

**THE INFLUENCE OF ENGAGING LEADERSHIP, GREEN HRM, AND  
ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY  
AT PT. XYZ IN BEKASI**

**PENGARUH ENGAGING LEADERSHIP, GREEN HRM, DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PADA PT. XYZ DI BEKASI**

**Anggun Rika Mandasari<sup>1</sup>, Tyna Yunita<sup>2</sup>, Jumawan<sup>3</sup>**

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya<sup>1,2,3</sup>  
[rikaanggun28@gmail.com](mailto:rikaanggun28@gmail.com)<sup>1</sup>, [tyna.ubj@gmail.com](mailto:tyna.ubj@gmail.com)<sup>2</sup>, [jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*The aim of this research is to test and analyze the influence of engaging leadership, green HRM, and organizational culture on employee productivity at PT. XYZ in Bekasi. This research method uses quantitative research methods where the objects used are employees who work at PT. XYZ in Bekasi. This research was conducted using non-probability sampling techniques with the type of Purposive Sampling. The number of samples used in this research was 103 respondents. The design used in this research is hypothesis testing using the SmartPLS 3.0 structural equation model (SEM). The results of this research provide an explanation that the variables Engaging Leadership, Green HRM, and Organizational Culture have a positive and significant effect on Employee Productivity at PT. XYZ in Bekasi. This research has limited research objects which were only carried out on 103 employees of PT. XYZ. This can be a suggestion for future researchers by adding other variables that might also influence many things in this research.*

**Keywords:** Engaging Leadership, Green HRM, Organizational Culture, and Employee Productivity.

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini yaitu menguji dan menganalisis pengaruh *engaging leadership*, *green hrm*, dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. XYZ di Bekasi. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dimana objek yang digunakan merupakan Karyawan yang bekerja pada PT. XYZ di Bekasi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *non probability sampling* dengan jenis *Purposive Sampling*. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah 103 responden. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) dengan menggunakan *structural equation model* (SEM) SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini memberikan penjelasan bahwa variabel *Engaging Leadership*, *Green HRM*, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. XYZ di Bekasi. Penelitian ini memiliki keterbatasan objek penelitian yang hanya dilakukan pada 103 karyawan PT. XYZ. Hal ini dapat menjadi saran untuk peneliti selanjutnya dengan menambahkan variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi banyak hal dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Engaging Leadership, Green HRM, Budaya Organisasi, dan Produktivitas Karyawan.

**PENDAHULUAN**

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 di perkuat 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).

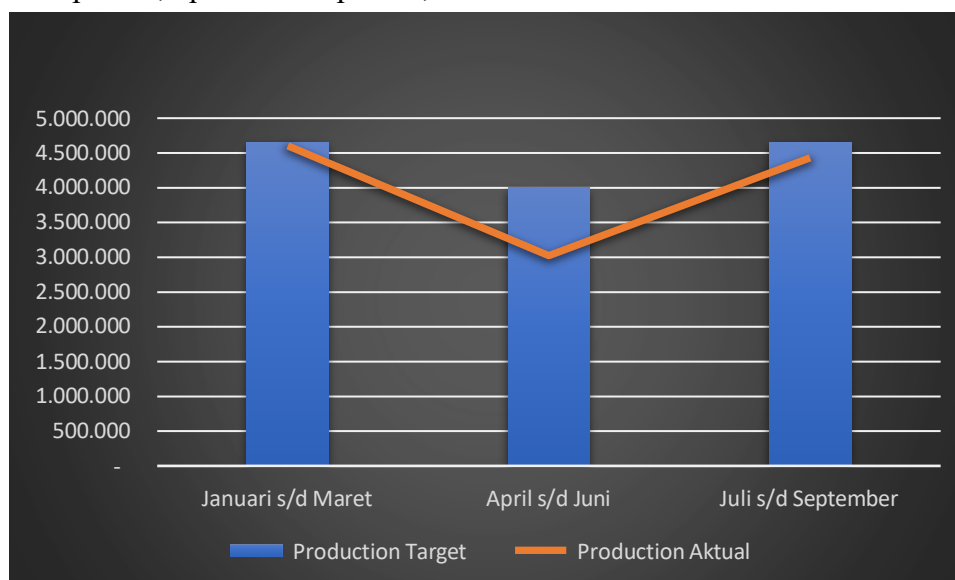
Yunita (2020) Beberapa komponen budaya yang menghambat perilaku berbagi pengetahuan meliputi komitmen manajer, kecerdasan emosional, ketakutan, hierarki dalam struktur organisasi, kurangnya jaringan sosial, perbedaan usia, perbedaan gender, kurangnya sumber daya, motif yang bertentangan, dan tempat kerja 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.** 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).

