

STRATEGI KEPEMIMPINAN UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. TANI PRIMA MAKMUR

Haerul Efendi¹, Kusman Paluala²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari
Corresponding author: haerul66@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi kepemimpinan yang diterapkan di PT. Tani Prima Makmur dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Menggunakan pendekatan kualitatif, studi ini menganalisis bagaimana upaya individu atau kelompok, skema, dan pencapaian target sasaran yang ditetapkan berkontribusi terhadap peningkatan hasil kerja, kualitas, dan kuantitas kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Tani Prima Makmur telah menerapkan berbagai strategi kepemimpinan efektif yang meliputi pemberian motivasi dan arahan, penawaran bonus, penyelenggaraan briefing, kerjasama tim, dan pertemuan rutin. Ini mencakup juga riset berkala yang memfasilitasi adaptasi strategi kepada kebutuhan perusahaan dan karyawan. Karyawan merespon positif terhadap strategi ini, seperti terlihat dari peningkatan kinerja yang diukur berdasarkan hasil kerja, kualitas, dan kuantitas. Temuan ini menyarankan bahwa adopsi pendekatan kepemimpinan yang inklusif dan adaptif berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini berkontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia dengan memberikan wawasan praktis mengenai penerapan strategi kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan,

Keywords: Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

Article Info

Article History

Received: Januari
10th, 2024
Revised: Februari
14th, 2024
Accepted: Maret
21th, 2024

Copyright © 2024 by
the author



PENDAHULUAN

Persaingan di sektor agribisnis semakin meningkat, memaksa perusahaan untuk terus meningkatkan efisiensi dan produktivitas. PT. Tani Prima Makmur, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis, menghadapi tantangan untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat bersaing di pasar (Abdillah, 2021). Kinerja karyawan yang tinggi menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan, yang tidak

hanya mencakup hasil kerja yang baik tetapi juga kualitas dan kuantitas kerja yang optimal. Peneliti mengidentifikasi bahwa strategi kepemimpinan dalam organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan pada akhirnya, kinerja karyawan. Berbagai studi telah menunjukkan bahwa penerapan strategi kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan (Abbas, 2023). Strategi ini meliputi, namun tidak terbatas pada, pemberian motivasi, arahan yang jelas, pengakuan atas pencapaian, dan pembinaan kerjasama tim yang solid. Di PT. Tani Prima Makmur, telah diterapkan sejumlah strategi untuk mencapai hal tersebut, termasuk pemberian bonus, penyelenggaraan briefing rutin, dan peningkatan kerjasama tim melalui pertemuan rutin. Strategi-strategi ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mencapai target-targetnya sambil memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan terlibat (Agyei et al., 2022). Namun, masih terdapat kebutuhan untuk secara sistematis mengkaji efektivitas dari strategi kepemimpinan yang diterapkan. Mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam menunjang kesuksesan perusahaan, penelitian yang mendalam tentang bagaimana strategi kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan sangat diperlukan. Ini termasuk pemahaman tentang bagaimana upaya individu atau kelompok, skema, dan pencapaian target sasaran berkontribusi terhadap peningkatan kinerja (Adhan & Prayogi, 2021).

Penelitian terdahulu telah menyelidiki hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan dalam berbagai konteks organisasi (Afriani, 2022). Namun, penelitian yang spesifik mengenai PT. Tani Prima Makmur dan bagaimana strategi kepemimpinannya diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan masih terbatas. Studi-studi sebelumnya umumnya fokus pada teori dan konsep kepemimpinan secara luas, tanpa mendalami praktik aplikatif di lapangan, khususnya dalam konteks perusahaan agribisnis di Indonesia. Dari latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi kepemimpinan yang diterapkan di PT. Tani Prima Makmur dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peneliti bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai praktik kepemimpinan yang efektif dan bagaimana praktik tersebut secara nyata mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk analisis terhadap motivasi, arahan, pemberian bonus, briefing, kerjasama tim, dan pertemuan rutin sebagai komponen strategi kepemimpinan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk secara komprehensif mengkaji dan menganalisis strategi kepemimpinan yang diterapkan di PT. Tani Prima Makmur dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana upaya individu atau kelompok, skema, dan pencapaian target sasaran yang telah ditetapkan dapat berkontribusi terhadap peningkatan hasil kerja, kualitas, dan kuantitas kinerja karyawan. Manfaat dari penelitian ini diharapkan tidak hanya bagi PT. Tani Prima Makmur dalam memperbaiki dan mengembangkan strategi kepemimpinannya, tetapi juga bagi literatur akademis sebagai tambahan pengetahuan mengenai efektivitas strategi kepemimpinan dalam konteks agribisnis di Indonesia. Selain itu, temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan lain dalam sektor yang sama untuk

