

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Era globalisasi dan kompetisi bisnis yang semakin kompleks, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Kinerja karyawan menjadi elemen penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi karena berperan langsung terhadap produktivitas dan pencapaian target perusahaan. Menurut (Neng Indah Permatasari & Noto Susanto, 2024), kualitas kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu menumbuhkan motivasi, kedisiplinan, serta loyalitas kerja, sehingga kinerja individu maupun kelompok dapat tercapai secara optimal.

Konteks organisasi modern, gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Gaya kepemimpinan yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja bawahan, sementara gaya yang tidak tepat justru menurunkan semangat kerja dan efektivitas organisasi (Jayanti & Wati, 2019). Pemimpin berfungsi tidak hanya sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pembimbing, komunikator, dan panutan bagi bawahannya. Oleh karena itu, kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kondisi kerja menjadi sangat penting, terutama pada organisasi yang memiliki tingkat kompleksitas dan ketergantungan kerja tinggi seperti sektor perkebunan kelapa sawit. Sektor perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu penopang utama perekonomian Indonesia. Berdasarkan data *Direktorat Jenderal Perkebunan*

*Kementerian Pertanian RI (2024)*, luas lahan kelapa sawit nasional mencapai 16,83 juta hektar dengan produksi crude palm oil (CPO) lebih dari 48 juta ton per tahun.

Di balik pencapaian tersebut, industri ini menghadapi berbagai tantangan, seperti produktivitas tenaga kerja yang fluktuatif, tingginya turnover, dan ketimpangan antara target produksi dan realisasi di lapangan. Kondisi ini menuntut perusahaan perkebunan untuk memperkuat sistem kepemimpinan di tingkat operasional, terutama di posisi manager, yang menjadi penghubung langsung antara manajemen dan pekerja lapangan. Dalam operasional perusahaan perkebunan seperti PT Austindo Nusantara Jaya Agri Binanga, peran kepemimpinan di tingkat menengah khususnya pada jabatan manager kebun menjadi sangat krusial. Manager bertindak sebagai penghubung antara manajemen pusat dan tenaga kerja lapangan yang terdiri dari asisten, mandor, krani, dan pekerja harian. Mereka tidak hanya bertanggung jawab dalam memastikan target produksi tercapai, tetapi juga mengelola dinamika sosial di lapangan, mengatur pembagian kerja, serta menjaga motivasi dan disiplin tenaga kerja.

Karena itu, efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan manager sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas dan kepuasan kerja karyawan di unit kerjanya. Menurut (Hamidi, 2020) dalam bukunya *Leadership: Theory and Practice*, kepemimpinan yang efektif adalah kemampuan untuk memengaruhi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan bersama dengan menggabungkan aspek perilaku, komunikasi, dan nilai-nilai organisasi. Artinya, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan karakteristik bawahan dan konteks organisasi berpotensi menimbulkan penurunan motivasi dan produktivitas kerja. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang bekerja sama dengannya sebagai gaya

kepemimpinan. Menurut (Leunupun et al., 2021) Kepemimpinan adalah Kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. (Dyah Indryani, 2016)

Kepemimpinan (Leadership) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Perusahaan harus cepat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, termasuk dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan tidak hanya harus menghasilkan produk berkualitas tinggi tetapi juga harus mampu membangun sistem manajemen yang efisien dan efektif yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di era globalisasi. Pemimpin memiliki peran strategis dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan. Ini sejalan dengan teori kepemimpinan yang mengatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh bagaimana para pemimpin memilih gaya kepemimpinan yang tepat untuk lingkungan kerja mereka dan situasi kerja.

