

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
(Sari, R., & Prabowo 2021)	Sustainable productivity practices in the plantation sector: A case study.	bahwa penerapan praktik produktivitas berkelanjutan di sektor perkebunan dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi dampak lingkungan. Penelitian ini menekankan pentingnya integrasi antara praktik pertanian yang ramah lingkungan dan produktivitas yang tinggi.
(Wang, Y., Zhang, Y., & Liu 2020)	The impact of organizational integrity on employee performance: The mediating role of motivation.	bahwa integritas organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan produktivitas. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang menekankan integritas dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
(Salovey, P., & Mayer 2021)	Emotional intelligence.	bahwa kecerdasan emosional berperan penting dalam meningkatkan

		kinerja tim dan produktivitas. Penelitian ini menunjukkan bahwa individu dengan kecerdasan emosional tinggi lebih mampu berkolaborasi dan berkomunikasi secara efektif.
(Bharadwaj, A., El Sawy, O. A., Pavlou, P. A., & Venkatraman 2021)	Digital business strategy: Toward a next generation of insights.	bahwa transformasi digital dapat meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing perusahaan. Penelitian ini menyoroti bagaimana perusahaan yang mengadopsi teknologi digital dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar.

## B. Uraian Teori

### 1. Produktivitas Berkelanjutan

#### a. Defenisi Produktivitas Berkelanjutan

Menurut (Trianita, Haeruddin, and Kurniawan 2023)"produktivitas berkelanjutan adalah pendekatan yang mengintegrasikan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam proses produksi. Konsep ini dikenal sebagai "triple bottom line," yang menekankan pentingnya keinginan dalam semua aspek bisnis".

Menurut (Rizal and Rony 2024) "produktivitas berkelanjutan merupakan kemampuan untuk meningkatkan output dan efisiensi sambil meminimalkan

dampak negatif terhadap lingkungan dan masyarakat. Ini mencakup penggunaan sumber daya yang efisien dan praktik yang bertanggung jawab”.

Menurut (Fahrudin, Sunaika, and Fitri 2022), “produktivitas berkelanjutan melibatkan inovasi dalam model bisnis yang tidak hanya fokus pada keuntungan finansial, tetapi juga pada dampak sosial dan lingkungan. Ini mencakup pengembangan produk dan layanan yang berkelanjutan”.

(Mintawati 2024), mendefinisikan “produktivitas berkelanjutan sebagai pendekatan yang mengoptimalkan penggunaan sumber daya untuk mencapai hasil yang lebih baik, dengan mempertimbangkan dampak lingkungan dan sosial dari kegiatan produksi”.

(Taufiq and Masula 2022), menyatakan bahwa “produktivitas berkelanjutan adalah kemampuan untuk mencapai efisiensi operasional yang tinggi sambil memikul tanggung jawab sosial dan lingkungan. Ini mencakup penerapan praktik yang mendukung penghentian dalam proses bisnis”.

(Warsiana, W., and Winarto 2023) mendefinisikan “produktivitas berkelanjutan sebagai pendekatan yang mengintegrasikan inovasi teknologi dan praktik manajerial untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas, sambil mempertimbangkan dampak sosial dan lingkungan”.

### **b. Indikator Produktivitas Berkelanjutan**

Indikator produktivitas berkelanjutan adalah alat ukur yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan mencapai tujuan produktivitas yang berkelanjutan. Dalam konteks ini, terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan.

Pertama, efisiensi sumber daya menjadi salah satu indikator utama. Ini mencakup rasio penggunaan energi dan udara per unit output. Mengukur jumlah energi dan udara yang digunakan dalam proses produksi sangatlah penting untuk menilai seberapa efisien perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya tersebut. Semakin rendah penggunaan energi dan udara per unit output, semakin baik kinerja perusahaan dalam hal efisiensi sumber daya.

