



GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENDUKUNG PERILAKU ORGANISASI DI PT. KERRY INGREDIENTS INDONESIA PADA MASA PANDEMI COVID-19

Ismie Fauziah Sutisna

President University. e-mail: ismifauziah989@gmail.com

naskah diterima : 29/10/2020, direvisi : 10/11/2020, disetujui : 17/11/2020

Abstract

This study is to determine the leadership style and work environment that support organizational behavior in PT. Kerry Ingredients Indonesia. This research method uses qualitative methods by conducting interviews between leaders and employees, with questions about organizational behavior during the current pandemic. From the research results that the leadership style in supporting organizational behavior at PT. Kerry Ingredients Indonesia during the Covid-19 pandemic, the leader ordered his employees to do work from home (WFH) and also the leader applied the established health protocol, namely wearing a mask when indoors or outdoors. As well as carrying out social distancing to break the chain of spread and transmission of covid-19.

Keywords: Leadership Style, Organization Behavior and Work Environment

Abstrak

Penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang mendukung perilaku organisasi di PT. Kerry Ingredients Indonesia. Metode penelitian dengan menggunakan metode kualitatif ini dengan cara melakukan wawancara antara pemimpin dengan karyawan, dengan pertanyaan-pertanyaan tentang seputar perilaku organisasi pada masa pandemi saat ini. Dari hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan dalam mendukung perilaku organisasi di PT. Kerry Ingredients Indonesia pada masa pandemi covid-19 pemimpin melakukan perintah untuk para karyawannya untuk melakukan *work from home* (WFH) dan juga pemimpin menerapkan protokol kesehatan yang sudah ditetapkan yaitu wajib memakai masker ketika berada di dalam ruangan maupun di luar ruangan. Serta melakukan *social distancing* untuk memutus rantai penyebaran dan penularan covid-19.

Kata-Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Perilaku Organisasi dan Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Setiap individu akan dilibatkan dalam suatu organisasi untuk menumbuhkembangkan institusinya. Keterlibatan individu didalam suatu organisasi memerlukan kajian tersendiri, dimana dalam satu organisasi akan terbentuk perilaku individu dan perilaku kelompok, yang dimana masing-masing memerlukan perlakuan tersendiri oleh puncak kepemimpinan didalam menjalankan roda organisasinya. Perilaku organisasi (Organizational Behavior) bisa diartikan sebagai studi bagaimana manusia berinteraksi dalam kelompok. Teori perilaku organisasi ini juga

digunakan untuk memaksimalkan output sumber daya manusia dari anggota kelompok. Perilaku organisasi dapat juga didefinisikan sebagai bagian bidang studi yang menyelidiki bagaimana struktur organisasi mempengaruhi perilaku di dalam organisasi. Perilaku organisasi juga mempelajari dampak dari individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku manusia di dalam organisasi.

Tentunya Pada saat pandemi seperti saat ini perusahaan yang baik ialah perusahaan yang dapat mensejahterakan karyawannya, salah satu keberhasilan perusahaan bisa dilihat dari produktivitas sumber daya manusianya, Manajemen sumber daya manusianya merupakan salah satu kebutuhan bisnis saat ini. Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak dari berbagai macam pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan. Dalam garis yang sama, keberhasilan lembaga-lembaga ini bergantung pada kinerja karyawan dan kepemimpinan. Pada bagian dari karya, upaya, ketekunan dan efisiensi mereka yang tak kenal lelah mengarah pada tujuan yang diinginkan adalah replika berbagai gaya kepemimpinan (Iqbal, Anwar dan Haider, 2015).