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”.

**METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah di tetapkan serta untuk mengetahui pengaruh variabel independent (bebas) pada variabel dependent (terikat) dengan cara menggunakan kuesioner dan informasi yang diolah menggunakan statistik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan program *SmartPLS (Smart Partial Least Square)*.

Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotetsis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan metode penelitian survei sehingga Menyusun kuesioner dengan skala *Interval Likert* , dengan skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

**Tabel 1.** Respon Jawaban Berdasarkan Skala Likert

Pilihan	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, (2017)

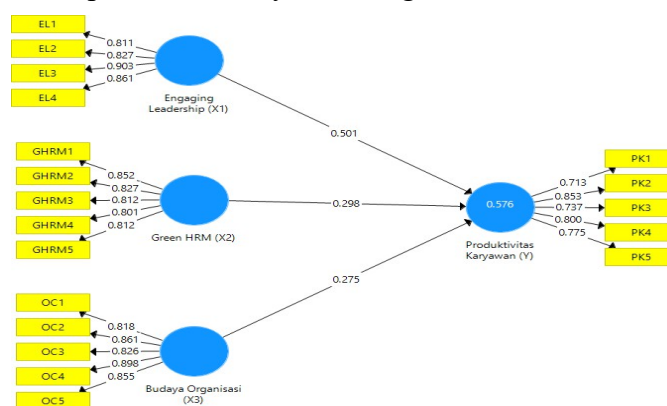
**HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**Hasil Analisis Data**

**1. Hasil Analisis Pengukuran Model (Outer Model)**

Pada tahap ini dimulai dengan melakukan analisis pengukuran model yaitu uji *outer model* dimana model ini

menggambarkan hubungan antara setiap indikator dengan variabel latennya untuk mengukur validitas dan reliabilitas suatu data. Dalam uji terdapat 4 tahap, yaitu Uji Validitas Konvergen, Uji Vaiditas Diskriminan, *Composite Reliability*, dan *Average Variance Extracted*. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan *Smart PLS 3*.

Berikut adalah model *structural* pengujian *outer model* untuk memprediksi kelayakan indikator dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :



Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 3.0, (2023)

**Gambar 2.** Outer Model Penelitian

**a. Discriminant Validity**

Dalam Uji *Discriminant Validity* ini juga dapat dihitung dengan membandingkan nilai AVE (*Average Variant Extracted*) (Ghozali & Latan, 2015). Syarat *average variant extracted* (AVE) adalah setiap variabel harus memenuhi syarat yaitu > 0,5 maka dinyatakan bahwa discriminant validity telah tercapai. Berikut adala table AVE dari setiap variabel :

**Tabel 2.** Hasil *Average Variant Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
<i>Engaging Leadership</i>	0.72
<i>Green HRM</i>	0,67
Budaya Organisasi	0,73
Produktivitas Karyawan	0.60

Sumber : Data diolah menggunakan

SmartPLS 3.0, (2023)

Berdasarkan Tabel 2. diatas bahwa diketahui nilai *average variant extracted* dari setiap variabel *Engaging Leadership*, *Green HRM*, Budaya Organisasi, dan Produktivitas Karyawan adalah  $> 0,5$  yang berarti dapat disimpulkan bahwa indikator dan variabel telah memenuhi syarat dari discriminant.

