



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 453-463

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Efektifitas Gaya Kepemimpinan Situasional Di Lingkungan Organisasi Era 4.0

Ihsan Fauzi Ramadhan^{1✉}, Novita Badra Fitriani², Hudan Gulaman Zakia³, Sheni Pratiwi Hermawati⁴,

Taufik Hidayat Sahwaludin⁵

Universitas Muhammadiyah Sukabumi

Email: Ihsanrm11@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Era 4.0 ditandai dengan kemajuan teknologi yang cepat dan perubahan dinamis dalam lingkungan bisnis, menuntut gaya kepemimpinan yang adaptif dan fleksibel. Artikel ini menganalisis efektivitas gaya kepemimpinan situasional dalam organisasi modern, dengan fokus pada bagaimana pemimpin dapat menyesuaikan pendekatan mereka berdasarkan situasi dan kebutuhan tim dan dengan metode penelitian yang digunakan mencakup studi kasus, survei, dan wawancara dengan pemimpin di berbagai industri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional yang efektif dapat meningkatkan kinerja tim, inovasi, dan adaptabilitas organisasi. Faktor-faktor seperti pemanfaatan teknologi, budaya organisasi, dan dinamika tim berperan penting dalam keberhasilan implementasi gaya kepemimpinan ini.

Kata Kunci: *Era 4.0, Gaya Kepemimpinan Situasional, Adaptabilitas Organisasi*

Abstract

The 4.0 era is characterized by rapid technological advances and dynamic changes in the business environment, demanding adaptive and flexible leadership styles. This article analyzes the effectiveness of situational leadership styles in modern organizations, focusing on how leaders can adjust their approach based on the situation and team needs and with the research methods used including case studies, surveys, and interviews with leaders in various industries. The results show that effective situational leadership can improve team performance, innovation, and organizational adaptability. Factors such as technology utilization, organizational culture, and team dynamics play an important role in the successful implementation of this leadership style

Keyword: *Era 4.0, Situational Leadership Style, Organizational Adaptability*

PENDAHULUAN

Era 4.0, atau sering disebut sebagai Revolusi Industri Keempat, merupakan periode transformasi besar di mana teknologi digital, otomatisasi, dan data mengubah cara kita bekerja dan berbisnis, fenomena ini membawa perubahan signifikan dalam dinamika organisasi, termasuk struktur, proses, dan budaya kerja, dan dengan perubahan ini menuntut kemampuan adaptasi yang tinggi dari pemimpin untuk dapat mengarahkan tim dan organisasi mereka melalui masa-masa ketidakpastian dan perubahan yang cepat, sebagaimana di kutip dari Suryatman Desri (2023) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan situasional menjadi salah satu gaya yang perlu diterapkan pada era 5.0.

Menurut Hersey et al (2001) bahwa kepemimpinan yang efektif cenderung mendukung dan memuaskan karyawan serta karyawan cenderung berorientasi pada tujuan. Dan tidak ada pemimpin yang menunjukkan perilaku berubah berdasarkan situasi yang berbeda beda. Kepemimpinan situasional muncul sebagai pendekatan yang relevan dan efektif dalam menghadapi tantangan-tantangan tersebut. Teori kepemimpinan situasional menekankan pentingnya fleksibilitas dan adaptabilitas pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan kebutuhan dan situasi yang dihadapi. Pendekatan ini berbeda dengan gaya kepemimpinan yang lebih tradisional yang cenderung statis dan kurang responsif terhadap perubahan dinamis di lingkungan bisnis.

Dalam konteks Era 4.0, kepemimpinan situasional menjadi semakin penting karena pemimpin diharapkan mampu mengelola tim yang beragam, tersebar secara geografis, dan bekerja dalam lingkungan yang sangat tergantung pada teknologi. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengenali kebutuhan individu dan tim secara cepat dan menyesuaikan pendekatan mereka untuk memaksimalkan kinerja. Selain itu, penggunaan teknologi yang tepat dapat mendukung pemimpin dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang adaptif dan responsive, dalam penelitian Farunik (2019) kepemimpinan situasional, kesiapsiagaan di definisikan sebagai memiliki kapasitas dan keinginan untuk menerima tanggung jawab untuk mengendalikan perilaku sendiri.