Fenomena yang muncul di PT ANJA Binanga menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah menerapkan sistem manajemen yang cukup baik, masih terdapat tantangan dalam aspek kinerja tenaga kerja lapangan. Berdasarkan (Laporan Keberlanjutan ANJ, 2024) produktivitas tenaga kerja di beberapa divisi mengalami fluktuasi selama tiga tahun terakhir, terutama pada masa peralihan cuaca ekstrem dan masa panen puncak. Selain itu, perusahaan juga menghadapi tingkat absensi dan turnover yang cukup tinggi di level pekerja lapangan, yang mencapai rata-rata 8–10% per tahun. Angka ini menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan dalam efektivitas pengelolaan SDM di tingkat operasional, salah

satunya terkait dengan gaya kepemimpinan manager yang belum seragam dalam menerapkan pendekatan kepemimpinan kepada bawahannya. Meskipun berbagai penelitian tersebut telah menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, terdapat *research gap* yang perlu dikaji lebih dalam, khususnya pada konteks peran manager di perusahaan perkebunan swasta seperti PT ANJ Agri Binanga. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada level manajerial atau pimpinan puncak, sedangkan peran kepemimpinan tingkat menengah seperti manager yang berinteraksi langsung dengan tenaga kerja operasional masih jarang dieksplorasi secara spesifik. Selain itu, belum banyak studi yang menyoroti bagaimana variasi gaya kepemimpinan di antara para manager berimplikasi langsung terhadap dinamika kerja dan pencapaian target produktivitas di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana gaya kepemimpinan manager dapat menjadi faktor determinan dalam peningkatan kinerja karyawan di sektor perkebunan sawit.

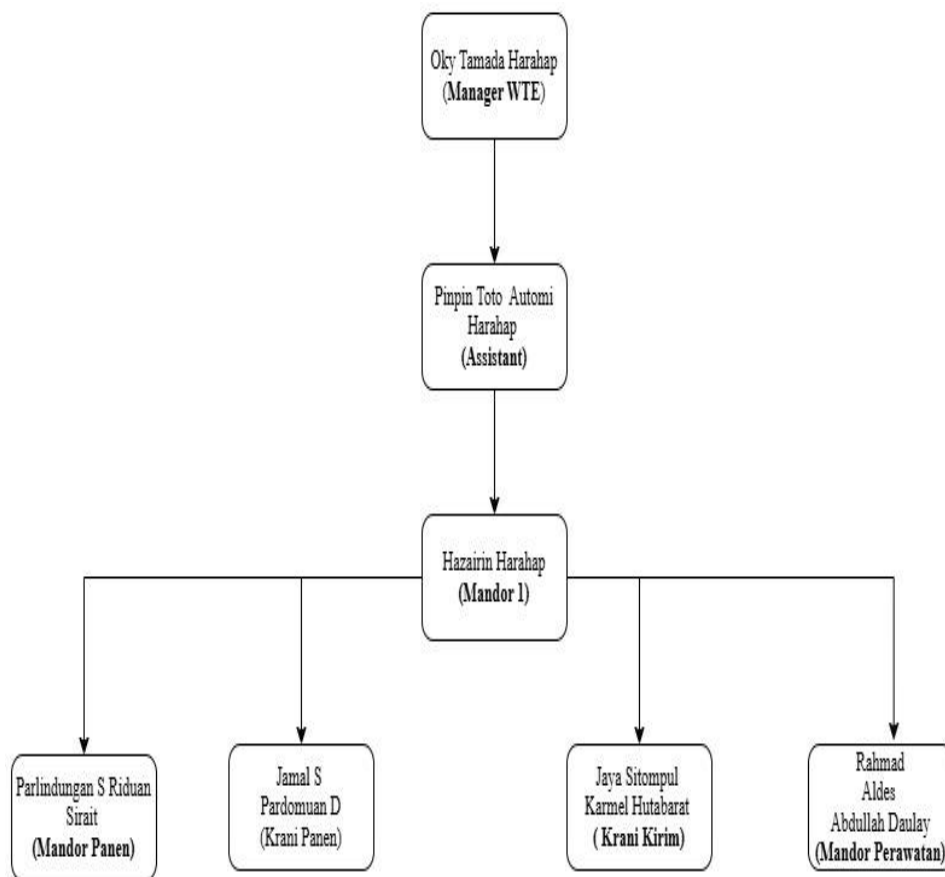
Struktur organisasi merupakan komponen penting dalam sistem manajemen perusahaan karena menjadi dasar bagi pembagian tugas, tanggung jawab, serta alur koordinasi antarbagian dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Nisyak, 2016), struktur organisasi didefinisikan sebagai kerangka formal yang menunjukkan cara pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan di dalam organisasi. Struktur ini menentukan siapa yang melapor kepada siapa, bagaimana informasi mengalir di antara tingkatan manajerial, serta bagaimana pengambilan keputusan dilakukan di dalam perusahaan. Tanpa adanya struktur organisasi yang jelas, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam menciptakan efisiensi kerja, pengawasan, serta komunikasi yang efektif antarunit kerja.

