

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kelompok Tani

Peningkatan dan kesejahteraan petani tidak jauh dari adanya peran kelompok tani dalam kegiatan usahatani. Kelompok tani merupakan sekelompok atau sekumpulan petani yang tumbuh berdasarkan keserasian, keakraban, serta kesamaan kepentingan dalam kerjasama memanfaatkan sumber daya pertanian yang ada untuk meningkatkan produktivitas usahatani serta kesejahteraan anggotanya (Handayani *et al.*, 2019). Kelompok tani dibentuk sebagai wadah komunikasi antar petani, komunikasi petani dengan kelembagaan terkait dalam proses alih teknologi. Adanya kelompok tani sebagai pendekatan kelompok antar anggota guna meningkatkan serta mengembangkan kemampuan petani sebagai subjek pembangunan pertanian (Evi *et al.*, 2023). Secara tidak langsung kelompok tani dapat dipergunakan sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan produktivitas usahatani melalui pengelolaan usahatani secara bersamaan.

Melalui peran dari kelompok tani telah membawa perubahan dalam meningkatkan pendapatan petani. Berdasarkan perannya kelompok tani dibedakan menjadi tiga yaitu sebagai wahana belajar, wahana kerja sama serta sebagai produksi (Djafar *et al.*, 2022). Adanya kelompok tani memudahkan pemerintah dan lembaga terkait dalam mengkoordinasikan serta memberikan bimbingan kepada petani sehingga program pembangunan dapat tersampaikan. Program pembangunan yang dibentuk oleh pemerintah memiliki tujuan salah satunya dapat

memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Kelompok tani terdiri dari beberapa petani yang di kelompokkan berdasarkan beberapa kriteria seperti tempat tinggal atau komoditas yang ditanam. Satu kelompok tani terdiri dari 15 sampai 20 orang anggota dan setiap 16 kelompok tani dimasukkan dalam 1 Gapoktan (Gabungan Kelompok Tani) dengan area kelompok 40-60 ha, kemudian setiap 10 Gapoktan dengan luas daerah 600-1000 ha akan dibina oleh 1 BPP (Balai Penyuluh Pertanian) yang berada di kecamatan (Nataliningsih, 2017). Pemerintah memberikan 1-2 Penyuluh Pertanian pada setiap kelompok tani yang ada di desa disediakan, agar kebijakan-kebijakan pemerintah dapat segera disampaikan dan diimplementasikan oleh para petani.

2.2. Iklim Organisasi

Suasana lingkungan kerja yang baik dalam kelompok tani akan membawa dampak yang baik organisasi dalam kelompok tani. Suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada anggota dan pekerjaannya dimana tempat bekerja sering disebut sebagai iklim organisasi (Juniarti *et al.*, 2021). Iklim organisasi dibagi menjadi dua yaitu iklim organisasi terbuka yang menekankan kepercayaan pemimpin dengan bawahan dan iklim organisasi tertutup yang menekankan pada kepemimpinan autokratis. Iklim organisasi berperan penting dalam menentukan cara anggota kelompok dapat berinteraksi dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan kolaborasi, inovasi, dan produktivitas dalam

kelompok tani (Parker *et al.*, 2017). Iklim yang mendukung juga dapat membantu mengatasi tantangan seperti ketidakpastian pasar dan perubahan iklim.

Setiap organisasi kelompok tani dengan organisasi yang lainnya akan memiliki iklim organisasi yang berbeda, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Iklim organisasi sebagai karakter kepribadian organisasi yang dirasakan dan mempengaruhi perilaku individu di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi (Kurniawati, 2018). Iklim organisasi dalam kelompok tani berperan penting dalam membentuk persepsi anggota petani tentang manajemen pengetahuan dan inovasi, sekaligus memotivasi petani untuk terlibat dalam proses transformasi pengetahuan baru. Kondisi ini pada akhirnya mempengaruhi dinamika organisasi, baik dari aspek komunikasi, pemecahan masalah, maupun motivasi, sehingga berdampak pada peningkatan efisiensi dan produktivitas kelompok tani. Iklim organisasi positif memberikan penilaian positif terhadap anggota kelompok tani, sehingga akan menghasilkan kinerja yang tinggi melebihi kewajiban formalnya (Khairuddin, 2020). Adopsi teknologi baru, peningkatan teknik budidaya, dan pengelolaan sumber daya yang lebih baik dapat diperoleh juga dari iklim organisasi yang positif. Menurut pendapat Stringer (2002) dalam Wirawan (2008) menyatakan bahwa iklim organisasi dapat diukur melalui beberapa dimensi seperti struktur (*structure*), standar-standar (*standards*), tanggung jawab (*responsibility*), penghargaan (*recognition*), dukungan (*support*), dan komitmen (*commitment*).

