

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Work Productivity karyawan merupakan indikator utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan operasionalnya. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Bernadin dan Russel menyatakan bahwa aspek-aspek yang secara signifikan memengaruhi produktivitas meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, serta perilaku karyawan.¹ Gomes juga mengemukakan pandangan serupa, dengan menekankan bahwa keahlian, kemampuan, dan sikap memiliki peranan yang signifikan dalam menentukan hasil kerja.²

Budihardjo, P. H., Lengkong, V. P., dan rekan-rekannya menemukan melalui pengujian hipotesis bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja, serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan.³ Begitu pula Sri Wahyuningsih, menunjukkan bahwa *Work Productivity* dapat

¹John H, Bernardin dan Joy E. A. Russel, "Human Resource Management," (*Singapore: McGraw Hill Inc, 1993*):, 1993.

²Faustino Cardoso Gomes, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Yogyakarta: Andi, 2003).

³Lucky O.H Datulong Harvy Prasetyo Budiharjo, Victor P.K Lengkong, ""Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Air Manado,"" *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 5, no. 3 (2019).

dipengaruhi lingkungan kerja sebesar (51%).⁴ Selaras dengan penelitian Sri Wahyuningsih, Maludin Panjahitan dalam penelitiannya lingkungan kerja berpengaruh positif pada *Work Productivity*. Temuan ini membuktikan bahwa kondisi tempat kerja perusahaan dapat memengaruhi kinerja karyawan, sehingga merupakan hal yang esensial untuk menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan produktivitas.⁵

Menurut teori yang dikemukakan oleh Maslow, motivasi memiliki sifat hierarki, di mana pemenuhan kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah menjadi prasyarat sebelum individu dapat termotivasi oleh kebutuhan pada level pekerjaan yang melampaui. Dasar fisiologis, harus terlebih dahulu dipenuhi sebelum muncul dorongan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa aman.⁶ Penelitian Virginia A. J, dkk menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja, situasi kerja dan upah berpengaruh pada produktivitas kerja.⁷

Deden Firmansyah dan rekan-rekannya mengatakan bahwa kedisiplinan kerja di Dinas Sosial Kabupaten Bima berpengaruh positif pada produktivitas. Disiplin kerja dipandang sebagai salah satu unsur krusial yang memengaruhi tingkat produktivitas, khususnya dalam menciptakan kinerja aparatur pemerintahan

⁴Sri Wahyuningsih, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen* 3, no. 2 (n.d.): 8.

⁵Maludin Panjahitan, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Lotus Pradipta Mulia Tahun 2017,” *Jurnal Manajemen* 3, no. 2 (2017): 1–5, <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7>.

⁶Seto Mulyadi, Warda Lisa, and Nur Astri Kusumastuti, *Psikologi Kepribadian*, ed. Anita Zulkaida (Jakarta: Penerbit Gunadarma, 2016) 87.

⁷Virgina A.J Rampisela and Genita G Lumintang, “Motivasi Kerja Merupakan Pemicu Atau Pendorong Untuk Seseorang Dapat Melakukan Pekerjaan Mereka Dan Motivasi Kerja Bisa Timbul Dari Luar Maupun Dari Dalam Diri Sendiri Untuk Melakukan Sesuatu Yang Baik Untuk Di Lakukan.,” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 8, no. 1 (2020): 309.

yang berkualitas.⁸ Penelitian oleh Budi Sayoto dan Herry Winarto menyatakan bahwa fasilitas kerja perusahaan memiliki keterkaitan yang signifikan dan erat terhadap produktivitas karyawan bagian produksi, ditunjukkan melalui tingkat hubungan yang sangat tinggi.⁹

Work Productivity mengacu pada rasio antara kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan oleh seorang tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu, dengan tujuan menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Jika output yang dihasilkan rendah, maka tingkat produktivitas pun menurun. Produktivitas yang rendah dapat menyebabkan pemborosan dalam operasional perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan keuntungan. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu memberikan perhatian serius terhadap peningkatan produktivitas. Hasil kerja yang kurang optimal juga dapat memperburuk produktivitas karena memerlukan waktu tambahan untuk perbaikan atau peningkatan hasil.¹⁰

Penelitian oleh Erni Sari Halawa dan rekan-rekannya menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Sebaliknya, kepemimpinan yang

⁸Deden Firmansyah and Mistar Mistar, "Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima," *Jurnal Dimensi* 9, no. 2 (2020): 202–16, <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2532>.