Dalam lingkup PT Austindo Nusantara Jaya Agri Binanga (PT ANJA Binanga), struktur organisasi dirancang secara hierarkis dengan tujuan memastikan seluruh kegiatan operasional berjalan sesuai standar dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan induk, yaitu PT Austindo Nusantara Jaya Tbk (ANJ Group). Pada tingkat puncak terdapat General Manager (GM) yang berfungsi sebagai pimpinan tertinggi di unit kebun dan bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan operasional, mulai dari pengelolaan kebun, produksi, hingga administrasi dan sumber daya manusia.

General Manager berperan dalam pengambilan keputusan strategis, perencanaan jangka panjang, serta mengawasi efektivitas pelaksanaan kegiatan di masing-masing divisi. Di bawah General Manager, terdapat Manager Kebun (Estate Manager) yang menjadi penghubung langsung antara manajemen puncak dan pelaksana lapangan. Manager kebun memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan seluruh divisi, seperti produksi, perawatan tanaman, pemanenan, dan administrasi, berjalan sesuai target perusahaan. Posisi ini juga memiliki peran penting dalam pembinaan dan pengawasan terhadap kinerja para manager, yang merupakan pemimpin menengah di tingkat operasional. Selanjutnya, manager berperan sebagai pemimpin langsung di tingkat lapangan. Mereka bertanggung jawab terhadap perencanaan kerja harian, pembagian tugas kepada mandor dan karyawan, pengawasan pelaksanaan pekerjaan, serta pelaporan hasil kerja kepada manager kebun. Manager juga memiliki tanggung jawab sosial, yaitu menjaga semangat, disiplin, dan motivasi kerja karyawan agar target produktivitas dapat tercapai. Menurut (Batubara, 2020) posisi seperti manager memiliki fungsi ganda: sebagai pengawas teknis dan sebagai pemimpin yang membangun hubungan interpersonal dengan bawahannya.

Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan manager kebun sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Pada tingkat pelaksana, terdapat Asisten, Mandor, dan Krani yang berfungsi mengatur kegiatan kerja kelompok karyawan di lapangan. Mandor menjadi perantara langsung antara asisten dan para pekerja harian, sementara krani bertugas melakukan pencatatan dan pelaporan hasil kerja. Di bawahnya terdapat Karyawan Harian Lepas (KHL) dan Karyawan Tetap Lapangan, yang menjadi ujung tombak pelaksanaan seluruh kegiatan perkebunan, mulai dari perawatan tanaman, pemanenan, pemupukan, hingga transportasi hasil panen.

