

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, dimana perusahaan yang memiliki SDM yang baik akan dapat menghasilkan barang produksi yang baik, karena SDM menjadi daya saing antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain.

Di zaman ini SDM menjadi hal yang penting dalam persaingan, SDM yang baik di dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari gaya pemimpin suatu perusahaan tersebut, untuk itu SDM perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Keunggulan kompetitif sangat penting bagi bisnis perusahaan karena dengan memiliki keunggulan yang baik dapat meningkatkan sistem penjualan termasuk mempertahankan konsumen setia, termasuk menemukan inovasi baru yang bisa menghasilkan pendapatan lebih besar.

Keunggulan kompetitif muncul ketika sebuah perusahaan dapat menghasilkan produk yang sama dengan pesaingnya dengan biaya rendah atau menghasilkan produk atau jasa yang lebih baik dari yang dihasilkan pesaingnya (Glints, 2022).

**Gambar 1.1 Data Matrik Skill Departemen**

Matrik Skill Perusahaan	Persentase
Kemampuan Penguasaan Job	67%
<i>Quality</i>	76%
<i>Safety</i>	73%

Sumber : Data Olahan, 2023

Pada gambar 1.1 terdapat beberapa matrik *skill* dari hasil rata-rata per departemen tersebut dapat disimpulkan kurangnya pengalaman dan pemahaman dalam pekerjaan atau *job* yang diberikan. *Safety* karyawan masih belum disiplin dalam hal memakai alat pelindung diri contohnya topi, sepatu *safety*, *earplug* hal ini dikarenakan kurangnya teguran atau peringatan dari atasan jika *safety* itu penting untuk menjaga diri dan lingkungan sekitar. *Quality* karyawan berpengaruh dalam menghasilkan produktivitas perusahaan walaupun perusahaan sudah memiliki sertifikat ISO, membuat intruksi kerja jika tidak di implementasikan dengan baik dan benar maka produk yang kita hasilkan tidak akan baik atau menghasilkan produk *not good* dan dapat terjadi *costumer claim* pada pelanggan.

Kemampuan *skill* matrik di atas sangat diperlukan di semua perusahaan salah satunya di PT Saga Hikari Teknindo, semua karyawan yang bekerja dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian di bidangnya agar produktifitas dapat berkembang menghasilkan produk yang berkualitas dan perusahaan pun mendapatkan keuntungan yang optimal.

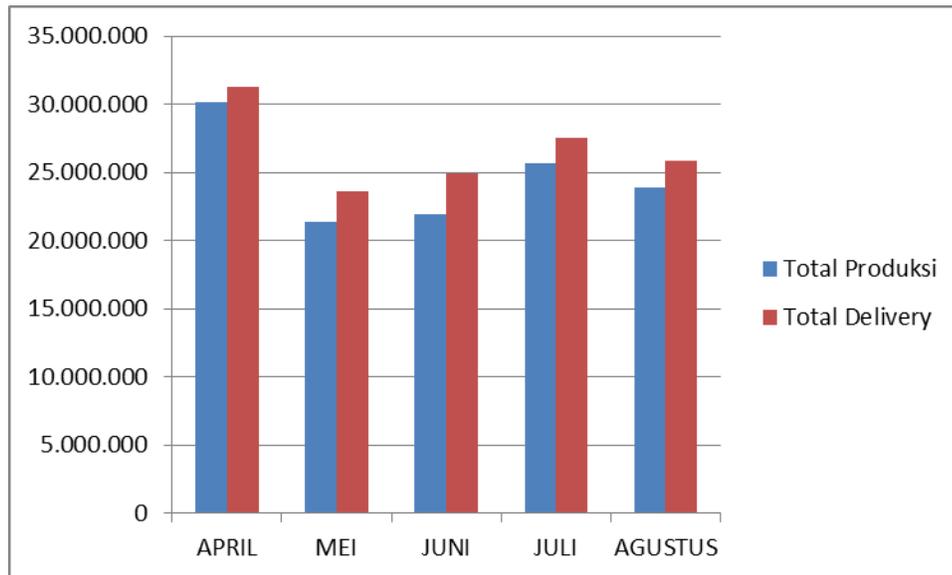
PT Saga Hikari Teknindo adalah perusahaan manufaktur yang mengkhususkan diri dalam produk pengikat untuk klien *Business to Business*. Memproduksi berbagai macam baut, paku keling dan sekrup, dan perdagangan *mur* dan ring. Produk ini digunakan untuk aplikasi manufaktur oleh perusahaan otomotif, perusahaan elektronik dan lain-lain dalam jangkauan domestik dan ekspor. Berikut total hasil produksi bulan April – Agustus di PT Saga Hikari Teknindo.

