

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Agribisnis sebagai sistem merupakan seperangkat unsur ekonomi yang memiliki peran strategis dalam menyediakan pangan, menggerakkan pertumbuhan ekonomi, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Indonesia. Kontribusi strategis sektor agribisnis tercermin dari sumbangan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional yang mencapai 13,7% pada tahun 2023 dan menyerap 29,76% dari total angkatan kerja nasional (BPS, 2024; Kementerian Pertanian, 2024). Sistem pertanian kini telah bertransformasi menjadi sistem manajemen dengan implementasi fungsi-fungsi manajerial di setiap subsistem agribisnis, mulai dari hulu hingga hilir, termasuk sektor-sektor penunjangnya (Sholikhah, 2021). Perkembangan sektor agribisnis membutuhkan manajemen perusahaan yang efektif, gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor krusial. Pemimpin yang kompeten dan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, dampaknya positif pada produktivitas, efisiensi, dan profitabilitas perusahaan (Cahyono *et al.*, 2014).

Manajemen sumber daya manusia menjadi investasi berharga bagi organisasi karena pengelolaan yang efektif dapat mencapai visi, misi, dan kesuksesan jangka panjang. Pengelolaan manajerial organisasi yang efektif berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi karyawan, memfasilitasi kolaborasi antara perusahaan dan

kinerja karyawannya. Sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mampu bekerja sama dalam tim menjadi kunci keberhasilan organisasi (Nursin *et al.*, 2024). Dalam pandangan teori *human capital*, sumber daya manusia tidak hanya diposisikan sebagai pelaksana kerja, tetapi sebagai aset utama organisasi yang perlu dikembangkan secara berkelanjutan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman (Simamora, 2006). Pengelolaan tenaga kerja memiliki keterkaitan dan pengaruh terhadap kinerja organisasi melalui penciptaan nilai atau pemanfaatan keterampilan tenaga kerja yang terkait dengan praktik manajemen (Kadir dan Pane, 2018). Peningkatan kualitas SDM sebagai kapital strategis dapat memperkuat daya saing organisasi, terutama di sektor agribisnis yang menuntut efisiensi tinggi dan ketahanan terhadap perubahan (Hasibuan *et al.*, 2023). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan agribisnis seperti PT Herba Emas Wahidatama untuk tidak hanya menata sistem manajerial dan kepemimpinan, namun juga secara konsisten mengembangkan kompetensi karyawannya sebagai bagian dari strategi pertumbuhan jangka panjang.

Kepemimpinan muncul sebagai pendekatan yang relevan dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan agribisnis. Kepemimpinan yang efektif berfokus pada pengembangan dan pemberdayaan karyawan mendorong mereka mencapai kinerja yang lebih baik, meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap perusahaan, mampu membangun perhatian individual yang kuat dengan para pengikutnya (Riwukore *et al.*, 2021). Pemimpin harus hadir dan menjalankan peran kepemimpinannya menuntun pada

peningkatan kinerja karyawan dengan menetapkan tujuan yang komprehensif, memanfaatkan potensi bawahan, didasarkan atas kepentingan bersama (Setiawan, 2016).

Sejalan dengan pentingnya kepemimpinan dalam organisasi agribisnis, hasil survei pendahuluan di PT Herba Emas Wahidatama menunjukkan adanya fluktuasi kinerja karyawan yang tercermin dari beberapa indikator seperti ketepatan waktu penyelesaian tugas dan fluktuasi produksi. Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas mencerminkan tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan, keterlambatan penyelesaian mengindikasikan lemahnya komitmen dan kurangnya profesionalisme dalam bekerja (Yuliza dan Novialdi, 2020). PT Herba Emas Wahidatama merupakan perusahaan herbal yang telah beroperasi sejak 2012 di Purbalingga dengan produk utama berupa madu, teh herbal, dan minyak zaitun. Perusahaan ini memiliki 96 karyawan yang bertugas dalam operator produksi.

Data kinerja karyawan divisi produksi PT Herba Emas Wahidatama menunjukkan adanya fluktuasi yang signifikan sepanjang tahun 2024. Tabel 1 menunjukkan ketepatan waktu penyelesaian tugas mengalami variasi dengan pencapaian terendah 87,3% pada kuartal pertama dan tertinggi 93,4% pada kuartal keempat, masih di bawah target standar perusahaan sebesar 95%. Fluktuasi ini mengindikasikan ketidakstabilan dalam konsistensi kerja karyawan yang berpotensi mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan.