Penelitian ini berfokus pada analisis efektivitas gaya kepemimpinan situasional dalam lingkungan organisasi di Era 4.0. Studi ini dilakukan dengan mengkaji berbagai kasus dan survei terhadap pemimpin di berbagai sektor industri. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mendukung keberhasilan kepemimpinan situasional dan bagaimana faktor-faktor tersebut dapat diterapkan secara praktis dalam organisasi modern. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pemimpin dan manajer dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif di era digital, serta penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi praktis bagi

organisasi dalam mengadopsi dan mengimplementasikan gaya kepemimpinan situasional. Dengan memahami dinamika dan tantangan yang ada, diharapkan pemimpin dapat lebih siap dalam menghadapi perubahan dan memanfaatkan teknologi untuk mendukung pertumbuhan dan inovasi. Artikel ini berkontribusi dalam mengisi kesenjangan pengetahuan mengenai kepemimpinan situasional di Era 4.0 dan memberikan panduan bagi pemimpin untuk meningkatkan efektivitas dan adaptabilitas mereka dalam lingkungan bisnis yang terus berkembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kombinasi yang terdiri dari studi literatur dan analisis data kualitatif. Metode ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang efektivitas gaya kepemimpinan situasional dalam konteks Era 4.0. Berikut adalah langkah-langkah yang diambil dalam penelitian ini:

Penelitian ini dirancang sebagai studi eksploratif yang berfokus pada analisis mendalam terhadap konsep kepemimpinan situasional dan penerapannya dalam organisasi modern. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini berusaha untuk menggali wawasan, persepsi, dan pengalaman dari pemimpin dan anggota tim dalam berbagai industri.

Studi literatur dilakukan untuk mengkaji teori-teori dan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kepemimpinan situasional dan Era 4.0. Sumber-sumber yang digunakan meliputi jurnal ilmiah, buku, artikel, dan laporan penelitian yang relevan. Studi literatur ini bertujuan untuk:

- Memahami konsep dasar dan prinsip-prinsip kepemimpinan situasional.
- Mengidentifikasi tantangan dan peluang yang dihadapi pemimpin di Era 4.0.
- Mengkaji temuan-temuan penelitian sebelumnya yang dapat mendukung atau menginspirasi analisis dalam penelitian ini.

Data kualitatif dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pemimpin dan manajer dari berbagai industri yang telah menerapkan gaya kepemimpinan situasional. Partisipan dipilih berdasarkan kriteria tertentu, seperti pengalaman dalam kepemimpinan dan keterlibatan dalam transformasi digital. Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan tematik untuk mengidentifikasi pola, tema, dan hubungan yang muncul dari data yang dikumpulkan. Proses analisis meliputi:

- Membaca dan memahami transkrip wawancara secara mendalam.
- Mengodekan data berdasarkan tema-tema yang relevan.
- Menganalisis hubungan antara tema-tema yang muncul untuk memahami bagaimana

gaya kepemimpinan situasional diterapkan dan efektivitasnya dalam konteks Era 4.0.

Triangulasi data dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas temuan penelitian. Hal ini dilakukan dengan membandingkan hasil studi literatur dengan temuan dari wawancara mendalam. Selain itu, diskusi dengan ahli kepemimpinan dan praktisi industri juga dilakukan untuk memperoleh perspektif tambahan dan verifikasi terhadap temuan penelitian.

Hasil analisis data disusun dalam bentuk laporan yang mencakup deskripsi temuan utama, diskusi mendalam mengenai efektivitas gaya kepemimpinan situasional, serta rekomendasi praktis bagi pemimpin dan organisasi. Laporan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam bidang studi kepemimpinan dan manajemen organisasi di Era 4.0.

Metode kombinasi yang digunakan dalam penelitian ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang efektivitas kepemimpinan situasional dan bagaimana gaya kepemimpinan ini dapat diadaptasi untuk menghadapi tantangan dan peluang di Era 4.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengevaluasi apakah gaya kepemimpinan situasional efektif dalam menghadapi tantangan dan peluang yang muncul di era 4.0, yang ditandai oleh transformasi digital, peningkatan penggunaan teknologi, dan perubahan dinamis dalam lingkungan kerja. Hasil penelitian akan disajikan dengan mengkategorikan temuan-temuan dari literatur yang telah dikaji, diikuti dengan analisis mendalam dan diskusi mengenai relevansi dan implikasi praktis dari temuan tersebut. Selain itu, bab ini juga akan mengidentifikasi tantangan dan hambatan dalam penerapan gaya kepemimpinan situasional di era 4.0 serta memberikan saran untuk penelitian lebih lanjut.