Menurut Kamal Shaleh (2014) yang dikutip dari (Mwita : 2000). Dua gaya perilaku pemimpin dianggap berada di ujung satu rangkaian. Meskipun pandangan ini menunjukkan bahwa para pemimpin mungkin sangat berpusat pada pekerjaan, sangat berpusat pada karyawan, atau di suatu tempat diantara keduanya, Likert berpendapat bahwa perilaku pemimpin yang berpusat pada karyawan umumnya cenderung lebih efektif. Menurut para ahli Dobre (2013), untuk mencapai tujuan, maka perusahaan perlu membangun strategi untuk bisa bersaing dalam pasar yang kompetitif dan dengan meningkatkan kinerja perusahaan. Didalam sebuah fenomena persaingan yang semakin banyak dan juga ketat antar perusahaan, maka setiap perusahaan harus bisa berusaha untuk bisa tampil lebih baik dibandingkan dengan pesaing lainnya. Keunggulan yang kompetitif tersebut baru bisa dicapai ketika perusahaan itu memiliki lingkungan kerja yang baik. Kinerja perusahaan juga tergantung pada kinerja karyawan karena karyawanlah yang merencanakan, melaksanakan dan yang melakukan evaluasi atas kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang telah dilakukan oleh Leblebici (2014). Bahwa di lingkungan kerja ini memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan lebih fokus dan teliti dalam bekerja akan meningkat dan kondisi tersebut juga menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Kinerja itu sangat penting disuatu organisasi karena kinerja karyawan itu mengarah pada kesuksesan bisnis di suatu perusahaan. Selain itu, kinerja juga penting bagi setiap individu, karena untuk mencapai tugas dan dapat menjadi sumber kepuasan bagi individu maupun karyawan (Muchhal :2014).

Pada masa pandemi seperti saat ini banyak masalah ketenagakerjaan yang bermunculan akibat virus ini antara lain pekerja dirumahkan, bekerja dari rumah / work from home (WFH), pembayaran upah dan memutuskan hubungan kerja (PHK). Pada pelaksanaan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) sebagian perusahaan tidak dapat beroperasi. Akibatnya perusahaan memutuskan untuk memerintahkan para karyawan untuk bekerja dari rumah atau work from home (WFH). Bagi perusahaan yang melaksanakan work from home artinya karyawan tetap bekerja, tetapi tidak hadir ke tempat kerja baik kantor maupun pabrik. Mengingat para karyawan tetap bekerja meskipun dari rumah, maka upah dan tunjangan tetap dibayar oleh perusahaan. Tetapi dalam kondisi seperti ini, bisa saja pengusaha tidak membayar tunjangan yang sifatnya tidak tetap karena mengalami krisis ekonomi. Dalam hal ini bisa mempengaruhi gaya kepemimpinan dalam masa pandemi covid-19 ini untuk bagaimana caranya pemimpin mengatasi atau menyikapi masalah-masalah yang sedang terjadi pada saat ini di perusahaan.

Dalam perusahaan terdapat suatu organisasi. Pengertian dari organisasi sendiri adalah bidang studi yang mempelajari tentang bagaimana seseorang ataupun individu bertindak dan berperilaku dalam suatu organisasi, termasuk bagaimana kita berinteraksi satu sama lain dan bagaimana kita bekerja dalam struktur organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan.

Definisi itu menegaskan kepada bahwa perilaku organisasi menggambarkan sejumlah hal lain sebagai berikut:

1. Perilaku organisasi adalah cara berpikir. Perilaku ada pada diri individu, kelompok, dan tingkat organisasi. Pendekatan ini menyarankan kepada kita bahwa pada saat mempelajari suatu perilaku organisasi, maka harus mengidentifikasi dengan jelas tingkat analisisnya, apakah individu, kelompok dan/atau organisasi yang digunakan lainnya.
2. Perilaku organisasi adalah multi disiplin. Yaitu menggunakan prinsip-prinsip, model, teori, dan metode dari disiplin ilmu-ilmu lainnya.
3. Perilaku organisasi berorientasi pada orientasi kemanusiaan. Manusia dan perilaku mereka, persepsi, kapasitas pembelajar, perasaan, dan sasaran.
4. Perilaku organisasi berorientasi pada kinerja. Sebuah organisasi yang akan berjalan dengan sesuai harapan apabila organisasi tersebut dapat memacu dan memaksimalkan potensi individu didalamnya dengan baik dalam kinerja yang baik.
5. Lingkungan eksternal akan memberikan dampak yang signifikan terhadap perilaku organisasi.
6. Metode ilmiah juga sangat penting untuk mempelajari perilaku organisasi, yaitu didalam mempelajari variable dan keterkaitanya.