mengimplementasikan atau menyempurnakan strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini menyumbangkan kontribusi atau novelty melalui analisis mendalam terhadap penerapan strategi kepemimpinan khusus di PT. Tani Prima Makmur, yang belum banyak diteliti dalam studi-studi sebelumnya. Penelitian ini mengisi kesenjangan dalam literatur dengan memberikan wawasan spesifik tentang bagaimana strategi kepemimpinan diterapkan dalam konteks perusahaan agribisnis Indonesia dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Ini termasuk pengamatan detil mengenai pemberian motivasi, arahan, penawaran bonus, briefing, kerjasama tim, dan pertemuan rutin serta adaptasi strategi terhadap kebutuhan perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan perspektif baru dalam studi manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di sektor agribisnis, yang dapat memperkaya pemahaman akademis dan praktik manajemen di lapangan. Strategi, sebagai konsep utama dalam manajemen dan bisnis, memiliki beragam pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli. (Ahmadi & Sulistyono, 2019) mendefinisikan strategi sebagai usaha individu atau kelompok untuk merancang skema guna mencapai target atau tujuan yang ditetapkan. Pendapat serupa, namun lebih luas, diungkapkan oleh (Akmalia & Rikumahu, 2020), yang melihat strategi sebagai upaya bertahan hidup dalam dunia yang kompetitif, menciptakan persepsi positif di benak konsumen, mengenal dan memahami kekuatan serta kelemahan pesaing, dan menjadi yang pertama di pasar daripada hanya berusaha menjadi yang terbaik. Berdasarkan pandangan ini, strategi melibatkan proses rancangan pengambilan keputusan yang komprehensif, mulai dari identifikasi misi dan sasaran, analisis lingkungan eksternal dan internal, hingga evaluasi strategi yang telah diimplementasikan.

Dalam konteks manajemen strategi, (Alfiana et al., 2023) menekankan adanya delapan langkah dalam proses manajemen strategi, yang mencakup dari identifikasi misi hingga evaluasi strategi. Proses ini berperan penting dalam menentukan keberhasilan suatu strategi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Kegagalan dalam mencapai tujuan seringkali disebabkan oleh analisis lingkungan yang tidak akurat, perumusan strategi yang tidak tepat, atau pelaksanaan strategi yang tidak konsisten. Mengenai pemimpin dan kepemimpinan, (Azmi et al., 2019) menyatakan bahwa pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan memotivasi orang lain demi mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan, di sisi lain, merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain dalam upaya mencapai tujuan dengan antusias. Sanusi, dalam buku (Adhan & Prayogi, 2021), mengartikan kepemimpinan sebagai upaya mengintegrasikan kemampuan, cita-cita, dan semangat dalam mengelola organisasi atau rumah tangga. Pendekatan dalam kepemimpinan mencakup ciri pribadi pemimpin, perilaku, situasi, dan respons terhadap krisis. Azizah et al., (2020) juga menjelaskan fungsi pemimpin dan kepemimpinan yang mencakup perencanaan, inisiasi, pengendalian, pendukung, informasi, dan evaluasi, yang semuanya esensial dalam memastikan efektivitas kepemimpinan. Metode kepemimpinan

yang diadaptasi mencakup pemberian perintah, celaan dan pujian, serta pengembangan rasa tanggung jawab dan kesatuan kelompok.

Kinerja karyawan, menurut (Sugiarti et al., 2021) dan (A, 2022), didefinisikan sebagai hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mencakup kemampuan, kepribadian, minat kerja, motivasi, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, dan kepemimpinan. Pentingnya manajemen strategi dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan mendapat penekanan lebih lanjut melalui manfaat yang dihasilkan dari penerapan manajemen strategi yang efektif. Menurut (Agung et al., 2023), tiga manfaat utama dari manajemen strategi bagi organisasi mencakup visi strategi yang lebih jelas, fokus yang lebih tajam pada faktor-faktor penting secara strategis, dan peningkatan pemahaman mengenai perubahan lingkungan yang sangat cepat. Manfaat-manfaat ini memperlihatkan bagaimana manajemen strategi tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek tetapi juga mempersiapkan organisasi untuk adaptasi dan pertumbuhan jangka panjang dalam lingkungan yang dinamis. Dalam konteks kepemimpinan, karakteristik pemimpin yang efektif menjadi aspek krusial dalam menerapkan strategi organisasi secara sukses. Seperti yang dijelaskan oleh (Ahmadi & Sulistyono, 2019), ada delapan karakteristik kepemimpinan yang mencakup terus belajar, berorientasi pada pelayanan, memancarkan energi positif, mempercayai orang lain, hidup seimbang, memandang hidup sebagai petualangan, sinergistik, dan berlatih memperbaiki diri. Karakteristik-karakteristik ini menggambarkan pemimpin yang tidak hanya memiliki kemampuan manajerial dan strategis tetapi juga sifat-sifat pribadi yang memotivasi dan menginspirasi karyawan.

