

Nama : Virginia Shaulan Zailani

NPM : 2413031069

Kelas : B

ANALISIS STUDI KASUS

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Startup

1. Teori yang Dapat Digunakan sebagai Landasan Teori

Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat menggunakan beberapa teori yang relevan, yaitu:

a. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan digunakan untuk menjelaskan bagaimana seorang pemimpin memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah teori gaya kepemimpinan yang membagi gaya kepemimpinan, antara lain menjadi gaya otoriter, demokratis, dan laissez-faire. Teori ini dapat membantu peneliti mengidentifikasi bagaimana karakter kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan startup.

b. Teori Kepemimpinan Transformasional

Teori kepemimpinan transformasional menjelaskan bahwa pemimpin dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan melalui pemberian inspirasi, perhatian terhadap kebutuhan individu, serta dorongan untuk mencapai tujuan organisasi. Teori ini relevan karena lingkungan startup biasanya membutuhkan kemampuan beradaptasi, inovasi, dan kerja sama yang tinggi.

c. Teori Motivasi

Teori motivasi digunakan untuk menjelaskan bagaimana dorongan internal maupun eksternal dapat memengaruhi perilaku dan semangat kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat memengaruhi motivasi karyawan, yang selanjutnya dapat berkaitan dengan produktivitas dan kinerja mereka.

d. Teori Kinerja Karyawan

Teori kinerja menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek, seperti kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama.

Berdasarkan teori tersebut, gaya kepemimpinan dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi bagaimana karyawan menjalankan tugas, merespons arahan pemimpin, serta mencapai target pekerjaan.

2. Kerangka Pikir

Penelitian ini terdiri dari dua variabel utama, yaitu gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Gaya kepemimpinan menggambarkan bagaimana pemimpin memberikan arahan, mengambil keputusan, berkomunikasi, memberikan motivasi, serta melibatkan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan motivasi karyawan.

Peningkatan motivasi dan keterlibatan karyawan selanjutnya dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik, sehingga dapat berdampak pada kinerja mereka. Oleh karena itu, penelitian ini mengasumsikan bahwa

perubahan dalam gaya kepemimpinan dapat berkaitan dengan perubahan kinerja karyawan.

Kerangka pikir penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan (X)

Arahan, komunikasi, pengambilan keputusan, dan motivasi, Motivasi dan keterlibatan karyawan, Pelaksanaan tugas yang lebih efektif

Kinerja Karyawan (Y)

Secara sederhana:

X (Gaya Kepemimpinan) → Y (Kinerja Karyawan)

Kerangka tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir tersebut, hipotesis yang dapat diuji secara ilmiah adalah:

H₀ (Hipotesis Nol): Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan startup.

H₁ (Hipotesis Alternatif): Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan startup.

Hipotesis tersebut dapat diuji menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengukur gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan melalui instrumen penelitian, kemudian menganalisis hubungan atau pengaruh kedua variabel menggunakan teknik statistik yang sesuai.

Kesimpulan

Gaya kepemimpinan dapat dikaji menggunakan teori kepemimpinan, teori kepemimpinan transformasional, dan teori motivasi, sedangkan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui teori kinerja. Berdasarkan teori tersebut, gaya kepemimpinan ditempatkan sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Kerangka pikir menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan diduga memengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.