#### b. Composite Reability

*Composite Reability* adalah pengujian untuk mengukur tingkat reliabilitas dari setiap variabel. Suatu variabel dapat dikatakan memenuhi syarat *composite reliability* apabila memiliki nilai  $> 0,7$  (Ghozali, Imam & Latan, 2015). Berikut adalah nilai *composite reliability* dari setiap variabel :

**Tabel 3.** Hasil *Composite Reability*

Variabel	Hasil	Syarat Composite Reability	Kesimpulan
<i>Engaging Leadership</i>	0,88	$> 0,7$	Reliabel
<i>Green HRM</i>	0,90	$> 0,7$	Reliabel
Budaya Organisasi	0,92	$> 0,7$	Reliabel
Produktivitas Karyawan	0,84	$> 0,7$	Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SmartPLS 3, (2023)

Berdasarkan pada Tabel 3. diatas dapat diketahui bahwa nilai dari *composite reability* dari setiap variabel diatas telah memenuhi syarat  $> 0,7$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Engaging Leadership*, *Green HRM*, Budaya Organisasi dan Produktivitas Karyawan mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi dan layak digunakan dalam penelitian ini.

#### c. Cronbach Alpha

*Cronbach Alpha* memiliki tujuan untuk memperkuat hasil dari *composite reliability* dari suatu variabel. Syarat dari *cronbach alpha* adalah dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha*  $> 0,7$  (Ghozali & Latan, 2015). Berikut adalah nilai *cronbach alpha* dari setiap variabel:

**Tabel 4.** Hasil *Cronbach Alpha*

Variabel	Hasil	Syarat Cronbach Alpha	Kesimpulan
<i>Engaging Leadership</i>	0,87	$> 0,7$	Reliabel
<i>Green HRM</i>	0,88	$> 0,7$	Reliabel
Budaya Organisasi	0,91	$> 0,7$	Reliabel
Produktivitas Karyawan	0,83	$> 0,7$	Reliabel

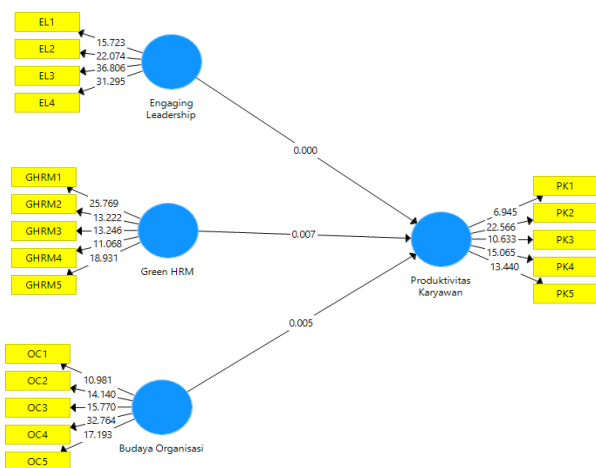
Sumber : Data diolah menggunakan SmartPLS 3.0, (2023)

Berdasarkan Tabel 4. diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel memiliki nilai  $> 0,7$ . Dapat disimpulkan

bahwa dari setiap variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan telah memenuhi syarat.

**2. Model Struktural (Inner Model)**

Berikut adalah model structural pengujian inner untuk memprediksi hubungan antar variabel dependen terhadap variabel independent:



Sumber : Data diolah menggunakan SmartPLS 3.0, (2023)

**Gambar 3.** Inner Model Penelitian

Pengujian *inner model* ini dilakukan untuk memprediksi suatu hubungan antar variabel laten. Pengujian ini dapat dilakukan dengan cara berikut :

1. *R – Square*

Nilai *R – Square* dinyatakan kuat yaitu 0,75, dinyatakan moderat yaitu 0,50, dinyatakan lemah yaitu 0,25 (Ghozali & Latan, 2015). Berikut adalah nilai *r*-square dalam penelitian ini :

