

Nama : Arnesta Az Zahra
NPM : 2313031066
Kelas : C
Mata Kuliah : Metodologi Peneleitian Pendidikan Ekonomi

STUDI KASUS

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:

Beberapa teori utama dapat digunakan untuk membuat landasan teori tentang bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan.

- teori kepemimpinan transformasional dan transaksional (*Bass*) berbeda: transformasional (inspiratif, memotivasi, memberi visi) sering dikaitkan dengan kinerja yang lebih baik dan motivasi yang lebih tinggi. Sebaliknya, teori transaksional berfokus pada hadiah dan hukuman.
- teori kepemimpinan situasional (Hersey & Blanchard) menyatakan bahwa gaya pemimpin yang efektif hanya berfungsi ketika disesuaikan dengan kemampuan dan kesiapan bawahan.
- pertukaran pemimpin-anggota (LMX) mengutamakan hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja dan komitmen.
- Teori Jalur-Tujuan, menjelaskan bagaimana seorang pemimpin membantu bawahannya mencapai tujuan mereka. Selain itu, tambahkan teori motivasi seperti *Expectancy Theory* (VIE, Vroom), yang sangat relevan untuk menjelaskan

hubungan kepemimpinan ke kinerja. Teori ini mengatakan bahwa apabila karyawan percaya bahwa usaha → hasil → reward, mereka akan lebih termotivasi, yang menghasilkan peningkatan kinerja. Singkatnya, untuk menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan, ada landasan solid yang diberikan oleh kombinasi teori kepemimpinan dan teori motivasi.

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

Jawaban:

Menurut kerangka pikir yang logis, gaya kepemimpinan (X) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) melalui mekanisme antara moderator dan kondisi tertentu daripada secara langsung. Secara garis besar, gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kualitas hubungan pemimpin-bawahan (LMX). Gaya kepemimpinan kemudian memengaruhi komitmen dan upaya karyawan, yang pada gilirannya menyebabkan kinerja karyawan. Selain itu, kejelasan tugas, dukungan teknologi, budaya organisasi, dan karakteristik karyawan (kompetensi, pengalaman) dapat mengurangi dampak tersebut.

Misalnya, gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan motivasi dan LMX karyawan, menyebabkan mereka menunjukkan lebih banyak inisiatif dan produktivitas. Namun, dampak positif ini dapat dikurangi jika budaya birokratis dalam organisasi atau fasilitas kerja yang buruk terjadi. Jadi, dalam kerangka pikirmu, jalur kausal terbentuk sebagai berikut: X (gaya kepemimpinan) → mediator (motivasi, kepuasan, LMX) → Y (kinerja). Dengan moderator (budaya organisasi, dukungan sumber daya, sifat pribadi) yang memengaruhi kekuatan hubungan.

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

Berdasarkan kerangka pikir di atas, buat hipotesis yang jelas dan dapat diukur. Berikut adalah beberapa contoh hipotesis yang dapat kamu uji:

- H1: Gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan transformasional.

- H3: Kinerja karyawan ditingkatkan oleh gaya kepemimpinan transaksional, tetapi lebih sedikit daripada gaya transformasional.
- H4 (mediasi): Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan meningkatkan motivasi karyawan, dan motivasi tersebut meningkatkan kinerja.
- H5 (moderasi): Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan berkorelasi dengan baik dalam budaya organisasi, yang menghasilkan budaya yang mendukung.