



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 7490-7503

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Empowering Leadership: Katalis Untuk Peningkatan Work Productivity Yang Dimediasi oleh Workload

Yulianto<sup>1✉</sup>, Nur Afifah<sup>2</sup>, Mustaruddin<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, Pontianak

Email: [B3081231013@student.untan.ac.id](mailto:B3081231013@student.untan.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh empowering leadership terhadap produktivitas kerja karyawan millennial pada industri pengolahan dan perkebunan sawit, dengan beban kerja sebagai variabel mediasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner pada 126 responden karyawan millennial laki-laki dan dianalisis menggunakan pendekatan PLS-SEM. Hasil menunjukkan empowering leadership berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja dan beban kerja. Namun, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan gagal memediasi hubungan antara empowering leadership dengan produktivitas kerja. Temuan ini mengimplikasikan gaya kepemimpinan yang memberdayakan dapat meningkatkan produktivitas karyawan millennial, tetapi beban kerja bukan faktor mediasi utama. Penelitian berkontribusi pada pemahaman peran gaya kepemimpinan dan beban kerja dalam produktivitas karyawan di industri sawit.

Kata Kunci: *beban kerja, Empowering leadership, industri sawit, karyawan millennial produktivitas kerja*

### Abstract

This research examines the influence of empowering leadership on the work productivity of millennial employees in the processing and palm oil plantation industries, with workload as a mediating variable. Data was collected through questionnaires from 126 male millennial employee respondents and analyzed using the PLS-SEM approach. The results show that empowering leadership has a significant positive effect on work productivity and workload. However, workload does not have a significant effect on work productivity and fails to mediate the relationship between empowering leadership and work productivity. These findings imply that an empowering leadership style can increase the productivity of millennial employees, but workload is not the main mediating factor. The research contributes to understanding the role of leadership style and workload in employee productivity in the palm oil industry.

Keywords: *Empowering leadership, millennial employees, palm oil industry, work productivity, workload,*

## PENDAHULUAN

Generasi muda saat ini dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks dalam dunia kerja. Mereka tidak hanya dituntut untuk memiliki keterampilan teknis yang mumpuni, tetapi juga harus mampu beradaptasi dengan tuntutan organisasi dan lingkungan kerja yang dinamis. Salah satu fenomena yang menarik perhatian adalah bagaimana generasi muda menghadapi beban kerja dan gaya kepemimpinan di tempat kerja, serta dampaknya terhadap produktivitas mereka.

Mengacu pada kasus yang terjadi di beberapa perusahaan yang bergerak di industri pengolahan dan perkebunan sawit yang ada di wilayah Indonesia, yang tergambar dalam beberapa penelitian seperti penelitian (Anitha Paulina Tinambunan, 2022; Yanita et al., 2023) yang terdapat indikasi bahwa beban kerja yang berlebihan dan gaya kepemimpinan terindikasi mempengaruhi produktivitas dimana gaya kepemimpinan yang ada tidak mampu memotivasi pekerja, dan bila berbicara tentang gaya kepemimpinan masih jarang sekali penelitian dengan setting perusahaan perkebunan sawit yang membahas tentang gaya kepemimpinan yang memberdayakan padahal pada penelitian yang ada tipe kepemimpinan ini mampu mempengaruhi produktivitas karyawan atau kinerja karyawan, (Hasin et al., 2023). gaya kepemimpinan tersebut tentunya juga akan mempengaruhi karyawan atau pekerja dari generasi muda. Beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan karyawan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, sementara gaya kepemimpinan yang terlalu direktif dapat menghambat kreativitas dan inisiatif karyawan, tentunya akan berbeda apa bila gaya kepemimpinan yang memberdayakan, pekerja atau karyawan akan jauh lebih kreatif dan inisiatif (Sari & Digdowiseiso, 2022)

Fenomena ini menjadi semakin relevan mengingat generasi muda saat ini cenderung memiliki ekspektasi yang berbeda dalam dunia kerja. Mereka tidak hanya menginginkan kompensasi yang memadai, tetapi juga lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional. Generasi muda seringkali mencari lingkungan kerja yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan memberdayakan, di mana mereka dapat mengekspresikan ide-ide dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Apabila beban kerja yang berlebihan dan gaya kepemimpinan yang kurang memberdayakan terus berlanjut, hal ini dapat berdampak pada demotivasi dan penurunan produktivitas di kalangan generasi muda.

