

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *EMPOWERING LEADERSHIP* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BANK SUMUT CABANG BINJAI)

Sri Nova Tresia Sihotang¹, Kartini Harahap²)

Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara
Jl. Universitas No.4 Kampus USU Medan 20155, Sumatera Utara

Correspondence		
Email: srinovatresia01@gmail.com ¹ , kartiniharahapmsi@usu.ac.id ²)		No. Telp: 085832710708
Submitted: 26 Agustus 2024	Accepted: 1 Agustus 2024	Published: 22 September 2024

ABSTRAK

Perkembangan bisnis berlangsung dengan pesat di Indonesia, sehingga hal ini mendorong perusahaan untuk mencari strategi yang cocok untuk menopang kehidupan bisnis. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas kerja SDM baik secara individu maupun kelompok, karena keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada produktivitas karyawan. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan *empowering leadership* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan teknik *sampling* jenuh dengan melibatkan 46 responden sebagai sampel. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan penyebaran kuesioner secara langsung, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel *empowering leadership* (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y). Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup erat antara lingkungan kerja dan *empowering leadership* terhadap produktivitas kerja dengan nilai R sebesar 0,834. Melalui nilai *Adjusted R Square* diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel *empowering leadership* (X2) berkontribusi sebesar 68,1% terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sedangkan sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, *Empowering Leadership*, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Business development is taking place rapidly in Indonesia, so this encourages companies to find suitable strategies to sustain business life. Human resource management (HR) is the most important thing that needs to be considered by the company. Companies must be able to increase the productivity of HR work both individually and in groups, because the success of a company depends on employee productivity. The purpose of this study was to analyze how the influence of work environment and empowering leadership on employee productivity at PT Bank Sumut Binjai Branch. This research uses quantitative methods using saturated sampling techniques involving 46 respondents as samples. Primary data in this study were obtained by distributing questionnaires directly, while secondary data were obtained through literature studies. The results showed that the work environment variable (X1) and the empowering leadership variable (X2) had a positive and significant effect both partially and simultaneously on work productivity (Y). The coefficient of determination test shows that there is a fairly close relationship between the work environment and empowering leadership on work productivity with an R value of 0.834. Through the Adjusted R Square value, it is known that the work environment variable (X1) and the empowering leadership variable (X2) contribute 68.1% to the work productivity variable (Y) while the remaining 31.9% is influenced by other variables not discussed in this study.

Keywords: Work Environment, *Empowering Leadership*, Work Productivity

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis berlangsung dengan pesat di Indonesia, sehingga perusahaan harus mencari strategi yang cocok untuk menopang kehidupan bisnis. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Agustini (2019:117) menyatakan produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan diukur dari produktivitas. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa factor seperti lingkungan kerja dan *empowering leadership*. Schultz & Schultz (Pangabean et al, 2022:5) mengatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik adalah terciptanya rasa aman, sehat, dan menyenangkan, lingkungan kerja yang buruk dapat memberikan pengaruh negatif terhadap perusahaan karena karyawan tidak dapat bekerja pada tingkat tertinggi mereka. Selain itu, produktivitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh *empowering leadership*. *Empowering leadership* menurut Martin (2013:117) adalah pemimpin yang berupaya untuk memberi tanggung jawab kepada karyawan dan mendelegasikan tanggung jawab sebagai aspek yang secara bertahap sangat penting untuk mendukung pengembangan karyawan. Menurut Yassin dan Hasyim (2021:2), pemimpin perusahaan harus mampu memberdayakan karyawannya secara optimal.

PT. Bank Sumut Cabang Binjai adalah salah satu dari banyaknya perusahaan yang memperhatikan produktivitas kerja karyawan. Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai ditemukan bahwa penilaian produktivitas kerja karyawan dengan kategori sangat baik pada tahun 2017 dengan persentase sebesar 20% mengalami penurunan di tahun 2018 menjadi 8% kemudian pada tahun 2019 mengalami penurunan hingga 0%. Pada tahun 2020, persentase karyawan dengan kategori sangat baik ini mengalami peningkatan menjadi 8% tetapi hal ini tidak dapat bertahan lama dikarenakan pada tahun berikutnya yaitu tahun 2021 produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan kembali hingga 0%, kemudian pada tahun 2022 mengalami peningkatan menjadi 8%. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa produktivitas kerja karyawan pada tahun 2017-2022 mengalami fluktuasi. Fluktuasi ini menunjukkan bahwa karyawan tidak dapat mempertahankan standar kerja dengan kategori sangat baik karena mengalami kenaikan dan penurunan yang berbeda setiap tahunnya.