⁹Herry Winarto and Budi Sayoto, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mncv Bagian Produksi," *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 6, no. 2 (2018), <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.196>.

¹⁰Agilia Febianti et al., "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Umur, Jenis Kelamin, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Indonesia," *Jurnal Sahmiyya* 2, no. 1 (2023): 200.

kurang baik akan berdampak negatif terhadap kinerja, bahkan berpotensi menurunkannya.¹¹

Martins dan Campbell menyatakan bahwa *Empowering Leadership* adalah gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang kepada karyawan untuk meningkatkan otonomi serta kemampuan mereka dalam pengambilan keputusan.¹² Zhang dan Bartol menekankan bahwa *Empowering Leadership* berfokus pada pengurangan hambatan dan peningkatan kinerja karyawan dengan memberikan mereka lebih banyak otonomi dalam melaksanakan pekerjaan.¹³ Penelitian oleh Seibert juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang memberdayakan dapat meningkatkan komitmen, kreativitas, dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya berdampak langsung pada peningkatan *Work Productivity* mereka.¹⁴

Peran seorang pemimpin sangat krusial bagi karyawan dan perusahaan yang dipimpinnya, karena pemimpin yang baik dapat membawa perubahan positif, sementara pemimpin yang kurang baik dapat menyebabkan perubahan negatif. Setiap pemimpin mempunyai pendekatan dan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam memimpin lembaga atau perusahaan.

Dalam Islam, pemimpin teladan adalah Nabi Muhammad Saw., begitu pula dengan para penerusnya di masa Dinasti Umayyah dan masa kejayaan Abbasiyah.

¹¹Erni Sari Halawa, Yohanes Dakhi, and Reaksi Zogoto, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Onohazumba Kabupten Nias Selatan," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4, no. 1 (2021): 176–85.

¹²Martins, S. L., H., & Campbell, E.M. Directive versus empowering leadership: A field experiment comparing impacts on task proficiency and productivity. *Academy of Management Journal*, 56(5) 2013, 1372-1395. <https://dx.doi.org/10.5465/amj.2011.0113>

¹³Zhang, X., and Bartol, K.M (2010). Linking Empowering Leadership And Employee Creativity: The Influence Of Psychology Empowerment, Intrinsic Motivation, And Creative Process Engagement. *Academy Of Management Journal* no. 53 (1): 107-128.

¹⁴Seibert, S.E., Wang, G., & Courtrighy, S. H., "The Role of Leadership in the Empowerment of Employee." *Academy of Management Perspective*, 25 (3) 2011, 11-28.

Peran kepemimpinan dalam Islam dapat dilihat melalui contoh kepemimpinan yang ditunjukkan oleh Rasulullah Saw.¹⁵

Nabi Muhammad merupakan pemimpin spiritual yang berjaya. Beberapa sifat kepemimpinan beliau antara lain konsisten dalam menerima wahyu, memulai dengan mengubah diri sendiri sekaligus menjadi panutan bagi umat islam, memiliki komunikasi yang efektif, dekat dengan umat, selalu mengutamakan musyawarah, dan memberikan pujian ketika diperlukan.¹⁶

Pada masa kepemimpinan Muawiyah bin Abi Sufyan (Dinasti Umayyah), beliau dikenal memiliki sifat licik dan taktik yang cerdik. Muawiyah dikenal sebagai pribadi yang memiliki akal panjang, cerdas, bijaksana, serta memiliki pengetahuan luas dan strategi yang matang, terutama dalam urusan duniawi. Beliau juga ahli dalam mengatur tugas dan memiliki kebijaksanaan dalam bertindak.¹⁷

Pada masa Dinasti Abbasiyah, pemerintahan mengalami periode keemasan yang berkembang dengan pesat. Di bawah kepemimpinan Abu Ja'far al-Mansur, beliau dikenal sebagai pemimpin yang cerdas dengan kepemimpinan yang teguh, dilengkapi dengan keberanian, keteguhan, kesalehan, kebijaksanaan, ketekunan, disiplin, dan kerendahan hati.¹⁸

¹⁵Muhammad Olifiansyah et al., "Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam," *EL-HIKMAH: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam* 14, no. 1 (2020): 99, <https://doi.org/10.20414/elhikmah.v14i1.2123>.