Kondisi ini pada akhirnya dapat mengakibatkan tingginya tingkat perpindahan karyawan (turnover) dan kesulitan dalam menarik serta mempertahankan talenta-talenta muda yang berkualitas. Oleh karena itu, menjadi sangat penting bagi perusahaan seperti pengolahan dan perkebunan kelapa sawit untuk memahami dan mengatasi permasalahan terkait beban kerja dan gaya kepemimpinan yang dihadapi oleh karyawan, terutama generasi muda. Dengan

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberdayakan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, mempertahankan talenta-talenta muda yang potensial, dan memastikan keberlangsungan usaha di masa depan.

Menurut (Mahawati et al., 2023) Produktivitas tenaga kerja mengacu pada kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan keluaran berupa barang atau jasa yang meningkat kualitas atau kuantitasnya dari waktu ke waktu, Produktivitas akan meningkat jika adanya peningkatan efisiensi dari sisi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja yang di indikasi dengan adanya peningkatan kreativitas (Ardiansyah et al., 2020). Produktivitas yang berujung pada kinerja pada beberapa penelitian dipengaruhi oleh variabel Empowering Leader dan Beban Kerja, meski tidak di jelaskan secara spesifik seperti penelitian yang dilakukan oleh (Pranata & Azhar, 2024; Sabuhari & Nurlaila, 2024). Sehingga dapat di jelaskan lebih lanjut empowering leader dapat diartikan pemimpin yang memberdayakan karyawan dengan menekankan pentingnya pekerjaan mereka, membangun kepercayaan pada kemampuan mereka, menghindari hambatan dalam pemberian layanan, dan memastikan otonomi yang lebih besar dalam pengambilan keputusan (Pranata & Azhar, 2024), artinya empowering leader merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memberdayakan karyawan agar karyawan atau pekerja tersebut dapat berkembang karena pemberian wewenang yang lebih besar kepada karyawan, sedangkan beban kerja sendiri dapat digunakan untuk menggambarkan kuantitas pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan seseorang dalam waktu sepuluh hari, Beban kerja tidak hanya mengacu pada jumlah pekerjaan, tetapi juga kompleksitasnya, tingkat tanggung jawab, dan batasan waktu (Putri et al., 2023), sehingga dapat diartikan beban kerja merupakan kuantitas kerja yang menjadi tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Dalam penelitian ini peneliti juga akan memposisikan beban kerja sebagai mediasi dari hubungan empowering leader terhadap produktivitas dengan dasar pemikiran Pemberdayaan pemimpin didasarkan pada prinsip-prinsip pendelegasian, kepemilikan (dan penguasaan sumber daya), pengembangan, otonomi, komunikasi ("satu arah") dan pengakuan", sehingga meningkatkan produktivitas dan beban kerja. Dengan memberdayakan anggota tim dan mendorong budaya kerja kolaboratif, para pemimpin dapat meningkatkan produktivitas dan mendorong kesuksesan. Dan berikut adalah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

H1: terdapat pengaruh secara signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja

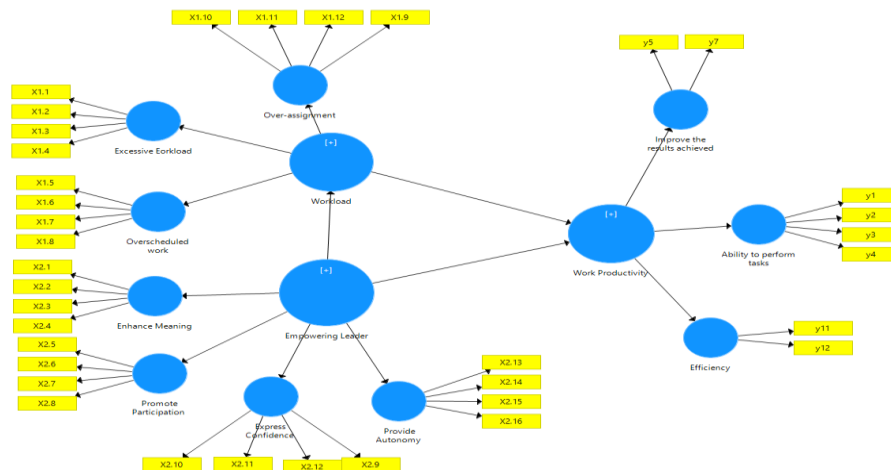
H2: terdapat pengaruh secara signifikan antara empowering leader terhadap

produktivitas kerja

H3: terdapat pengaruh secara signifikan antara empowering leader terhadap beban kerja

H4: beban kerja mampu memediasi hubungan empowering terhadap produktivitas kerja

Berikut adalah gambar kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini:



Gambar 1: Kerangka Konseptual

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan PLS – SEM dengan pendekatan second order embedded two stage. Teknik pengumpulan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan millennial yang bekerja di industri pengolahan dan perkebunan sawit di Kalimantan Barat, alat yang digunakan untuk menguji hasil penelitian dalam penelitian ini yaitu SmartPLS 3. Sampel penelitian ini adalah 126 responden karyawan millennial Laki-laki di beberapa perusahaan industri pengolahan dan perkebunan sawit. Nilai signifikansi 1%, 5%, 10% berdasarkan pendapat (Solimun, 2017).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini dilakukan dua model pengujian yaitu dengan melakukan pengujian pada outer model dan inner model dengan melakukan pengujian hipotesis. Pada tahap pengujian outer model akan dilakukan dua tahap pengujian dikarenakan indikator variabel reflektif pada semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

1. Pengujian *Outer Model*

a. Validitas Dan Reliabilitas *First Order*

Pengujian *Convergent validity* dari model pengukuran dengan mode reflektif pada tingkat indikator yang membentuk variabel empowering leader, workload dan work productivity dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score*. Hasil pengukuran reflektif dikatakan tinggi apabila nilai korelasi lebih dari 0,70. tetapi untuk penelitian pada tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai *loading* 0,5 sampai 0,60 dapat dianggap cukup menurut (Ghozali, 2014; Hair et al., 2019).

Table 1

Nilai *Outer Loading Convergent validity First Order*

	PP	PA	EC	EM	ATPT	E	EE	OA	OW	ITRA
X1.1							0.841			
X1.2							0.887			
X1.3							0.844			
X1.4							0.818			
X1.5									0.822	
X1.6									0.790	
X1.7									0.829	
X1.8									0.762	
X1.9								0.782		
X1.10								0.805		
X1.11								0.811		
X1.12								0.776		
X2.1				0.804						
X2.2				0.895						
X2.3				0.855						
X2.4				0.887						
X2.5	0.802									
X2.6	0.831									
X2.7	0.813									
X2.8	0.769									
X2.9			0.829							
X2.10			0.821							
X2.11			0.816							
X2.12			0.731							
X2.13		0.796								
X2.14		0.865								
X2.15		0.735								

X2.16		0.803								
y1					0.915					
y2					0.709					
y3					0.884					
y4					0.913					
y5										0.900
y7										0.763
y11						0.794				
y12						0.931				

Catatan : PP (Promote Participation), PA (Provide Autonomy), EC(Express Confidence) ,EM (Enhance Meaning), ATPT (Ability to perform tasks),E (Efficiency), EW (Excessive Workload), OA (Over-assignment), OW (Overscheduled work), ITRA (Improve the results achieved.)

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat nilai *Convergent validity* pada model pengukuran di tingkat indikator semuanya dinyatakan baik karena berada di atas nilai 0,70.

