

Nama : Icha Fera Nika

NPM : 2313031065

Kelas : 2023 C

Mata Kuliah : Metodologi Penelitian Pendidikan Ekonomi

### **CASE STUDY 2 Pertemuan 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 bisa digunakan untuk menyusun landasan teori dari permasalahan tersebut yaitu, Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan membutuhkan dasar teori yang menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin dapat memengaruhi motivasi, sikap, dan hasil kerja karyawan. Berikut teori-teori utama yang dapat digunakan untuk membangun landasan teorinya:
  - a. Teori Kepemimpinan Transformasional & Transaksional (*Bass*)  
Transformasional, pemimpin yang menginspirasi, memberi visi, memotivasi pengembangan; biasanya meningkatkan motivasi intrinsik dan komitmen. Transaksional, pemimpin yang mengandalkan reward/punishment dan tujuan jangka pendek; sering efektif untuk tugas rutin dan target kuantitatif. Relevan untuk membandingkan gaya pemimpin startup yang berubah-ubah.
  - b. Teori Situasional / Kontingensi (Hersey & Blanchard; Fiedler)  
Menyatakan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan bergantung pada situasi (kesiapan karyawan, jenis tugas, kondisi organisasi). Di startup, kondisi berubah cepat, teori ini

membantu jelaskan mengapa satu gaya berhasil di periode tertentu tapi tidak di periode lain.

c. Leader-Member Exchange (LMX)

Menekankan kualitas hubungan antara atasan dan bawahan (trust, support, komunikasi). Hubungan LMX tinggi biasanya meningkatkan kinerja individu melalui dukungan dan informasi yang lebih baik.

d. Path-Goal Theory

Pemimpin harus mengurangi hambatan dan menyediakan dukungan/arah agar karyawan mencapai tujuan. Menjelaskan mekanisme (pemimpin memodifikasi lingkungan kerja sehingga karyawan lebih produktif).

e. Teori Motivasi (*Vroom Expectancy; Herzberg; Self-Determination*)

Vroom: kinerja dipengaruhi oleh ekspektasi bahwa usaha, hasil, reward. Herzberg: faktor motivator dan hygiene memengaruhi kepuasan kerja. SDT: kebutuhan *autonomy, competence, relatedness* memengaruhi motivasi intrinsik. Teori-teori ini berguna sebagai mediator antara gaya kepemimpinan dan kinerja.

f. Job Characteristics Model (Hackman & Oldham)

Menjelaskan bagaimana sifat pekerjaan (*variety, autonomy, feedback*) memengaruhi motivasi dan performa. Pemimpin dapat mengubah desain pekerjaan sehingga kinerja meningkat.

g. Social Exchange Theory (SET)

Kalau karyawan merasa diperlakukan adil dan didukung (oleh pemimpin), mereka akan membalas dengan komitmen dan kinerja lebih baik. Berguna untuk menjelaskan efek hubungan sosial di tempat kerja.

h. Teori Pengukuran Kinerja (*performance management*)

Untuk mendefinisikan kinerja: produktivitas, kualitas kerja, pencapaian target, inisiatif, kehadiran, dan retensi. Teori ini membantu operasionalisasi variabel terikat.

2. Kerangka pikir yang menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan yaitu, Penelitian ini berfokus pada dua variabel utama, yaitu gaya kepemimpinan (variabel independen/X) dan kinerja karyawan (variabel dependen/Y). Hubungan keduanya dijelaskan melalui teori-teori kepemimpinan, motivasi, dan pertukaran sosial yang menyatakan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh langsung terhadap semangat, perilaku, dan hasil kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan (X) mencerminkan cara pemimpin mengarahkan, memotivasi, serta berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan yang efektif—seperti gaya transformasional dan partisipatif—mampu menumbuhkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan (berdasarkan teori motivasi dan teori pertukaran sosial). Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kaku atau otoriter dapat menurunkan semangat dan produktivitas kerja.

Sementara itu, kinerja karyawan (Y) mencerminkan sejauh mana karyawan mampu mencapai target kerja, menunjukkan produktivitas, serta memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Kinerja ini dapat meningkat apabila pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan arahan yang jelas, dan memperhatikan kebutuhan bawahannya.

Dengan demikian, kerangka pikir penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan (X), memengaruhi motivasi dan perilaku kerja karyawan, yang pada akhirnya menentukan kinerja karyawan (Y). Artinya, perubahan atau perbedaan gaya kepemimpinan di perusahaan startup dapat menjadi faktor utama yang menjelaskan fluktuasi kinerja karyawan yang terjadi selama dua tahun terakhir.

3. Rumuskan hipotesis yang dapat diuji dari kerangka pikir tersebut

**Hipotesis utama ( $H_1$ ):**

“Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan startup.”

Untuk memperjelas arah hubungan tersebut, hipotesis dapat dijabarkan menjadi dua bentuk:

**Hipotesis alternatif ( $H_a$ ):**

“Gaya kepemimpinan yang efektif dan partisipatif berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.”

**Hipotesis nol ( $H_0$ ):**

“Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.”