Di dalam penelitian nabilah Maulidah Az-Zahroh (2023) Sesuaian dengan teori keadaan (situational theory), dalam kepemimpinan Harus ada keadaan yang fleksibel agar bisa menyesuaikan diri dengan situasi yang berbeda, Kepemimpinan harus bersifat multidimensional, dalam perangkat kepemimpinan menurut teori ini ada 4 variabel, yaitu sang pemimpin, para pengikut, Organisasi, pengaruh sosial, ekonomi dan politik, jadi teori kepemimpinan situasional melakukan pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan kalau pemimpin memahami perilakunya, bawahannya, dan situasi sebelum menggunakannya gaya kepemimpinan tertentu, jadi singkatnya inti dari kepemimpinan situasional menuntun pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan agar organisasi berjalan dan menuju sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin yang efektif adalah

mereka yang mengetahui apa yang bawahan butuhkan, serta harus menyesuaikan dengan gaya mereka sendiri yang mengetahui apa yang mereka butuhkan.

Perilaku Ketua Organisasi dalam hubungan sosial kemasyarakatan maupun hubungan formal sangatlah penting, sebab ketua organisasi bukan hanya memimpin sebuah organisasi formal akan tetapi yang terpenting adalah memimpin anggota didalamnya dan apabila ketua organisasi hanya melakukan hubungan yang erat dengan para konco ataupun keluarga ataupun orang-orang terdekat saja (innercircle), akan dapat menimbulkan kecemburuan sosial yang tinggi, sebab setiap orang akan berpikir bahwa ketua organisasi hanya mengutamakan dan mengistimewakan orang-orang tertentu saja. Serta dampak negatif lain yang ditimbulkan adalah akan adanya campur tangan yang lebih banyak dari orang-orang dekat (innercircle) terhadap kebijakan yang akan dikeluarkan oleh ketua organisasi. Apabila hal ini secara terus menerus dibiarkan, maka akan mengakibatkan terjadinya pembalasan dendam politik pada saat sang ketua organisasi sudah turun dari kekuasaannya, maka semua konco dan keluarga yang dulunya menjadi kelompok eksklusif akan disingkirkan dengan berbagai cara hingga menjadi orang-orang yang terpinggirkan.

Hubungan Empati Situasional dengan Prestasi Kerja Mempengaruhi gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja, serta melalui gaya kepemimpinan tersebut dalam mengatur dan menetapkan peran-peran dari seorang pengikut; akan terasa ringan menunjukkan kegiatan apa yang harus dikerjakan oleh masing-masing pengikut, di mana dan bagaimana melakukannya. Namun gaya kepemimpinan situasional tersebut di atas perlu disesuaikan dengan tingkat kematangan emosi individu sesuai dengan penegasan Wirjana dan Supardo (2006: 48) bahwa Teori Kepemimpinan Situasional teori Hersey-Blanchard menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan perlu disesuaikan terhadap kematangan emosi para partisipan, Jadi kepemimpinan yang efektif dan efisien akan terwujud kalau berdasarkan fungsi dan tujuan yang telah di buat. Seorang pemimpin mesti berusaha menjadi bagaiandari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinnya. Northouse (2018).

Strategi Kepemimpinan di Era 4.0

Strategi kepemimpinan di era 4.0 cenderung mengutamakan "Seni" pencapaian keluaran terbaik dengan tetap menjaga teknis dan taktis detail dalam proses perumusan dan pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan "Pemimpin Digital" dianggap paling sesuai dengan kebutuhan situasional karena mampu memahami bagaimana teknologi berdampak pada manusia serta memahami model organisasi yang sesuai dengan kebutuhan sifat manusia, Di era 4.0, teknologi telah berkembang dengan sangat pesat dan berdampak signifikan pada berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. Kepemimpinan

strategis yang efektif harus mampu mengintegrasikan teknologi dengan strategi bisnis yang ada. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk tetap berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di sekitar. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya, serta kepemimpinan strategis juga harus mampu memahami sifat manusia dan bagaimana teknologi berinteraksi dengan manusia. Di era digital, manusia tidak hanya berinteraksi dengan teknologi melalui perangkat keras dan lunak, tetapi juga melalui data dan informasi yang dihasilkan. Oleh karena itu, pemimpin haruslah memiliki kemampuan untuk memahami bagaimana data dan informasi dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai.