Pada tahap selanjutnya Kemudian dilakukan pengukuran validity lainnya yaitu menguji keabsahan nilai *discriminant validity* dan *Composite Reliability* dengan melihat Nilai Cronbach's Alpha, Composite reliability dan Average varians extracted pada tabel 2:

Table 2  
Nilai AVE, CR dan CA Frist order

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Provide Autonomy	0.813	0.822	0.877	0.642
Ability to perform tasks	0.878	0.891	0.918	0.739
Efficiency	0.682	0.807	0.856	0.749
Enhance Meaning	0.883	0.885	0.920	0.741
Excessive Workload	0.870	0.872	0.911	0.719
Express Confidence	0.813	0.812	0.877	0.641
Improve the results achieved	0.577	0.635	0.820	0.696
Over-assignment	0.804	0.804	0.872	0.630
Overscheduled work	0.814	0.815	0.878	0.642
Promote Participation	0.818	0.827	0.880	0.647

Catatan: Nilai CA > 0,60, Nilai CR > 0,60 dan Nilai AVE > 0,50

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai akar AVE lebih besar dari 0.5 dan nilai akar VE lebih tinggi dari korelasi variabel laten. Hal ini berarti menunjukkan bahwa pengujian *discriminant validity* dengan akar AVE seluruh variabel dikatakan baik, selain itu nilai seluruh variabel laten memiliki nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0.60. (Ghozali, 2014; Hair et al., 2019) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai reliabilitas yang baik. Dengan nilai Cronbach's Alpha juga diatas standar yang telah di tentukan.

Pada penelitian ini juga diuji validitas Discriminant tes untuk menguji dan memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing model laten berbeda dengan variabel lainnya berdasarkan pendapat (Fornell & Larcker, 1981) nilai pertama dari setiap variabel konstruk harus dicetak tebal, dan nilai akan AVE dinyatakan valid apa bila nilainya lebih besar daripada nilai yang ada pada baris diagonal pada kolom dan baris terkait.

Tabel 3.

Discriminant Validity Frist order

	PA	ATPT	E	EM	EE	EC	ITRA	OA	OW	PP
PA	0.801									
ATPT	0.299	0.859								
E	0.189	0.613	0.865							
EM	0.527	0.434	0.393	0.861						
EE	0.306	0.081	0.050	0.318	0.848					
EC	0.503	0.366	0.368	0.622	0.432	0.800				
ITRA	0.167	0.629	0.406	0.364	0.106	0.360	0.834			
OA	0.287	0.215	0.124	0.489	0.468	0.307	0.285	0.794		
OW	0.291	0.149	0.149	0.483	0.565	0.419	0.301	0.618	0.801	
PP	0.477	0.399	0.334	0.668	0.219	0.608	0.364	0.345	0.362	0.804

Catatan : *PP (Promote Participation), PA (Provide Autonomy), EC(Express Confidence), EM (Enhance Meaning), ATPT (Ability to perform tasks), E (Efficiency), EW (Excessive Workload), OA (Over-assignment), OW (Overscheduled work), ITRA (Improve the results achieved.)*

Berdasarkan hasil Tabel 2, tersebut dapat dinyatakan seluruh nilai dikatakan valid karena hasil pengujian diagonal lebih besar daripada nilai yang ada pada baris diagonal pada kolom dan baris terkait, yaitu 0,801, 0,859, 0,865, 0,861, 0,848, 0,800, 0,834, 0,794, 0,801 dan 0,804, sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan per indikator memiliki pengaruh yang kuat terhadap pembentukan indikator sehingga setiap indikator yang digunakan dalam penelitian ini dirasa telah sesuai

dengan kebutuhan dan setting penelitian yang digunakan.

b. Validitas Dan Reliabilitas *Second Order*

Pada pengujian Validitas Dan Reliabilitas *Second order* dilakukan sama persis dengan perlakuan pada *first order* hanya saja *Pengujian Convergent validity* dari model pada bagian ini pengukuran dilakukan tingkat variabel dimana variabel *empowering leader*, *workload*, dan *work productivity* yang dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score*. Berikut adalah hasil pengujian nya:

Tabel 4

Tabel *Outer Loading Convergent validity Second Order*

	Empowering Leader	Work Productivity	Workload
ATPT		0.906	
E		0.803	
EC	0.841		
EE			0.773
EM	0.879		
ITRA		0.799	
OA			0.846
OW			0.887
PA	0.719		
PP	0.841		

Catatan : *PP (Promote Participation)*, *PA (Provide Autonomy)*, *EC(Express Confidence)* ,*EM (Enhance Meaning)*, *ATPT (Ability to perform tasks)*,*E (Efficiency)*, *EW (Excessive Workload)*, *OA (Over-assignment)*, *OW (Overscheduled work)*, *ITRA (Improve the results achieved.)*

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat nilai *Convergent validity* pada model pengukuran di tingkat indikator semuanya dinyatakan baik karena berada di atas nilai 0,70.

Pada tahap selanjutnya Kemudian dilakukan pengukuran *validity* lainnya yaitu menguji keabsahan nilai *discriminant validity* dan *Composite Reliability* dengan melihat Nilai Cronbach's Alpha, Composite reliability dan Average varians extracted dari masing-masing variabel berdasarkan pengukuran indikator pada tabel 5:

Table 4

Nilai AVE, CR dan CA *Second Order*

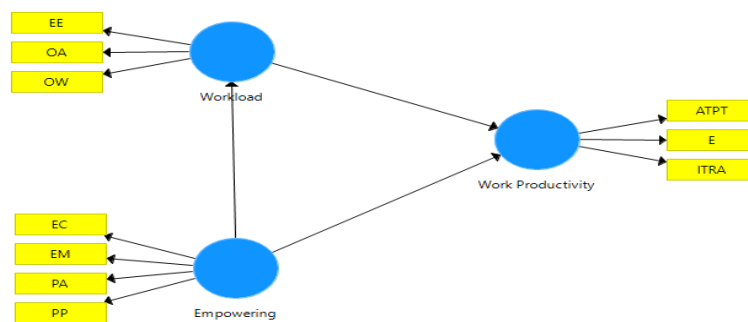
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Empowering Leader	0.840	0.864	0.892	0.676
Work Productivity	0.785	0.797	0.875	0.701
Workload	0.786	0.806	0.875	0.700

Catatan: Nilai CA > 0,60, Nilai CR > 0,60 dan Nilai AVE > 0,50

Berdasarkan nilai pada tabel 4 diketahui bahwa nilai akar AVE lebih besar dari 0.5 dan nilai akar VE lebih tinggi dari korelasi variabel laten. Hal ini berarti menunjukkan bahwa pengujian *discriminant validity* dengan akar AVE seluruh variabel dikatakan baik, selain itu nilai seluruh variabel laten memiliki nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0.60 (Ghozali, 2014; Hair et al., 2019), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai reliabilitas yang baik, dengan nilai *Cronbach's Alpha* juga diatas standar yang telah di tentukan.

## 2. Pengujian *Inner Model*

Pengujian Uji *inner model* dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah hubungan antar variabel laten, yaitu konstruk eksogen dan endogen mampu memberikan jawaban atas pertanyaan mengenai hubungan antar variabel laten yang telah dihipotesiskan sebelumnya adapun konstruk diagram jalur dalam penelitian ini dapat terlihat pada Gambar 2 Kerangka *Inner Model*.