Metode-metode seperti memberikan perintah yang jelas, mengimbangi celaan dan pujian untuk mendorong perbaikan, memupuk tingkah laku pribadi yang benar, peka terhadap saran, memperkuat rasa kesatuan kelompok, dan mengembangkan rasa tanggung jawab di kalangan masyarakat, merupakan beberapa cara pemimpin dapat meningkatkan efektivitas dan kohesi tim. Metode-metode ini, ketika dilaksanakan dengan tepat, dapat memfasilitasi lingkungan kerja yang kondusif untuk pencapaian kinerja maksimal (Selian et al., 2020). Pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi dan mengimplementasikan strategi yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut, yang diidentifikasi oleh Afandi (2018) dan Prawiroesentono dalam Setiana (2019), mencakup kemampuan dan kepribadian karyawan, kejelasan peran, tingkat motivasi, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan yang diadopsi dalam organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah normatif, yang mengacu pada analisis terhadap norma-norma, prinsip-prinsip hukum, atau kebijakan yang berlaku dan diterapkan dalam

praktek kepemimpinan di PT. Tani Prima Makmur. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendalami memahami bagaimana peraturan, kebijakan, dan norma-norma internal perusahaan mempengaruhi strategi kepemimpinan dan kinerja karyawan. Melalui pendekatan normatif, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis berbagai prinsip dan standar yang menjadi acuan dalam penerapan strategi kepemimpinan di perusahaan (Abdussamad & Sik, 2021). Sumber bahan hukum atau data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari tiga kategori: (1) peraturan perundang-undangan, kebijakan, dan norma internal perusahaan yang terkait dengan kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia, (2) data primer yang diperoleh melalui wawancara dengan narasumber kunci di PT. Tani Prima Makmur, termasuk manajemen dan karyawan, serta (3) studi dokumentasi terkait laporan kinerja dan evaluasi internal. Pengambilan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan observasi langsung pada lokasi penelitian, yang dilengkapi dengan analisis dokumen-dokumen terkait yang diperoleh dari perusahaan.

Lokasi penelitian ini adalah PT. Tani Prima Makmur, yang merupakan perusahaan agribisnis di Sulawesi Tenggara. Alasan pemilihan lokasi ini adalah karena perusahaan telah dikenal menerapkan berbagai strategi kepemimpinan yang unik dan inovatif dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Selain itu, PT. Tani Prima Makmur juga menghadapi tantangan yang spesifik dan relevan dengan konteks agribisnis di Sulawesi Tenggara, membuatnya sebagai studi kasus yang kaya akan insight dan pembelajaran. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis konten, di mana data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumen akan diolah dan dianalisis untuk mengidentifikasi pola-pola, hubungan, dan pengaruh strategi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memungkinkan penelitian ini untuk menghasilkan kesimpulan yang berbasis bukti mengenai efektivitas strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. Tani Prima Makmur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagaimana cara bapak sebagai pimpinan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja?

"Memotivasi dengan cara memberikan arahan bahwa prinsip kita bekerja itu adalah ibadah jadi dengan itu karyawan harus semangat dalam bekerja dan juga saya memberikan arahan agar karyawan selalu bekerja sama dengan baik agar bisa mencapai tujuan yang telah ditentukan"[^] wawancara dengan bapak manajer Muh. Chairul Amri, 3 Juni 2023).

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa pimpinan selalu memberikan motivasi yang membangun kepada karyawan dalam bentuk memberikan arahan yang positif dan bermanfaat agar mereka semangat dalam melakukan pekerjaannya hal tersebut bisa meningkatkan kinerja dalam bekerja. Dan hal tersebut sejalan dengan observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 26 Mei 2023 dimana pada saat apel pagi atau briefing pemimpi atau mandor memberikan arahan dan masukan tentang bagaimana bekerja sama dengan tim dan melakukan pekerjaannya dengan baik.

Bagaimana cara bapak memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan skill dan pengetahuan mereka?

"Untuk peningkatan skill atau pengetahuannya karyawan biasanya berdasarkan pengalaman-pengalaman dan kiat-kiat yang saya dapatkan, dan menyampaikan ilmunya kepada anggota atau karyawan agar pola pikir karyawan semakin cerdas dan memiliki wawasan yang luas dan semakin maju" (Wawancara dengan manajer bapak Muh. Chairul Amri, 3 Juni 2023).