**Tabel 1.1 Total Produksi dan Delivery**

Bulan	Total Produksi	Total Delivery
APRIL	30.155.240	31.248.453
MEI	21.342.988	23.578.833
JUNI	21.888.523	24.917.761
JULI	25.701.656	27.582.180
AGUSTUS	23.863.725	25.879.257

Sumber : [Data Olahan](#), 2023

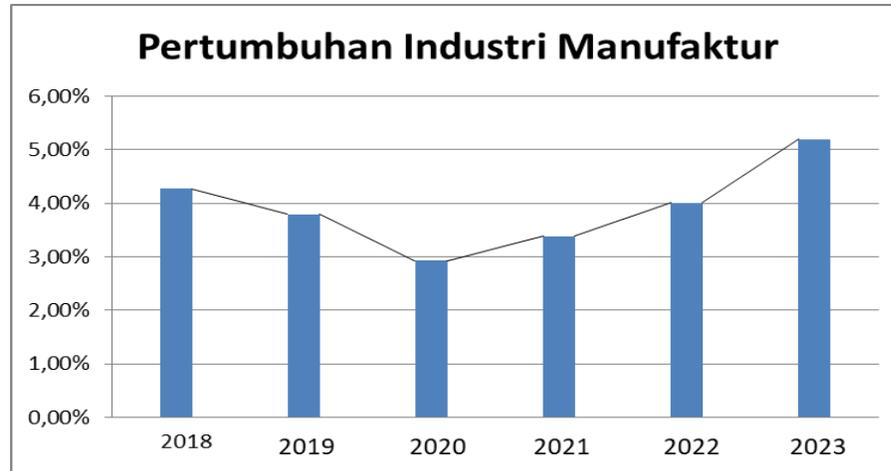
**Gambar 1.2 Grafik Hasil Total Produksi dan *Delivery***



Sumber : [Data Olahan](#), 2023

Tabel dan grafik di atas dapat dilihat bahwa hasil produksi perbulan mengalami penurunan. Melihat dari hasil produksi, maka perusahaan perlu melakukan upaya - upaya yang dapat membangkitkan dan meningkatkan keunggulan kompetitif. Karyawan yang mempunyai *skill* berperan penting dalam memajukan perusahaan dan peran pemimpin sangat penting untuk mengawasi, mengontrol atau menegur anggotanya jika ada yang tidak melakukan sesuai standar yang berlaku.

**Gambar 1.3 Laju Pertumbuhan Industri Manufaktur**



Sumber : Antara (2023)

Grafik 1.3 tentang laju pertumbuhan produksi dari tahun 2018 – 2023 sektor manufaktur tumbuh 5,2%, pada tahun 2023, sedangkan hasil produksi di PT Saga Hikari Teknindo mengalami penurunan, hal ini cukup menjadi dasar acuan untuk lebih meningkatkan hasil produksi agar dapat meningkatkan kebutuhan *customer*.

Menurut Darma (2021) dan Arulrajah (2016) menyatakan *Green Human Resources Management* berpengaruh dalam keunggulan kompetitif di perusahaan apabila membiasakan diri untuk mengubah cara pandang dalam melakukan proses kerja secara lebih ramah lingkungan dan relevan agar menunjukkan kelebihan perusahaan, sedangkan menurut Amalia (2023) dan Budi (2017) menyatakan *Green Human Resources Management* tidak berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif.