Fluktuasi produksi juga terlihat pada seluruh lini produk utama perusahaan. Produk unggulan Minyak Herba Sinergi (MHS) mengalami penurunan produksi pada kuartal pertama dan ketiga dengan pencapaian masing-masing 540 ribu unit

dan 523 ribu unit, jauh dari target perkuartal 600 ribu unit. Produk sari kurma menunjukkan pola serupa dengan produksi terendah 276 ribu unit pada kuartal ketiga, sementara target yang ditetapkan adalah 300 ribu unit per kuartal. Variasi produksi ini mencerminkan adanya inkonsistensi dalam kinerja operasional yang memerlukan evaluasi mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Tabel 1. Data Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas

Periode	Target Penyelesaian	Realisasi	Selisih	Keterangan
------(%)-----				
Q1 2024	95	87,3	-7.7	Kurang optimal
Q2 2024	95	91,8	-3.2	Membaik
Q3 2024	95	89,1	-5.9	Menurun kembali
Q4 2024	95	93,4	-1.6	Mendekati target

Data Perusahaan (2024)

Pola fluktuasi pada Tabel 2 yang berulang pada kuartal ketiga untuk hampir semua produk mengindikasikan adanya faktor sistemik yang mempengaruhi kinerja karyawan. Fenomena ini menunjukkan pentingnya identifikasi dan analisis faktor-faktor yang berkontribusi terhadap ketidakstabilan kinerja, khususnya dalam konteks penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik industri herbal yang membutuhkan standarisasi tinggi dan konsistensi kualitas produk.

Penelitian ini menganalisis tiga gaya kepemimpinan utama: demokratis, otokratis, dan bebas (*laissez-faire*). Tumbol *et al.* (2014) menyatakan ketiga gaya kepemimpinan ini memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, gaya kepemimpinan demokratik menunjukkan pengaruh paling kuat dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,920. Penelitian Surahman (2020) menemukan

hubungan yang sangat kuat dan positif antara gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja, nilai korelasi sebesar 0,792. Anjeli *et al.* (2024) menyebutkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh dimensi kepuasan kerja, pengembangan diri, dan motivasi kerja yang saling terkait.

Tabel 2. Data Fluktuasi Produksi

Produk	Q1 2024	Q2 2024	Q3 2024	Q4 2024	Target/Kuartal
Minyak Herba Sinergi (MHS)	540	578	523	587	600
Sari Kurma	285	312	276	298	300
Madu Multiflora	156	172	148	165	170
Janna Tea	189	201	181	195	200
Minyak Zaitun	98	107	92	104	110

Data Perusahaan (2024)

Dimensi kinerja dan kontribusi karyawan mencakup berbagai aspek yang dapat diukur dalam mendukung keberhasilan organisasi. Handriyani *et al.* (2024) menekankan dimensi hubungan dan budaya organisasi menjadi aspek penting dalam pengukuran kinerja, interaksi positif antar karyawan dan nilai-nilai perusahaan yang terinternalisasi dengan baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan mengkaji secara komprehensif pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Herba Emas Wahidatama, harapannya memberikan kontribusi pada pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam konteks agribisnis.

1.2. Tujuan dan Manfaat

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang diimplementasikan Divisi Produksi PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga
2. Menganalisis faktor gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan bebas serta pendidikan, pengalaman dan usia yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Divisi Produksi PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga

Manfaat dari Penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan memiliki manfaat dalam menyumbang pengetahuan yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga.
2. Secara Praktis Kegunaan praktis digunakan sebagai tolak ukur dalam menilai sebuah penelitian ilmiah yang akan diimplementasikan untuk pengembangan dalam masyarakat. Manfaat praktis dalam penelitian ini:
 - a. Bagi peneliti, terutama untuk menuangkan ilmu yang telah dipelajari selama masa perkuliahan dalam bentuk penelitian untuk skripsi, terutama dalam menilai pengaruh gaya kepemimpinan dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT Herba Emas Wahidatama, Purbalingga.
 - b. Bagi PT Herba Emas Wahidatama, Purbalingga, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi mengenai gaya kepemimpinan dan karakteristik individu serta dapat membuat

perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut.

- c. Bagi pembaca, penelitian ini dapat memberi pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT Herba Emas Wahidatama, Purbalingga.