Gambar 2: Kerangka *Inner model*

Berdasarkan model dari kerangka inner model kemudian dilakukan perhitungan statistik sehingga dapat dijelaskan melalui nilai-nilai yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 5  
Hasil Pengujian Pengaruh Langsung Dan Efek Mediasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Pengaruh Langsung					
Empowering Leader -> Work Productivity	0.521	0.526	0.086	6.069	0.000
Empowering Leader -> Workload	0.526	0.534	0.064	8.196	0.000
Workload -> Work Productivity	-0.037	-0.035	0.093	0.395	0.693
Efek mediasi					
Empowering Leader -> Workload -> Work Productivity	-0.019	-0.018	0.051	0.383	0.702

Adapun penjelasan mengenai hasil pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dirincikan sebagai berikut:

1. pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil pengujian statistik sebelumnya dapat dilihat tidak terdapat pengaruh antara beban kerja (workload) terhadap produktivitas kerja (work productivity yang di buktikan dengan nilai P-value sebesar 0,693, yang artinya H1: terdapat pengaruh secara signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja dinyatakan ditolak, hasil penelitian ini juga dapat dinyatakan memperkaya hasil penelitian-penelitian sebelumnya dimana pada hasil penelitian-penelitian sebelumnya di katakan beban kerja mempengaruhi tingkat produktivitas kerja seperti hasil penelitian (Ariani et al., 2020; Manoppo et al., 2021; Triyadin & Yusuf, 2021). Analisa sederhana yang dapat dilakukan mengenai mengapa beban kerja tidak selalu mempengaruhi produktivitas secara signifikan karena faktor-faktor seperti manajemen waktu yang efisien, pengalaman dan keterampilan, dukungan sumber daya yang memadai, motivasi dan kepuasan kerja, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu individu tetap produktif meskipun menghadapi beban kerja yang besar namun hal ini agar dapat menjadi sebuah fakta baru tentunya perlu di lakukan pengkajian ulang apakah hal-hal yang peneliti sampaikan benar adanya.

## 2. Pengaruh Empowering Leader Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat nilai pengujian pengaruh empowering leader terhadap produktivitas kerja yang dilihat pada nilai P-value dinyatakan berpengaruh secara signifikan karena nilai yang dihasilkan sebesar 0,000, yang artinya lebih kecil dari nilai taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,05, sehingga dapat disimpulkan penelitian ini memperkuat dan mempertegas hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rahayu & Muna, 2021), dimana pada penelitian ini dikatakan empowering leader yang bertindak sebagai mediator variabel lain terhadap produktivitas dinyatakan berpengaruh secara signifikan.

## 3. Pengaruh Empowering Leader Terhadap Beban Kerja

Jika merujuk pada hasil uji Pengaruh Empowering Leader Terhadap Beban Kerja dapat dikatakan dalam penelitian ini ada pengaruh antara keduanya jika merujuk pada nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu sebesar 0,00 yang artinya lebih besar dari standar signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05, namun karena keterbatasan peneliti untuk mencari dan menemukan sumber rujukan terbaru yang membahas hubungan keduanya secara spesifik dan sampai saat tulisan ini selesai masih belum ditemukan maka dari itu peneliti menyimpulkan penelitian ini memberikan kontribusi baru yang baru terkait dengan pengetahuan mengenai hubungan antara empowering leader terhadap beban kerja dimana pola hubungan ini dapat dijelaskan dengan memberikan otonomi kepada karyawan untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, empowering leader mendorong motivasi intrinsik dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan (Nabillah, 2021). Gaya kepemimpinan yang memberdayakan memungkinkan pengembangan keterampilan melalui pemberian tanggung jawab, yang dapat mengurangi beban kerja dengan meningkatkan efisiensi dalam penyelesaian tugas seperti halnya yang dapat disimpulkan dari hasil penelitian (SI & Satrya, 2020). Selain itu Karyawan juga merasa didukung dan dihargai, yang membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. Dengan memberikan panduan dan dukungan dalam manajemen waktu, empowering leader membantu karyawan mengatur prioritas dan menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Sehingga hasil penelitian ini menyatakan empowering leader secara positif memengaruhi beban kerja karyawan bisa melalui peningkatan motivasi, keterlibatan, pengembangan keterampilan, dan kemampuan manajemen waktu yang tentunya harus dilakukan pengujian apakah asumsi penulis ini benar adanya.

