

Nama : Dela Zulia Pratiwi

Npm : 2313031079

Mata Kuliah : Metodologi Penelitian Pendidikan Ekonomi

Dosen Pengampu : 1. Prof. Dr. Undang Rosidin.

2. Dr. Pujiati, S.Pd., M.Pd.

3. Rahmawati, S.Pd., M.Pd.

CASE STUDY

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?

Jawaban:

a) Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan digunakan untuk memahami bagaimana gaya pemimpin dapat memengaruhi bawahannya. Beberapa teori yang relevan:

- **Teori Transformasional dan Transaksional (Bass, 1985)**
Pemimpin transformasional menginspirasi dan memberi visi yang jelas, serta memperhatikan kebutuhan individu karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Pemimpin transaksional berfokus pada imbalan dan hukuman sesuai hasil kerja, sehingga berdampak langsung pada produktivitas.
- **Teori Situasional (Hersey & Blanchard)**
Menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada kondisi bawahan. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan tingkat kesiapan dan kematangan tim akan mendorong kinerja yang lebih baik.

b) Teori Motivasi

Teori motivasi membantu menjelaskan bagaimana pemimpin dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

- **Teori Hierarki Kebutuhan Maslow**

Manusia memiliki kebutuhan bertingkat mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Pemimpin yang memahami dan berusaha memenuhi kebutuhan ini dapat meningkatkan motivasi karyawan.

- **Teori Dua Faktor Herzberg**

Faktor motivator (misalnya pencapaian, pengakuan, tanggung jawab) dan faktor hygiene (misalnya gaji, kondisi kerja) memengaruhi kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan faktor motivator sekaligus menjaga faktor hygiene agar tidak menimbulkan ketidakpuasan.

c) Teori Kinerja

Teori kinerja digunakan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi hasil kerja individu.

- **Model Kinerja Gibson**

Menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor individu (kemampuan, motivasi), faktor organisasi (struktur, kepemimpinan), dan faktor psikologis (sikap, persepsi). Kepemimpinan masuk sebagai faktor organisasi yang signifikan terhadap kinerja.

- **Teori Expectancy (Vroom)**

Menjelaskan bahwa seseorang termotivasi untuk bekerja keras jika ia yakin usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik dan memperoleh imbalan yang sesuai. Gaya kepemimpinan yang jelas dan mendukung dapat memperkuat keyakinan ini.

d) Teori Perilaku Organisasi

Teori ini melihat hubungan antara perilaku individu, kelompok, dan struktur organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku kerja, budaya organisasi, serta kinerja karyawan secara keseluruhan.

2. Buatlah kerangka pikir yang menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Jawaban:

Kinerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan startup yang dinamis. Dalam dua tahun terakhir, terjadi fluktuasi kinerja yang diduga dipengaruhi oleh perubahan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi dan mengarahkan karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja, seperti melalui pemberian arahan, penghargaan, dan dukungan, sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Teori motivasi menjelaskan bahwa motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat menjadi penghubung antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan mencakup hasil kerja dari segi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Kinerja ini dipengaruhi oleh faktor internal (motivasi) dan eksternal (gaya kepemimpinan). Dengan demikian, gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, dan juga tidak langsung melalui motivasi kerja.

Skema Kerangka Berpikir

Gaya Kepemimpinan → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan



(pengaruh langsung)

Kerangka berpikir ini menunjukkan hubungan logis antar variabel yang akan diuji dalam penelitian: pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel perantara.

3. Rumuskan hipotesis yang dapat diuji dari kerangka pikir tersebut.

Jawaban:

Hipotesis adalah dugaan sementara yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian. Berdasarkan kerangka pikir bahwa perubahan gaya kepemimpinan dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan, maka hipotesis yang dapat dirumuskan antara lain:

- Hipotesis Utama (H1):

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

➤ Hipotesis tambahan:

- H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
- H3: Motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4: Motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dengan hipotesis ini, peneliti dapat menguji apakah benar perubahan gaya kepemimpinan dalam perusahaan memengaruhi motivasi dan pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Sederhananya:

Gaya Kepemimpinan → Motivasi → Kinerja Karyawan.