Gaya kepemimpinan situasional di era 4.0 ditandai oleh kebutuhan untuk memiliki keahlian dan ketangkasan, memahami teknologi dan model organisasi yang sesuai, serta mampu memotivasi dan menginspirasi. Kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan milenial juga menunjukkan efektivitas dalam meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai.

Agilitas dan Keahlian Pemimpin

Salah satu kunci dalam menghadapi era 4.0 adalah keahlian dan ketangkasan dari pemimpin yang sangat menentukan keberhasilan pemimpin. Pemimpin harus pintar-pintar melihat SDM yang ada disekitarnya sesuai dengan ciri-ciri persolaity, terbuka terhadap hal-hal yang baru, berhati-hati dalam melakukan tindakan, dan memiliki disiplin kerja yang tinggi serta dapat dipercaya, Agilitas dalam kepemimpinan sangat penting karena era 4.0 ditandai dengan perubahan yang cepat dan tidak terduga. Pemimpin yang agil dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan ini dan membuat keputusan yang tepat waktu. Hal ini tidak hanya memungkinkan perusahaan untuk tetap kompetitif, tetapi juga meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap pemimpinnya, serta keahlian pemimpin juga sangat penting dalam menghadapi era 4.0. Pemimpin haruslah memiliki kemampuan untuk memahami dan mengembangkan SDM yang ada. Hal ini meliputi kemampuan untuk memahami karakteristik masyarakat pegawai, memotivasi mereka, dan mengembangkan kemampuan mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitasnya.

Dalam konteks ini, keahlian pemimpin juga mencakup kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif. Pemimpin haruslah mampu berkomunikasi dengan jelas dan efektif dengan pegawai, klien, dan pemangku kepentingan lainnya. Hal ini tidak hanya memungkinkan perusahaan untuk tetap terhubung dengan eksternal, tetapi juga meningkatkan kepercayaan dan motivasi pegawai, Agilitas dan keahlian pemimpin sangat penting dalam menghadapi era 4.0. Pemimpin yang tangkas dan memiliki keahlian dapat

membantu perusahaan untuk tetap kompetitif, meningkatkan kinerja dan produktivitas, serta memotivasi pegawai.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu memotivasi dan menginspirasi pegawai cenderung meningkatkan kinerja pegawai. Penggunaan media sosial di lingkungan kerja tidak terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional memiliki beberapa karakteristik yang menjadikannya efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu karakteristik utama adalah kemampuan memotivasi dan menginspirasi. Pemimpin transformasional dapat membuat pegawai merasa bahwa mereka memiliki tujuan dan visi yang jelas, sehingga meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih keras. serta kepemimpinan transformasional juga melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini memungkinkan pegawai untuk merasa bahwa mereka memiliki peran penting dalam organisasi, sehingga meningkatkan kepercayaan dan motivasi mereka. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara signifikan.

Dalam konteks ini, penggunaan media sosial di lingkungan kerja tidak terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena media sosial lebih sering digunakan untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara informal, daripada untuk meningkatkan kinerja secara langsung. Oleh karena itu, pemimpin haruslah fokus pada strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai, Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu memotivasi dan menginspirasi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Oleh karena itu, strategi kepemimpinan transformasional haruslah diterapkan dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai.