Pengetahuannya yaitu memberikan masukan atau ilmu yang didapatnya kepada karyawan agar karyawan memiliki pengetahuan dan skill yang lebih baik, tentang pekerjaannya agar bila terjadi masalah mereka bisa mengatasinya.

Bagaimana cara membangun gagasan dan ide yang bapak miliki untuk meningkatkan kreativitas pada karyawan?

"Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan idenya, hal tersebut bisa meningkatkan dan memacu karyawan untuk memberikan ide-ide yang kreatif untuk meningkatkan kinerjanya dan juga kami memberikan gagasan-gagasan, kepada setiap tim agar kreatifitas mereka terus tumbuh dan membangkitkan trobosan-trobosan yang baru" (Wawancara dengan manajer bapak Muh. Chairul Amri, 3 Juni 2023).

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa pemimpin selalu memberikan ruang untuk karyawan menyampaikan pendapat dan sarannya untuk kemajuan perusahaan.

Apa saja rencana yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan?

"Kami melihat lagi apa yang jadi masalah dan meminta masukan dan saran dari berdagai pihak itu untuk menyelesaikan masalah, misalnya target atau tujuan yang belum maksimal, untuk itu kami evaluasi lagi dan memutuskan strategi apa yang akan kita gunakan agar masalah tersebut bisa terselesaikan dan kami memberikan bonus kepada karyawan apabila target yang telah dicopaf" (Wawancara dengan manajer bapak Muh. Chairul Amri, 3 Juni 2023).

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa pemimpin melakukan evaluasi apabila terjadi masalah dalam perusahaan dan pemimpin memutuskan strategi apa yang cocok digunakan untuk periode selanjutnya agar masalah tersebut tidak terulang kembali. Dan pimpinan memberikan bonus jika karyawan memenuhi ataupun melebihi target yang telah ditentukan.

Bagaimana cara bapak untuk menjalin kerja sama yang baik kepada karyawan dalam mensukseskan program kerja yang untuk kemajuan perusahaan?

"Lebih banyak melakukan pertemuan baik secara formal atau informal untuk membahas apa saja masalah yang dihadapi dan juga kami selalu komunikasikan pada saat briefing bahwa pentingnya kerjasama antara sesama karyawan ataupun antara karyawan dengan atasannya agar selalu sukses dalam pekerjaan " (Wawancara dengan manajer bapak Muh. Chairul Amri, 3 Juni 2023).

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa pimpinan menjalin kerja sama dengan cara

melakukan pertemuan baik secara informal ataupun secara formal yang membahas tentang pentingnya kerja sama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Apakah anda sebagai seorang pemimpin menyediakan fasilitas kerja secara maksimal sebagai penunjang kerja karyawan dalam mencapai tujuan?

"Iya, tentu saja kami sudah menyediakan fasilitas sesuai kebutuhan dilapangan seperti alat dodos, egrek, angkot tonjok, ember, tas dsb. Alat yang diberikan sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, karena tanpa adanya fasilitas yang memadai maka pekerjaan, dilapangan akan terhambat dan tidak maA'.riwa/'hfWawancara dengan manajer bapak Muh. Chairul Amri, 3 Juni 2023).

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa PT. Tani Prima Makmur sudah menyediakan fasilitas-fasilitas penunjang sesuai dengan kebutuhan dilapangan dan fasilitas tersebut sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan hal tersebut sesuai dengan kenyataan yang ada dilapangan. Tujuan dari penyediaan fasilitas itu untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih maksimal dalam melakukan pekerjaannya.

Apakah strategi yang bapak jalankan diperiode sebelumnya sudah mencapai target dalam perusahaan?

"Kalau ditahun 2020 sampai 2021 itu belum maksimal, karena ada beberapa abdeling yang belum memenuhi target, dan ada juga beberapa abdeling yang melebihi target, tetapi secara umum sudah memenuhi target yang diinginkan perusahaan, Dan tahun 2022 itu sudah memenuhi target yang diinginkan oleh perusahaan". "(Wawancara dengan manajer bapak Muh. Chairul Amri, 3 Juni 2023).

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa target yang telah ditentukan oleh perusahaan sudah tercapai, meskipun tahun 2020 sampai 2021 itu belum maksimal, dan pada tahun 2022 sudah memenuhi target yang diinginkan. Jadi dari tahun ketahun perusahaan mengalami kenaikan dan perusahaan akan mempertahankan hal tersebut.

Sebelum menentukan target atau sasaran yang hendak dicapai, apakah bapak melakukan riset atau turun langsung kelapangan terlebih dahulu untuk mengetahui situasi dan kondisi disana?

