*.
- Handayani, A. S. (2024). Exploring Green HRM Implementation in Indonesian Manufacturing Firms. *Review Humaniera Journal* .
- I, Z. M. (2024). Pentingnya Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas dan Motivasi Karyawan. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3).
- Irawan, N. &. (2024). Pengaruh Pengetahuan Hijau dan Religiulitas terhadap Eco-Innovation pada Industri Obat Herbal Agroindustri di Solo Raya. *Agrohalal: Jurnal Agroindustri Halal*.
- Jennatul Ma'wa, C. A. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Era Digitalisasi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 3633-3638.
- Kurniawati, E. (2025). The Development of Green Human Resources Management in Indonesia.
- Mutiasari, F. D. (2023). Maximizing Labor Productivity in the Herbal Medicine Industry. *Journal of Management and Sustainable Development (JMSD)*.
- Ngadi, W. &. (2024). Pengaruh Green Human Resource Management dan Green Organizational Culture terhadap Employee Green Behavior. *Rimba: Riset Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 2(4), 106-122.
- Rizaludin, D. &. (2025). Efisiensi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Produktivitas dan Profitabilitas di Sektor Industri. *Journal of Business Economics and Management*, 4(2), 182-192.

- Rizky, H. P. (2023). Strategi Pengelola Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Perusahaan Multinasional. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*.
- Sugiarto, E. E. (2025). Green Human Resource Management: Its Implementation in a Herbal Industry Company in Central Java. *Jurnal Ilmiah Manajemen (JIMK)*.
- Suprayitno, D. d. (2024). Key Factors of Employee Performance and Sustainable HR Practices in Indonesian Manufacturing Sector. *Internationa Journal od Management & Business (IJMB)*.
- Vera Firdaus, D. A. (2023). Eustress, Employee Job Burnout Syndrome and Productive Performance in the Madura Herbal Industry. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 23(3).
- Vera Firdaus, D. A. (2023). Eustress, Employee Job Burnout Syndrome and Productive Performance in the Madura Herbal Industry. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 23(3).
- Wijaya, E. E. (2025). Green Human Resource Management Its Implementation in a Herbal Medicine Industry Company in Central Java. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 395-408.