Pada saat kondisi seperti ini banyak para pemimpin membuat surat perintah untuk melakukan WFH untuk para pekerja / karyawan. Akan tetapi pemimpin juga memikirkan bagaimana cara agar karyawan tetap bekerja dengan produktif. Salah satu cara untuk karyawan tetap produktif pada saat WFH pemimpin memberikan motivasi yang dapat melalui tulisan ataupun seminar-seminar online.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Bagaimana gaya kepemimpinan dalam mendukung perilaku organisasi di PT. Kerry Ingredients Indonesia pada saat pandemi covid-19? Dan bagaimana lingkungan kerja yang mendukung perilaku organisasi di PT. Kerry Ingredients Indonesia pada saat pandemic covid-19?

Ketika karyawan bekerja dari rumah, karyawan harus menghadapi situasi baru. Karyawan juga dituntut untuk beradaptasi dengan situasi baru itu. Tuntutan dan persoalan yang dihadapi karyawan yang bekerja di rumah dapat lebih tinggi dari ketika bekerja di kantor atau perusahaan terlebih pada masa pandemi seperti saat ini, tentu menuntut pemimpin untuk menunjukkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk memotivasi para karyawan salah satunya yaitu kepemimpinan empati. Kepemimpinan empati juga dapat menjadi salah satu pilihan pemimpin untuk menjalankan fungsi sebagai pemimpinnya. Dan Pada saat ini kebijakan yang sudah ditetapkan pada masa pandemi yaitu physical distancing dan PSBB membawa konsekuensi keharusan untuk bekerja dirumah atau *work from home* (WFH) untuk seluruh para pekerja di Indonesia. Maka untuk itu sudah banyak kiat – kiat atau motivasi bagaimana para pekerja tetap produktif dengan WFH yang dapat disampaikan melalui tulisan, seminar-seminar daring. Sebagian besar motivasi yang diberikan berangkat dari sudut pandang karyawan untuk menjadikan WFH ini menjadi tetap produktif bagi para pekerja di Indonesia termasuk PT. Kerry Ingredients Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Stoner (Andiwilaga, 2016:64) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ialah pola tingkah laku yang disukai oleh para pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerjaan dan karyawan.

2. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugasnya yang telah diberikan kepadanya. contohnya, dengan adanya penyejuk ruangan, penerangan yang memadai dan sebagainya akan membuat para karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya (Nitisemito dan Nuraini, 2013).

3. Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2014) mengatakan bahwa kinerja karyawan ialah hasil dari kerja karyawan secara kualitas dan kuantitasnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi jumlah yang dihasilkan dalam suatu periode tertentu menunjukkan bahwa kinerja karyawan adalah tinggi. Menurut pakar Potale dan Uhing (2015) juga memberikan kesimpulan tentang pengertian kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi kinerja karyawan merupakan pengukuran hasil penanganan terhadap pekerjaan yang bisa dilakukan karyawan yang diukur dari kuantitas dan kualitas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut Hadari (2003:70) dapat dijelaskan bahwa unsur-unsur dalam kepemimpinan adalah:

- a. Adanya seseorang yang berfungsi memimpin, yang disebut pemimpin (*Leadership*)
- b. Adanya orang yang dipimpin.
- c. Adanya tujuan yang hendak dicapai dan berlangsung dalam suatu proses di dalam organisasi, baik besar maupun kecil.

4. Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi (*Organizational Behavior*) adalah studi bagaimana manusia berinteraksi dalam kelompok. Teori perilaku organisasi dapat digunakan untuk memaksimalkan output sumber daya manusia dari anggota kelompok. Perilaku organisasi dapat juga didefinisikan sebagai bagian dari bidang studi yang menyelidiki bagaimana struktur organisasi mempengaruhi perilaku di dalam organisasi. Perilaku organisasi yang mempelajari dampak dari individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku manusia di dalam organisasi.

