BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

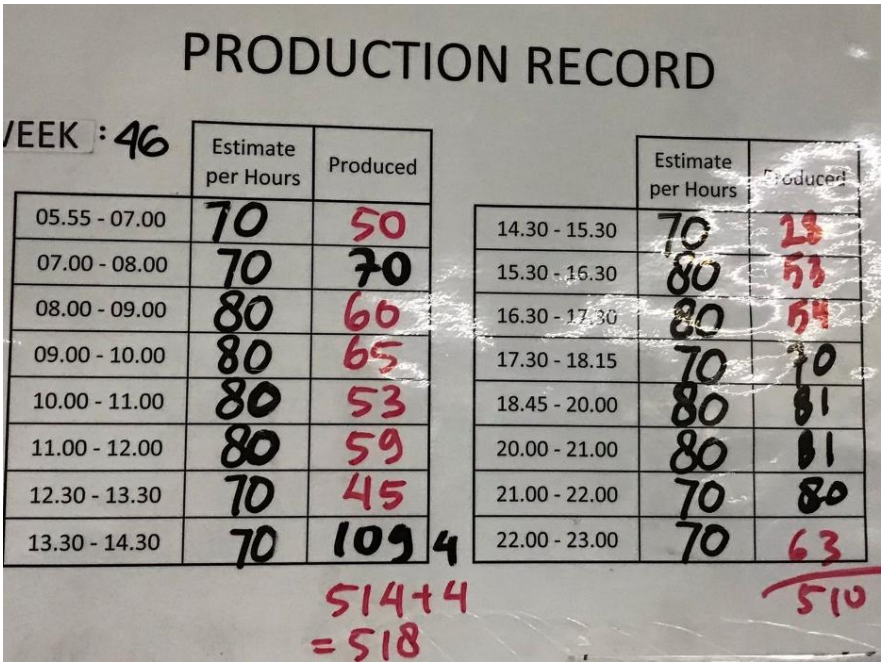
Dalam era globalisasi dan transformasi digital saat ini, produktivitas organisasi menjadi faktor kunci bagi keberlanjutan bisnis di berbagai sektor. Perkembangan teknologi informasi, dan persaingan pasar yang ketat menuntut organisasi untuk beradaptasi secara cepat guna meningkatkan efisiensi dalam merespon dinamika perkembangan prodiktivitas yang terus berubah seiring waktu (Mehralian et al., 2023). Daya saing organisasi dalam produktivitas pada saat ini tidak lagi bergantung pada besarnya kepemilikan sumber daya, melainkan pada kemampuan organisasi dalam mengelola, mengintegrasikan, dan memperbaharui sumber daya yang ada untuk mejadi adaptif (Dukhaykh & Alangri, 2026). Organisasi yang tidak bisa beradaptasi memiliki risiko kehilangan relevansi dan posisi kompetitifnya di tengah perkembangan digital yang terus bergerak.

Keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika perkembangan teknologi dapat dilihat melalui produktivitas yang ada di dalam organisasi tersebut. Produktivitas ini berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi dalam pemanfaatan seluruh sumber daya organisasi, juga berkaitan dengan kuantitas output yang dihasilkan (Wulandari, 2024). Tingginya produktivitas ini mencerminkan bahwa kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan proses kerja, dan mengalokasikan sumber daya sudah tepat sehingga dapat menghasilkan nilai tambah yang kompetitif (A. B. *et al.*,

2023). Dengan demikian, peningkatan produktivitas sangat dibutuhkan untuk menentukan strategi jangka panjang untuk mencapai target operasional.

Strategi yang dapat digunakan untuk mencapai target produktivitas adalah *dynamic capability* merujuk pada kemampuan organisasi untuk mengintegrasikan, membangun, dan merekonfigurasi sumber daya internal dan eksternal secara dinamis untuk menghadapi perubahan lingkungan (Teece, 2020; Amzul et al., 2024). Selain *dynamic capability*, *workplace* atau lingkungan kerja juga berperan penting dalam mencapai target produktivitas. *Workplace* atau lingkungan kerja, mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Sendarmayanti (2017) dalam Manulang *et al.* (2025), mengatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik terbukti meningkatkan kenyamanan, motivasi, serta keterlibatan, karyawan dalam bekerja.

Peningkatan produktivitas organisasi selain memperhatikan *dynamic capability*, dan *workplace* ada kinerja organisasi yang juga memiliki pengaruh penting. Dalam penelitian ini, Kinerja organisasi berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *dynamic capability* dan *workplace* terhadap produktivitas. Kinerja organisasi menjelaskan bagaimana *input* seperti *dynamic capability* dan *workplace* dikonversi menjadi *output* produktivitas melalui optimalisasi strategi, proses internal, dan sumber daya yang dimiliki (Manulang *et al.*, 2025).



