

Nama : Mar'atus Shalihah

NPM : 2313031025

Kelas : 2023 A

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?
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 utama dalam manajemen dan perilaku organisasi sangat relevan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

A. Teori Kepemimpinan (Independent Variable)

✓ Teori Kepemimpinan Transformasional (Bernard M. Bass)

Teori ini sangat kuat karena berfokus pada bagaimana pemimpin menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi tujuan organisasi. Pemimpin transformasional menantang karyawan, memberikan pertimbangan individual, dan menjadi contoh (role model). Teori ini relevan karena perubahan gaya kepemimpinan di startup sering melibatkan pergeseran ke arah yang lebih inspiratif atau, sebaliknya, lebih transaksional. Gaya transformasional secara empiris sering dikaitkan dengan peningkatan motivasi dan kinerja.

✓ Teori Kepemimpinan Transaksional (Bernard M. Bass)

Gaya ini berfokus pada pertukaran (transaksi) antara pemimpin dan pengikut, di mana imbalan diberikan untuk kinerja yang baik dan hukuman untuk kinerja yang buruk (manajemen berdasarkan pengecualian). Teori relevan karena gaya ini sering menjadi *baseline* di banyak perusahaan dan dapat digunakan sebagai pembandingan untuk melihat apakah gaya yang lebih transformasional atau suportif memiliki dampak yang lebih besar pada fluktuasi kinerja.

✓ Teori Kepemimpinan Situasional Hersey-Blanchard (Paul Hersey dan Ken Blanchard)

Teori ini menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan bergantung pada kesesuaian gaya pemimpin dengan tingkat kesiapan atau kematangan (*readiness/maturity*) karyawan yang dipimpin. Kesiapan dilihat dari dua aspek: Kemampuan (pengetahuan dan keterampilan) dan Komitmen (motivasi dan kepercayaan diri). Teori ini juga relevan karena fluktuasi kinerja bisa jadi karena pemimpin menggunakan gaya yang salah untuk tingkat perkembangan tim startup yang berubah (misalnya, terlalu direktif untuk tim yang sudah matang atau terlalu delegatif untuk tim baru).

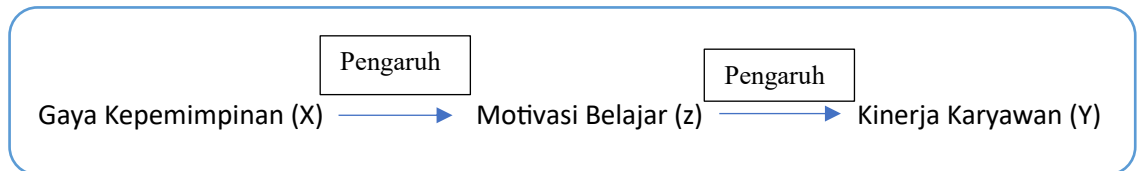
B. Teori Kinerja Karyawan (Dependent Variable)

✓ Teori Kinerja Kerja (*Job Performance Theory*) Dennis W. Organ

Kinerja biasanya didefinisikan sebagai hasil atau output pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi. Model kinerja sering membaginya menjadi Kinerja Tugas (melakukan tugas inti) dan Kinerja Kontekstual (perilaku sukarela seperti membantu rekan kerja, yang juga dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior/OCB*). Teori ini relevan karena gaya kepemimpinan yang berbeda mungkin memengaruhi komponen kinerja yang berbeda. Misalnya, kepemimpinan transaksional mungkin meningkatkan Kinerja Tugas, sementara kepemimpinan transformasional mungkin meningkatkan Kinerja Kontekstual.

2. . Kerangka Pikir (Conceptual Framework)

Kerangka pikir ini menunjukkan alur logis hubungan antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan), serta mengintegrasikan Motivasi Karyawan sebagai variabel perantara (*intervening*) sesuai dugaan mahasiswa.



Penjelasan Kerangka Pikir:

- a) Gaya Kepemimpinan (Variabel Independen) (X): Merupakan gaya yang diterapkan oleh manajemen *startup*, yang mencakup dimensi Transformasional (inspirasi dan role model), Transaksional (imbalan dan hukuman), dan Kesesuaian Situasional (fleksibilitas pemimpin). Gaya-gaya ini diasumsikan menjadi pemicu fluktuasi kinerja.
- b) Motivasi Karyawan (Variabel Intervening) (Z): Tingkat dorongan psikologis (berdasarkan teori Vroom dan Herzberg) yang dihasilkan oleh gaya kepemimpinan. Peningkatan motivasi akan memediasi atau menjelaskan mengapa perubahan gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja.
- c) Kinerja Karyawan (Variabel Dependen) (Y): Hasil akhir yang diukur (Kinerja Tugas dan Kinerja Kontekstual/OCB). Peningkatan motivasi yang dipicu oleh kepemimpinan yang efektif akan menghasilkan peningkatan kinerja.
- d) Arah Hubungan (Panah): Menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Motivasi Karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi Kinerja Karyawan.

3. Rumusan Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang dapat diuji (*testable statement*) mengenai hubungan antara variabel-variabel dalam kerangka pikir. Berdasarkan kerangka di atas, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

A. Hipotesis Mayor (Hubungan Langsung)

- H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan startup.

B. Hipotesis Spesifik (Hubungan Langsung antar Variabel)

- H_{2a} : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H_{2b} : Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H_{2c} : Kesesuaian Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

C. Hipotesis Mediasi (Hubungan Tidak Langsung/*Variabel Intervening*)

- H_{3a} : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan.
- H_{3b} : Motivasi Karyawan secara positif dan signifikan memediasi (menjelaskan) pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis ini memungkinkan peneliti untuk menguji tidak hanya hubungan langsung antar variabel tetapi juga peran kausal Motivasi Karyawan sebagai mekanisme yang mendasari pengaruh gaya kepemimpinan.