**Tabel 5.** Hasil *R – Square*

Variabel	<i>R Square</i>
Produktivitas Karyawan	0,58

Sumber : Data diolah menggunakan SmartPLS 3.0, (2023)

Berdasarkan sajian data table 5 diatas, dapat diketahui nilai *R – Square* variabel Produktivitas Karyawan (Y) adalah 0,58 (58%) nilai tersebut masuk kedalam

standar pengukuran kuat, dengan demikian dapat diartikan bahwa kemampuan nilai *R – Square* memiliki pengaruh baik atau kuat.

2. *Q – Square*

*Q – Square* digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan, jika nilai *Q – Square* > 0 menunjukkan bahwa variabel memiliki *predictive relevance* dan begitu sebaliknya (Ghozali & Latan, 2015) . Berikut adalah nilai *Q – Square* dalam penelitian ini :

**Tabel 6.** *Q – Square*

	SSO	SSE	$Q^2 (=1 - SSE/SSO)$
<b>Budaya Organisasi</b>	515,00	515,00	
<b>Engaging Leadership</b>	412,00	412,00	
<b>Green HRM</b>	515,00	515,00	
<b>Produktivitas Karyawan</b>	515,00	349,52	0,32

Sumber : Data diolah menggunakan SmartPLS 3.0, (2023)

Berdasarkan tabel 6 atas nilai *Q – Square* pada penelitian adalah 0,32. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Engaging Leadership*, *Green HRM*, dan Budaya Organisasi memiliki *predictive relevance* moderat atau sedang terhadap variabel Produktivitas Karyawan.

**3. Hasil Analisis Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis ini dilakukan melalui metode *bootstrapping* pada Smart PLS 3.0. Uji hipotesis dalam penelitian ini dilihat dengan menggunakan nilai *T – Statistik* dan *P – Value*. Berikut ini adalah uji hipotesis dalam penelitian ini:

*Path Coefficients*

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

**Tabel 7.** Hasil Uji Hipotesis dan Pembahasan

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
<b><i>Engaging Leadership</i> -&gt; Produktivitas Karyawan</b>	0,50	0,49	0,08	6,43	<b>0,00</b>
<b><i>Green HRM</i> -&gt; Produktivitas Karyawan</b>	0,30	0,31	0,11	2,65	<b>0,01</b>
<b>Budaya Organisasi -&gt; Produktivitas Karyawan</b>	0,28	0,28	0,10	2,71	<b>0,01</b>

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 3.0, (2023)

Uji hipotesis digunakan untuk menguji besarnya pengaruh variabel *Engaging Leadership*, *Green HRM*, dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan. Berikut adalah hasil uji hipotesis pada penelitian ini :

1. Hasil Pengujian Hipotesis Variabel *Engaging Leadership*

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa *Engaging Leadership* memiliki nilai P – value adalah  $< 0,05$  ( $0,00 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel *Engaging Leadership* terhadap Produktivitas Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Sedangkan t hitung sebesar 6,27 dan nilai t tabel sebesar 1,98422 (t-tabel  $\alpha=0,05, df = n-k(103 - 4 = 99)$ ). Maka nilai t hitung  $6,27 > 1,98422$  yang artinya  $H_0$  diterima. Nilai original sample sebesar 0,50 yang berarti memiliki pengaruh positif.

Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *Engaging Leadership* maka semakin tinggi pula Produktivitas Karyawan pada PT. XYZ di Bekasi. Sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) menyatakan *Engaging Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

2. Hasil Pengujian Hipotesis Variabel *Green HRM*

Berdasarkan tabel 7 diatas

menunjukkan bahwa *Green HRM* memiliki nilai P – value adalah  $< 0,05$  ( $0,01 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel *Green HRM* terhadap Produktivitas Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Sedangkan t hitung sebesar 2,67 dan nilai t tabel sebesar 1,98422 (t-tabel  $\alpha=0,05, df = n-k(103 - 4 = 99)$ ). Maka nilai t hitung  $2,67 > 1,98422$  yang artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Nilai original sample sebesar 0,30 yang berarti memiliki pengaruh positif.

Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *Green HRM* maka semakin tinggi pula Produktivitas Karyawan pada PT. XYZ di Bekasi. Sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) menyatakan *Green HRM* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

3. Hasil Pengujian Hipotesis Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki nilai P – value adalah  $< 0,05$  ( $0,00 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Sedangkan t hitung sebesar 2,96 dan nilai t tabel sebesar 1,98422 (t-tabel  $\alpha=0,05, df = n-k(103 - 4 = 99)$ ). Maka nilai t hitung  $2,96 > 1,98422$  yang artinya  $H_0$  diterima. Nilai original sampel sebesar 0,28 yang berarti

memiliki pengaruh positif. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi maka semakin tinggi pula Produktivitas Karyawan pada PT. XYZ di Bekasi. Sehingga hipotesis ketiga (H3) menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti mengetahui pengaruh *Engaging Leadership*, *Green HRM*, dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. XYZ di Bekasi.

#### **1. Pengaruh *Engaging Leadership* Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. XYZ di Bekasi**

Hipotesis pertama menguji dampak langsung *Engaging Leadership* terhadap Produktivitas Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, *Engaging Leadership* berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. XYZ di Bekasi dengan nilai (P Value  $0,00 > 0,05$ ). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jumady, 2020) terkait variabel Kepemimpinan berpengaruh negative dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, akan tetapi sejalan dengan penelitian (Setiarlan et al., 2022) Terkait variabel kepemimpinan transformasional yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan serta sejalan dengan penelitian ini (Schaufeli, 2021), bahwa variabel *Engaging Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal tersebut dikarenakan *Engaging Leadership* begitu penting sehingga implementasi *engaging leadership* dapat menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Pemimpin yang mampu menciptakan fasilitas,

penguatan, menginspirasi serta menghubungkan karyawan akan membantu mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

#### **2. Pengaruh *Green HRM* Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. XYZ di Bekasi**

Hipotesis kedua menguji dampak langsung *Green HRM* terhadap Produktivitas Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, *Green HRM* berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. XYZ di Bekasi dengan nilai (P Value  $0,01 > 0,05$ ). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wijonarko & Wirapraja, 2022), dimana variabel *Green HRM* berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Adanya komitmen perusahaan terhadap kebijakan *Green HRM* tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan, tetapi juga meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan. Pembinaan kesadaran lingkungan dan partisipasi aktif dalam upaya pelestarian lingkungan memberikan dampak positif pada tingkat produktivitas karyawan. *Green HRM* bukan hanya sekadar inisiatif, keberlanjutan, tetapi juga merupakan strategi yang cerdas untuk meningkatkan produktivitas karyawan di PT. XYZ di Bekasi.

#### **3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. XYZ di Bekasi**

Hipotesis ketiga menguji dampak langsung Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. XYZ di Bekasi dengan nilai (P Value  $0,00 > 0,05$ ). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mulyani & Utami, 2021), (Risnawan, 2018), dan (Nur et al., 2018) dimana variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap



Produktivitas Karyawan. Hal tersebut Budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan pemberdayaan karyawan tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga memberikan dorongan pada produktivitas secara keseluruhan. Karyawan merasa terhubung dengan tujuan perusahaan dan merasa dihargai, yang pada gilirannya menciptakan suasana kerja yang positif dan memacu pencapaian target produktivitas pada PT. XYZ di Bekasi.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada Bab IV sebelumnya dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa terbukti :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Engaging Leadership* terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. XYZ di Bekasi.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Green HRM* terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. XYZ di Bekasi.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. XYZ di Bekasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. dan J. H. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Andi.
- Achieng Owino, W. (2016). Influence of Selected Green Human Resource Management Practices on Environmental Sustainability at Menengai Oil Refinery Limited Nakuru, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 4(3), 19. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.2016>