¹⁶Muhammad Nur'ain et al., "Kepemimpinan Rasulullah SAW.," *Edu-Leadership* 3, no. 1 (2023): 1–8.

¹⁷Fuji Rahmadi, "Dinasti Umayyah (Kajian Sejarah Dan Kemajuannya)," *Al-Hadi* III, no. 2 (2018): 672.

¹⁸Daffa Muhammad, "Peran Pemerintahan Daulah Abbasiyah Dalam Peradaban Islam Di Baghdad (750-1258 M)," *Al-Ibrah : Jurnal Pendidikan Dan Keilmuan Islam* 9, no. 1 (2024): 25, <https://doi.org/10.61815/alibrah.v9i1.361>.

Kepemimpinan dalam perspektif islam dapat dilihat dalam firman Allah

(Q.S Al-Baqarah/02:30) :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا تَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ ۖ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۚ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ.

Artinya : *Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, Aku hendak menjadikan khalifah di bumi. Mereka berkata, Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu? Dia berfirman, Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.*

Menurut penafsiran Al-Qurthubi dan ulama lainnya, ayat ini menjadi dasar kewajiban untuk mengangkat seorang pemimpin atau khalifah. Hal ini karena keberadaan pemimpin diperlukan untuk menyelesaikan berbagai konflik di tengah masyarakat, menghentikan perselisihan, melindungi pihak yang tertindas dari penindasan, menerapkan hukum-hukum seperti had dan ta'zir, mencegah kemungkaran, serta menjalankan berbagai urusan penting lainnya yang tidak dapat dilaksanakan tanpa adanya otoritas. Dalam kaidah fikih juga disebutkan bahwa suatu hal menjadi wajib jika kewajiban lain tidak bisa ditunaikan kecuali dengannya.¹⁹

Berdasarkan ayat Al-Quran di atas, terlihat bahwa kepemimpinan dalam Islam merupakan proses membimbing, mengarahkan, dan menunjukkan jalan yang sesuai dengan keridhaan Allah SWT.²⁰ Dalam konsep al-Qur'an, kepemimpinan disebut dengan istilah Imamah, sementara pemimpin disebut sebagai imam. Al-Qur'an mengaitkan kepemimpinan pada pemberian wahyu dan petunjuk menuju

¹⁹ Arif Rahman Hakim et al., *"Tafsir Ibnu Katsir (Jilid 1)"* (Jawa Timur: Insan Kamil Solo, 2016): 527.

²⁰ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, 2nd ed. (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2003) 8.

kebenaran. Seorang pemimpin dilarang untuk berbuat zalim, dan tidak boleh berbuat kezaliman dalam segala bentuk, baik dalam hal pengetahuan, tindakan, maupun pengambilan keputusan.²¹

Penelitian oleh Yulianto, dkk mengungkapkan bahwa *empowering leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang memberdayakan bisa meningkatkan produktivitas karyawan.²²

Dengan menerapkan gaya kepemimpinan seperti yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW., yang meliputi disiplin, memberikan teladan yang baik, komunikasi yang efektif, kedekatan dengan umat, dan selalu mengutamakan musyawarah, *Work Productivity* karyawan dapat ditingkatkan. PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah yang berada di Kecamatan Bati-Bati, Tanah Laut, adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dengan merek produk “OMBE”.