Berikut adalah struktur organisasi divisi 4 Wilayah Timur Estate (WTE)



**Gambar 1. 1 Struktur Organisasi Divisi 4**

*Sumber Dokumentasi PT Austindo Nusantara Jaya Agri Binanga Divisi 4 (2025)*

Masalah ini semakin relevan ketika melihat kompleksitas hubungan kerja di perkebunan kelapa sawit. Sebagian besar tenaga kerja berasal dari latar belakang sosial dan pendidikan yang beragam, dengan tingkat adaptasi dan kedisiplinan yang berbeda-beda. Menurut (Kamal & Abdillah, 2018) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Perkebunan di Sumatera Utara” (Repository Universitas Medan Area), ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional yang berorientasi pada motivasi dan pembinaan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga kerja lapangan. Hal ini menegaskan bahwa dalam konteks perusahaan agribisnis seperti PT ANJA Binanga, kepemimpinan yang bersifat partisipatif, komunikatif, dan inspiratif jauh lebih efektif dibandingkan gaya yang bersifat otoriter. gaya kepemimpinan memainkan peran kunci dalam bagaimana pemimpin mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja lebih baik.

Kepemimpinan bukan hanya soal pengambilan keputusan tetapi juga soal komunikasi, pengembangan hubungan pemimpin-bawahan, pelibatan, delegasi, dan pembinaan. Bila gaya kepemimpinan diterapkan secara otomatis tanpa memperhatikan karakteristik bawahan dan konteks pekerjaan, maka efektivitasnya bisa menurun. Sebagai contoh, penelitian oleh (Siagian & Khair, 2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, dalam konteks manajemen SDM, memahami gaya kepemimpinan yang tepat terhadap karakteristik karyawan dan kondisi kerja menjadi sangat penting.

Namun, dalam praktiknya, tidak semua manager kebun mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai. Beberapa laporan internal menunjukkan bahwa

masih terdapat kecenderungan gaya kepemimpinan yang bersifat top-down, di mana keputusan diambil secara sepihak tanpa melibatkan partisipasi karyawan (Hartadi, 2023). Pola ini dapat menghambat komunikasi dua arah dan menurunkan rasa memiliki terhadap pekerjaan. Dampaknya terlihat pada penurunan disiplin kerja dan keterlambatan penyelesaian tugas di beberapa divisi. Dalam jangka panjang, hal ini berpotensi menurunkan produktivitas dan menghambat pencapaian target produksi perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Dalam konteks industri agribisnis, di mana produktivitas sangat bergantung pada efektivitas kerja tenaga lapangan, kepemimpinan menjadi aspek yang sangat krusial. Menurut (Agustina Putri Utami & Wagiyem, 2025a) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain agar mau bekerja secara sukarela demi pencapaian tujuan organisasi. Dalam industri perkebunan kelapa sawit yang memiliki struktur organisasi hierarkis dan kegiatan operasional padat karya, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin, terutama pada level manager, berperan signifikan dalam menentukan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan.

Indonesia sendiri merupakan salah satu produsen kelapa sawit terbesar di dunia, dengan kontribusi lebih dari 55% terhadap pasokan global (Agustina Putri Utami & Wagiyem, 2025b) Industri ini menyerap jutaan tenaga kerja, mulai dari buruh lapangan hingga manajemen puncak. Namun, di tengah kontribusi besar tersebut, masih banyak perusahaan perkebunan yang menghadapi persoalan klasik terkait produktivitas dan kinerja sumber daya manusia. Berdasarkan data (Badan



