

Nama : Anggi Fadhillah Putri

NPM : 2313031061

Kelas : 2023 C

Case Study 2

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 tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di perusahaan startup yang mengalami fluktuasi, landasan teori harus mencakup konsep kepemimpinan, motivasi, dan faktor organisasional yang dinamis. Teori utama yang bisa dijadikan dasar, dipilih karena langsung terkait dengan dugaan dampak pada motivasi dan produktivitas yaitu:
 - Transformational Leadership Theory: Teori ini menjelaskan bagaimana pemimpin yang inspiratif (melalui visi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual) dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, sehingga mendorong kinerja di atas ekspektasi. Relevan untuk startup karena fluktuasi kinerja sering disebabkan oleh kurangnya inspirasi di tengah ketidakpastian; tapi kritisnya, jika

pemimpin terlalu idealis tanpa dukungan struktural, bisa menimbulkan kelelahan karyawan.

- Self Determination Theory (SDT) : Sebagai teori pendukung motivasi, ini menjelaskan bagaimana kepemimpinan yang memenuhi kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterkaitan dapat meningkatkan motivasi intrinsik, yang kemudian berdampak pada kinerja. Relevan untuk menghubungkan kepemimpinan dengan produktivitas di startup, tapi dikritik karena mengabaikan faktor eksternal seperti tekanan finansial yang umum di perusahaan baru.

Teori-teori ini bisa diintegrasikan untuk membangun landasan yang kuat, dengan fokus pada konteks startup misalnya, gabungkan transformational dengan SDT untuk menyoroti peran motivasi sebagai jembatan. Pastikan landasan teori didukung literatur terkini tentang kepemimpinan di era digital atau pasca-pandemi untuk relevansi.

2. Secara sistematis mulai dari variabel independen (penyebab utama), variabel intervening (penghubung), hingga variabel dependen (akibat), dengan mempertimbangkan konteks startup seperti tim kecil, inovasi cepat, dan perubahan gaya kepemimpinan yang diduga menjadi pemicu.
 - Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan, diukur melalui dimensi berdasarkan Situational dan Transformational Theory, yaitu: Dimensi transformational (visi dan inspirasi), Dimensi transactional (reward dan pengawasan) dan Adaptasi situasional (penyesuaian dengan kematangan karyawan).
 - Variabel Intervening (faktor mediasi, berdasarkan SDT): Motivasi Karyawan, yang mencakup motivasi intrinsik (rasa otonomi dan kompetensi) dan ekstrinsik (imbalan). Di startup, perubahan gaya kepemimpinan bisa memengaruhi motivasi ini, misalnya jika bergeser ke gaya otoriter, karyawan merasa kurang otonom, menyebabkan fluktuasi produktivitas.

- Variabel Dependen: Kinerja Karyawan, diukur melalui indikator seperti produktivitas (output kerja, target pencapaian), kualitas kerja (inovasi dan efisiensi), dan retensi (tingkat turnover). Fluktuasi dua tahun terakhir bisa dijelaskan sebagai akibat ketidakstabilan motivasi.

Hubungan Antar Variabel:

- Gaya Kepemimpinan: Langsung memengaruhi motivasi (misalnya, transformational meningkatkan intrinsik via SDT, sementara transactional mendukung ekstrinsik via reward).
- Motivasi: Memediasi hubungan ke kinerja; motivasi tinggi mendorong produktivitas, tapi rendah menyebabkan fluktuasi (seperti penurunan di startup akibat kurangnya adaptasi situasional).
- Secara keseluruhan: Ada hubungan kausal positif jika gaya kepemimpinan adaptif, tapi negatif jika tidak sesuai konteks startup (misalnya, terlalu transactional di tim kreatif), yang menjelaskan dugaan dampak langsung pada motivasi dan produktivitas. Kerangka ini kritis karena mengakui variabel moderator seperti ukuran tim atau tekanan bisnis di startup.

3. Berdasarkan kerangka pikir di atas, hipotesis dirumuskan secara spesifik, terukur, dan dapat diuji dengan metode kuantitatif (misalnya regresi, SEM, atau uji korelasi) menggunakan data dari karyawan startup.

- H1: Ada pengaruh positif yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformational terhadap motivasi intrinsik karyawan di perusahaan startup.
- H2: Motivasi karyawan memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan situasional dan kinerja karyawan (seperti produktivitas).
- H3: Perubahan gaya kepemimpinan transactional memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan jika tidak didukung oleh reward yang konsisten, terutama pada karyawan dengan kematangan rendah.