5. Pengertian Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Organisasi

Para pemimpin dapat memperlihatkan dan menerapkan suatu gaya kepemimpinan didalam salah satu faktor dari peningkatan kinerja para karyawan, karena pada dasarnya karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab didalam organisasi. Untuk mendorong dan mempengaruhi semangat kerja yang baik terhadap bawahan. Untuk hal itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinannya yang tepat dan benar penerapannya.

6. Pengertian Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Organisasi

Sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kualitatif ialah metode yang akan dilakukan dengan wawancara dan observasi. Dengan melalui metode ini, penelitian ini dapat menganalisis data yang didapatkan dari lapangan secara detail. Menurut Saryono (2010) menyatakan bahwa metode penelitian kualitatif ialah penelitian yang berguna untuk melakukan penyelidikan, penggambaran, penjelasan, dan penemuan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial.

Metode penelitian dengan menggunakan metode kualitatif ini dengan cara melakukan wawancara antara pemimpin dengan karyawan, dengan pertanyaan-pertanyaan tentang seputar perilaku organisasi pada masa pandemi saat ini. Dibawah ini contoh pertanyaan-pertanyaan untuk pemimpin yang ditanyakan pada saat wawancara yaitu:

1. Bagaimana cara pemimpin untuk melindungi para karyawan dari virus covid-19?
2. Kapankah pemimpin harus melakukan pembatasan untuk karyawan dan pengunjung lingkungan kerja?
3. Haruskah pemimpin mengubah kebijakan tentang tunjangan kepada karyawan?
4. Perlukah pemimpin melakukan pengupayaan untuk memaksimalkan kemampuan karyawan untuk bekerja dari jarak jauh?
5. Apakah pemimpin memiliki komunikasi yang baik untuk mengontrol kesehatan karyawan?
6. Haruskah perusahaan menunda setiap konfrensi atau pertemuan dalam situasi seperti ini?
7. Sudahkan pemimpin memiliki pengawasan terlatur secara memadai?

Wawancara tidak hanya untuk pemimpin saja, para karyawan juga akan mendapatkan pertanyaan untuk kondisi covid-19 ini. Contoh pertanyaan-pertanyaan untuk karyawan yang ditanyakan pada saat wawancara yaitu:

1. Seberapa nyaman dirimu dengan pekerjaan jarak jauh atau *work from home* (WFH)?
2. Bagaimana karyawan tetap termotivasi untuk bekerja secara mandiri?
3. Bisakah kamu jelaskan pendekatan *work from home* menurut versimu?
4. Bagaimana kamu menangani stress yang terkait dengan virus covid-19?
5. Jika pihak manajemen dan karyawan membuat surat kesepakatan bahwa saat ini perusahaan berusaha tidak melakukan PHK karyawan. Akan tetapi jika kondisi ini semakin tidak stabil, maka karyawan siap atau tidak harus menyetujui semua keputusan yang ditetapkan perusahaan. Bolehkah kesepakatan macam ini?

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Hasil dari penelitian wawancara terhadap pemimpin adalah sebagai berikut:

- a) Melakukan penyemprotan disinfektan menyediakan *hand sanitizer* dan mewajibkan pakai masker, mengisolasi dan memantau karyawan yang pulang dari perjalanan dinas di luar, menggunakan *detector* suhu, penerapan *social distancing* dan melakukan *work from home*.
- b) Ketika perusahaan melakukan larangan karyawan dan pengunjung datang ke tempat kerja untuk jangka waktu 14 hari setelah paparan menengah atau beresiko tinggi terhadap kesehatan.