"Untuk riset targetnya kami melihat kembali storykel tahun- tahun lalu, kami melakukan riset tidak hanya saat perusahaan tidak memenuhi target saja melainkan kami melakukan riset setiap bulannya jadi kami memperhitungkan kembali kalau misalnya ada pohon sawit yang rusak dan mati, jadi disesuaikan kembali dengan yang ada dilapangan untuk itu kami bisa memperkirakan produksinya" "(Wawancara dengan manajer bapak Muh. Chairul Amri, 3 Juni 2023).

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa pemimpin melakukan riset setiap bulannya jadi pemimpin bisa tahu apa saja kendala yang dialami oleh karyawan dan bila ada kendala maka pemimpin mencarikan solusinya agar pekerjaan karyawan tetap maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dapat ditarik kesimpulan strategi kepemimpinan pada PT. Tani Prima Makmur sudah terlaksana dengan baik dilihat dari hasil wawancara yang

dilakukan seperti pemimpin selalu memberikan arahan dan motivasi pada saat briefing pagi yang dimana pemimpin menekankan bahwa pentingnya kerja sama antara karyawan. Selain memberikan arahan perusahaan juga memberikan fasilitas kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan juga pemimpin memberikan bonus jika karyawan mencapai target atau melebihi target yang telah ditentukan. Pemimpin juga melakukan riset setiap bulan agar mengetahui apa masalah yang dihadapi karyawan dilapangan. Dari strategi yang digunakan pemimpin dari tahun ketahun mengalami kenaikan untuk mencapai target perusahaan.

Hasil Wawancara Terkait Kinerja

Apakah seluruh karyawan sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan rencanakan perusahaan?

"Sebagian besar karyawan sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan rencana yang dibuat perusahaan. Namun masih ada juga karyawan yang belum melakukan pekerjaannya sesuai dengan rencana karena masih ada karyawan baru yang masih dalam proses belajar dan mengasah ilmu" (Wawancara dengan karyawan bapak Wayan Balik, Tanggal 21 Maret 2023).

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa kerja karyawan sudah sesuai dengan rencana awal perusahaan karena setiap karyawan memiliki tanggung jawabnya masing-masing. Bila salah satu karyawan belum selesai pekerjaannya maka karyawan yang sudah menyelesaikan pekerjaannya terlebih dahulu akan membantu menyelesaikan pekerjaan itu agar pekerjaannya mereka tidak menumpuk dan tidak diselesaikan diesok harinya.

Bagaimana cara menjalin Kerjasama yang baik dalam mensukseskan rencana perusahaan?

"Iya kami selalu membangun kerjasama dalam bentuk saling koordinasi antara pemimpin dan bawahan terkait tugas-tugas harian agar program kerja dapat berjalan lancar sesuai dengan rencana perusahaan" (Wawancara dengan karyawan bapak Wayan Balik, Tanggal 21 Maret 2023).

Berdasarkan pernyataan diatas bahwa pemimpin selalu menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan karyawan dalam bentuk koordinasi terkait pekerjaan yang mereka akan lakukan demi kemajuan perusahaan. Faktor apa saja yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan?

"Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor lingkungan, dalam sebuah lingkungan yang baik maka sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan motivasi atau dorongan dari mandor yang memberikan arahan untuk melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien" (Wawancara dengan karyawan bapak Wayan Balik, Tanggal 21 Maret 2023).

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan begitupun sebaliknya dan faktor motivasi atau dorongan dari pemimpin juga menjadi salah satu dalam meningkatnya kinerja karyawan.

Bagaimana upaya yang dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan?

"Upaya dari pemimpin yaitu selalu memberikan arahan, support, dan wawasan yang

bermanfaat bagi karyawan di setiap brijfing pada pagi hari dan memperbarui, peralatan yang ada dilapangan agar kinerja karyawan juga meningkat” (Wawancara dengan karyawan bapak Wayan Balik, Tanggal 21 Maret 2023).

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa pemimpin PT. Tani Prima Makmur tidak hanya memberikan arahan dan memotivasi karyawan tetapi juuga memperbarui peralatan dan perlengkapan dilapangan agar para karyawan bisa bekerja dengan nyaman dari hal tersebut bisa meningkatkan kinerja kerjanya.

Apakah seluruh karyawan sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan rencanakan perusahaan?

“Sebagian besar karyawan sudah, tetapi kami tidak bisa pungkiri juga masih ada beberapa dari mereka yang belum maksimal, dalam setiap kekurangan itu kami bisa menutupinya” (Wawancara dengan karyawan bapak Wayan Balik, Tanggal 21 Maret 2023).

