

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan sasaran yang diharapkan oleh orang yang memberikan pengaruh. Kepemimpinan adalah sebuah alat atau suatu proses dalam organisasi untuk membujuk orang lain agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela dalam mencapai sasaran organisasi (Lansia *et al.*, 2021). Kepemimpinan merupakan kekuatan semangat dan moral kreatif yang dapat mempengaruhi anggota untuk mengubah sikap sehingga mereka searah dengan kemauan dan aspirasi pemimpin. Menurut Mulyono (2018) kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas tugas dari orang di dalam kelompok.

Gaya kepemimpinan adalah sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin dapat memengaruhi para pengikut agar sukarela melakukan berbagai macam tindakan (Efhendy *et al.*, 2021). Gaya kepemimpinan yang efektif akan meningkatkan kinerja karyawan, motivasi dan terciptanya lingkungan yang positif. Gaya kepemimpinan menurut Rifa'i *et al.* (2019) adalah kemampuan buat menyampaikan dampak konstruktif pada orang lain, atau kemampuan bekerja sama buat mencapai tujuan yang direncanakan.

Cara yang digunakan dalam memimpin bawahannya ialah istilah sederhana dari gaya kepemimpinan. Menurut Sintani *et al.* (2022) mengelompokkan tiga gaya kepemimpinan, yakni:

1. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya ini bercirikan keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan, komunikasi dua arah, serta pemberian wewenang secara eksplisit. Pemimpin demokratis memfasilitasi diskusi terbuka dan membimbing anggota tim secara aktif, sehingga menciptakan suasana kerja yang partisipatif. Efektivitas gaya ini ditunjukkan melalui peningkatan kepuasan kerja, loyalitas, dan kreativitas karyawan (Tumbol *et al.*, 2014). Kepemimpinan demokratis cocok diterapkan di perusahaan yang menekankan kolaborasi tim dan inovasi, seperti sektor produksi yang menuntut fleksibilitas dan kualitas hasil kerja.

2. Gaya kepemimpinan autokratis

Pemimpin otokratis cenderung menetapkan keputusan secara sepihak, melakukan pengawasan ketat, dan mengharapkan kepatuhan penuh dari bawahan. Pendekatan ini dianggap efektif dalam situasi yang membutuhkan kendali ketat dan efisiensi tinggi, misalnya dalam kegiatan operasional yang bersifat rutin atau berisiko tinggi. Kepemimpinan otokratis dapat mempercepat proses pengambilan keputusan dan meminimalkan ketidaksesuaian standar kerja, meskipun dalam jangka panjang dapat menurunkan motivasi dan partisipasi karyawan (Efhendy *et al.*, 2021).

3. Gaya kepemimpinan bebas (*laissez-faire*)

Pemimpin dengan gaya ini memberikan keleluasaan penuh kepada bawahan untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Gaya *laissez-faire* berbasis pada kepercayaan dan pendelegasian tanggung jawab secara luas. Sulistiyani *et al.* (2022) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kepemimpinan *laissez-faire* memberikan ruang bagi karyawan untuk berinisiatif, meningkatkan motivasi intrinsik, serta memperkuat kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas. Namun, efektivitas gaya ini sangat bergantung pada tingkat kompetensi, kemandirian, dan kedisiplinan karyawan yang tinggi. Jika tidak diimbangi dengan kontrol dan komunikasi yang cukup, gaya ini dapat menyebabkan penurunan koordinasi dan kinerja tim.

2.2. Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan ciri-ciri khusus yang melekat pada diri seseorang dan mempengaruhi perilaku serta kinerjanya dalam organisasi. Asy'ari (2018) mendefinisikan karakteristik individu sebagai ciri-ciri fisik maupun mental yang melekat pada seseorang, dimana semakin baik karakteristik individu seseorang, semakin tinggi kemampuan seseorang menghasilkan apa yang menjadi tugasnya. Karakteristik individu dalam konteks organisasi mencakup berbagai aspek demografis yang dapat diukur dan diamati secara objektif.