2.3. Kepribadian Anggota Kelompok Tani

Kepribadian anggota kelompok tani adalah aspek penting yang mempengaruhi dinamika internal dan kinerja kelompok secara keseluruhan. Kepribadian merupakan ciri khas seseorang yang menimbulkan konsistensi perasaan, pemikiran, serta perilaku (Maria *et al.*, 2022). Kepribadian dapat terbentuk dari berbagai faktor seperti keturunan, kondisi atau situasi, dan lingkungan. Kepribadian organisasi yang kuat dan positif tidak hanya mempengaruhi kinerja individu tetapi juga keseluruhan organisasi yang ada di kelompok tani. Kepribadian harus dimiliki setiap anggota yang masuk ke dalam suatu organisasi, karena maju atau mundurnya suatu organisasi berada pada individunya masing-masing serta sistem yang telah dijalankan. Kepribadian sangat mempengaruhi kinerja individu atau anggota kelompok tani. Kepribadian menjadi salah satu penentu keberhasilan kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi karena untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi, faktor individu dan kelompok juga sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi (Wijaya, 2017).

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan etos kerja petani, membentuk kepribadian atau karakter yang lebih disiplin, kerjasama yang baik, dan bertanggung jawab. Karakter yang terbentuk dalam kelompok petani tidak banyak dimiliki oleh anggota kelompok terutama petani yang memiliki lahan kurang dari 1 ha bahkan kebanyakan kurang dari 0,5 ha. Para petani yang memiliki lahan kurang dari 1 ha atau 0,5 ha tergolong petani yang takut dalam menerima suatu kegagalan sehingga sulit untuk menerima ide-ide atau gagasan baru dalam dunia pertanian (Demmallino, 2021). Peranan penyuluh sangat dibutuhkan dalam

pembentukan karakter atau kepribadian pada anggota kelompok tani sebagai salah satu upaya dalam keberlanjutan dan berjalannya kelompok tani. Pengaruh dari kepribadian petani yang telah memiliki pengetahuan dan kepercayaan terhadap inovasi adalah modal kuat yang diperlukan untuk menerapkan inovasi dalam dunia pertanian (Ramadhana dan Subekti, 2021).

Menurut Badeni (2013) dari tingkat kebutuhannya, ada beberapa faktor besar yang menggambarkan karakteristik kepribadian seorang individu yaitu (Wijaya, 2017):

1. *Extroversion* (ekstroversi) adalah faktor kepribadian yang menggambarkan tingkat kenyamanan sebuah hubungan yang digambarkan dengan mampu bersosialisasi, suka berkumpul, serta tegas.
2. *Agreeableness* (kemampuan bersepakat) adalah faktor kepribadian yang menggambarkan seseorang yang dapat beradaptasi yang digambarkan dengan mampu bekerja sama, berperilaku baik, serta percaya pada orang lain.
3. *Openness to experience* (keterbukaan terhadap pengalaman) adalah faktor kepribadian yang menggambarkan seseorang yang tertarik dan terbuka pada hal-hal baru, perubahan, artistik, imajinatif, sensitif, serta intelektual.
4. *Conscientiousness* (sifat berhati-hati) adalah faktor kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, gigih, dan terorganisasi.
5. *Emotional Stability* (kestabilan emosi). Suatu dimensi kepribadian yang mencirikan seseorang yang tenang, percaya diri, kokoh (positif) lawannya gugup, tertekan, dan tidak kokoh (negatif).