Kepemimpinan adaptif selalu mampu menata kepribadiannya dan meningkatkan kualitas mental untuk terlibat dalam proses perubahan dan selalu menghasilkan tingkat kepastian yang lebih tinggi, serta memiliki antusiasme belajar yang lebih baik dari setiap titik perubahan menuju realitas yang diinginkan. Beberapa penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan adaptif berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif Arifin dan Mughal (2020), sedangkan menurut Suprianto (2021) dan Rachim (2017) menyatakan kepemimpinan adaptif tidak berpengaruh

terhadap keunggulan kompetitif. Berikut tabel *research gap* yang dapat dilihat di tabel 1.2

**Tabel 1.2 Research gap**

No	Peneliti, Tahun	Judul	Variabel yang di tinjau	Hasil
1	Amalia (2023)	Pengaruh manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan dan <i>employee service</i> terhadap keunggulan kompetitif dimediasi <i>employee engagement</i> pada <i>ecommers</i> area Cikarang	Manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan	Manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan tidak berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif
2	Ahmad (2022)	Kontribusi manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan praktis dalam meningkatkan keunggulan kompetitif di Lombok	Manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan, keunggulan kompetitif	Manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif
3	Budi (2017)	Pengaruh manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan terhadap keunggulan kompetitif	Manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan, keunggulan kompetitif	Manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan tidak berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif

4	Suprianto (2021)	Pengaruh gaya kepemimpinan adaptif terhadap keunggulan kompetitif	Gaya kepemimpinan Adaptif, keunggulan kompetitif	Gaya kepemimpinan adaptif tidak berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif
5	Natael (2022)	Pengaruh kepemimpinan adaptif terhadap keunggulan kompetitif melalui management control di system pada <i>budget</i> hotel	Gaya kepemimpinan Adaptif, keunggulan kompetitif	Gaya kepemimpinan adaptif tidak berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif
6	Yulk (2023)	Pengaruh strategi kepemimpinan adaptif terhadap keunggulan kompetitif	Strategi kepemimpinan adaptif, keunggulan kompetitif	Strategi kepemimpinan adaptif tidak berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif
7	Vilency (2022)	Pengaruh gaya kepemimpinan adaptif terhadap keunggulan kompetitif	Gaya kepemimpinan Adaptif, keunggulan kompetitif	Gaya kepemimpinan adaptif berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif

8	Karyanti (2023)	Pengaruh manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan, green structural terhadap keunggulan kompetitif	Manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan, keunggulan kompetitif	Manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan tidak berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif
9	Gharibeh (2019)	Dampak manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan terhadap keunggulan kompetitif	Manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan, keunggulan kompetitif	Manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan tidak berdampak terhadap keunggulan kompetitif
10	Pramudita (2023)	Manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan, green human capital terhadap keunggulan kompetitif	Manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan, keunggulan kompetitif	Manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan tidak berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif

Sumber : Data olahan, 2023

Tabel di atas menyatakan *Green Human Resources Management* berpengaruh dan tidak berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif dibutuhkan mediasi keterampilan intelektual. Menurut Sutawija (2019) dan Rudiyanto (2022) keterampilan intelektual dapat berperan sebagai mediator.

Menurut Chaudhry (2016) menyatakan *Green Human Resources Management* terhadap keterampilan intelektual merupakan aset tidak berwujud, pengetahuan, kapasitas, hubungan, dan aspek lain yang terkait dengan perlindungan atau inovasi

lingkungan di tingkat individu dan tingkat organisasi di perusahaan. Modal keterampilan intelektual dapat membantu mengarahkan dan mendorong perusahaan karyawan untuk mencapai tujuan.

Menurut Edvisson dan Malone (2016) menjelaskan bahwa adanya peranan Keterampilan intelektual yang baik akan mempengaruhi keunggulan kompetitif dalam menciptakan inovasi dan kreativitas perusahaan agar tetap eksis dalam persaingan industri dan perusahaan akan sangat berpengaruh pada keunggulan kompetitif, hal ini akan mendorong perusahaan agar terus berkembang dalam persaingan industri sehingga meningkatkan kinerja perusahaan.