Penelitian mengenai karakteristik individu dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan dalam berbagai konteks organisasi.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa karakteristik individu berperan sebagai faktor internal yang menentukan bagaimana seseorang merespons lingkungan kerja dan melaksanakan tugas-tugasnya. Pemahaman tentang karakteristik individu menjadi penting bagi manajemen untuk mengoptimalkan penempatan karyawan, pengembangan karir, dan strategi motivasi yang tepat.

1. Pendidikan

Pendidikan formal merupakan salah satu karakteristik individu yang paling sering dikaitkan dengan kinerja karyawan. Darmayanti dan Kusnawan (2022) menjelaskan bahwa tingkat pendidikan adalah sebuah kegiatan yang dilaksanakan guna dapat mendorong agar kemampuannya berkembang, sikap, serta bentuk tingkah laku, baik bagi kehidupan di masa sekarang dan persiapan bagi kehidupan di masa datang. Tingkat pendidikan seseorang mencerminkan kemampuan kognitif, daya analisis, dan kapasitas untuk memahami konsep-konsep kompleks yang diperlukan dalam dunia kerja.

Pendidikan formal memberikan dasar pengetahuan teoretis yang membantu karyawan memahami prinsip-prinsip kerja, prosedur operasional, dan teknologi yang digunakan dalam organisasi. Nasution (2015) menekankan bahwa tingkat pendidikan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan teknologi dan metode kerja baru.

Penelitian empiris menunjukkan hubungan positif antara tingkat pendidikan dan kinerja karyawan. Ketut Edy Wirawan *et al.* (2016) menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apsari *et al.*

(2023) menegaskan bahwa tingkat pendidikan merupakan sangat mempengaruhi karir karyawan hal ini dikarenakan jika pendidikan seorang karyawan tinggi maka peluang karir semakin terbuka. Rosanti dan Halimah (2021) juga membuktikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketut Edy Wirawan *et al.* (2016) dan Apsari *et al.* (2023) mengidentifikasi indikator tingkat pendidikan meliputi pendidikan formal yaitu pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA serta perguruan tinggi, pendidikan informal yang meliputi sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan, dan pendidikan nonformal berupa pelatihan yang pernah diikuti oleh pekerja.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang diperoleh individu melalui keterlibatan langsung dalam aktivitas pekerjaan selama periode tertentu. Siagian (2014) dalam Pangestuti (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya.

Pengalaman kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja melalui pengembangan keterampilan praktis dan intuisi kerja. Siagian (2014) dalam Pangestuti (2019) menjelaskan bahwa dimensi dan indikator pengalaman kerja dapat diukur berdasarkan masa kerja yaitu seseorang yang bekerja sejak

diterima sampai dengan berhenti atau lama waktu yang telah dilalui oleh seorang karyawan dalam bekerja, tingkat pengetahuan berupa penguasaan terhadap prosedur kerja, product knowledge, kebijakan, serta terhadap informasi yang dibutuhkan karyawan, dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai berupa penguasaan dalam pengoperasian peralatan, teknik pekerjaan maupun kemampuan dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan pengembangan karir. Priyono dan Perkasa (2024) menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, sehingga semakin lama seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja maka peluang karir semakin terbuka. Gayatri dan Sriathi (2020) juga menegaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan. Rosanti dan Halimah (2021) membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Munandar dan Sulistiyowati (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja berdampak positif pada kinerja karyawan.

Guillermo *et al.* (2021) menekankan pentingnya pengalaman kerja dalam mendukung pencapaian tujuan karir, sementara Murcahyanto *et al.* (2022) menemukan bahwa pengalaman kerja dan pencapaian memiliki pengaruh terhadap karir dosen, menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak hanya mengacu pada lamanya bekerja tetapi juga keragaman tugas dan tanggung jawab yang pernah diemban.

3. Usia

Usia merupakan karakteristik demografis yang mempengaruhi berbagai aspek kinerja karyawan melalui perubahan fisik, kognitif, dan motivasional yang terjadi sepanjang siklus hidup. Meutia *et al.* (2022) menyatakan bahwa usia karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan usia yang semakin bertambah maka kedewasaan dan kematangan diri akan bertambah pula, dan dengan semakin lama bekerja, maka pengalaman akan menjadi lebih bervariasi dan lebih banyak.

