

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1 Latar Belakang

Dalam dunia industri yang sangat kompetitif saat ini, produktivitas karyawan menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan terutama pada perusahaan manufaktur. Produktivitas karyawan memegang peranan penting dalam sektor manufaktur (Obiedat & Toubasi, 2022). Karena keberhasilan dan pertumbuhan bisnis dapat mengukur sejauh mana sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dapat menghasilkan output yang optimal dalam hal kualitas dan kuantitas perusahaan. Produktivitas karyawan dapat di artikan juga sebagai tingkat efisiensi dan efektivitas yang mana pekerjaannya dijalankan oleh anggota tim atau karyawan. Karyawan yang produktif dapat menghasilkan lebih banyak produk atau layanan dalam waktu yang lebih singkat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan pendapatan, keuntungan dan pertumbuhan perusahaan.

Pada produktivitas karyawan yang tinggi dapat memberikan keunggulan kompetitif, membantu perusahaan untuk tetap relevan dan berkembang dalam pasar yang kompetitif. Produktivitas yang tinggi juga dapat membantu perusahaan mengelola sumber daya dengan lebih efisien. Ini berarti perusahaan dapat menghasilkan lebih banyak dengan menggunakan jumlah sumber daya yang sama atau bahkan lebih sedikit. Produktivitas yang baik dapat berdampak positif pada kualitas produk atau layanan yang dihasilkan. Karyawan yang dapat bekerja dengan efisien cenderung lebih fokus pada kualitas produk atau layanan yang mereka

hasilkan. Karyawan yang merasa produktif dan diakui juga seringkali merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

*Green human resources management* (GHRM) merupakan penerapan manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada praktik-praktik yang ramah lingkungan dalam konteks organisasi. Dalam penerapan *Green HRM* adalah karyawan hidup lebih sehat, nama baik perusahaan, karyawan yang terampil dan memiliki komitmen, mengurangi dampak negatif pada lingkungan, mengurangi limbah dan mendaur ulang limbah sehingga mengurangi biaya produksi (Siburian & Sugiarto, 2022). GHRM dapat melibatkan mengukur kinerja karyawan tidak hanya dalam hal produktivitas tetapi juga dalam hal dampak lingkungan. Hal ini diperkuat menurut Achieng Owino (2016) *Green HRM* dapat menjadi mitra aktif, dalam mencapai tujuan ini dengan menciptakan platform *Green HRM* di mana tenaga kerja merasakan kepuasan kerja yang tinggi dan keterlibatan yang lebih baik, yang akan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi.

Tinjauan literatur ekstensif telah dilakukan dan menghasilkan mengidentifikasi Sembilan *research gaps* penelitian dalam GHRM. Di antara sembilan gaps penelitian, dua *gaps* bersifat empiris, enam *gaps* bersifat teoritis dan empiris, dan satu *gap* bersifat metodologis. (R. A. et al., 2020)

Selain aspek lingkungan, GHRM juga dapat mencakup pertimbangan sosial, seperti memastikan bahwa praktik-praktik berkelanjutan juga mendukung keadilan sosial dan kesejahteraan karyawan. Penerapan GHRM pada perusahaan dapat membantu agar perusahaan menjadi lebih berkelanjutan secara lingkungan,

memenuhi tuntutan peraturan yang semakin ketat terkait lingkungan, meningkatkan citra merk dan reputasi, serta dapat mengurangi biaya jangka panjang melalui penghematan energi dan sumber daya. Selain itu, GHRM dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan produktivitas dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sejalan dengan nilai-nilai berkelanjutan.

