

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan dan Saran

5.1.1 Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan melakukan analisis jawaban dari setiap karyawan pada perusahaan-perusahaan yang penulis lakukan penelitian, maka kesimpulan dari penulis :

- Orientasi gaya kepemimpinan pada perusahaan-perusahaan yang penulis teliti tidak mengalami perubahan yang signifikan selama pandemi COVID-19.
- Pandemi COVID-19 memberikan dampak berupa kerugian maupun pengurangan pendapatan perusahaan namun dampak dari pandemi COVID-19 tidak signifikan pada gaya kepemimpinan para pimpinan perusahaan. Pandemi COVID-19 membuat para pimpinan perusahaan yang awalnya bergaya kepemimpinan demokratis menjadi mengarah kepada gaya kepemimpinan Otoritarian. Hal tersebut dikarenakan para pimpinan perusahaan harus membuat kebijakan-kebijakan baru yang bertujuan agar perusahaan tersebut bisa bertahan selama pandemic COVID-19 berlangsung. Namun hal tersebut tidak mengubah orientasi pimpinan yang pada awalnya berorientasi pada tugas (*Task Oriented*), berorientasi pada hubungan (*Relationship Oriented*), atau berorientasi campuran antara tugas dan hubungan.

5.1.2 Saran

- Pada PT. Pini Jaya Industri perlu dilakukan perubahan gaya kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan yang otoriter sangat dibutuhkan dalam kondisi pandemic seperti ini. Ditambah dengan kondisi ekonomi yang terus melemah akibat pandemic COVID-19.
- Pada PT Pintu Mas Mulia Kimia, perusahaan harus mempertahankan kondisi perusahaan. Ada baiknya perusahaan tetap mempertahankan hubungan antara karyawan dengan pimpinan (*Relationship Oriented*) dan mencapai tujuan perusahaan dengan baik (*Task Oriented*) sehingga terdapat sebuah kesesuaian antara orientasi pemimpin dengan karyawannya dalam menjalani masa pandemi ini. Gaya Kepemimpinan juga harus diubah

menjadi lebih otoriter karena pandemi COVID-19 menimbulkan dampak yang tidak diprediksi. Kondisi ekonomi yang melemah pun menjadi pertimbangan untuk mengubah gaya kepemimpinan menjadi otoriter.

- Pada PT. Lautan Luas Tbk dan PT. Apollo Agung Chemical, perusahaan harus mengubah gaya kepemimpinan menjadi lebih otoriter. Kondisi perusahaan yang mengalami kerugian akibat pandemi COVID-19 harus menjadi pertimbangan untuk mengubah gaya kepemimpinan menjadi lebih otoriter

DAFTAR PUSTAKA

- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ZAHR Publishing.
- Fiedler, F. E. (1967). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. New York: McGraw Hill.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2002). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hartanto, A. (2016). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PADA PT. SINAR SARANA SUKSES. *AGORA*, 4(2), 140-145.
- Hartono, C. Y. (2017). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTUR UTAMA DI PT. BUKIT MUSTIKA PERSADA. *AGORA*, 5(1).
- Hasibuan, H. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartini, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mankunegara, A. A. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Melinia, R. B. (2018). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PARA MANAJER DI CV. RG MOTOR. *Repository Unpar*.
- Osborn, Uhl-Bien, & Schermerhorn, H. (2012). *Organizational Behavior*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Rivai, V. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior*. London: Pearson.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Yukl, G. A. (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.