Perusahaan ini sedang mengalami penurunan produktivitas kerja, yang tercermin dari beberapa indikator di lapangan. Di antaranya, terdapat penurunan motivasi kerja yang dipengaruhi oleh kondisi mesin yang memerlukan optimalisasi lebih lanjut, serta belum konsistennya tingkat kehadiran sebagian karyawan. Selain itu, penerapan standar keselamatan kerja masih memiliki ruang untuk peningkatan, khususnya dalam hal penggunaan alat pelindung diri dan pengelolaan penggunaan

²¹Kurniawan Kurniawan et al., “Konsep Kepemimpinan Dalam Islam,” *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2020): 3, <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i1.2244>.

²²Nur Afifah, “Empowering Leadership : Katalis Untuk Peningkatan Work Productivity Yang Dimediasi Oleh Workload” 4 (2024): 7490.

perangkat pribadi selama alat produksi stop atau sedang diperbaiki. Beberapa hambatan juga teridentifikasi, seperti keterlambatan penyelesaian tugas dan dinamika kerja tim yang masih dalam proses penyesuaian. Temuan-temuan ini sejalan dengan hasil pengamatan langsung serta keterangan dari pihak supervisor HRD dan beberapa karyawan di PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bati-Bati Tanah Laut.²³ Di sisi lain, pihak manajemen telah melakukan berbagai langkah perbaikan. Misalnya, ketidakkonsistenan kehadiran karyawan telah ditanggapi dengan pemberian teguran langsung, yang kemudian menunjukkan adanya perubahan. Selain itu, penggunaan perangkat pribadi saat alat produksi berhenti juga telah mendapat perhatian khusus melalui teguran dari atasan. Sosialisasi mengenai pentingnya penggunaan *safety* pun telah dilaksanakan sebagai bagian dari upaya peningkatan kepatuhan terhadap sop keselamatan kerja.²⁴

Oleh karena itu peran kepemimpinan yang mampu mengubah situasi kerja dari yang tidak produktif menjadi produktif, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Work Productivity* Karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati Tanah Laut."

²³Y, S dan R, Wawancara Pribadi, 23 Juli 2024, PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bati-Bati Tanah Laut.

²⁴ R, Wawancara Pribadi, 23 Juli 2025, PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bati-Bati Tanah Laut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan dalam latar belakang masalah, maka peneliti menetapkan beberapa rumusan masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *Work Productivity* karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati Tanah Laut?
2. Bagaimana tingkat *Empowering Leadership* karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati Tanah Laut?
3. Apakah ada pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Work Productivity* karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati Tanah Laut?

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui tingkat *Work Productivity* karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati Tanah Laut.
2. Untuk mengetahui tingkat *Empowering Leadership* karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati Tanah Laut.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara *Empowering Leadership* terhadap *Work Productivity* karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati Tanah Laut.

D. Signifikansi Penelitian

Signifikansi penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman tentang dampak *Work Productivity* kinerja organisasi dalam konteks psikologi dan organisasi.
 - b. Penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman bagaimana *Work Productivity* dapat ditentukan oleh Model kepemimpinan Karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati Tanah Laut.
2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi manajemen sumber daya manusia dalam mengimplementasikan *Empowering Leadership* untuk meningkatkan *Work Productivity* Karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati Tanah Laut.
 - b. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan panduan praktis bagi pemimpin tentang bagaimana cara menerapkan praktik *Empowering Leadership* secara efektif.
 - c. Implementasi yang efektif dari *Empowering Leadership* dapat meningkatkan *Work Productivity* Karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati Tanah Laut.

E. Definisi Operasional

1. *Work Productivity* (Produktivitas Kerja)

Menurut Henry Simamora produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal. Melalui aspek kuantitas kerja, kualitas kerja, serta ketepatan dalam menyelesaikannya sesuai waktu yang ditentukan. Skala produktivitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini mencakup tiga indikator utama, yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan, mutu hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaiannya.²⁵

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan produktivitas adalah kemampuan dalam menyelesaikan hasil kerja sesuai standar, mutu dan waktu yang telah ditetapkan pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bti-Bati Tanah Laut.