Pusat Statistik, 2024), tingkat produktivitas tenaga kerja di sektor perkebunan kelapa sawit Indonesia cenderung stagnan dalam lima tahun terakhir, dengan pertumbuhan hanya sekitar 1,3% per tahun. Fenomena ini mengindikasikan adanya masalah dalam sistem pengelolaan dan gaya kepemimpinan di tingkat menengah dan operasional, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong motivasi dan kinerja optimal karyawan. Selain itu, hasil wawancara pendahuluan dengan beberapa karyawan lapangan (data hipotetik untuk penelitian Anda bisa dilengkapi nanti) menunjukkan bahwa sebagian besar menganggap gaya kepemimpinan masih belum konsisten dalam memberikan arahan, penghargaan, dan pembinaan. Ada kecenderungan bahwa gaya kepemimpinan berubah tergantung pada kondisi lapangan. Misalnya, lebih otoriter saat target tidak tercapai dan lebih permisif ketika hasil panen meningkat. Ketidakkonsistenan ini dapat menciptakan kebingungan di antara bawahan dan menurunkan komitmen kerja jangka panjang.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan manager memiliki posisi strategis dalam menciptakan keseimbangan antara efisiensi operasional dan kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan pendapat (Pps et al., 2021) dalam *Leadership in Organizations*, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya bergantung pada kebijakan manajemen, tetapi juga pada kemampuan pemimpin menengah untuk mengelola hubungan interpersonal dan memotivasi karyawan di tingkat bawah. Oleh karena itu, analisis mendalam terhadap gaya kepemimpinan manager di PT ANJA Binanga menjadi penting untuk memahami pola, efektivitas, serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor perkebunan kelapa sawit.

PT Austindo Nusantara Jaya Agri Binanga (PT ANJA Binanga) merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Austindo Nusantara Jaya Tbk (ANJ Group) yang beroperasi di Kabupaten Padang Lawas Utara, Sumatera Utara. Perusahaan ini berfokus pada pengelolaan perkebunan kelapa sawit dan telah beroperasi selama lebih dari satu dekade. Berdasarkan Laporan Keberlanjutan ANJ Group 2024 ANJA memiliki cadangan lahan seluas 9.988 hektare dengan area tertanam seluas sekitar 9.297 hektare dan 6.683 hektare merupakan area tanaman kelapa sawit yang menghasilkan. ANJA memiliki pabrik kelapa sawit yang berkapasitas 60 ton/jam untuk memproses TBS dari Perkebunan sendiri serta tbs yang dibeli dari pihak ketiga. Perusahaan ini memiliki wilayah operasional yang luas dengan pembagian area kerja ke dalam beberapa divisi. Salah satu divisi yang menjadi fokus penelitian adalah Divisi 4 Wilayah Timur Estate (WTE). Divisi 4 bergerak di bidang produksi yang memiliki luas areal perkebunan kelapa sawit mencapai 946,55 hektare. Yang memiliki jumlah karyawan 120 orang, terdiri dari ; pemanen 46 orang, helper 8, semprot 12, perawatan umum 27, mandor 9, mandor (1) 1, krani kantor 1, pemupuk 10, tempat penitipan anak (TPA) 2, operator air 1, ustadz 1, supir operator 2.

Berdasarkan hasil observasi awal dan informasi yang diperoleh dari laporan internal PT ANJA Binanga serta wawancara informal dengan beberapa karyawan, terdapat sejumlah permasalahan kinerja dan kepemimpinan di tingkat lapangan. Pertama, tingkat produktivitas tenaga kerja yang tidak stabil, di mana pencapaian target panen sering kali tidak konsisten antar divisi. Berdasarkan data operasional triwulan pertama tahun 2024, rata-rata produktivitas panen hanya mencapai 86% dari target yang ditetapkan manajemen, dengan beberapa divisi mengalami penurunan output hingga 12% dibandingkan tahun sebelumnya (Darwis

Agustriyana et al., 2024) Kedua, tingkat absensi dan keterlambatan kerja di beberapa divisi menunjukkan tren peningkatan, yang mengindikasikan rendahnya disiplin kerja. Dalam laporan HRD (2024), tercatat rata-rata tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan (absensi tidak sah) mencapai 4,3% per bulan, melebihi batas toleransi perusahaan sebesar 2%. Hal ini diduga berhubungan dengan lemahnya pengawasan dan gaya kepemimpinan yang kurang tegas dari Sebagian pemimpin. Berikut adalah gambar apel pagi mandor dan karyawan. Berikut adalah gambar apel pagi mandor dan karyawan :



**Gambar 1. 2 Apel Pagi Mandor dan Karyawan**

Fenomena ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT ANJA Binanga belum sepenuhnya efektif dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Masalah-masalah seperti fluktuasi produktivitas, kedisiplinan rendah, dan ketidakseragaman gaya kepemimpinan memperkuat dugaan bahwa pola kepemimpinan yang diterapkan belum optimal dalam membangun motivasi dan tanggung jawab kerja di tingkat lapangan. Hasil temuan tersebut sejalan dengan penelitian Harahap et al. (2003) berjudul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya*

*Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Austindo Nusantara Jaya Agri (ANJ) Binanga*”, yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan.