Penelitian tentang hubungan usia dan kinerja menunjukkan pola yang kompleks dan tergantung pada jenis pekerjaan. Sarbini (2021) menemukan bahwa usia dan masa kerja mempengaruhi produktivitas karyawan. Prasetyo dan Kusdiyanto (2024) menyatakan adanya korelasi antara umur, masa kerja dan pendidikan dengan capaian kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa usia memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Usia juga berkaitan dengan wisdom dan judgment yang berkembang seiring dengan pengalaman hidup. Peoni (2014) dalam Herlina (2021) menyatakan bahwa indikator karakteristik individu meliputi locus of control atau dikenal pula dengan letak kendali, dimana apabila seorang individu mempunyai internal locus of control, maka dia akan memiliki sikap bahwa setiap hasil pekerjaan bergantung pada usaha yang telah dilakukan. Herlina (2021) menegaskan bahwa karakteristik individu berperan penting dalam perbaikan kualitas pelayanan publik dan pengembangan karir pegawai.

Karakteristik individu berupa pendidikan, pengalaman kerja, dan usia tidak bekerja secara terpisah melainkan saling berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Asy'ari (2018) menekankan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, sehingga seorang karyawan yang bekerja dengan penuh tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan, memiliki kepercayaan diri dan memiliki sikap mampu beradaptasi terhadap perubahan serta pemahaman akan hirarki organisasi, maka peluang karir semakin terbuka.

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja dalam jumlah maupun kualitas yang dilakukan oleh tenaga kerja. Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, fleksibilitas, kreatifitas, dan dapat diandalkan (Supihati, 2014). Kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu berdasarkan oleh target yang ada. Target tercapai dengan adanya kinerja yang baik. Kinerja dianggap tinggi jika target kerja dapat terselesaikan tepat waktu atau bahkan sebelum batas waktu yang telah ditetapkan (Winata, 2022).

Kinerja individu, tim, atau organisasi dapat mencapai tujuan seperti diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan serta

waktu (Hasibuan, 2016). Peningkatan kinerja dilakukan dengan melibatkan segenap sumber daya manusia dalam organisasi dan meliputi peningkatan seluruh proses manajemen kinerja (Kasmir, 2016). Kinerja dapat memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan, hal ini diakui dalam berbagai literatur tentang manajemen kinerja (Amandawati, 2022; Sayuti *et al.*, 2021). Kinerja karyawan merupakan aspek fundamental yang dapat diukur melalui berbagai indikator yang saling berkaitan dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator-indikator tersebut mencakup ketepatan waktu, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan efektivitas kerja yang semuanya berkontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

1. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan indikator fundamental dalam mengukur kinerja karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka sesuai dengan deadline yang ditetapkan. Indikator ini mencakup kehadiran tepat waktu sesuai jadwal kerja yang telah ditetapkan, penyelesaian tugas sesuai dengan deadline yang ditentukan, serta konsistensi dalam memanfaatkan jam kerja secara optimal. Ketepatan waktu berhubungan erat dengan efektivitas kerja, dimana kemampuan untuk memenuhi tenggat waktu dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan dalam organisasi.

Yuliza dan Novialdi (2020) menegaskan bahwa ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas mencerminkan tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab

karyawan, dimana keterlambatan penyelesaian mengindikasikan lemahnya komitmen dan kurangnya profesionalisme dalam bekerja. Ketepatan waktu juga berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mengelola prioritas pekerjaan dan mengalokasikan sumber daya waktu secara efisien untuk mencapai target yang telah ditetapkan organisasi.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja menunjukkan standar keunggulan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan spesifikasi dan persyaratan yang telah ditetapkan. Kualitas kerja berkaitan dengan hasil dari tugas yang dikerjakan dan bagaimana hasil tersebut memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi. Indikator ini meliputi kesesuaian hasil kerja dengan standar mutu perusahaan, tingkat ketepatan dalam proses produksi, minimalisasi kesalahan dalam bekerja, serta perhatian terhadap detail dalam setiap penyelesaian tugas.