4. beban kerja memediasi hubungan empowering terhadap produktivitas kerja pada penelitian ini dapat dilihat hipotesis yang di ajukan tertolak karena merujuk pada nilai signifikansi sebesar 0,702 yang artinya lebih besar dari nilai taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,05, berdasarkan hasil pengujian tersebut peneliti berpendapat beban kerja tidak selalu mampu memediasi hubungan antara pemimpin yang memberdayakan (empowering leader) dan produktivitas kerja karena faktor-faktor lain yang juga berperan dalam pengaruh pemimpin terhadap produktivitas, seperti komunikasi yang efektif, memberikan dukungan dan sumber daya yang memadai, memberikan otonomi kepada bawahan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Meskipun beban kerja dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas seperti hasil penelitian (Ariani et al., 2020; Manoppo et al., 2021; Triyadin & Yusuf, 2021). namun dari penelitian ini juga dapat dijelaskan bahwa beban kerja tidak selalu menjadi mediator utama dalam hubungan antara gaya kepemimpinan empowering dan produktivitas kerja.

#### SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa empowering leadership berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja dan beban kerja karyawan millennial di industri pengolahan dan perkebunan sawit, namun beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan tidak mampu memediasi hubungan antara empowering leadership dengan produktivitas kerja, untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan disarankan mengadopsi gaya kepemimpinan yang memberdayakan karyawan dengan memberikan otonomi, kepercayaan, dan dukungan, serta memperhatikan faktor-faktor lain seperti komunikasi efektif, umpan balik konstruktif, dan keseimbangan pekerjaan-kehidupan pribadi. Penelitian lebih lanjut dengan variabel mediasi lain juga diperlukan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anitha Paulina Tinambunan, R. S., Sevti Mariana Manik. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 8. <https://doi.org/https://doi.org/10.54367/jrak.v8i1.1756>
- Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Manager : Jurnal Ilmu manajemen*, 3, 459. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i4.3915>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan

- beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480-493.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS), Edisi 4*, . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24.
- Hasin, H., Hussain, W. S., Nordin, E., Jamil, A., & Johari, Y. C. (2023). The Impact of Workload, Management Factors, and Job Insecurity on Employee Well-Being: A Review of Recent Research.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyanur, Q., Sesilia, A. P., & Mayasari, I. (2023). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja.
- Manoppo, P. K., Tewal, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 773-781.
- Nabillah, N. (2021). Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Kinerja Pegawai dan Motivasi Intrinsik (Studi pada pemerintah Kota Palangka Raya). *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 2(1), 15-29.
- Pranata, G. D., & Azhar, N. A. (2024). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP EMPOWERING AND JOB STRESS ON PERFORMANCE WITH INNOVATION IN THE WORKPLACE AS AN INTERVENING VARIABLE. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIETY REVIEWS*, 2(2), 325-339.
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 99-110.
- Rahayu, T., & Muna, N. (2021). Peran Empowering Leadership Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Selama Work From Home. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 98-110.
- Sabuhari, R., & Nurlaila, N. (2024). EMPOWERING LEADERSHIP TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN PERILAKU KERJA PROAKTIF SEBAGAI PEMODERASI DI BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KOTA TERNATE. *Cakrawala Management Business Journal*, 6(2), 135-147.

- Sari, S., & Digdowiseiso, K. (2022). Empowering Leadership dalam Peningkatan Kreativitas Karyawan. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22, 11-20. <https://doi.org/10.31599/jki.v22i1.947>
- SI, M. F., & Satrya, A. (2020). Efek Mediasi Leader Member Exchange, Motivasi Intrinsik Dan Pemberdayaan Psikologis Pada Pengaruh Ethical Leadership Terhadap Kreativitas Aparatur Sipil Negara. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 296880.
- Solimun, A. A. R. F., Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Triyadin, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada ulp rayon woha. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*,
- Yanita, M., Irawan, B., Zulkarnain, Z., Fauzia, G., & Napitupulu, D. M. T. (2023). Factors Affecting the Labor Productivity of the Oil Palm Plantation.