

Nama : Wina Nadia Maratama
NPM : 2313031070
Kelas : C
Mata Kuliah : Metodologi Penelitian Pendidikan Ekonomi

CASE STUDI 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.

Jawabannya

1. Dalam kajian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, terdapat beberapa teori yang dapat dijadikan landasan teoritis. Pertama, Teori Kepemimpinan Transformasional (Bass, 1985) menjelaskan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan motivasi, serta memperhatikan kebutuhan individu bawahannya dapat meningkatkan semangat dan hasil kerja karyawan. Kedua, Teori Kepemimpinan Transaksional menekankan hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan melalui sistem imbalan serta hukuman yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Ketiga, Teori Harapan (Expectancy Theory Vroom, 1964) menyatakan bahwa seseorang akan lebih bersemangat bekerja apabila ia yakin bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik dan mendapatkan penghargaan yang sepadan. Keempat, Teori Dua Faktor Herzberg (Two-Factor Theory) mengemukakan bahwa kepuasan serta motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor pendorong seperti pencapaian, tanggung jawab, dan pengakuan, yang semuanya dapat ditumbuhkan melalui kepemimpinan yang efektif. Keempat teori ini saling melengkapi dalam menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan mampu memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.
2. Berdasarkan teori-teori yang diatas, dapat disusun kerangka pemikiran bahwa gaya kepemimpinan memiliki peranan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Pada perusahaan startup yang mengalami ketidakstabilan kinerja, perubahan gaya kepemimpinan dapat berdampak langsung pada motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Pemimpin dengan gaya transformasional mampu menumbuhkan rasa percaya diri, memberikan arahan yang jelas, serta mendorong karyawan untuk berinovasi sehingga kinerja meningkat. Sebaliknya, pemimpin yang bersifat terlalu otoriter atau pasif (laissez-faire) cenderung menurunkan semangat dan efektivitas kerja. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi kerja, dan motivasi kerja pada akhirnya memengaruhi kinerja karyawan. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan

yang diterapkan dalam organisasi, semakin tinggi pula motivasi dan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

3. hipotesis yang dapat diajukan adalah bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi serta kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Selain itu, hipotesis turunan yang dapat dikembangkan meliputi: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hipotesis ini dapat dibuktikan secara empiris melalui penyebaran kuesioner dan analisis data untuk mengukur seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan motivasi serta kinerja di lingkungan perusahaan startup tersebut.