Selain itu, kualitas produk juga merupakan indikator penting dalam produktivitas berkelanjutan. Tingkat cacat produk dan tingkat kepuasan pelanggan adalah dua aspek yang dapat diukur. Tingkat cacat produk menunjukkan persentase produk yang tidak memenuhi standar kualitas, sementara tingkat kepuasan pelanggan dapat diukur melalui survei atau umpan balik. Kualitas produk yang tinggi dan kepuasan pelanggan yang baik mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan produk yang memenuhi harapan pasar.

Dampak lingkungan dari kegiatan produksi juga harus diperhatikan. Indikator seperti emisi gas rumah kaca dan pengelolaan limbah dapat memberikan gambaran tentang dampak lingkungan dari proses produksi. Mengukur jumlah emisi gas rumah kaca yang dihasilkan per unit output membantu perusahaan memahami kontribusinya terhadap perubahan iklim. Selain itu, persentase limbah yang didaur ulang atau dikelola dengan baik menunjukkan komitmen perusahaan terhadap pengelolaan limbah yang berkelanjutan.

Kinerja ekonomi perusahaan juga menjadi indikator penting dalam menilai produktivitas berkelanjutan. Rasio biaya produksi dan pertumbuhan pendapatan adalah dua aspek yang dapat diukur. Rasio biaya produksi mengukur

total biaya produksi per unit output, sedangkan pertumbuhan pendapatan menunjukkan seberapa baik perusahaan dalam meningkatkan pendapatannya dari tahun ke tahun. Kinerja ekonomi yang baik mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing.

Inovasi dan pengembangan juga merupakan aspek yang tidak kalah pentingnya. Investasi dalam penelitian dan pengembangan (R&D) serta jumlah produk baru yang diluncurkan dalam periode tertentu dapat menjadi indikator keberhasilan perusahaan dalam berinovasi. Persentase anggaran yang dialokasikan untuk R&D menunjukkan komitmen perusahaan terhadap inovasi, sementara jumlah produk baru mencerminkan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pasar yang terus berkembang.

Keterlibatan karyawan juga berperan penting dalam produktivitas berkelanjutan. Indikator seperti tingkat retensi karyawan dan tingkat pelatihan dan pengembangan dapat memberikan gambaran tentang kepuasan dan keterlibatan karyawan. Tingkat retensi yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dan terlibat dalam pekerjaan mereka, sedangkan jumlah jam pelatihan yang diberikan mencerminkan investasi perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia.

Terakhir, pemahaman terhadap standar juga menjadi indikator penting. Sertifikasi lingkungan dan tingkat kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku mencerminkan tanggung jawab perusahaan terhadap masyarakat dan lingkungan. Sertifikasi seperti ISO 14001 menunjukkan bahwa perusahaan telah memenuhi standar tertentu dalam melakukan praktik berkelanjutan, sementara kepatuhan

terhadap regulasi menunjukkan komitmen perusahaan untuk beroperasi secara etis dan bertanggung jawab.

## **2. Kecerdasan Emosional**

### **a. Pengertian Kecerdasan Emosional**

(Jannah et al. 2024), menyatakan bahwa “tujuan utama dari kecerdasan emosional adalah untuk meningkatkan kemampuan individu dalam mengenali dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan hubungan interpersonal, komunikasi, dan kinerja di tempat kerja”.

(Sari 2022), Mereka mendefinisikan “kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengidentifikasi, memahami, dan menggunakan emosi untuk memfasilitasi pemikiran dan tindakan. Mereka menekankan bahwa kecerdasan emosional dapat dipelajari dan dikembangkan”.

(Aviantono 2022), menjelaskan bahwa “kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosi, yang berkontribusi pada kinerja individu dalam konteks sosial dan profesional. Ia menekankan pentingnya kecerdasan emosional dalam kepemimpinan dan pengembangan organisasi”.

(Rosari et al. 2022), mendefinisikan “kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi, serta kemampuan untuk menggunakan emosi dalam pengambilan keputusan dan interaksi sosial. Mereka mengembangkan alat ukur untuk menilai kecerdasan emosional”.