- c) Ya, menurut banyaknya survey, perusahaan menemukan bahwa hampir 40% pengusaha atau tempat kerja yang lain memiliki atau berencana untuk mengklarifikasi upah atau tunjangan mereka jika tempat kerja ditutup atau karyawan cuti.
- d) Terlepas dari perihal covid-19 yang menyebabkan banyak tempat kerja atau perusahaan memberlakukan *Work From Home* (WFH) sebagai cara melindungi para karyawan dan mengurangi terjadinya penularan bahkan korban akibat virus covid-19. Karyawan diminta untuk sementara tidak pergi ke kantor, melainkan bekerja di rumah masing-masing.
- e) Rumor berbahaya dan ketakutan pekerja dapat menyebar secepat virus. Sangat penting bagi perusahaan untuk menjangkau semua para karyawan, termasuk yang tidak berada ditempat kerja. Oleh karena itu komunikasi penting di setiap kondisi yang ingin diberitahu, seperti halnya dalam kondisi kesehatan karyawan dan untuk menjamin hasil dari kesehatan alangkah baiknya hasil kesehatan diperiksa oleh tim tanggapan medis kesehatan. Banyak alat komunikasi dan media sosial yang memadai untuk memberikan informasi melalui via telepon, whatsapp, email, video call dan lain sebagainya.
- f) Ya, karena jika kita mengurangi setiap pertemuan ataupun kontak fisik kepada seseorang, maka virus covid-19 tidak akan menyebar luas dan setiap korban tidak akan bertambah.
- g) 65% perusahaan di china memiliki pengawasan pelatihan tentang implikasi covid-19. Apapun bentuk pelatihannya, atasan harus mengakses siap ke informasi yang sesuai, seperti tentang pengendalian infeksi dan perusahaan kebijakan dan harus tahu siapa yang harus dihubungi dalam perusahaan untuk melaporkan jika terjadinya paparan covid-19.

Hasil dari penelitian wawancara terhadap karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Bekerja *work from home* bisa dikatakan nyaman karena *work from home* bisa membantu para karyawan untuk menyeimbangkan dunia kerja dan kehidupan sehari-hari. Bekerja dirumah pun juga dipercaya bisa membuat pekerjaan terselesaikan lebih produktif, lebih cepat, efektif dan efisien.
- b) Mengingat tujuan awal karyawan bekerja untuk apa dan siapa. Contohnya karyawan bekerja untuk menginginkan pengalaman kerja yang luas dan untuk membahagiakan orang tua. Itu adalah motivasi pengingat untuk terus bekerja meskipun banyak tantangan dan cobaan dalam setiap pekerjaan yang akan dijalankan.
- c) Pendekatan WFH yaitu memiliki aspek penting dari komunikasi dengan atasan. Pastikan untuk menyoroti bahwa karyawan itu memiliki ruang kerja khusus, koneksi internet yang andal dan cepat, dan model computer yang relative baru.
- d) Tetap fokus pada hal yang bisa dikontrol, tetap mencari informasi dan beristirahat yang cukup.
- e) Kesepakatan apapun yang telah ditentukan bisa dijadikan acuan. Jika disuatu hari ada perbedaan penafsiran dan penyimpangan, maka kita akan berpegang pada kesepakatan bersama itu untuk sementara waktu, karena banyak hal terkait kondisi krisis semacam ini yang memang belum ada landasan hukumnya.

Kesimpulan dari pertanyaan dan jawaban di atas bisa di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan yaitu cara pemimpin dalam menyikapi atau mengatasi masalah-masalah yang ada dengan menerapkan protokol kesehatan yang sudah ditetapkan dan juga memberlakukan karyawannya untuk *work from home*. Selain *work from home* pemimpin tidak mengizinkan untuk melakukan pertemuan langsung atau kontak fisik langsung agar tidak menyebar luaskan virus corona.