Hal ini memperlihatkan bahwa aspek kepemimpinan di tingkat lapangan masih belum dijalankan secara optimal. Penelitian oleh Tannady & Veronica (2024) dalam *“Leadership Style, Organizational Culture, and Job Satisfaction Toward Employee Performance”* menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja dan produktivitas. Sementara Situmorang, Purba, Naibaho, Sinaga & Roulina (2023) dalam penelitiannya *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pancakarsa Bangun Reksa Medan”* menemukan kontribusi signifikan antara kepemimpinan dan kinerja sebesar 86,8%. Namun, kedua penelitian ini dilakukan di sektor industri berbeda dan tidak secara spesifik meneliti tingkat kepemimpinan menengah seperti asisten kebun.

Alasan pemilihan judul ini didasarkan pada pentingnya peran strategis sebagai perpanjangan manajemen dalam mengelola tenaga kerja langsung di lapangan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak hanya berdampak pada hasil kerja harian, tetapi juga menentukan budaya kerja dan tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, memahami dan menganalisis gaya kepemimpinan yang paling efektif akan membantu PT ANJ Binanga meningkatkan produktivitas, menekan tingkat absensi, serta memperkuat hubungan kerja yang harmonis.

Penelitian ini menjadi penting dan relevan untuk dilakukan guna menggambarkan secara rinci bagaimana gaya kepemimpinan manager dalam memengaruhi kinerja karyawan, serta faktor-faktor yang mendukung atau menghambat efektivitasnya. Dari sisi akademis, penelitian ini akan memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan kontekstual di sektor agribisnis. Dari sisi praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan dasar dalam menyusun program pelatihan kepemimpinan (*leadership development*) bagi manager kebun di PT ANJA Binanga agar mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan berorientasi pada hasil kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat langsung bagi peningkatan kinerja karyawan sekaligus efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam kegiatan operasional di PT Austindo Nusantara Jaya Agri Binanga?
2. Faktor apa yang mempengaruhi gaya kepemimpinan di PT Austindo Nusantara Jaya Agri Binanga?

## **1.3 Fokus Penelitian**

Agar penelitian lebih terarah dan tidak melebar, maka penelitian ini difokuskan pada:

1. Mengetahui dan mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Pt Austindo Nusantara Jaya Agri Binanga.

2. Mengetahui dan Mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan di PT Austindo Nusantara Jaya Agri Binanga.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT Austindo Nusantara Jaya Agri Binanga.
2. Untuk mengetahui dan mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan di Pt Austindo Nusantara Jaya Agri Binanga.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Menambah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM)
  - b. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan modern
  - c. Menjadi referensi akademik bagi penelitian selanjutnya
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Perusahaan Memberikan gambaran objektif mengenai efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh asisten kebun terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menjadi dasar bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang lebih tepat sasaran.

- b. Bagi Karyawan Memberikan pemahaman tentang bagaimana gaya kepemimpinan atasan dapat memengaruhi motivasi, semangat kerja, dan hasil kerja mereka. Mendorong terciptanya hubungan kerja yang lebih harmonis, partisipatif, dan produktif antara pemimpin dan bawahan.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya, Menjadi acuan dan sumber data empiris dalam melakukan penelitian lanjutan mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, baik di sektor perkebunan maupun sektor industri lainnya.