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa karyawan pada PT.Tani Prima Makmur sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawabnya masing-masing tetapi masih ada karyawan yang belum maksimal oleh karena itu karyawan yang lain bekerja sama untuk membantu pekerjaan agar cepat terselesaikan. Bagaimana kuantitas atau jumlah kerja karyawan dilihat dalam periode ini , apakah sudah melebihi target yang perusahaan tentukan? *“Dalam periode ini kinerja karyawan 89 % sukses dan bisa mencapai target yang telah ditentukan, oleh, perusahaan” (Wawancara dengan karyawan bapak Wayan Balik, Tanggal 21 Maret 2023).*

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa kinerja karyawan sudah bagus karena karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan arahan pemimpin jadi mereka bisa mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Apakah kualitas pekerjaan karyawan sudah sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan?

“Jawaban kami Iya, sudah sesuai dengan kualitasnya yang diharapkan perusahaan” (Wawancara dengan karyawan bapak Wayan Balik, Tanggal 21 Maret 2023).

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa kualitas yang dihasilkan karyawan sudah cukup bagus dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dapat ditarik kesimpulan terkait kinerja karyawan pada PT. Tani Prima Makmur bahwa kinerja karyawan sudah baik, meskipun tidak bisa dipungkiri masih ada yang belum maksimal dan karyawan yang lain bisa membantu dalam penyelesaian pekerjaannya, karena bisa dilihat dari kuantitas dan kualitas kerja yang diberikan selalu diselesaikan dengan tepat waktudengan hasil yang cukup memuaskan tetapi masih ada yang harus diperbaiki lagi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih maksimal lagi.

Penelitian ini menemukan bahwa PT. Tani Prima Makmur telah menerapkan strategi kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Strategi

kepemimpinan tersebut mencakup pemberian motivasi dan arahan yang jelas, pemberian bonus berdasarkan prestasi, penyelenggaraan briefing dan rapat rutin, peningkatan kerjasama tim, serta pelaksanaan riset berkala untuk menyesuaikan strategi dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa keterlibatan dan komitmen manajemen dalam menerapkan dan menyesuaikan strategi kepemimpinan berdampak positif terhadap peningkatan hasil kerja, kualitas, dan kuantitas kinerja karyawan (Ammaridho, 2021). Dibandingkan dengan publikasi sebelumnya, penelitian ini memberikan wawasan baru mengenai implementasi strategi kepemimpinan yang bersifat dinamis dan adaptif di PT. Tani Prima Makmur. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung fokus pada pengaruh gaya kepemimpinan tertentu terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menekankan pentingnya adaptasi strategi kepemimpinan terhadap kondisi internal perusahaan dan eksternal pasar. Adaptasi ini mencakup penyesuaian pendekatan motivasi, komunikasi, dan penghargaan yang sesuai dengan perubahan kebutuhan dan ekspektasi karyawan serta tantangan bisnis yang dihadapi perusahaan (Adhan & Prayogi, 2021).

Salah satu temuan penting adalah peran strategi motivasi yang tidak hanya berfokus pada aspek finansial, seperti bonus, tetapi juga pada pengakuan, pengembangan karir, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Ini menunjukkan pergeseran dari pendekatan tradisional ke arah strategi kepemimpinan yang lebih holistik, yang sesuai dengan tren terkini dalam manajemen sumber daya manusia. Pendekatan ini berdampak positif pada motivasi intrinsik karyawan, yang selanjutnya meningkatkan kinerja kerja mereka (Agustian et al., 2023). Pentingnya komunikasi yang efektif melalui briefing dan rapat rutin juga menjadi salah satu temuan kunci. Strategi ini memfasilitasi penyampaian arahan dan tujuan perusahaan secara lebih jelas, serta mendorong feedback dari karyawan (Ginting et al., 2023). Hal ini menciptakan kesadaran bersama mengenai target dan tanggung jawab, serta memperkuat rasa memiliki dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Kerjasama tim yang diwujudkan melalui kegiatan-kegiatan yang mendukung interaksi dan kolaborasi antarkaryawan juga terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim yang baik tidak hanya meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga memperkaya pengalaman kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.

Pelaksanaan riset berkala oleh PT. Tani Prima Makmur dalam mengevaluasi dan menyesuaikan strategi kepemimpinannya merupakan inovasi yang signifikan dibandingkan dengan praktik sebelumnya. Penelitian ini menemukan bahwa kegiatan ini memungkinkan perusahaan untuk tetap relevan dengan kebutuhan karyawan dan kondisi pasar, memastikan bahwa strategi kepemimpinan yang diterapkan terus mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kesimpulannya, PT. Tani Prima Makmur memberikan contoh nyata tentang bagaimana perusahaan dapat menerapkan strategi kepemimpinan yang efektif dan adaptif untuk meningkatkan kinerja karyawan (Adhan & Prayogi, 2021). Kesesuaian teori dengan temuan penelitian ini menunjukkan relevansi yang

signifikan antara penerapan strategi kepemimpinan yang adaptif dan peningkatan kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan dalam teori-teori manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan. Teori X dan Y McGregor, misalnya, mengemukakan pentingnya memahami kebutuhan intrinsik karyawan dan mendorong partisipasi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa PT. Tani Prima Makmur telah berhasil menerapkan aspek-aspek dari Teori Y, di mana manajemen percaya pada motivasi intrinsik karyawan dan pentingnya pemberian tanggung jawab serta pengakuan atas prestasi mereka (Abadía, 2023).