Pada saat ini juga banyak rumor berbahaya dan ketakutan pekerja dapat menyebar secepat virus. Sangat penting bagi perusahaan untuk menjangkau semua para karyawan, termasuk yang tidak berada ditempat kerja. Oleh karena itu komunikasi penting di setiap kondisi yang ingin diberitahu, seperti halnya dalam kondisi kesehatan karyawan dan untuk menjamin hasil dari kesehatan alangkah baiknya hasil kesehatan diperiksa oleh tim tanggapan medis kesehatan. Banyak alat komunikasi dan media sosial yang memadai untuk memberikan informasi melalui via telepon, whatsapp, email, video call dan lain sebagainya

Selain para pemimpin, karyawan juga mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Para karyawan juga dapat menyikapi masalah yang ada pada saat ini yaitu bekerja work from home bisa dikatakan nyaman karena work from home bisa membantu para karyawan untuk menyeimbangkan dunia kerja dan kehidupan sehari-hari. Bekerja dirumah pun juga dipercaya bisa membuat pekerjaan terselesaikan lebih produktif, lebih cepat, efektif dan efisien. Dan para karyawan juga perlu memotivasi diri agar tetap semangat dalam kondisi seperti ini. Salah satu cara memotivasi diri yaitu dengan Mengingat tujuan awal karyawan bekerja untuk apa dan siapa. Contohnya karyawan bekerja untuk menginginkan pengalaman kerja yang luas dan untuk membahagiakan orang tua. Itu adalah motivasi pengingat untuk terus bekerja meskipun banyak tantangan dan cobaan dalam setiap pekerjaan yang akan dijalankan.

2. Pembahasan

Setiap individu akan diterlibatkan didalam suatu organisasi untuk menumbuhkembangkan institusinya. Keterlibatan individu didalam suatu organisasi memerlukan kajian tersendiri, dimana didalam suatu organisasi akan terbentuk perilaku individu dan perilaku kelompok, yang masing-masing akan memerlukan perlakuan tersendiri oleh puncak kepemimpinan didalam menjalankan roda organisasinya. Perilaku organisasi (*Organizational Behavior*) bisa diartikan sebagai studi bagaimana manusia untuk berinteraksi didalam kelompok. Teori perilaku organisasi ini digunakan untuk memaksimalkan output sumber daya manusia dari anggota kelompok. Perilaku organisasi dapat juga didefinisikan sebagai bagian dari bidang studi yang menyelidiki tentang bagaimana struktur organisasi mempengaruhi perilaku di dalam organisasi. Perilaku organisasi juga mempelajari dampak dari individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku manusia di dalam organisasi.

Tentunya Pada saat pandemi seperti saat ini perusahaan yang baik ialah perusahaan yang dapat mensejahterakan karyawannya, salah satu keberhasilan perusahaan bisa dilihat dari produktivitas sumber daya manusianya, Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu kebutuhan bisnis saat ini. Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak dari berbagai macam pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan.

Terlepas dari perihal covid-19 yang menyebabkan banyak tempat kerja atau perusahaan memberlakukan *Work From Home* (WFH) sebagai cara melindungi para karyawan dan mengurangi terjadinya penularan bahkan korban akibat virus covid-19. Karyawan diminta untuk sementara tidak pergi kekantor, melainkan bekerja di rumah masing-masing. Dan perusahaan juga melakukan penyemprotan disinfektan menyediakan hand sanitizer dan mewajibkan pakai masker, mengisolasi dan memantau karyawan yang pulang dari perjalanan dinas luar, menggunakan *detector* suhu, dan penerapan *social distancing*.

Perusahaan juga membuat kesepakatan apapun yang telah ditentukan untuk bisa dijadikan acuan. Jika disuatu hari ada beberapa perbedaan penafsiran dan penyimpangan, maka kita akan berpegang pada kesepakatan bersama yang telah ditentukan untuk sementara waktu, karena banyak hal terkait kondisi krisis semacam ini yang memang belum ada landasan hukumnya.

Perusahaan juga harus menunda semua kegiatan yang dilakukan secara kontak fisik ataupun pertemuan agar tidak menyebar luaskan virus covid-19 ini dan korban tidak bertambah banyak.