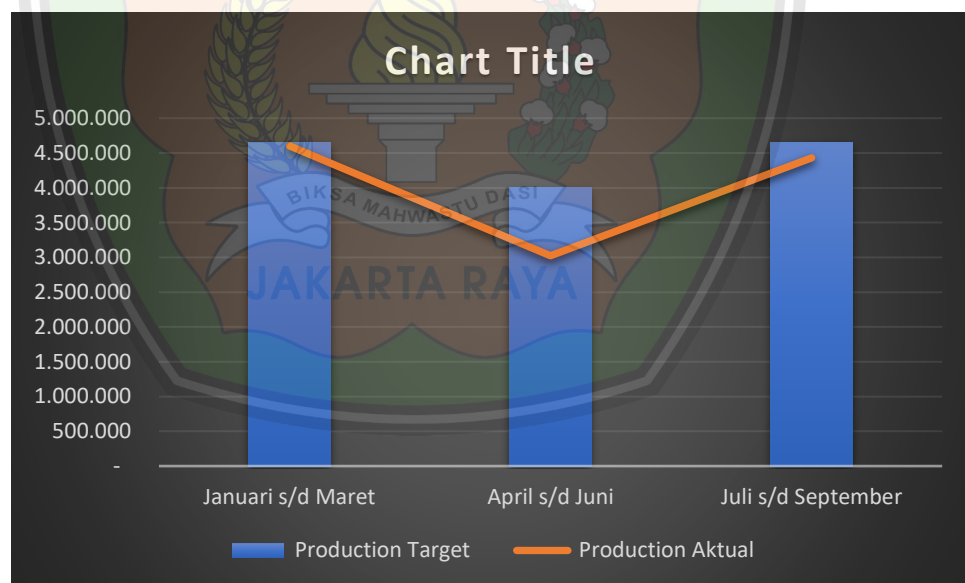
Selain dari kedua pendekatan tersebut budaya organisasi (*organizational culture*) juga dapat mendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Ananta & Adnyani (2016) berpendapat budaya organisasi memiliki pengaruh yang searah terhadap produktivitas karyawan, artinya semakin baik budaya organisasi akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut mengartikan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, yang dikarenakan budaya organisasi dapat memengaruhi bagaimana karyawan berperilaku, bekerja sama dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Dukungan budaya organisasi yang memadai, organisasi akan mengadopsi teknologi lebih cepat dan menggunakannya mencapai kinerja yang baik (Yunita et al., 2023).

Yunita (2020) Beberapa komponen budaya yang menghambat perilaku berbagi pengetahuan meliputi komitmen manajer, kecerdasan emosional, ketakutan, hierarki dalam struktur organisasi, kurangnya jaringan sosial, perbedaan usia, perbedaan gender, kurangnya sumber daya, motif yang bertentangan, dan tempat kerja yang tidak pasti. Hal ini merujuk pada sekumpulan nilai-nilai, norma, keyakinan, sikap dan perilaku yang berlaku dalam sebuah organisasi. Budaya

organisasi dapat memengaruhi bagaimana anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, bagaimana suatu keputusan dibuat dan bagaimana pekerjaan dijalankan.

PT. XYZ merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak pada bidang industri biji plastik seperti pewarnaan plastik, peracikan plastik, *masterbatch* warna (granul plastik yang utamanya digunakan untuk memberikan warna pada plastik yang terbuat dari dua komponen yaitu pewarna dan resin polimer).

Berdasarkan informasi data yang telah diberikan PT. XYZ dan pra survey terdapat adanya permasalahan dalam produktivitas karyawan selama setahun terakhir.



Sumber: Data PT.XYZ, (2023)

Gambar 1. 1 Grafik Data Produktivitas

Pada gambar grafik diatas terdapat penurunan produksi pada PT. XYZ dimana aktual atau hasil produksi pada bulan April s/d Juni 2023 terdapat

penurunan yang signifikan. Fenomena ini dapat dijelaskan oleh sejumlah faktor yang menyebabkan penurunan produktivitas karyawan yaitu pendekatan pemimpin (*engaging leadership*) yang masih belum efektif di terapkan kepada karyawan PT. XYZ serta faktor lebih lanjut mengenai relevansi GHRM terletak pada kenyataan bahwa permasalahan lingkungan berdampak pada kehidupan pribadi karyawan dengan cara yang berbeda-beda. manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menghidupkan kebijakan dan praktik organisasi di jantung keberlanjutan organisasi melalui rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, penghargaan, manajemen kompensasi, dan kebijakan keluar, serta dalam mengkomunikasikan nilai-nilai. dan budaya Perusahaan Hal ini bukan hanya karena kualitas lingkungan memiliki dampak nyata terhadap kualitas hidup individu, namun juga karena pertanyaan lingkungan terkait dengan perilaku, nilai, dan pilihan karyawan (Xie & Lau, 2023).