Kualitas yang tinggi akan berpengaruh langsung terhadap performa karyawan, penelitian menunjukkan bahwa adanya dukungan yang baik, seperti pelatihan dan komunikasi yang efektif, dapat meningkatkan kualitas kerja (Nurkholifah *et al.*, 2023; Noufal dan Dewi, 2021). Kualitas kerja menjadi sangat krusial dalam industri herbal seperti PT Herba Emas Wahidatama yang memiliki komitmen terhadap produk halal berkualitas dan terbaik sebagaimana tercantum dalam misi perusahaan. Pencapaian kualitas kerja yang tinggi memerlukan pemahaman mendalam terhadap standar operasional prosedur dan konsistensi dalam implementasinya.

3. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja mengacu pada volume output yang dapat dihasilkan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kuantitas kerja merupakan indikator penting yang mencerminkan seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu. Indikator ini mencakup pencapaian target produksi yang telah ditentukan, efisiensi dalam penggunaan waktu kerja, kemampuan menyelesaikan beberapa tugas secara bersamaan, serta konsistensi dalam mencapai target kerja harian.

Penelitian telah menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan kuantitas output yang dihasilkan, menegaskan bahwa produktivitas tidak hanya tergantung pada kualitas tetapi juga jumlah pekerjaan yang dikerjakan (Widodo *et al.*, 2022). Kuantitas kerja yang optimal menunjukkan produktivitas karyawan yang tinggi dan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengukuran kuantitas kerja perlu mempertimbangkan keseimbangan dengan aspek kualitas untuk memastikan bahwa peningkatan volume tidak mengorbankan standar mutu yang telah ditetapkan.

4. Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja menggambarkan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan pekerjaan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal. Efektivitas kerja adalah ukuran seberapa baik karyawan melakukan tugas mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator ini meliputi optimalisasi penggunaan sumber daya dalam bekerja, pencapaian tujuan kerja yang telah

ditetapkan, kemampuan mengelola waktu dan sumber daya dengan baik, serta menghasilkan output maksimal dengan sumber daya yang tersedia.

Kinerja yang efektif tidak hanya dilihat dari output yang dihasilkan tetapi juga dari cara karyawan berkontribusi dalam mencapai misi organisasi secara keseluruhan. Temuan menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas mereka (Pangestuti dan Widyantoro, 2023; Zillah *et al.*, 2022). Efektivitas kerja mencerminkan tingkat kecerdasan operasional karyawan dalam memahami prioritas, mengidentifikasi solusi yang tepat, dan mengimplementasikan strategi kerja yang paling sesuai dengan kondisi dan tantangan yang dihadapi.

2.3.1. Kinerja Karyawan dalam Konteks Visi-Misi Organisasi

Dimensi kinerja dan kontribusi karyawan mencakup berbagai aspek yang dapat diukur dalam mendukung keberhasilan organisasi. Menurut Anjeli *et al.* (2024), capaian kerja dapat dinilai melalui beberapa dimensi utama yang saling terkait: dimensi kepuasan kerja yang tercermin dari rasa bangga dan bahagia terhadap pencapaian tugas, dimensi pengembangan diri yang ditunjukkan melalui peningkatan kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tantangan pekerjaan, serta dimensi motivasi kerja yang mendorong karyawan untuk konsisten memberikan hasil terbaik. Handriyani *et al.* (2024) menambahkan bahwa dimensi hubungan dan budaya organisasi juga menjadi aspek penting dalam pengukuran kinerja, dimana interaksi positif antar karyawan dan nilai-nilai

perusahaan yang terinternalisasi dengan baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Kinerja karyawan yang optimal memberikan kontribusi langsung terhadap pencapaian visi perusahaan menjadi manufaktur berkelas internasional yang dikelola secara syar'i dengan memproduksi produk halal berkualitas terbaik. Implementasi keempat indikator kinerja secara konsisten mendukung realisasi misi perusahaan, khususnya dalam berkomitmen terhadap produk halal berkualitas dan terbaik, mengelola perusahaan secara Good Corporate Governance dan operational excellence, serta memberikan nilai tambah bagi seluruh stakeholder. Budaya perusahaan "CERDAS" yang mencakup continuous improvement, excellence, respect, discipline, accountable, dan syar'i menjadi landasan dalam pengembangan kinerja karyawan yang sejalan dengan nilai-nilai organisasi.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui berbagai mekanisme. Tumbol *et al.* (2014) menemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki dampak positif terhadap prestasi kerja karena mendorong partisipasi karyawan dan pengembangan kapasitas diri. Sementara itu, Surahman (2020) mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja melalui penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik karyawan dan situasi organisasi. Pemimpin yang mampu memahami kebutuhan karyawan, memberikan arahan yang jelas, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong peningkatan kinerja baik secara individual maupun tim.