Selain para pemimpin dan perusahaan, karyawan juga mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Para karyawan juga dapat menyikapi masalah yang ada pada saat ini yaitu bekerja work from home bisa dikatakan nyaman karena work from home bisa membantu para karyawan untuk menyeimbangkan dunia kerja dan kehidupan sehari-hari. Bekerja dirumah pun juga dipercaya bisa membuat pekerjaan terselesaikan lebih produktif, lebih cepat, efektif dan efisien. Dan para karyawan juga perlu memotivasi diri agar tetap semangat dalam kondisi seperti ini. Salah satu cara memotivasi diri yaitu dengan Mengingat tujuan awal karyawan bekerja untuk apa dan siapa. Contohnya karyawan bekerja untuk menginginkan pengalaman kerja yang luas dan untuk membahagiakan orang tua. Itu adalah motivasi pengingat untuk terus bekerja meskipun banyak tantangan dan cobaan dalam setiap pekerjaan yang akan dijalankan.

PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan hasil dari analisa dan pembahasan yang telah dibahas sebelumnya maka dari itu penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a) Bahwa gaya kepemimpinan dalam mendukung perilaku organisasi di PT. Kerry Ingredients Indonesia pada masa pandemi covid-19 ini pemimpin dapat melakukan perintah untuk para karyawannya untuk WFH.
- b) Bahwa hubungan lingkungan kerja pemimpin juga menerapkan protokol kesehatan yang sudah ditetapkan yaitu wajib memakai masker ketika berada di dalam ruangan maupun di luar ruangan. Dan juga melakukan sosial distancing untuk memutus rantai penyebaran dan penularan covid-19.
- c) Pemimpin menunda semua kegiatan yang dilakukan secara kontak fisik ataupun pertemuan agar tidak menyebar luaskan virus covid-19 dan korban juga tidak makin bertambah banyak.

2. Saran

Adapun beberapa saran-saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a) Disarankan agar dalam menerapkan pelatihan kepemimpinan khususnya pada PT. Kerry Ingredients Indonesia, hendaknya mempertahankan atau lebih mengembangkan gaya kepemimpinan yang selama ini diterapkan.
- b) Disarankan agar perusahaan PT. Kerry Ingredients Indonesia, hendaknya lebih memperhatikan penerapan kemampuan karyawan yang sesuai dengan kompetensi. Sehingga setiap karyawan yang diterima dapat bekerja dengan maksimal.
- c) Disarankan agar perusahaan PT. Kerry Ingredients Indonesia untuk meningkatkan lagi motivasi untuk karyawan yang sedang work from home agar pekerjaan tetap produktif.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Omari Khaled and Okasheh Haneen. 2017. *The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*. *International Journal of Applied Engineering*

Dedi Rianto Rahardi dan Ety Susilowati 2019. *Perilaku Organisasi : PT. Filda Fikrindo The Right Consulting Partner to Thrive in a Complex World*

<https://www.harmony.co.id/blog/8-pertanyaan-penting-pemilik-bisnis-di-tengah-wabah-covid-19>

<https://himpsi.or.id/blog/materi-edukasi-covid-19-5/post/kepemimpinan-empati-di-masa->

pandemic-covid-19-116

- Josephine Audrey Dan Harjant Dhyah. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *AGORA* 5(3)
- Khan Irfanullah and Nawaz Allah. 2016. The Leaderships Styles And The Employee Performance: A Review. *Gomal University Journal of Research [GUJR]* 32 (2): 1019-8180
- Liawandy Feru, dkk. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nafal Tiara Abadi Pekanbaru. *JomFEKOM* 1 (2) :2-4
- Masambe Fimce, dkk. 2015. The Effect Of Leadership Styles, Organizational Culture And Innovation Leader On The Performance Of Employees Daihatsu Kharisma Manado. *JurnalEMBA* 3 (3):939-949
- Performance (A Study of the Economics and Business Faculty Employee at University of Muhammadiyah Malang). *Asia-Pacific Management and Business Application* 3 (1) 48 - 66
- Shaleh Kamel And Noermijatib. 2014. The Influences of Transformational Leaderships on Employees
- Tampi Johannes Bryan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado) *Journal "Acta Diurna"* 3(4)
- W. Tedy Yudha, dkk. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Majapahit Surabaya. *medianelit*. 8 (17) :410-426