PRODUCTION RECORD

/EEK : 46

	Estimate per Hours	Produced
05.55 - 07.00	70	50
07.00 - 08.00	70	70
08.00 - 09.00	80	60
09.00 - 10.00	80	65
10.00 - 11.00	80	53
11.00 - 12.00	80	59
12.30 - 13.30	70	45
13.30 - 14.30	70	109 4

514+4
=518

	Estimate per Hours	Produced
14.30 - 15.30	70	23
15.30 - 16.30	80	53
16.30 - 17.30	80	54
17.30 - 18.15	70	70
18.45 - 20.00	80	81
20.00 - 21.00	80	81
21.00 - 22.00	70	80
22.00 - 23.00	70	63

510

Berdasarkan data di atas, menunjukkan bahwa adanya masalah di PT. Ara Shoes di mana tidak tercapainya target produksi pada minggu ke 46, yakni jumlah produksi yang dihasilkan berada dibawah target estimasi. Kondisi ini menunjukkan adanya penurunan produktivitas secara periodik meskipun target produksi telah ditetapkan secara konsisten. Dari masalah ini muncul ketertarikan untuk meneiliti bagaimana pengaruh *dynamic capability* dan *workplace* terhadap produktivitas di PT. Ara Shoes dengan peran mediasi kinerja organisasi.

Meskipun pengaruh antara *dynamic capability* dan *workplace*, serta kinerja organisasi terhadap produktivitas organisasi telah dikaji dalam berbagai penelitian, seperti penelitian (Corrales-Estrada et al., 2025) yang menunjukkan bahwa *dynamic capability* memiliki pengaruh terhadap produktivitas organisasi, dan penelitian oleh (Yohanes B Windo Thalibana, 2022) yang menunjukkan bahwa *workplace* berpengaruh terhadap

produktivitas organisasi, serta penelitian oleh (Kassa & Worku, 2025) yang menunjukkan bahwa kinerja organisasi berpengaruh terhadap produktivitas. Masih terdapat kesenjangan penelitian yaitu, Pertama mayoritas studi terdahulu hanya menguji hubungan dua variabel secara terpisah tanpa mengintegrasikannya dalam model struktural yang komprehensif. Kedua, peran kinerja organisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *dynamic capability* dan *workplace* terhadap produktivitas secara simultan masih sangat jarang diuji secara empiris. Ketiga, integrasi ketiga variabel *dynamic capability*, *workplace*, kinerja organisasi, terhadap produktivitas dalam satu model penelitian kuantitatif yang komprehensif belum banyak dilakukan. Kesenjangan-kesenjangan ini membuka peluang sekaligus kebutuhan nyata untuk dilakukannya penelitian lebih lanjut.

Untuk mengisi kesenjangan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang memungkinkan pengujian hubungan kausal antarvariabel secara terukur, objektif, dan dapat digeneralisasikan (Sugiyono, 2019). Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan model penelitian yang membahas *dynamic capability, workplace* dengan peran mediasi Kinerja organisasi dalam satu model penelitian, sekaligus menjadi rujukan praktis bagi para pemimpin dan manajer dalam merumuskan strategi peningkatan produktivitas yang berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian berjudul Faktor- faktor dalam meningkatkan produktivitas melalui penguatan dyanmic capability dan

workplace pada PT Ara shoes menjadi sangat relevan dan urgen untuk dilaksanakan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena masalah yang sudah dijelaskan dan beberapa penelitian terdahulu, maka rumusan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *dynamic capability* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas?
2. Apakah *workplace* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas*?*
3. Apakah *dynamic capability* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi*?*
4. Apakah *workplace* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi?
5. Apakah kinerja organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas?
6. Apakah kinerja organisasi sebagai mediasi mempengaruhi *dynamic capability* terhadap produktivitas?
7. Apakah kinerja organisasi sebagai mediasi mempengaruhi *capability* terhadap produktivitas?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah disusun diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *dynamic capability* terhadap produktivitas

2. Untuk menganalisis pengaruh *workplace* terhadap produktivitas
3. Untuk Menganalisis Pengaruh *dynamic capability* terhadap kinerja organisasi
4. Untuk menganalisis pengaruh *workplace* terhadap produktivitas
5. Untuk menganalisis pengaruh kinerja organisasi terhadap produktivitas
6. Untuk Menganalisis Pengaruh peran kinerja organisasi dalam memediasi pengaruh *dynamic capability* terhadap produktivtas
7. Untuk Menganalisis Pengaruh peran kinerja organisasi dalam memediasi pengaruh *workplace* terhadap produktivtas

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Memberikan kontribusi terhadap pengembangan khususnya pada kajian produkvitas, kinerja kerja*, dynamic capability* dan *workplace.*

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi mahasiswa

      Menjadi referensi praktis untuk menghubungkan teori yang dipelajari dengan realitas di lapangan, khususnya dalam kajian produktivitas, kinerja kerja, *dynamic capability* dan *workplace.*

   b. Bagi Pengembangan Obyek Penelitian

      Memperkaya pemahaman mengenai upaya peningkatan produktivitas melalui penguatan kinerja organisasi. Secara khusus, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar evaluasi bagi organisasi dalam mengelola *workplace* yang kondusif serta

mengembangkan *dynamic capability* agar mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Dengan meningkatnya kualitas lingkungan kerja dan kemampuan organisasi dalam merespons dinamika internal maupun eksternal, kinerja organisasi diharapkan dapat berfungsi secara optimal sebagai mekanisme mediasi yang mendorong peningkatan produktivitas secara berkelanjutan.