Semua indikator kinerja karyawan saling terkait dan berkontribusi terhadap pencapaian hasil kerja yang optimal. Mengelola dan meningkatkan kinerja di keempat indikator ini sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya dan meningkatkan daya saing di pasar. Penilaian terhadap dimensi-dimensi kinerja memberikan gambaran komprehensif tentang bagaimana karyawan tidak hanya berkontribusi pada pencapaian target, tetapi juga bagaimana mereka tumbuh dan berkembang bersama organisasi melalui peningkatan kompetensi dan pemahaman nilai-nilai perusahaan. Kinerja tenaga kerja dapat dinilai dari kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan inisiatif yang mencerminkan kontribusi holistik karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi jangka pendek maupun jangka panjang.

2.4. Produk Herbal

Produk herbal merupakan produk yang tidak mengandung bahan kimia. Produk herbal adalah produk yang dapat ditemukan di alam yang kebanyakan berasal dari tanaman dan bukan zat kimia (Putra, 2015). Produk herbal di Indonesia telah lama dikenal dan digunakan oleh masyarakat. Menurut Dewati dan Saputro (2020) produk herbal dapat ditemukan pada suplemen, jamu tradisional, jamu dalam kemasan, madu, vitamin, hingga berbagai jenis obat-obatan untuk mengobati berbagai macam penyakit. Obat herbal merupakan bahan atau ramuan yang berasal dari bahan tumbuhan, mineral, hewan, sediaan sarian (galenik) atau campuran dari bahan-bahan tersebut yang telah digunakan secara

turun temurun untuk mengobati berbagai macam penyakit berdasarkan norma yang berlaku di masyarakat (BPOM, 2023).

Industri herbal di Indonesia terus menunjukkan perkembangan yang menggembirakan. Data Kementerian Perindustrian dalam Laporan Kinerja Industri Jamu dan Obat Tradisional, sektor ini mencatatkan pertumbuhan rata-rata 7.5% per tahun dalam periode 2019-2023 (Kementerian Perindustrian, 2023). Pertumbuhan ini tidak terlepas dari meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap produk alami dan menguatnya tren *back to nature* yang menjadi katalis utama berkembangnya industri herbal di tanah air (Yulina, 2017). Perusahaan herbal di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan di era globalisasi meskipun menunjukkan pertumbuhan positif, khususnya dalam hal standarisasi produk, kontrol kualitas, dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Perusahaan perlu mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang komprehensif untuk mengatasi situasi tersebut melalui peningkatan kompetensi karyawan, pengembangan kepemimpinan yang efektif, serta adaptasi terhadap perubahan teknologi (Budimansyah dan Axel, 2024).

Tanaman herbal memiliki banyak manfaat untuk manusia yang menggunakannya. Tanaman herbal adalah tumbuhan yang telah diidentifikasi dan diketahui berdasarkan pengamatan manusia memiliki senyawa yang bermanfaat untuk mencegah, menyembuhkan penyakit, melakukan fungsi biologis tertentu (Dewati dan Saputro, 2020). Tanaman Herbal adalah jenis-jenis tanaman yang memiliki fungsi dan berkhasiat sebagai obat dan dipergunakan untuk penyembuhan ataupun maupun mencegah berbagai penyakit, berkhasiat obat

sendiri mempunyai arti mengandung zat aktif yang bisa mengobati penyakit tertentu atau jika tidak memiliki kandungan zat aktif tertentu tapi memiliki kandungan efek resultan sinergi dari berbagai zat yang mempunyai efek mengobati (Kumontoy, 2023). Tanaman herbal meliputi kunyit, kencur, temulawak, jahe, ginseng, dan lengkuas. Tanaman tersebut dapat dimanfaatkan mulai dari batang, daun, umbi, buah hingga bagian akar.