2.4. Kinerja Kelompok Tani

Kinerja kelompok tani menggambarkan kerjasama antar petani dalam menyelesaikan masalah usahatani hingga mencapai hasil kerja yang ingin diwujudkan. Kinerja adalah rasio hasil kerja yang dicapai oleh anggota organisasi dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi (Pratiwi *et al.*, 2020). Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh individu dalam suatu organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Interaksi sosial yang positif dalam kelompok petani meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pertanian, yang sangat penting untuk inovasi dan produktivitas (Firmanto *et al.*, 2024). Identifikasi faktor-faktor kinerja diperlukan untuk mengetahui penyebab-penyebab yang dapat mendorong peningkatan kinerja anggota kelompok. Lebih lanjut, kinerja kelompok tani dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain hubungan antaranggota, intensitas pertemuan kelompok, pemanfaatan modal atau bantuan dalam usahatani, serta penerapan teknologi dan pemanfaatan informasi (Irawati dan Yantu, 2015). Pencapaian kinerja yang optimal akan terwujud apabila pimpinan mampu menerapkan metode manajemen yang tepat, termasuk pemberian motivasi baik dalam bentuk material maupun nonmaterial sesuai kebutuhan anggota. Manajemen kelompok tani yang efektif juga ditandai dengan pemberdayaan anggota melalui penyediaan akses terhadap pelatihan dan sumber daya, yang secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas (Yusuf *et al.*, 2022).

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. *Review* penelitian dilakukan untuk menghindari adanya duplikasi serta pengulangan penelitian atau kesalahan yang sama oleh peneliti sebelumnya. Penelitian terdahulu yang digunakan merupakan penelitian yang masih memiliki kaitan dengan penelitian ini. Penelitian yang digunakan untuk menjadi bahan rujukan dan acuan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa kesamaan penelitian ini dan penelitian Pratama, *et al* (2023), Radianto dan Sunuharyo (2017), Lestari (2021), Irwan, *et al* (2022), Kasiyadi dan Soliha (2018) yaitu memperkuat bahwa baik iklim organisasi maupun kepribadian merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pada karyawan di instansi pemerintah maupun perusahaan. Perbedaannya yaitu pada penelitian ini menganalisis iklim organisasi dan kepribadian terhadap kinerja pada anggota kelompok tani sedangkan pada penelitian Pratama, *et al* (2023), Kasiyadi dan Soliha (2018), Radianto dan Sunuharyo (2017), Lestari (2021), Irwan, *et al* (2022) hanya menganalisis iklim organisasi dan kepribadian pada karyawan dan pegawai saja. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih berfokus pada organisasi formal seperti instansi pemerintah atau perusahaan, sedangkan penelitian yang secara khusus menelaah pengaruh iklim organisasi dan kepribadian anggota dalam konteks kelembagaan petani masih terbatas. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara spesifik pengaruh iklim organisasi serta kepribadian anggota terhadap kinerja kelompok tani.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Pratama <i>et al.</i> (2023)	Pengaruh kepribadian, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo.	Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik yaitu uji linier berganda, uji t, dan koefisien determinasi.	Hasil penelitian menunjukkan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Sukoharjo. Secara parsial variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Radianto dan Sunuharyo (2017)	Pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT.PG Krebbe Baru Malang).	Penelitian ini menggunakan metode <i>explanatory research</i> dengan pendekatan kuantitatif. Pengolahan data menggunakan analisis linier berganda.	Hasil penelitian memperoleh iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan di perusahaan PT. PG Krebbe Baru Malang berkategori baik. Iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian secara simultan diperoleh iklim organisasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. PG Krebbe Baru Malang.

Tabel 1. (Lanjutan)

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
3.	Lestari (2021)	Pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB).	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif eksplanatif. Teknik analisis data menggunakan pengujian regresi linear berganda, yang terdiri dari koefisien determinasi, uji F, uji t menggunakan program IBM SPSS.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi dan iklim organisasi yang dimiliki oleh individu, maka perilaku <i>organizational citizenship behavior</i> juga akan semakin positif. Iklim organisasi sebagai faktor dominan yang paling berpengaruh terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> .
4.	Irwan <i>et al.</i> (2022)	Pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten Gowa.	Metode penelitian ini adalah metode asosiatif hubungan kausal serta data yang diambil berdasarkan ranking. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda.	Hasil penelitian ini memperoleh variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kinerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura.

Tabel 1. (Lanjutan)

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
5.	Kasiyadi dan Soliha (2018)	Pengaruh leader member exchange (lmx) dan kepribadian terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi (studi pada dinas pertanian dan pangan Kabupaten Rembang)	Teknik pengujian data yang digunakan meliputi, uji instrumen analisis regresi berganda, dan menggunakan uji sobel test untuk uji mediasi.	Hasil penelitian ini memperoleh variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.

Data Sekunder Penelitian (2024)