Sumber: Data PT. XYZ, (2023)

Gambar 1. 2 Sumber: PT. XYZ

Pada gambar tersebut baru-baru ini PT. XYZ juga telah mengadopsi pendekatan mengenai *Green HRM* yang berfokus pada praktik manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan dan ramah lingkungan. Hal ini mencakup kebijakan-kebijakan seperti perusahaan telah berinvestasi dalam teknologi dan proses yang lebih efisien secara energi dan berupaya mengurangi dampak lingkungan dengan menerapkan penghijauan seperti menanam pohon pada perusahaan dan mendukung penghijauan dengan penanaman 5000 tanaman mangrove. Program pelatihan juga mencakup kesadaran lingkungan, yang mendorong karyawan untuk berperilaku secara lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan. Akan tetapi meskipun PT XYZ telah menerapkan beberapa kebijakan berkelanjutan, masih ada kendala dalam memastikan bahwa praktik-praktik ini diintegrasikan dengan baik dalam aktivitas sehari-hari.



Sumber : Data PT. XYZ, (2023)

Gambar 1. 3 Sumber: PT. XYZ

Seperti pada gambar tersebut masih ada karyawan yang belum sepenuhnya menyadari pentingnya keberlanjutan dalam konteks pekerjaan mereka. Dimana sampah produksi yang seharusnya dibuang pada tempatnya dengan rapih hanya ditaruh begitu saja hingga ada sebagian sampah yang dapat menghalangi jalan yang berakibat dapat menghambat produktivitas karyawan dalam bekerja.

Tabel 1. 1 Pra Survei

Pertanyaan	Jawaban	
	YA	TIDAK
<i>Engaging Leadership (X1)</i>		
Atasan saya menyediakan visi yang jelas dan memberikan inspirasi kepada tim untuk mencapai tujuan bersama.	12	18
Atasan saya mendorong perkembangan dan penguatan keterampilan individu dalam tim.	14	16
<i>Green HRM (X2)</i>		
PT.XYZ memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkontribusi secara signifikan terhadap praktik kerja ramah lingkungan.	11	19
PT.XYZ membangun hubungan yang positif antara pekerja yang peduli lingkungan dan manajemen, serta mendukung inisiatif bersama untuk meningkatkan produktivitas.	20	10
<i>Budaya Organisasi (X3)</i>		
PT.XYZ mengakui dan memberikan penghargaan untuk pencapaian individu dan tim yang luar biasa sesuai dengan nilai perusahaan.	20	10
PT.XYZ menetapkan dan mencapai target kinerja organisasional secara konsisten.	11	19

Sumber: Diolah, (2023)

Mengacu berdasarkan uraian di atas, maka peneliti berharap dapat memberikan solusi terkait masalah pada PT.XYZ, menyadari betapa pentingnya *engaging*

*leadership, green HRM* dan budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan maka, dengan demikian penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh *Engaging Leadership, Green HRM* dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. XYZ di Bekasi”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas maka rumusan masalah yang digunakan pada penelitian ini, yaitu:

- 1) Apakah *engaging leadership* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. XYZ di Bekasi?
- 2) Apakah *green human resources managemen* (GHRM) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. XYZ di Bekasi?
- 3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. XYZ di Bekasi?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas maka, penelitian ini memiliki tujuan yaitu, sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui apakah *engaging leadership* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. XYZ di Bekasi.
- 2) Untuk mengetahui apakah *green human resources managemen* (GHRM) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. XYZ di Bekasi.
- 3) Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. XYZ di Bekasi.



#### 1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, yaitu:

1) Bagi Peneliti

Dari penelitian ini memperoleh pemahaman tentang pengaruh *engaging leadership*, *green HRM*, dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. XYZ di Bekasi

Penelitian ini juga bermanfaat guna mengetahui langsung dan memperoleh pengetahuan sebagai penerapan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang manajemen SDM.

2) Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat membantu PT. XYZ untuk melakukan perbaikan terkait masalah *engaging leadership*, *green HRM*, dan budaya organisasi yang berdampak pada produktivitas karyawan.

3) Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat mendorong penelitian lanjutan yang lebih mendalam dalam topik-topik terkait, yang dapat membuka peluang untuk inovasi dan pengembangan lebih lanjut dalam *engaging leadership*, *green HRM*, dan budaya organisasi.

### 1.5 Sistematika Tugas Akhir

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan mengenai landasan topik penelitian pada umumnya, dan kerangka berpikir penelitian pada umumnya

#### BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

#### BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi bagian yang menjelaskan hasil dari pengaruh data yang sudah dilakukan, dari hasil penelitian