PT. Herba Emas Wahidatama merupakan salah satu perusahaan herbal dan farmasi yang berada di Kabupaten Purbalingga Jawa Tengah. Mulai usaha pada tahun 2012 di Purbalingga Jawa Tengah, dengan produk madu, teh herbal, dan minyak zaitun. Bahan baku seperti herbal dan rempah-rempah diperoleh dari pemasok lokal atau petani Purbalingga. Produk dari PT Herba Emas Wahidatama telah dijual di masyarakat lokal sampai ke mancanegara. PT Herba Emas Wahidatama ini memiliki karyawan produksi sebanyak 96 orang operator. Kualifikasi karyawan dimulai dari tingkat SMA sampai sarjana S1. Penerapan gaya kepemimpinan di Herba Emas Wahidatama menjadi topik utama penelitian ini. Penerapan gaya kepemimpinan di PT Herba Emas Wahidatama, sebuah perusahaan agribisnis akan menjadi fokus dalam penelitian ini. PT Herba Emas Wahidatama memiliki 96 karyawan yang bertugas sebagai operator produksi. Penerapan gaya kepemimpinan di PT Herba Emas Wahidatama dengan kondisi banyaknya karyawan serta keingintahuan manajerial yang baik dalam pengelolaan karyawan tersebut, menjadikan perusahaan ini cocok untuk diteliti.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu telah dilakukan terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Tumbol *et al.* (2014) melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan otokratis, demokratik dan laissez faire terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada KPP Pratama Manado. Penelitian menggunakan metode analisis regresi berganda dengan sampel 64 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan ketiga gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan demokratik menunjukkan pengaruh paling kuat dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,920. Pendekatan kepemimpinan yang melibatkan partisipasi karyawan terbukti lebih efektif dalam meningkatkan prestasi kerja.

Efektivitas kepemimpinan dalam kelompok P3A Ngudi Makmur sangat penting untuk mencapai tujuan pengelolaan irigasi yang optimal dan berkelanjutan. Lansia *et al.* (2021) menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kelompok P3A Ngudi Makmur dalam pengelolaan irigasi usahatani padi di Kecamatan Metro Selatan Kota Metro. Penelitian menggunakan metode survei dengan 32 responden yang dipilih secara *purposive* sampling. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kelompok dengan nilai korelasi Rank Spearman sebesar 0,648. Penelitian ini menegaskan pentingnya peran pemimpin dalam

membangun komunikasi efektif dan mendorong partisipasi anggota untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan partisipasi anggota kelompok, memperbaiki komunikasi, dan memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih efektif dalam pengelolaan irigasi. Efhendy *et al.* (2021) meneliti pengaruh motivasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 95 pegawai. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi 0,297 dan t-hitung 2,798. Penelitian ini mengungkapkan gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan. Peningkatan motivasi dan disiplin kerja berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Ketiga penelitian tersebut memberikan landasan empiris kuat mengenai pentingnya gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dalam konteks organisasi berbeda. Hasil penelitian secara konsisten menunjukkan adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja atau prestasi kerja. Penelitian-penelitian tersebut menggarisbawahi pentingnya pemilihan gaya kepemimpinan sesuai karakteristik organisasi dan karyawan untuk mencapai efektivitas optimal.

Penelitian-penelitian terdahulu memberikan dasar konseptual yang kuat bagi penelitian ini, khususnya dalam menyoroti pentingnya gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari Tumbol *et al.* (2014), Lansia *et al.*

(2021), dan Efhendy *et al.* (2021) secara konsisten menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, baik dalam konteks organisasi pemerintah maupun kelompok tani. Penelitian ini memperluas cakupan dengan menerapkan temuan tersebut pada sektor agribisnis manufaktur herbal di PT Herba Emas Wahidatama. Fokus penelitian diarahkan pada perbandingan pengaruh tiga gaya kepemimpinan utama—demokratis, otokratis, dan bebas—terhadap kinerja karyawan, disertai dengan karakteristik individu seperti pendidikan, pengalaman, dan usia. Penekanan pada sektor produksi dalam perusahaan agribisnis menjadi diferensiasi utama sekaligus kontribusi orisinal dari penelitian ini terhadap literatur yang ada.