0403.11

- Agung prayogi, & Gusrini Ramadani Pohan, V. (2022). The effect of engaging leadership on work engagement with affects positive as a mediation variable on syariah bank employees in Medan. *Psikologia: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 17(1), 21–28. <https://doi.org/10.32734/psikologia.v17i1.8329>
- Amjad, F., Abbas, W., Zia-ur-rehman, M., Baig, S. A., Hashim, M., & Zia-ur-rehman, M. (2021). *Effect of green human resource management practices on organizational sustainability : the mediating role of environmental and employee performance*.
- Ananta, I. K. F., & Adnyani, I. G. D. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 1104–1130.
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 01–24. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.295>
- Bonett, D. G., & Wright, T. A. (2015). Cronbach's alpha reliability: Interval estimation, hypothesis testing, and sample size planning. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 3–15. <https://doi.org/10.1002/job.1960>
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*, 613–627.
- Fan, Y., Chen, J., Shirkey, G., John, R., Wu, S. R., Park, H., & Shao, C. (2016). Applications of structural equation modeling (SEM) in ecological studies:

- an updated review. *Ecological Processes*, 5(1). <https://doi.org/10.1186/s13717-016-0063-3>
- Farooq, R., & Sultana, A. (2022). The potential impact of the COVID-19 pandemic on work from home and employee productivity. *Measuring Business Excellence*, 26(3), 308–325. <https://doi.org/10.1108/MBE-12-2020-0173>
- Fikri Imaduddin, M., & Suwarsi, S. (2023). Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1), 455–460. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.7123>
- Ghosh, D., Huang, X. S., & Sun, L. (2020). Managerial Ability and Employee Productivity\*. *Advances in Management Accounting*, 32, 151–180. <https://doi.org/10.1108/S1474-787120200000032006>
- Ghozali, Imam & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0*. In Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. dan H. L. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Gulo, Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 16(1a), 1–10.
- Hadjri, M. I., Perizade, B., Zunaidah, & Farla, W. (2019). *Green Human Resource Management, Green Organizational Culture, and Environmental Performance: An Empirical Study*. 100(Icoi), 138–143. <https://doi.org/10.2991/icoi-19.2019.25>
- Handayani, R. (2020). *Metode Penelitian Sosial*. Trussmedia Grafika.
- Hernandi, Y., Studi, P., Teknik, S., Tarumanagara, U., Sipil, J. T., & Trisakti, U. (2020). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja pada Pelaksanaan Konstruksi Gedung Bertingkat*. 3(2), 299–312.
- Hikmah, J. (2020). Paradigm. *Computer Graphics Forum*, 39(1), 672–673. <https://doi.org/10.1111/cgf.13898>
- Jumady, E. (2020). Peran Moderasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah Di Makassar. *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 5(2), 1–20. <https://doi.org/10.36908/isbank.v5i2.110>
- Moch Yusuf Fathussalam, I G Ag Kom Agnam M, Ayuwati, I. D., A. L., D. F., A. L., Y. R., Hiroshi P., G. B., & Asfari, U. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Green Human Resource Management pada Ormawa: Model Konseptual. *Journal of Advances in Information and Industrial Technology*, 3(1), 11–18. <https://doi.org/10.52435/jaiit.v3i1.86>
- Mulyani, M., & Utami, E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Berkat Anugerah Sejahtera Di Samarinda. *Borneo Student Research (BSR)*, 2(2), 1254–1260.
- Nur, W., Laili, R., & Khoirul Anwar, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Syariah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(1), 36–47. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.3375>
- Obiedat, R., & Toubasi, S. (2022). A Combined Approach for Predicting Employees' Productivity based on Ensemble Machine Learning Methods. *Informatika (Slovenia)*, 46(5), 49–58. <https://doi.org/10.31449/inf.v46i5.3839>
- Octarini, F., Sihite, M., & Supriyadi, E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi

- Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Outsource Dengan Retensi Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Excellent*, 8(1), 17–32.  
<https://doi.org/10.36587/exc.v8i1.884>
- Pramiyati, T., Jayanta, J., & Yulnelly, Y. (2017). Peran Data Primer Pada Pembentukan Skema Konseptual Yang Faktual (Studi Kasus: Skema Konseptual Basisdata Simbumil). *Simetris : Jurnal Teknik Mesin, Elektro dan Ilmu Komputer*, 8(2), 679.  
<https://doi.org/10.24176/simet.v8i2.1574>
- Putri, A. L., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Job Satisfaction dan Green Human Resource Management Terhadap Employee Performance di Mediasi Organizational Citizenship Behavior Pada .... *Innovative: Journal Of Social Science ...*, 3, 844–856.
- R. A., H., H. H. D. N. P., O., & Gamage, P. (2020). Identification of Some Research Gaps in Green Human Resource Management. *International Business Research*, 13(12), 63.  
<https://doi.org/10.5539/ibr.v13n12p63>
- Raut, R. D., Gardas, B., Luthra, S., Narkhede, B., & Kumar Mangla, S. (2020). Analysing green human resource management indicators of automotive service sector. *International Journal of Manpower*, 41(7), 925–944.  
<https://doi.org/10.1108/IJM-09-2019-0435>
- Rismayadi, B. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 1(1), 1–16.  
<https://doi.org/10.36805/manajemen.v1i1.53>
- Risnawan, W. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Cipta Karya, Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis. *Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 5(1), 83–92.
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & López-Cabrales, Á. (2021). The challenge of increasing employees' well-being and performance: How human resource management practices and engaging leadership work together toward reaching this goal. *Human Resource Management*, 60(3), 333–347.  
<https://doi.org/10.1002/hrm.22021>
- Schaufeli, W. (2021). Engaging Leadership: How to Promote Work Engagement? *Frontiers in Psychology*, 12(October), 1–10.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556>
- Setiarlan, A., Ahmadun, Nurminingsih, & Asim. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Jasa Swadaya Utama. *Journal of Humanities, Social Sciences and Business (Jhssb)*, 1(1), 47–58.  
<https://doi.org/10.55047/jhssb.v1i1.53>
- Setiawan, B. . dan M. (2013). *Transformational leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan No Title*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Siburian, N. A., & Sugiarto, A. (2022). Implikasi Praktik Green Human Resources Management (Studi Kasus pada Perusahaan Pertambangan). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 9(2), 981–989.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- van Tuin, L., Schaufeli, W. B., & Van den Broeck, A. (2021). Engaging leadership: Enhancing work engagement through intrinsic values and need satisfaction. *Human Resource Development Quarterly*, 32(4), 483–505.  
<https://doi.org/10.1002/hrdq.21430>
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2022).

Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan Melalui Perspektif Technology Acceptance Model (TAM). *KONSTELASI: Konvergensi Teknologi dan Sistem Informasi*, 2(1), 13–22.

<https://doi.org/10.24002/konstelasi.v2i1.5545>

Xie, H., & Lau, T. C. (2023). Evidence-Based Green Human Resource Management: A Systematic Literature Review. *Sustainability (Switzerland)*, 15(14).  
<https://doi.org/10.3390/su151410941>

Yunita, T. (2020). Volume 3 Nomor 2 Tahun 2020 Cakrawala Management Business Journal Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Departemen XYZ. *Cakrawala Management Business Journal*, 3(2), 613–621.

Yunita, T., Sasmoko, Bandur, A., & Firdaus Alamsjah. (2023). Technological Capacity and Organizational Culture : The Importance of Organizational Ambidexterity in The Banking Sector. *Internasional jurnal of professional*, 1– 18.

Yusuf, M., & Suwardana, H. (2023). Relationship Motivation and Job Satisfaction on Employee Productivity. *Innovation Research Journal*, 4(1), 44.  
<https://doi.org/10.30587/innovation.v4i1.5635>.