

NAMA : ANDANI TANEMU

NPM : 2313031078

KELAS : 2023 C

MK : METODOLOGI PENELITIAN PENDIDIKAN EKONOMI

CASE STUDI 2 PERTEMUAN 6

Sebuah perusahaan startup mengalami fluktuasi kinerja karyawan dalam dua tahun terakhir. Seorang mahasiswa manajemen ingin meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, karena ia menduga bahwa perubahan gaya kepemimpinan berdampak langsung pada motivasi dan produktivitas. Namun, ia belum yakin bagaimana merancang penelitian tersebut secara teoritis.

Pertanyaan:

1. Teori apa saja yang bisa digunakan untuk menyusun landasan teori dari permasalahan ini?
2. Buatlah kerangka pikir yang menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.
3. Rumuskan hipotesis yang dapat diuji dari kerangka pikir tersebut.

JAWABAN:

1. Dalam penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, ada beberapa teori yang dapat digunakan sebagai dasar penyusunan landasan teori. Teori gaya kepemimpinan dari Kurt Lewin bisa menjadi pijakan awal. Ia mengelompokkan gaya kepemimpinan ke dalam tiga kategori, yaitu otoriter, demokratis, dan laissez-faire, yang masing-masing memiliki pengaruh berbeda terhadap perilaku dan hasil kerja karyawan. Selain itu, teori kepemimpinan situasional dari Hersey dan Blanchard juga relevan, karena menjelaskan bahwa efektivitas suatu gaya kepemimpinan tergantung pada tingkat kematangan dan kesiapan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Untuk mendukung aspek psikologis yang berkaitan dengan motivasi, teori dua faktor Herzberg dapat digunakan, yang membedakan antara faktor motivator dan faktor higienis dalam memengaruhi kepuasan kerja. Teori ini dapat membantu menjelaskan bagaimana pemimpin yang memberikan penghargaan, kepercayaan, dan pengembangan karier dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik. Selain itu, teori harapan dari Victor Vroom juga bisa menjadi referensi. Teori ini menekankan bahwa kinerja seseorang tergantung pada harapannya terhadap hasil kerja serta sejauh mana individu merasa usahanya akan membawa pada hasil yang diinginkan. Gaya kepemimpinan yang mampu memperkuat kepercayaan diri dan kejelasan tujuan akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

2. Kerangka pikir dalam penelitian ini dibangun dari asumsi bahwa perubahan gaya kepemimpinan di dalam organisasi akan memengaruhi kondisi psikologis karyawan, terutama motivasi dan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka. Dalam perusahaan startup yang mengalami dinamika tinggi, gaya kepemimpinan yang responsif, komunikatif, dan partisipatif cenderung lebih mampu menjaga kestabilan kinerja dibandingkan gaya yang kaku atau terlalu otoriter.
Gaya kepemimpinan berperan sebagai variabel bebas yang memengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Di antara keduanya, motivasi kerja dapat berperan sebagai variabel antara atau mediasi. Dengan kata lain, kepemimpinan yang baik akan meningkatkan motivasi, dan motivasi yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja. Oleh karena itu, hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja bisa bersifat langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan motivasi karyawan.
3. Berdasarkan kerangka pikir di atas, hipotesis yang dapat diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Hipotesis utama menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan startup. Hipotesis nol menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Selain itu, jika motivasi dijadikan variabel mediasi, maka hipotesis tambahan dapat dirumuskan, yaitu motivasi kerja memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hipotesis-hipotesis ini nantinya dapat diuji melalui pendekatan kuantitatif menggunakan instrumen seperti kuesioner, dan dianalisis dengan metode statistik seperti regresi atau analisis jalur.