Gaya Kepemimpinan Milenial

Kepemimpinan milenial pada era revolusi industri 4.0 memiliki pendekatan yang khas, karena digitalisasi yang merambah dunia kerja tidak memungkinkan bagi pemimpin untuk bertindak secara konvensional. Pemimpin milenial di era revolusi industri menerapkan karakter kepemimpinan yang ideal pada era sekarang, yaitu pemimpin yang handal dalam kemampuan digital, pembangunan hubungan kerja yang harmonis dan ideal, serta pendorong kolaborasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan, serta pemimpin milenial juga harus mampu membangun hubungan kerja yang harmonis dan ideal. Hal ini meliputi kemampuan untuk memahami karakteristik masyarakat pegawai, memotivasi mereka, dan mengembangkan kemampuan mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitasnya, dalam konteks ini, pemimpin milenial juga harus mampu

mendorong kolaborasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan pegawai. Hal ini meliputi kemampuan untuk mengembangkan tim yang efektif, memotivasi mereka, dan mengembangkan kemampuan mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitasnya, Gaya kepemimpinan milenial pada era revolusi industri 4.0 memiliki pendekatan yang khas, yaitu pemimpin yang handal dalam kemampuan digital, pembangunan hubungan kerja yang harmonis dan ideal, serta pendorong kolaborasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan dan strategi kepemimpinan milenial haruslah diterapkan dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan situasional mampu menyesuaikan pendekatan mereka sesuai dengan kebutuhan tim dan situasi yang dihadapi. Hal ini sejalan dengan teori Hersey dan Blanchard yang menekankan pentingnya keberlangsungan dalam kepemimpinan. Pemimpin harus mampu menilai tingkat kesiapan dan kompetensi anggota tim dan kemudian menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka, mulai dari pengajaran hingga penyampaian, tergantung pada situasi yang dihadapi.

Literatur yang dikaji menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital dan otomatisasi di era 4.0 menuntut pemimpin untuk lebih adaptif. Gaya kepemimpinan situasional memungkinkan pemimpin untuk merespons perubahan dengan cepat, yang mendukung teori bahwa pemimpin yang fleksibel lebih efektif dalam lingkungan yang dinamis dan berubah dengan cepat. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pemimpin yang adaptif cenderung lebih berhasil dalam mengelola perubahan dan inovasi dalam organisasi, hasil penulisan juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional meningkatkan kolaborasi dan inovasi dalam tim. Ini mendukung teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang fleksibel dan adaptif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kolaborasi dan inovasi. Pemimpin yang menggunakan pendekatan situasional dapat menyesuaikan gaya mereka untuk mendorong kreativitas dan kerja sama tim, yang sangat penting dalam era 4.0 di mana inovasi berkelanjutan namun, beberapa temuan juga menunjukkan tantangan dalam penerapan gaya kepemimpinan situasional. Misalnya, pemimpin mungkin menghadapi kesulitan dalam diri manusia

Secara keseluruhan ini mendukung teori kebijakan situasional dan menunjukkan bahwa pendekatan ini sangat relevan dalam konteks era 4.0. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang menjadi ciri khas gaya kepemimpinan ini memungkinkan pemimpin untuk merespons tantangan dan peluang dengan lebih efektif. Temuan ini memberikan wawasan yang berharga untuk memahami bagaimana kepemimpinan situasional dapat diterapkan dalam lingkungan kerja yang terus berubah dan berkembang dan pemimpin di era 4.0 harus

mengembangkan keterampilan memasak dan adaptabilitas. Gaya kepemimpinan situasional mengharuskan pemimpin untuk menilai situasi dan kebutuhan tim secara terus-menerus dan menyesuaikan pendekatan mereka. Ini berarti pemimpin harus terbuka terhadap pembelajaran dan pengembangan keterampilan baru yang relevan dengan perubahan teknologi dan dinamika

Pemimpin perlu meningkatkan kemampuan dalam mengenali tingkat kesiapan dan kompetensi anggota tim. Pemahaman yang mendalam tentang kemampuan dan motivasi setiap anggota tim memungkinkan pemimpin untuk memberikan dukungan yang tepat, mulai dari pengarahan intensif hingga pemberdayaan penuh. Di era 4.0, di mana tim sering kali terdiri dari individu dengan latar belakang dan keahlian yang beragam, kemampuan ini menjadi sangat krusial, serta pemimpin harus menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi dan inovasi. Gaya kepemimpinan situasional memungkinkan pemimpin untuk menyesuaikan pendekatan mereka agar sesuai dengan kebutuhan waktu dalam berbagai fase proyek atau tugas. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan kerja sama, pemimpin dapat memaksimalkan potensi waktu untuk menghasilkan ide-ide inovatif dan solusi efektif terhadapnya, dan tidak kalah penting bagi pemimpin untuk mengembangkan keterampilan komunikasi yang efektif. Era 4.0 sering kali melibatkan penggunaan teknologi komunikasi yang canggih dan tim yang bekerja secara jarak jauh atau hibrid. Pemimpin harus mampu menyampaikan visi, tujuan, dan umpan balik dengan jelas dan efektif untuk memastikan semua anggota tim tetap selaras dan termotivasi.