### **b. Manfaat Kecerdasan Emosional**

#### **1. Meningkatkan Kesejahteraan Mental**

Kecerdasan emosional membantu individu dalam mengelola stres dan emosi negatif, yang berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan mental.

Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tantangan hidup dan memiliki tingkat depresi yang lebih rendah.(Sutariyono et al. 2020)

### **1. Meningkatkan Kinerja di Tempat Kerja**

Kecerdasan emosional berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dalam konteks profesional. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat berkomunikasi lebih efektif, bekerja dalam tim, dan memimpin dengan lebih baik (Goleman n.d.).

### **2. Meningkatkan Hubungan Interpersonal**

Kecerdasan emosional memungkinkan individu untuk memahami dan mengelola emosi mereka sendiri dan orang lain, yang berkontribusi pada hubungan interpersonal yang lebih baik. Ini membantu dalam membangun kepercayaan dan kolaborasi di antara rekan kerja (Anon 2024).

### **3. Meningkatkan Kemampuan Kepemimpinan**

Pemimpin dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu memotivasi dan menginspirasi tim mereka. Mereka dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, serta mengelola konflik dengan lebih efektif (Reihanatha, Eryanto, and Suherdi 2023)

### **4. Meningkatkan Kemampuan Adaptasi**

Kecerdasan emosional membantu individu untuk lebih fleksibel dan adaptif dalam menghadapi perubahan. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat menyesuaikan diri dengan situasi baru dan mengatasi ketidakpastian dengan lebih baik (Warsiana et al. 2023)

## **5. Meningkatkan Keterampilan Sosial**

Kecerdasan emosional berkontribusi pada pengembangan keterampilan sosial yang lebih baik, seperti empati, komunikasi, dan kemampuan untuk bekerja dalam tim. Ini sangat penting dalam konteks profesional dan sosial .

### **3. Manajemen Pengetahuan**

#### **a. Defenisi Manajemen Pengetahuan**

Menurut Nonaka dan Takeuchi adalah pelopor dalam bidang manajemen pengetahuan. Mereka mengembangkan model SECI (Socialization, Externalization, Combination, Internalization) yang menjelaskan bagaimana pengetahuan diciptakan dan dibagikan dalam organisasi. Model ini menekankan pentingnya interaksi sosial dalam proses manajemen pengetahuan.

Menurut Alavi dan Leidner menjelaskan bahwa manajemen pengetahuan melibatkan pengumpulan, pengorganisasian, dan distribusi pengetahuan dalam organisasi. Mereka menekankan pentingnya sistem manajemen pengetahuan yang efektif untuk meningkatkan inovasi dan kinerja organisasi.

Menurut Zhang dan rekan-rekannya meneliti hubungan antara manajemen pengetahuan dan kinerja organisasi. Mereka menemukan bahwa manajemen pengetahuan yang efektif dapat meningkatkan inovasi dan daya saing perusahaan. Penelitian ini menekankan pentingnya budaya organisasi yang mendukung berbagi pengetahuan.

Menurut Grant mengemukakan bahwa manajemen pengetahuan adalah proses yang melibatkan penciptaan, penyimpanan, dan distribusi pengetahuan dalam organisasi. Ia menekankan bahwa pengetahuan adalah sumber daya strategis yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Menurut Hansen dan koleganya mengidentifikasi dua pendekatan utama dalam manajemen pengetahuan: eksploitasi dan eksplorasi. Mereka berargumen bahwa organisasi perlu menyeimbangkan kedua pendekatan ini untuk mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Kogut dan Zander berpendapat bahwa pengetahuan adalah sumber daya yang sangat penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Mereka menekankan bahwa organisasi yang mampu mengelola pengetahuan dengan baik dapat berinovasi lebih cepat dan lebih efektif.