Kepemimpinan adaptif yang selama ini diteorikan lebih mengarah bagaimana para pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut agar mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pemimpin tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam hal ini keterampilan intelektual berperan membantu seseorang untuk tergerak melakukan kegiatan produktif hingga menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya ataupun orang lain (Nurjaya, 2020).

Keunggulan kompetitif merupakan faktor dimana perusahaan dapat menciptakan hasil produk yang berbeda dari para pesaingnya. Menurut Rochmani (2020) dan Cintya (2021) mediasi keterampilan intelektual merupakan suatu prosedur penengah di mana bertindak sebagai penyambung dan bersifat netral antara kepemimpinan adaptif terhadap keunggulan kompetitif.

Bertitik tolak pada permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Green Human Resources Management* dan Kepemimpinan adaptif Terhadap Keunggulan kompetitif Mediasi Keterampilan intelektual di PT Saga Hikari Teknindo di Cikarang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat ditentukan rumusan masalah yaitu :

1. Apakah ada pengaruh *green human resources management* terhadap keunggulan kompetitif di perusahaan PT Saga Hikari Teknindo di Cikarang ?
2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan adaptif terhadap keunggulan kompetitif di perusahaan PT Saga Hikari Teknindo di Cikarang ?
3. Apakah ada pengaruh *green human resources management* terhadap keterampilan intelektual di perusahaan PT Saga Hikari Teknindo di Cikarang ?
4. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan adaptif terhadap keterampilan intelektual di perusahaan PT Saga Hikari Teknindo di Cikarang ?
5. Apakah ada pengaruh keterampilan intelektual terhadap keunggulan kompetitif di perusahaan PT Saga Hikari Teknindo di Cikarang ?
6. Apakah ada pengaruh *green human resources management* terhadap keunggulan kompetitif dimediasi keterampilan intelektual di perusahaan PT Saga Hikari Teknindo di Cikarang ?
7. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan adaptif terhadap keunggulan kompetitif dimediasi keterampilan intelektual di perusahaan PT Saga Hikari Teknindo di Cikarang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas maka tujuan penelitiannya yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh *green human resources management* terhadap keunggulan kompetitif di PT Saga Hikari Teknindo di Cikarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan adaptif terhadap keunggulan kompetitif di perusahaan PT Saga Hikari Teknindo di Cikarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *green human resources management* terhadap keterampilan intelektual di perusahaan PT Saga Hikari Teknindo di Cikarang.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan adaptif terhadap keterampilan intelektual di perusahaan PT Saga Hikari Teknindo di Cikarang.
5. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan intelektual terhadap keunggulan kompetitif di perusahaan PT Saga Hikari Teknindo di Cikarang.

6. Untuk mengetahui pengaruh *green human resources management* terhadap keunggulan kompetitif dimediasi keterampilan intelektual di perusahaan PT Saga Hikari Teknindo di Cikarang.
7. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan adaptif terhadap keunggulan kompetitif dimediasi keterampilan intelektual di perusahaan PT Saga Hikari Teknindo di Cikarang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan untuk menentukan strategi dalam mengembangkan perusahaan, khususnya yang berhubungan dengan objek penelitian ini.
2. Bagi program studi magister manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas pelita bangsa, penelitian ini diharapkan menjadi tambahan ilmu baru untuk dapat dikembangkan dikemudian hari.
3. Bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

- Bab 1 merupakan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.
- Bab 2 merupakan kajian pustaka yang membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis dimana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini mencakup *Green Human Resources Management* dan kepemimpinan adaptif, keunggulan kompetitif, dan keterampilan intelektual.
- Bab 3 merupakan bab yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian,

operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

- Bab 4 merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana di dalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum pengaruh *green human resources management* dan gaya kepemimpinan adaptif terhadap keunggulan kompetitif dengan mediasi keterampilan intelektual sebagai variabel mediasi, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variabel penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.
- Bab 5 merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.