Selanjutnya, teori kepemimpinan situasional Hersey dan Blanchard yang menekankan pentingnya adaptasi gaya kepemimpinan berdasarkan tingkat kematangan karyawan dan situasi yang dihadapi, juga mendapat dukungan dari hasil penelitian ini. Strategi kepemimpinan di PT. Tani Prima Makmur, yang melibatkan adaptasi pendekatan berdasarkan kebutuhan dan kondisi karyawan serta perusahaan, mencerminkan aplikasi dari teori ini (Arifudin et al., 2020). Penyesuaian strategi tersebut memungkinkan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Penelitian ini juga mendukung teori motivasi Herzberg yang membedakan antara faktor higienis dan motivator. Strategi yang diadopsi oleh PT. Tani Prima Makmur, yang tidak hanya fokus pada insentif finansial tetapi juga pada pengakuan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang positif, sejalan dengan pendekatan teori Herzberg. Temuan menunjukkan bahwa penerapan faktor motivator, seperti pengakuan dan kesempatan pengembangan, berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan motivasi intrinsik dan kinerja karyawan. Dalam konteks teori Path-Goal dari Robert House, yang menekankan pada cara kepemimpinan mempengaruhi kepuasan karyawan dan kinerja melalui penjelasan tujuan dan penghapusan hambatan, penelitian ini menemukan bahwa PT. Tani Prima Makmur telah menerapkan prinsip-prinsip teori ini melalui komunikasi yang efektif dan pemberian dukungan kepada karyawan. Penekanan pada klarifikasi tujuan, feedback, dan penghapusan hambatan kerja menunjukkan kesesuaian praktik kepemimpinan PT. Tani Prima Makmur dengan teori Path-Goal. Penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian antara teori kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia dengan praktik di PT. Tani Prima Makmur merupakan faktor kunci dalam mencapai peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan strategi kepemimpinan yang tidak hanya teoritis tetapi juga praktis dan adaptif terhadap kondisi spesifik organisasi dan karyawannya.

KESIMPULAN

PT. Tani Prima Makmur telah berhasil menerapkan strategi kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Strategi kepemimpinan yang adaptif, berfokus pada motivasi, komunikasi efektif, pengakuan, dan pembangunan kerjasama tim, terbukti berkontribusi positif terhadap peningkatan hasil kerja, kualitas, dan kuantitas kinerja karyawan. Temuan ini menjawab tujuan penelitian dengan mengidentifikasi dan

menganalisis bagaimana penerapan strategi kepemimpinan di PT. Tani Prima Makmur dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi perusahaan lain dalam sektor agribisnis atau industri lain yang menghadapi tantangan serupa dalam manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan. Strategi kepemimpinan yang adaptif dan berorientasi pada karyawan, seperti yang diterapkan oleh PT. Tani Prima Makmur, dapat diadopsi atau dimodifikasi sesuai dengan konteks dan kebutuhan organisasi lain untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menyarankan perlunya pelaksanaan riset berkala untuk mengevaluasi efektivitas strategi kepemimpinan yang diterapkan. Evaluasi ini penting untuk memastikan bahwa strategi kepemimpinan tetap relevan dengan perubahan kondisi internal dan eksternal perusahaan serta kebutuhan dan ekspektasi karyawan. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk mengkaji aspek-aspek spesifik dari strategi kepemimpinan, seperti pengaruh teknologi dan inovasi dalam praktik kepemimpinan, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan dalam konteks yang berbeda.