Manajemen pengetahuan (knowledge management) adalah proses yang melibatkan pengumpulan, pengorganisasian, penyimpanan, dan distribusi pengetahuan dalam suatu organisasi. Fungsi dan manfaat manajemen pengetahuan sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi dan menciptakan keunggulan kompetitif. Berikut adalah beberapa fungsi dan manfaat manajemen pengetahuan.

### **b. Fungsi Manajemen Pengetahuan**

#### **1. Pengetahuan**

Mengidentifikasi dan mengumpulkan pengetahuan yang relevan dari berbagai sumber, baik internal maupun eksternal. Ini termasuk pengalaman karyawan, data penelitian, dan informasi pasar.

#### **2. Pengumpulan Penyimpanan Pengetahuan**

Menyimpan pengetahuan yang telah dikumpulkan dalam format yang mudah diakses dan dikelola. Ini dapat mencakup basis data, dokumen, dan sistem manajemen dokumen.

#### **3. Distribusi Pengetahuan**

Menyebarluaskan pengetahuan kepada individu atau kelompok yang membutuhkannya. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan, seminar, atau platform berbagi pengetahuan.

#### **4. Penciptaan Pengetahuan**

Mendorong inovasi dan kolaborasi untuk menciptakan pengetahuan baru. Ini melibatkan interaksi antara karyawan dan tim untuk berbagi ide dan pengalaman.

#### **5. Pemeliharaan Pengetahuan**

Memastikan bahwa pengetahuan yang disimpan tetap relevan dan up-to-date. Ini termasuk memperbarui informasi dan menghapus pengetahuan yang tidak lagi diperlukan.

#### **6. Evaluasi dan Pengukuran**

Mengukur efektivitas manajemen pengetahuan dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Ini dapat dilakukan melalui survei, analisis kinerja, dan umpan balik dari karyawan.

##### **c. Manfaat Manajemen Pengetahuan**

###### **1. Meningkatkan Motivasi**

Dengan mengelola pengetahuan secara efektif, organisasi dapat mendorong inovasi dan pengembangan produk. Pengetahuan yang dibagikan dapat memicu ide-ide baru dan solusi kreatif.

###### **2. Meningkatkan Efisiensi Operasional**

Manajemen pengetahuan membantu mengurangi duplikasi usaha dan meningkatkan efisiensi. Karyawan dapat mengakses informasi yang diperlukan dengan cepat, sehingga menghemat waktu dan sumber daya.

### **3. Meningkatkan Efisiensi Operasional**

Dengan akses ke pengetahuan yang relevan dan akurat, manajer dan karyawan dapat membuat keputusan yang lebih baik dan lebih cepat. Ini dapat meningkatkan responsivitas organisasi terhadap perubahan pasar.

### **4. Meningkatkan Kinerja Karyawan**

Karyawan yang memiliki akses ke pengetahuan dan sumber daya yang diperlukan cenderung lebih produktif dan puas dengan pekerjaan mereka. Ini dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi turnover.

### **4. Transformasi Digital**

#### **a. Defenisi Manajemen Pengetahuan**

Menurut Kane dan rekan-rekannya menjelaskan bahwa transformasi digital adalah proses integrasi teknologi digital ke dalam semua aspek bisnis, yang mengubah cara perusahaan beroperasi dan memberikan nilai kepada pelanggan. Mereka menekankan bahwa transformasi digital bukan hanya tentang teknologi, tetapi juga tentang perubahan budaya dan proses dalam organisasi.

Menurut Bharadwaj dan koleganya mengemukakan bahwa transformasi digital melibatkan pengembangan dan penerapan strategi digital yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Mereka menekankan bahwa perusahaan harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan pasar untuk tetap relevan.

Menurut Fitzgerald dan rekan-rekannya menyatakan bahwa transformasi digital adalah tentang mengubah cara organisasi beroperasi dan berinteraksi dengan pelanggan melalui teknologi digital. Mereka menekankan pentingnya inovasi dan kolaborasi dalam menciptakan nilai baru bagi pelanggan.

