

Nama : Desmala Az Zahra
NPM : 2313031002

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-teori Relevan untuk Landasan Teori

Beberapa teori utama yang dapat digunakan untuk membangun landasan teori dalam penelitian ini adalah:

- Teori Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional (Bass & Avolio)
Menjelaskan perbedaan antara gaya kepemimpinan transformasional (memberi inspirasi, visi, motivasi) dan transaksional (berfokus pada penghargaan dan hukuman).
- Teori Kepemimpinan Situasional (Hersey & Blanchard)
Menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada situasi dan tingkat kesiapan/kematangan karyawan.
- Teori Kepemimpinan Otentik
Menyoroti pentingnya keaslian, integritas, dan keterbukaan pemimpin dalam membangun kepercayaan dan motivasi.
- Teori Harapan (Expectancy Theory, Victor Vroom)
Mengaitkan harapan karyawan terhadap hasil kerja dengan motivasi dan produktivitas. Gaya kepemimpinan yang mendukung dapat meningkatkan harapan dan motivasi karyawan untuk berkinerja tinggi.
- Teori Dua Faktor (Herzberg's Motivation-Hygiene Theory)
Kepemimpinan dapat memengaruhi faktor motivator (pencapaian, pengakuan) dan hygiene (kondisi kerja, kebijakan perusahaan) yang berpengaruh terhadap kinerja.

2. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir penelitian hendaknya memperjelas alur hubungan antara variabel-variabel penelitian:

- Permasalahan Utama: Fluktuasi kinerja karyawan startup diduga terkait dengan perubahan gaya kepemimpinan.
- Variabel Bebas (X): Gaya kepemimpinan (transformasional, transaksional, situasional, otentik).
- Variabel Antara: Motivasi karyawan, kepuasan kerja (dapat menjadi variabel mediator).
- Variabel Terikat (Y): Kinerja karyawan (produktivitas, target kerja, kualitas output).

Alur Kerangka Pikir:

Gaya kepemimpinan → Motivasi dan kepuasan kerja → Kinerja karyawan
Pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan tertentu cenderung memengaruhi motivasi, keterlibatan, serta kepuasan kerja karyawan. Tingkat motivasi dan kepuasan berikutnya menentukan seberapa optimal kinerja yang dicapai dalam organisasi.

3. Rumusan Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat dirumuskan secara umum atau spesifik, sesuai tujuan penelitian:

- Hipotesis Utama:
"Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada perusahaan startup."
- Hipotesis Alternatif:
"Karyawan dengan pemimpin bergaya transformasional memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pemimpin yang menerapkan gaya transaksional pada perusahaan startup."
- Hipotesis Mediasi (bila digunakan variabel antara):
"Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh tingkat motivasi kerja."

Setiap hipotesis tersebut dapat diuji dengan metodologi kuantitatif menggunakan kuesioner dan data kinerja internal perusahaan untuk mendapatkan hasil empiris yang dapat diolah secara statistik.