REFERENSI

- A, R. R. (2022). Pengaruh Work Family Conflict, Kompensasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Negara Indonesia ... repository.ibs.ac.id. <http://repository.ibs.ac.id/4602/>
- Abadía, A. C. (2023). The novel of totalitarianism. An approach to an unexplored subgenre from the notion of genericity proposed by Jean-Marie Schaeffer. *Estudios de Teoria Literaria*, 12(29), 94–106. Scopus.
- Abbas, M. (2023). Impact of Organizational Culture and Leadership Behaviors on Organizational Employees' Socialization. *Kurdish Studies*, 11(2), 3930–3937. Scopus. <https://doi.org/10.58262/ks.v11i2.284>
- Abdillah, L. (2021). Pendekatan Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Human Resources Performance Evaluation Approach). [http://eprints.binadarma.ac.id/4384/](http://eprints.binadarma.ac.id/http://eprints.binadarma.ac.id/4384/)
- Abdussamad, H., & Sik, M. (2021). Metode penelitian kualitatif. [books.google.com. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=JtKREAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=metode+kualitatif&ots=vDCxBS22O2&sig=nrE3MPPawGocoqirBbtidNwmFS0](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=JtKREAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=metode+kualitatif&ots=vDCxBS22O2&sig=nrE3MPPawGocoqirBbtidNwmFS0)
- Adhan, M., & Prayogi, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Seminar Nasional Teknologi ..., Query date: 2024-01-19 08:26:28. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/321>
- Afriani, S. (2022). ... Kinerja Karyawan Berdasarkan Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT ... repository.ibs.ac.id. <http://repository.ibs.ac.id/4670/>
- Agung, I. G. A., SE, M., Subhan, M. N., SE, M., & Putri, F. C. (2023). Manajemen Keuangan Menghadapi Industri 5.0. Books.google.com.

https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=m4fIEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=manajemen+keuangan+startups+teknologi+investasi+teknologi+keuangan&ots=QAUzVSpl_&sig=a6cPE7ub-plz6xk1sMJRoxWFln4

- Agustian, I., Mufidah, N., Setiawan, H., & ... (2023). Manajemen Evaluasi Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo. ..., Query date: 2024-01-19 01:38:59. <https://comserva.publikasiindonesia.id/index.php/comserva/article/view/567>
- Agyei, F. B., Nti, F., Anago, E. K., & Selasi Avinu, E. (2022). Grief and Coping Strategies of Nurses Following Patient Death at the Konongo-Odumasi Government Hospital, Ghana. *Journal of Client-Centered Nursing Care*, 8(3), 177–190. Scopus. <https://doi.org/10.32598/JCCNC.8.3.434.1>
- Ahmadi, S., & Sulistyono, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen ...*, Query date: 2024-01-19 08:26:28. <http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jmk/article/view/239>
- Akmalia, A., & Rikumahu, B. (2020). Analisis Tingkat Adopsi Layanan Perbankan Digital Menggunakan Teori Difusi Inovasi (Objek Studi: Jenius oleh Bank BTPN di Kota Bandung dan Jakarta). *Jurnal Mitra Manajemen*, Query date: 2024-02-11 09:51:18. <http://ejournalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/445>
- Alfiana, A., Moridu, I., & Elisabeth, C. R. (2023). Menavigasi Penurunan Nilai Portofolio Investasi yang Terkait dengan SoftBank: Implikasi dan Upaya Strategis. ... Dan Manajemen <https://wnj.westscience-press.com/index.php/jbmws/article/view/562>
- Ammaridho, E. E. A. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi sebagai variabel moderasi (Studi Query date: 2024-01-19 01:38:59. <https://eprints.umm.ac.id/76852/1/Evan%20Andarianto.pdf>
- Arifudin, O., Hidana, R., Julius, A., Doho, D., Sormin, E., & ... (2020). Psikologi Pendidikan (Tinjauan Teori Dan Praktis). repository.penerbitwidina.com. <https://repository.penerbitwidina.com/uk/publications/314866/psikologi-pendidikan-tinjauan-teori-dan-praktis>
- Azizah, N., Pringgabayu, D., & Ajibroto, K. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Pengambilan Keputusan Pimpinan dalam Pengembangan Karier Pegawai. *JSMA (Jurnal Sains ...*, Query date: 2024-01-19 01:38:59. <http://ojs.stanim.ac.id/index.php/JSMA/article/view/59>
- Azmi, U., Dwita, S., & Afriyenti, M. (2019). Memaknai sistem pengendalian manajemen, kepemimpinan dan ideologi gender pemimpin pada salah satu UMKM minangkabau. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, Query date: 2024-01-19 08:35:21. <http://jea.ppj.unp.ac.id/index.php/jea/article/view/105>
- Ginting, S., Harahap, N., & ... (2023). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Pemerintah

Kabupaten Management Studies and ..., Query date: 2024-01-19 01:38:59.
<https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/2227>

Selian, S., Hutagalung, F., & Rosli, N. (2020). Pengaruh stres akademik, daya tindak dan adaptasi sosial budaya terhadap kesejahteraan psikologi pelajar universiti. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan ...*, Query date: 2024-01-19 02:18:20.
<https://ajap.um.edu.my/index.php/JUPIDI/article/view/23859>

Sugiarti, E., Mukrodi, M., & Mawardi, S. (2021). MONITORING KINEJA DOSEN: Manfaat Dan Dampaknya Terhadap Perguruan Tinggi. *SCIENTIFIC JOURNAL OF ...*, Query date: 2024-02-11 09:10:26. <http://www.ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/386>