

CASE STUDI 2 PERTEMUAN 6

METODOLOGI PENELITIAN

Nama : Catur Febriyan

NPM : 2313031018

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. Landasan Teori

a. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan telah berkembang dalam berbagai pendekatan. Salah satu teori awal adalah *Trait Theory* yang menekankan bahwa kepemimpinan efektif muncul karena adanya sifat atau karakteristik tertentu dalam diri pemimpin, seperti kepercayaan diri, kecerdasan, dan integritas. Seiring waktu, pandangan ini berkembang menjadi *Behavioral Theory* yang melihat kepemimpinan dari perilaku yang ditunjukkan pemimpin, seperti perhatian terhadap bawahan dan kemampuan memberikan arahan kerja yang jelas. Pendekatan ini kemudian dilengkapi dengan *Contingency Theory* yang menyatakan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan sangat bergantung pada situasi dan karakteristik bawahan.

b. Teori Motivasi (sebagai mekanisme penghubung)

Teori *Self-Determination* juga relevan karena menjelaskan bahwa individu akan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi ketika kebutuhan akan otonomi,

kompetensi, dan keterhubungan terpenuhi. Pemimpin yang mampu memberikan ruang bagi karyawan untuk berkreasi, mengembangkan kemampuan, dan menjalin hubungan kerja yang positif akan lebih mungkin menghasilkan kinerja yang optimal.

2. Kerangka Pikir

Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam menentukan arah dan keberhasilan organisasi. Dalam perusahaan startup yang dinamis, perubahan gaya kepemimpinan dapat memengaruhi motivasi, semangat kerja, serta kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan akan menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif.

Gaya kepemimpinan transformasional mendorong karyawan untuk bekerja lebih kreatif, termotivasi, dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi, sedangkan gaya transaksional menekankan pada pencapaian target melalui sistem imbalan dan hukuman. Kedua gaya tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja, tergantung pada situasi dan karakter organisasi.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang tepat diyakini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

3. Hipotesis

H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.