Menurut Westerman dan koleganya mengemukakan bahwa transformasi digital melibatkan perubahan dalam budaya organisasi dan cara kerja. Mereka menekankan bahwa keberhasilan transformasi digital bergantung pada kemampuan organisasi untuk mengelola perubahan dan mengembangkan keterampilan digital di antara karyawan.

Menurut Matt dan rekan-rekannya menjelaskan bahwa transformasi digital mencakup pengelolaan aset digital dan penggunaan teknologi untuk meningkatkan proses bisnis. Mereka menekankan pentingnya strategi yang jelas dan pemahaman yang mendalam tentang teknologi yang digunakan dalam organisasi.

Menurut Kraus dan koleganya meneliti bagaimana transformasi digital dapat mempengaruhi inovasi dan kinerja perusahaan. Mereka menemukan bahwa perusahaan yang mengadopsi strategi digital yang efektif dapat meningkatkan daya saing dan responsivitas terhadap perubahan pasar.

### **b. Tujuan transformasi digital**

Transformasi digital adalah proses yang melibatkan integrasi teknologi digital ke dalam semua aspek bisnis, yang mengubah cara organisasi beroperasi dan memberikan nilai kepada pelanggan. Tujuan dari transformasi digital sangat beragam dan dapat bervariasi tergantung pada konteks dan kebutuhan spesifik organisasi. Berikut adalah beberapa tujuan utama dari transformasi digital

#### **1. Meningkatkan Efisiensi Operasional**

Salah satu tujuan utama dari transformasi digital adalah untuk meningkatkan efisiensi operasional. Dengan mengadopsi teknologi digital, organisasi dapat mengotomatisasi proses, mengurangi waktu dan biaya, serta

meningkatkan produktivitas. Misalnya, penggunaan perangkat lunak manajemen proyek dapat membantu tim dalam merencanakan dan melaksanakan tugas dengan lebih efisien.

## **2. Meningkatkan Pengalaman Pelanggan**

Transformasi digital bertujuan untuk meningkatkan pengalaman pelanggan dengan menyediakan layanan yang lebih cepat, lebih personal, dan lebih responsif. Melalui analisis data dan teknologi komunikasi, organisasi dapat memahami kebutuhan dan preferensi pelanggan dengan lebih baik, sehingga dapat menawarkan produk dan layanan yang lebih relevan.

## **3. Mendorong Inovasi**

Transformasi digital menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi. Dengan memanfaatkan teknologi baru, organisasi dapat mengembangkan produk dan layanan baru, serta menciptakan model bisnis yang inovatif. Ini memungkinkan perusahaan untuk tetap kompetitif di pasar yang terus berubah.

## **4. Meningkatkan Daya Saing**

Dengan mengadopsi teknologi digital, organisasi dapat meningkatkan daya saing mereka. Transformasi digital memungkinkan perusahaan untuk merespons perubahan pasar dengan lebih cepat, beradaptasi dengan tren baru, dan memenuhi harapan pelanggan yang terus berkembang. Hal ini dapat membantu perusahaan untuk mempertahankan posisi mereka di pasar.

## **5. Meningkatkan Pengambilan Keputusan**

Transformasi digital memungkinkan organisasi untuk mengumpulkan dan menganalisis data secara real-time. Dengan akses ke informasi yang lebih baik,

manajer dan pemimpin dapat membuat keputusan yang lebih tepat dan berbasis data. Ini membantu organisasi untuk merespons tantangan dan peluang dengan lebih efektif.

## **6. Membangun Budaya Digital**

Salah satu tujuan dari transformasi digital adalah untuk membangun budaya digital di dalam organisasi. Ini mencakup pengembangan keterampilan digital di antara karyawan, mendorong kolaborasi, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran berkelanjutan. Budaya digital yang kuat dapat membantu organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dan memanfaatkan teknologi baru.

## **7. Meningkatkan Keamanan dan Kepatuhan**

Transformasi digital juga bertujuan untuk meningkatkan keamanan data dan kepatuhan terhadap regulasi. Dengan mengadopsi teknologi yang tepat, organisasi dapat melindungi informasi sensitif dan memastikan bahwa mereka mematuhi standar dan regulasi yang berlaku.