Berdasarkan pra penelitian melalui kuesioner terkait dengan lingkungan kerja, diketahui bahwa 10 karyawan menyatakan rendahnya tingkat keamanan terhadap kendaraan pribadi mereka. Lahan parkir yang ada di tempat kerja kurang memadai khusus bagi karyawan karena lahan parkir lebih diutamakan bagi nasabah yang datang ke bank sehingga karyawan memarkir kendaraannya di pinggir jalan umum atau tidak berada di bagian kantor sehingga keamanan terhadap kendaraan berkurang dan mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Jika tingkat keamanan terhadap kendaraan pribadi karyawan rendah maka dapat menyebabkan kegelisahan pada karyawan sehingga karyawan menjadi tidak fokus pada pekerjaan. Farida dan Hartono (2016:13) mengatakan bahwa kurangnya keamanan yang mengawasi kendaraan pribadi karyawan dapat menyebabkan penurunan semangat bekerja dan terganggunya konsentrasi sehingga mengurangi produktivitas kerja. Berdasarkan pra penelitian melalui kuesioner terkait dengan lingkungan kerja, diketahui juga bahwa 10 karyawan menyatakan kurang menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja. Komunikasi dan interaksi yang terjadi antara rekan kerja belum lancar. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya kesalahpahaman dan sulit membangun rasa saling percaya antara rekan kerja. Adanya kesalahpahaman dan miskomunikasi ini dapat mengganggu penyelesaian tugas dan menimbulkan rasa kurang tenang di tempat kerja serta berkurangnya kerjasama. Menurut Enny (2019:59), suasana kekeluargaan dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja harus diciptakan di dalam perusahaan.

Berdasarkan pra penelitian melalui kuesioner terkait dengan *empowering leadership*, diketahui bahwa 10 karyawan merasa pemimpin kurang akrab baik itu dalam berinteraksi ataupun berkomunikasi dengan karyawan. Karyawan merasa pemimpin hanya fokus pada tugas dan sibuk dengan tanggung jawabnya sehingga tidak memiliki waktu untuk membangun hubungan dengan karyawan. Hal ini dikarenakan pemimpin hanya menegur jika terdapat suatu kesalahan dalam pelaksanaan tugas dan hanya mengamati karyawan yang sedang bekerja tanpa menanyakan keluhan atau permasalahan yang dialami dalam pelaksanaan pekerjaannya. Berdasarkan pra penelitian melalui kuesioner terkait dengan *empowering leadership*, diketahui bahwa 10 karyawan merasa belum terbukanya kesempatan yang diberikan pemimpin untuk mengutarakan saran yang dimilikinya dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat disebabkan karena pemimpin belum memberikan kepercayaan dan lebih mengontrol karyawan sehingga karyawan merasa tidak bebas untuk berpikir secara kreatif dan memberikan saran. Pemimpin perlu memberikan ruang dan mendukung karyawan untuk menyalurkan ide dan gagasannya dalam proses pengambilan keputusan. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memberikan masukan kepada perusahaan terkait lingkungan kerja dan *empowering leadership* yang dialami oleh karyawan. Hal ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Empowering Leadership* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai)”.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (Syahputri dan Harahap, 2023:2), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari, lingkungan yang kondusif akan memberikan rasa aman dan membuat karyawan dapat bekerja secara optimal. Menurut Farida dan Hartono (2016:15), dalam lingkungan kerja, indikator yang digunakan ialah:

1. Kebersihan
2. Sirkulasi udara
3. Penerangan
4. Keamanan
5. Hubungan karyawan

Empowering Leadership

Empowering leadership menurut Martin (2013:117) adalah pemimpin yang berupaya untuk memberi tanggung jawab kepada karyawan dan mendelegasikan tanggung jawab sebagai aspek yang secara bertahap sangat penting untuk mendukung pengembangan karyawan. Indikator *empowering leadership* menurut Martin (2013:123) yaitu sebagai berikut:

1. Menghargai karyawan
2. Mengembangkan karyawan
3. Pendelegasian karyawan
4. Memimpin dengan contoh
5. Partisipasi dalam keputusan

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (Jean dan Siregar, 2023:4), produktivitas kerja adalah adanya rasa ingin memperbaiki segala kesalahan yang telah terjadi dan percaya bahwa pekerjaan dapat diselesaikan

secara keseluruhan dengan lebih baik dari hari-hari sebelumnya.. Menurut Agustini (2019:117), dalam produktivitas kerja, indikator yang digunakan ialah:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Mutu
5. Ketepatan waktu

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Bank Sumut Cabang Binjai dengan jumlah 46 orang. Sampel diambil dengan teknik *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85), *sampling* jenuh adalah teknik menentukan sampel apabila seluruh populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 46 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut valid sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data tersebut tidak valid. Dalam penelitian ini r_{tabel} yang digunakan yaitu dengan $df = n-2$ yaitu $46-2 = 44$ pada uji dua arah atau sebesar 0,2907.