2. *Empowering Leadership* (Gaya Kepemimpinan yang Memberdayakan)

Menurut Amundsen dan Martinsen, *Empowering Leadership* didefinisikan sebagai suatu pendekatan untuk memotivasi karyawan secara internal dengan cara membagikan kekuasaan dan mendukung perkembangan mereka.²⁶

Dalam penelitian ini, *Empowering Leadership* diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang fokus pada pemberian kewenangan kepada bawahan untuk

²⁵ Simamora Henry, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*,” Edisi III (Yogyakarta: Yogyakarta: STIE YKPN, 2004): 612.

²⁶ Amundsen Stein and Martinsen Oyvind.L, ““Empowering Leadership: Construct Clarification Conceptualization, and Validation of a New Scale,”” *The Leadership Quarterly* 25, no. 3 (2014): 487–511, <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.009>.

membuat keputusan dan bertindak secara mandiri dalam mencapai tujuan bersama pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bti-Bati Tanah Laut.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan perbandingan untuk menunjukkan keaslian penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian sebelumnya, belum ada yang secara spesifik meneliti pengaruh *empowering leadership* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Panen Embun Kemakmuran. Namun, peneliti menemukan beberapa penelitian yang meneliti variabel yang sama meskipun dilakukan di tempat yang berbeda. Selain itu, terdapat pula beberapa penelitian dengan topik serupa yang menggunakan salah satu variabel yang akan diterapkan dalam penelitian ini. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan:

1. Penelitian oleh Yualianto, Nur Afifah, dan Mustaruddin berjudul "*Empowering Leadership: Katalis Untuk Peningkatan Work Productivity yang Dimediasi oleh Beban Kerja*", yang dimuat dalam jurnal INNOVATIVE: Journal of Social Science Research Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024, ditemukan bahwa kepemimpinan yang memberdayakan (*empowering leadership*) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *Work Productivity* serta beban kerja. Akan tetapi, beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, sehingga tidak dapat menjadi variabel mediasi antara *empowering leadership* dan *Work Productivity*. Temuan ini mengindikasikan bahwa pendekatan

kepemimpinan yang berfokus pada pemberdayaan dapat meningkatkan kinerja tenaga kerja generasi milenial, namun beban kerja bukanlah penghubung utama dalam hubungan tersebut. Penelitian ini menambah wawasan terkait peran kepemimpinan dan beban kerja dalam memengaruhi produktivitas karyawan, khususnya di sektor industri kelapa Saw.²⁷

Persamaan: sama-sama menggunakan variabel *empowering leadership* dan *work productivity*. Perbedaan: terdapat variabel mediasi yaitu *workload* serta lokasi penelitian yang tidak sama

2. Penelitian oleh, Eka Purnama dan Sigit Indrawijaya “*Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada PT. Transportasi Gas Indonesia Cabang Jambi*”, yang dimuat dalam Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Menkeu) Volume 11 Nomor 03 Tahun 2022, menemukan bahwa kepemimpinan yang memberdayakan (*empowering leadership*) sebagai variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja bertindak sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh *empowering leadership* terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja bahkan lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang memberdayakan dapat

²⁷Afifah, “Empowering Leadership : Katalis Untuk Peningkatan Work Productivity Yang Dimediasi Oleh Workload.”

menjadi penggerak perubahan organisasi menuju kinerja yang lebih optimal, khususnya di PT. Transportasi Gas Indonesia, serta secara umum berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas perusahaan di Indonesia.²⁸ Persamaan: menggunakan variabel *empowering leadership*. Perbedaan: variabel dependen berupa kinerja karyawan bukan *Work Productivity*, serta terdapat variabel mediasi berupa kepuasan kerja

3. Penelitian oleh Sri Wahyuningsih dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Work Productivity*” yang dimuat dalam Journal Warta, menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil analisis menyatakan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat *Work Productivity* yang dapat dicapai.²⁹ Persamaan: sama-sama menggunakan variabel terikat yaitu *Work Productivity*. Perbedaan: variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, bukan *empowering leadership*
4. Penelitian oleh Mufti Aspiyah dan S. Martono berjudul “*Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Work Productivity*”, ditemukan bahwa ketiga variabel bebas disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki koefisien

²⁸Eka Purnama and Sigit Indrawijaya, “Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pt. Transportasi Gas Indonesia Cabang Jambi,” *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan* 11, no. 03 (2022): 569–75, <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.16476>.