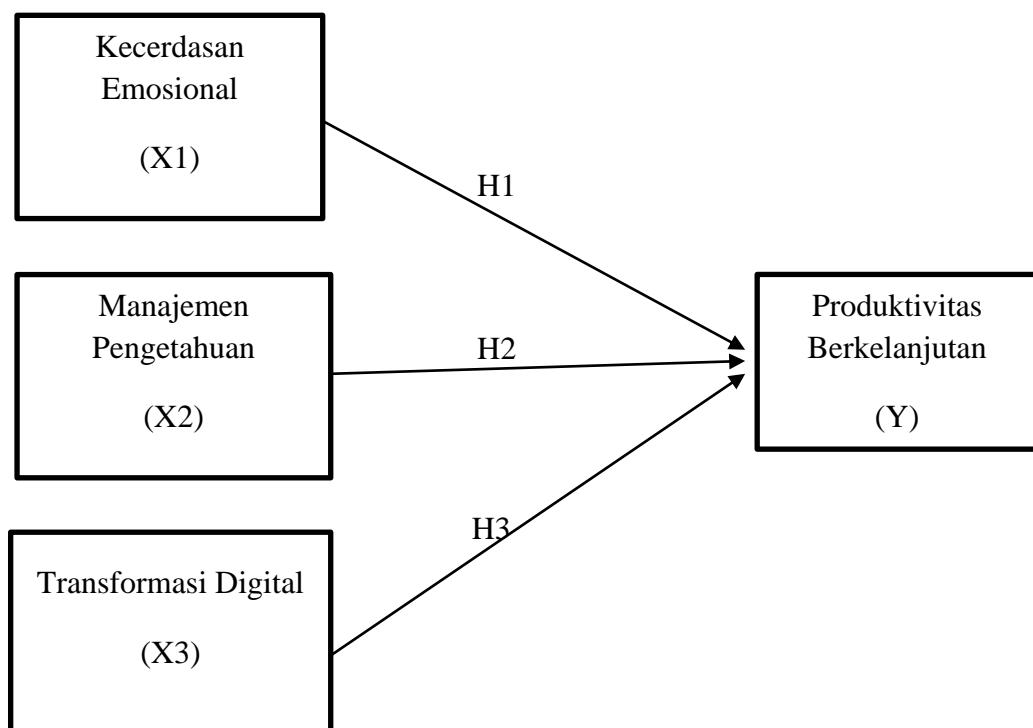
## **8. Menciptakan Nilai Baru**

Akhirnya, tujuan dari transformasi digital adalah untuk menciptakan nilai baru bagi pemangku kepentingan, termasuk pelanggan, karyawan, dan pemegang saham. Dengan meningkatkan efisiensi, inovasi, dan pengalaman pelanggan, organisasi dapat menciptakan nilai yang lebih besar dan berkelanjutan.

### **C. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu diketahui variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi produktivitas berkelanjutan. Berikut adalah kerangka konseptual dalam penelitian ini

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan teori dan rumusan masalah yang telah dijelaskan, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap produktivitas berkelanjutan pada PT. Maskapai Perkebunan Leidong West kanopan Ulu Kab. Labuhanbatu Utara.
2. Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif terhadap produktivitas berkelanjutan pada PT. Maskapai Perkebunan Leidong West kanopan Ulu Kab. Labuhanbatu Utara.
3. Transformasi Digital berpengaruh positif terhadap produktivitas berkelanjutan pada PT. Maskapai Perkebunan Leidong West kanopan Ulu Kab. Labuhanbatu Utara.

Kecerdasan emosional manajemen pengetahuan dan transformasi digital berpengaruh positif terhadap produktivitas berkelanjutan pada PT. Maskapai Perkebunan Leidong West kanopan Ulu Kab. Labuhanbatu Utara