Tabel 1 Uji Validitas

No	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
1	X1.1	0,456	0,290	Valid
2	X1.2	0,535	0,290	Valid
3	X1.3	0,594	0,290	Valid
4	X1.4	0,583	0,290	Valid
5	X1.5	0,437	0,290	Valid
6	X1.6	0,502	0,290	Valid
7	X1.7	0,452	0,290	Valid
8	X1.8	0,558	0,290	Valid
9	X1.9	0,593	0,290	Valid
10	X1.10	0,494	0,290	Valid
11	X2.1	0,480	0,290	Valid
12	X2.2	0,579	0,290	Valid
13	X2.3	0,511	0,290	Valid
14	X2.4	0,545	0,290	Valid
15	X2.5	0,355	0,290	Valid
16	X2.6	0,661	0,290	Valid
17	X2.7	0,654	0,290	Valid

18	X2.8	0,649	0,290	Valid
19	X2.9	0,333	0,290	Valid
20	X2.10	0,554	0,290	Valid
21	Y.1	0,612	0,290	Valid
22	Y.2	0,527	0,290	Valid
23	Y.3	0,619	0,290	Valid
24	Y.4	0,505	0,290	Valid
25	Y.5	0,403	0,290	Valid
26	Y.6	0,529	0,290	Valid
27	Y.7	0,646	0,290	Valid
28	Y.8	0,662	0,290	Valid
29	Y.9	0,441	0,290	Valid
30	Y.10	0,678	0,290	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan berdasarkan nilai *cronbach's alpha* > dari 0,60 maka data dikatakan reliabel, sebaliknya jika *cronbach's alpha* < 0,60 maka data dikatakan tidak reliabel.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,651	Reliabel
<i>Empowering Leadership</i>	0,643	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,750	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali (2018:161) dilakukan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen atau keduanya dalam suatu model regresi berdistribusi normal. Nilai signifikan pada penelitian ini $0,200 > 0,05$ maka dapat dikatakan data penelitian ini berdistribusi normal. Pada penelitian ini juga, titik pada grafik p-plot mengikuti garis diagonal dan grafik histogram membentuk lonceng maka dapat dikatakan sebaran data normal.

Uji Multikolinearitas

Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00 berarti tidak terjadi multikolinearitas. Pada penelitian ini nilai tolerance $0,388 > 0,10$ dan nilai VIF $2,579 < 10$, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan distribusi acak, sehingga data dalam penelitian ini tidak mempunyai bukti adanya gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + e$$

$$Y = 10,864 + 0,432 X_1 + 0,348 X_2$$

Dari persamaan regresi dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 10,864 ini menunjukkan bahwa variabel X_1 dan X_2 dianggap positif maka variabel Y akan meningkat sebesar 10,864.
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,432 yang berarti setiap kenaikan variabel X_1 sebesar satu satuan, maka Y mengalami peningkatan sebesar 0,432.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,348 yang berarti setiap kenaikan variabel X_2 sebesar satu satuan, maka Y mengalami peningkatan sebesar 0,348.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 3 Hasil Uji Parsial (Uji T)

		<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		B	<i>Std. Error</i>	Beta	t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	10.864	3.156		3.442	.001
	Lingkungan Kerja	.432	.119	.490	3.625	.001
	<i>Empowering Leadership</i>	.348	.120	.393	2.904	.006

A. *Dependent Variable*: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil uji t secara parsial menunjukkan:

1. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karena nilai t_{hitung} $3.625 > 2,016$ dan signifikansinya $0,001 < 0,05$.
2. Variabel *empowering leadership* memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karena nilai t_{hitung} $2.904 > 2,016$ dan signifikansinya $0,006 < 0,05$.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANNOVA^A						
Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	527.363	2	263.681	49.064	.000 ^b
	<i>Residual</i>	231.094	43	5.374		
	Total	758.457	45			

A. *Dependent Variable*: Produktivitas Kerja (Y)

B. *Predictors*: (*Constant*), *Empowering Leadership* (X_2), Lingkungan Kerja (X_1)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa nilai f_{hitung} yang diperoleh yaitu $49,064 > 3,21$ dan berdasarkan nilai sig. yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1) dan *empowering leadership* (X_2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y), maka dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak.