²⁹Sri Wahyuningsih, “Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja ”, *Jurnal Warta Edisi* : 57 Juli 2018 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa.

sebesar 0,232, yang berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka *Work Productivity*nya juga akan meningkat, dan sebaliknya. Selain itu, lingkungan kerja juga berperan signifikan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,543, yang menunjukkan bahwa perbaikan dalam lingkungan kerja akan meningkatkan *Work Productivity* karyawan jika variabel lainnya dianggap konstan. Selanjutnya, pelatihan menunjukkan pengaruh yang positif dengan koefisien regresi sebesar 4,13, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pelatihan dapat berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa ketiga faktor tersebut disiplin, lingkungan kerja, dan pelatihan secara bersama-sama dapat mendorong peningkatan *Work Productivity*.³⁰ Persamaan: menggunakan variabel terikat *Work Productivity*. Perbedaan: variabel bebas yang digunakan adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan, bukan *empowering leadership*.

5. Penelitian oleh Maulana Ilmi, Lita Ariani, dan Dicky Listin Quarta dengan judul “*Pengaruh Beban Kerja Terhadap Work Productivity pada Pembimbing Kemasyarakatan BAPAS Kelas 1 Banjarmasin*” yang dipublikasikan dalam Jurnal Psikologi Volume 1 Nomor 4 Tahun 2024, menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat produktivitas. Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai koefisien B sebesar -0,328 dengan R-Squared 0,261 dan nilai signifikansi $F(11.307) <$

³⁰ Martono and Aspiyah, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja,” *Management Analysis Journal* 5, no. 4 (2016): 339–46.

0,002, yang berarti sekitar (26,1%) variasi dalam *Work Productivity* dapat dijelaskan oleh beban kerja. Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan negatif antara beban kerja dan produktivitas; semakin tinggi beban kerja, maka semakin rendah produktivitas, dan sebaliknya, jika beban kerja menurun maka produktivitas cenderung meningkat.³¹ Persamaan: sama-sama menggunakan variabel terikat berupa *Work Productivity*. Perbedaan: variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja, bukan *empowering leadership*.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pendekatan awal yang sementara terhadap permasalahan. dalam penelitian, yang masih memerlukan data yang terkumpul untuk mendukungnya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Hipotesis Alternatif (Ha)

Terdapat pengaruh antara *Empowering Leadership* terhadap *work productivity* pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati Bati Tanah Laut.

³¹Maulana Ilmi, Lita Ariani, and Dicky Listin Quarta, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pembimbing Kemasyarakatan BAPAS Kelas 1 Banjarmasin," *Jurnal Psikologi* 1, no. 4 (2024): 13, <https://doi.org/10.47134/pjp.v1i4.2920>.

2. Hipotesis (Ho)

Tidak terdapat pengaruh antara *Empowering Leadership* terhadap *Work Productivity* pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati Bati Tanah Laut.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematikan pembahasan digunakan agar mempermudah penulisan, hasil dari penelitian ini disusun dengan sistematika yang terdiri dari lima bab, yaitu sebagai berikut:

1. Bab I dalam penelitian ini, memuat bagian pendahuluan, rumusan masalah, tujuan penelitian, urgensi atau manfaat, definisi operasional variabel, kajian penelitian terdahulu, perumusan hipotesis, dan sistematika penulisan laporan penelitian.
2. Bab II dalam penelitian ini, berisi kajian teori dan kerangka berpikir.
3. Bab III dalam penelitian ini, menyajikan penjelasan mengenai metode penelitian dan metode analisis data
4. Bab IV dalam penelitian ini, berisi hasil temuan dari penelitian yang telah dilaksanakan. Selain itu, disajikan pula pembahasan yang mengaitkan hasil analisis dengan rumusan masalah dan teori yang telah dijelaskan sebelumnya.
5. Bab V dalam penelitian ini, merupakan bagian penutup yang memuat kesimpulan dari hasil penelitian serta saran atau rekomendasi yang diberikan oleh peneliti.