

BAB V

KEAIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitiannyang dilakukan oleh peneliti mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan”** yang telah diinterpretasikan serta berdasarkan tinjauan pustaka, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis deskriptif variabel Gaya Kepemimpinan Situasional dalam katagori cukup baik dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan Gaya Kepemimpinan Situasional dengan indikator mengarahkan (telling), melatih (selling), partisipasi (participating), delegasi (delegating) dikemukakan bahwa responden menyatakan dalam kategori cukup baik Hal ini berarti dalam melakukan pekerjaannya pimpinan telah melakukan pengaruh terhadap bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan situasi yang diharapkan dengan tujuan tercapainya optimalisasi bawahan didalam bekerja sehingga terhindar dari kesalahan kerja dan kerja menjadi cepat selesai dan dapat meningkatkan hasil kerja pegawai tersebut.
2. Dari hasil analisis deskriptif variabel Work From Home Penerapan kerja WFH menurut persepi karyawan PT. Andaru Persada Mandiri respon yang positif. Hal positif yang diperoleh karyawan dari penerapan kerja WFH sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja adalah konsep perencanaan system kerja terarah, memperkuat system komunikasi, pengadaan training manager, sosialisasi system alur penerapan kerja dari

rumah (work from home), dan evaluasi system efektivitas penerapan kerja dari rumah. Indikator yang memberikan nilai tertinggi pada tingginya nilai kerja WFH adalah dukungan teknologi

3. Dari hasil analisis deskriptif variabel Kinerja Karyawan dalam katagori cukup baik dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kinerja pegawai dengan indikator kualitas kerja, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian bahwa responden menyatakan cukup baik hal ini dapat diketahui pegawai telah berusaha mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya dengan maksimal meskipun masih ditemuinya pegawai belum melaksanakan penyelesaian tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan namun setiap pekerjaan pegawai dapat diselesaikan sesuai dengan kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya serta pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang dan tuganya masing-masing.
4. Berdasarkan hasil uji statistik bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Andaru Persada Mandiri. Hal ini menandakan bahwa dengan adanya Gaya Kepemimpinan Situasional yang dapat memberikan pengaruh terhadap bawahan maka kinerja karyawan menjadi lebih maksimal

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka peneliti bermaksud memberikan saran dengan tujuan dapat bermanfaat bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya, sebagai berikut :

1. Bagi PT. Andaru Persada Mandiri

a. Diharapkan pimpinan perusahaan selalu berupaya memberikan dukungan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja para karyawan di perusahaan. Upaya nyata yang dapat dilakukan oleh pimpinan yaitu dengan selalu berusaha untuk menampung segala bentuk keluhan yang telah disampaikan oleh karyawan. Upaya tersebut dilakukan dalam rangka untuk memberikan jaminan bahwa segala bentuk aktivitas yang dilakukan para karyawan merupakan upaya yang terbaik para karyawan dalam bekerja di perusahaan.

b. Pimpinan diharapkan selalu berupaya untuk melakukan pengawasan atas aktivitas yang dilakukan para karyawan di perusahaan, sehingga segala bentuk peraturan yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

2. Bagi pihak lain. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja para karyawan, yang meliputi: stress kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, iklim organisasi dan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja para karyawan dalam bekerja di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Destri Kurniawan (2021), *Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Enrekang*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar 2021
- I Kadek Satri Wibawa, Ni Wayan Novi Budiasni (2022), *Pengaruh Work From Home Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupateng Buleleng*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma, Kabupaten Buleleng 2022
- Nadya Safirasari Setiawan, Achmad Room Fitrianto (2021), *Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi COVID-19*, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Indonesia 2021
- Nur Husnul Khotimah (2021), *Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Work-Life Balance (WLB) Di Masa Covid-19*, Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makasar 2021
- Roni Rahmat Nugraha (2017), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur, Badan Pengembangan SDM*, PENATA MUDA TK I/ III/b WIDY AISWARA PERTAMA, Bandung 2017.
- Slamet Sutrisno (2021), *Metode Work From Home dan Kinerja Karyawan Analisis Perusahaan Sektor Non Esensial Dalam Kondisi Pandemi*, Institut Digital Bisnis Indonesia, 2021

Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa (2020) , *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, 2020

Silvera Wanasaputra dan Liliana Dewi (2017), *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek, Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Ciputra*, Surabaya 2017

Trisna Ayu Anggraini, Leonard Adrie Manafe (2021), *Karakteristik Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Old Town White Coffe, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya* , Surabaya 2021