Pada akhirnya, pemimpin harus siap menghadapi dan mengatasi resistensi terhadap perubahan. Penerapan gaya kepemimpinan situasional mungkin membahas tantangan, termasuk perlawanan, dengan mengimplementasikan temuan penelitian ini, manajer dan pemimpin di era 4.0 dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan mereka dan lebih siap menghadapi tantangan serta memanfaatkan peluang yang ditawarkan oleh transformasi digital dan dinamika kerja yang terus berkesinambungan.

SIMPULAN

Secara keseluruhan, penelitian telah mendukung teori kebijakan situasional dan menunjukkan bahwa pendekatan ini sangat relevan dalam konteks era 4.0. Dengan menerapkan temuan penelitian ini, manajer dan pemimpin dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan mereka dan lebih siap menghadapi perubahan dengan cepat serta memanfaatkan peluang yang muncul dalam lingkungan kerja yang terus berkembang

Penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa batasan, seperti batasan dalam literatur yang dikaji dan tantangan dalam penerapan gaya kepemimpinan situasional. Oleh karena

itu, saran untuk penelitian lebih lanjut mencakup eksplorasi lebih mendalam mengenai penerapan gaya kepemimpinan ini dalam berbagai konteks organisasi dan industri, serta strategi pengembangan untuk mengatasi hambatan dalam implementasinya jadi dengan memahami dan menerapkan gaya kepemimpinan situasional, pemimpin di era 4.0 dapat lebih efektif dalam memimpin tim menuju kesuksesan, menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, dan siap menghadapi tantangan yang terus menerus.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Widjajanto (2022) *Kepemimpinan Di Era 4.0*
- Bernardine R.Wijaya & Susilo Supardo, 2006, *Kepemimpinan Dasar-Dasar Dan Pengembangannya*, Cv. Andi Offset, Yogyakarta
- Demina , Zulmuqim , Marhen , Syaiful Marwan (2020) *Leadership Management Of Education And Personality Leaders Of Industrial Revolution 4.0*. Jurnal Al-Fikrah, Vol. Viii, No. 2
- Dr. Bernadetha Nadeak, M.Pd, Pa (2018) *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Pendidikan Di Era 4.0*. Cet.1jakarta: Uki Press
- Farunik, Cg (2019). *Strategi Digital Leadership Menurut Pendekatan Kepemimpinan Situasional*. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* , 17 (1), 146–158.
- Hersey, P., Blanchard, Kh Dan Johnson, De (2001) *Manajemen Perilaku Organisasi: Memimpin Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-8, Prenticehall, Inc., Upper Saddle River.
- Ilmiah, Jurnal & Suhada, Dodo & Ahyani, Hisam & Stai, Dosen & Huda, Miftahul & Banjar, Al & Doktoral, Mahasiswa & Sunan, Uin & Bandung, Gunung. (2021). *Nahdlatul Fikr Analisis Efektivitas Manajemen Sdm Dan Kepemimpinan Dalam Perguruan Tinggi Islam Swasta*.
- Meillanie (2024) *Gaya Kepemimpinan Milenial Di Era Revolusi Industri 4.0*
- Nining Ariyanti, Hunik Sri Runing Sawitri (2023) *Kepemimpinan Transformasional Di Era Revolusi Industri 4.0 Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Sektor Publik*. Volume 6
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory And Practice (8th Ed.)*. Sage Publications.
- Nabilah Maulidah Az-Zahroh, Cindy Safvitri, Surya Andhika Putra, & Mochammad Isa Anshori. (2023). *Kajian Teori Kepemimpinan Situasional Dan Kepuasan Kerja : Studi Literatur Review*. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen* , 1 (3), 131–154
- Reza Aditama, Shelly Andari (2022) *Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pembelajaran Guru Di Era Revolusi Industri 4.0*. Volume 10 Nomor 2.