

Nama : Clara Kelviana Kerin

NPM : 2313031064

Kelas : 23C

Mata Kuliah : Metopen

Tugas Studi Kasus 2 Pert. 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. Teori yang Relevan untuk Landasan Teori
Beberapa teori dapat digunakan untuk menyusun landasan teori dalam penelitian ini, antara lain:
 - Teori Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional: Teori ini menjelaskan bagaimana pemimpin memotivasi karyawan melalui inspirasi dan pertukaran (transaksi). Kepemimpinan transformasional berfokus pada pemberian inspirasi dan motivasi intrinsik, sementara kepemimpinan transaksional menggunakan penghargaan dan hukuman untuk memacu kinerja.
 - Teori Motivasi: Teori motivasi, seperti teori hierarki kebutuhan Maslow atau teori dua faktor Herzberg, dapat membantu menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi karyawan. Motivasi yang tinggi akan berdampak positif pada kinerja karyawan.
 - Teori Budaya Organisasi: Budaya organisasi memengaruhi bagaimana karyawan berperilaku dan berinteraksi. Gaya kepemimpinan dapat membentuk atau dipengaruhi oleh budaya organisasi, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja karyawan.

- Teori *Goal-Setting*: Teori ini menekankan pentingnya penetapan tujuan yang jelas dan menantang untuk meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang mendukung penetapan tujuan yang efektif dapat meningkatkan kinerja.

2. Kerangka Pikir

Berikut adalah kerangka pikir yang menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan:

- a) Variabel Independen:
 - Gaya Kepemimpinan: Transformasional, Transaksional, Otoriter, Demokratis, Laissez-faire.
- b) Variabel Intervening:
 - Motivasi Karyawan: Intrinsik dan ekstrinsik.
 - Kepuasan Kerja: Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka.
- c) Variabel Dependen:
 - Kinerja Karyawan: Produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, dan inovasi.

Penjelasan Kerangka Pikir: Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Motivasi dan kepuasan kerja ini kemudian berdampak pada kinerja karyawan. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan, tetapi melalui mediasi motivasi dan kepuasan kerja.

3. Hipotesis yang Dapat Diuji

Berikut adalah beberapa hipotesis yang dapat diuji berdasarkan kerangka pikir di atas:

- a) H1: Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.
- b) H2: Gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.
- c) H3: Motivasi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d) H4: Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.
- e) H5: Gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.
- f) H6: Gaya kepemimpinan tertentu berhubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan.

g) H7: Kepuasan kerja karyawan berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

Dengan landasan teori yang kuat, kerangka pikir yang jelas, dan hipotesis yang terukur, mahasiswa manajemen dapat merancang penelitian yang komprehensif dan relevan untuk memahami pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di perusahaan startup tersebut.