Uji Determinasi (Uji R^2)

Tabel 5 Uji Determinasi (Uji R^2)

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.834 ^a	.695	.681	2.318
A. Predictors: (Constant), Empowering Leadership, Lingkungan Kerja				
B. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Hasil uji determinasi menunjukkan:

1. Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,834 artinya dalam hal ini terdapat hubungan yang cukup erat antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan *empowering leadership* (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 83,4%.
2. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,681 ataupun nilai koefisien determinan menunjukkan besar pengaruh dari variabel lingkungan kerja (X_1) dan *empowering leadership* (X_2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 68,1% sedangkan sisanya 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji T) variabel lingkungan kerja (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,625, dimana t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu sebesar 2,016 ($3,625 > 2,016$) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,432. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) sehingga hal ini menunjukkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena semakin baik lingkungan kerja, maka produktivitas karyawan akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Yumna dan Pradana (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif.

Pengaruh *Empowering Leadership* (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji T) variabel *empowering leadership* (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,904, dimana t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu sebesar 2,016 ($2,904 > 2,016$) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$) dan nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,348. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *empowering leadership* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) sehingga hal

ini menunjukkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *empowering leadership* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena dengan *empowering leadership* yang kuat maka produktivitas karyawan akan semakin baik. Hasil penelitian ini serupa penelitian yang dilakukan oleh Ulfah (2020) yang menunjukkan bahwa variabel *empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Empowering Leadership* Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai f_{hitung} yaitu sebesar 49,064, yang berarti nilai f_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai f_{tabel} , yaitu $49,064 > 3,21$ atau berdasarkan nilai sig. yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1) dan *empowering leadership* (X_2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini yaitu nilai R sebesar 0,834 atau 83,4% dimana nilai koefisien ini menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan *empowering leadership* terhadap produktivitas kerja sangat erat, jika nilai R mendekati 1 maka akan semakin baik pula modelnya. Nilai koefisien yang tinggi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *empowering leadership* mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja sebesar 68,1%, sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini, ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin produktif pula karyawannya. Lebih lanjut, *empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat *empowering leadership* maka akan meningkat pula produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan *empowering leadership* secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Berdasarkan nilai Adjusted R Square diketahui bahwa lingkungan kerja dan *empowering leadership* dapat menjelaskan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai sebesar 68,1% sedangkan sisanya 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan analisis terkait dengan variabel lingkungan kerja, saran yang dapat diberikan ialah perusahaan dapat mencari lahan parkir yang dapat disewa atau bekerjasama dengan pemilik lahan atau pengelola parkir yang berada di sekitar area perusahaan. Selain itu, perusahaan juga dapat menempatkan petugas khusus yang menjaga kendaraan pribadi karyawan dan membuat *cctv* di area parkir kendaraan yang tidak berada pada halaman perusahaan untuk menjaga kendaraan karyawan dari kasus pencurian. Kemudian, saran yang dapat diberikan terkait dengan variabel *empowering leadership* ialah pemimpin dapat menciptakan budaya komunikasi terbuka seperti rapat reguler, survei karyawan atau kotak saran agar karyawan merasa nyaman untuk menyampaikan kendala yang mereka alami serta pemimpin juga dapat memastikan bahwa setiap masukan atau masalah yang diajukan karyawan direspons dengan serius.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Eddy, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan IBM SPSS 25 (ED9)*. Semarang: Universitas Diponegoro Press.
- Jean, S. & Siregar, O. M. (2023). The Effect of Work Supervision and Implementation of 5S Work Attitudes on Employee Work Productivity. In *Proceedings of the 4th International Conference on Social and Political Development – ICOSOP*. SciTePress.
- Martin, A. N. (2013). *Empowering Leadership*. Chicago: American Association of School Librarians.
- Pangabean, S. N. B., Dirbawanto, N. D., & Siregar, O. M. (2022). The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Compensation on Employee Performance at Bank BTN Medan Branch Office. *Journal of Humanities, Social Sciences And Business (JHSSB)*, 2(1), 144-161.
- Syahputri, A., & Harahap, K. (2023). The Effect Of Compensation And Work Environment On Employee turnover Intention (Study on PT Pratama Sakti Mandala). *Patua: Journal of Business Administration And Management*, Vol. 01 No. 01.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yassin, T., & Hasyim. (2021). Peran *Empowering Leadership* Style dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 6 No. 2.
- Yumna, A., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Armindo Jaya Mandiri. *E-Proceeding of Management*, Vol. 8 No. 6.