

Dampak Perilaku Kepemimpinan Paradoks dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Efikasi Kolektif Kreatif pada Karyawan Kerja dari Rumah dan Bauran = The effect of Paradoxical Leadership Behavior and Perceived Organizational Support on Creative Collective Efficacy on WFH and Hybrid Employee

Gani Dharma, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920539376&lokasi=lokal>

Abstrak

Penerapan Kerja dari Rumah (KDR) atau Kerja Bauran (KDR dan Kerja dari Kantor) selama pandemi COVID-19 diketahui akan tetap bertahan hingga usainya pandemi. Walaupun demikian, pemberlakuan KDR atau Kerja Bauran diketahui memiliki dampak yang mampu menghambat keberfungsian tim di perusahaan, khususnya saat kelompok virtual menghasilkan ide kreatif. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya untuk meningkatkan Efikasi Kolektif Kreatif (EKK). EKK merupakan tingkat kepercayaan individu terhadap kemampuan kelompok dalam menghasilkan ide, konsep, ataupun prosedur kreatif. Beberapa anteseden diketahui mampu meningkatkan EKK, diantaranya Perilaku Kepemimpinan Paradoks (PKP), yaitu sebuah gaya kepemimpinan yang mampu memadukan dua perilaku yang saling bertolak belakang menjadi sebuah perilaku baru, dalam hal ini memadukan peran kepemimpinan agentik dan komunal dalam satu kesatuan perilaku. Adapun peran agentik adalah sosok pemimpin yang menampilkan perilaku tegas terhadap bawahan, berorientasi pada tujuan, dan penyelesaian tugas. Sedangkan peran komunal adalah menampilkan kepedulian terhadap kesejahteraan bawahan, berorientasi pada hubungan interpersonal, dan memberdayakan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, anteseden lainnya adalah Persepsi Dukungan Organisasi (PDO), yaitu persepsi karyawan terhadap upaya organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan dan memberikan dukungan ketika bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah melihat pengaruh antara PKP dan PDO terhadap EKK, melalui penggunaan prosedur experimental vignette method (EVM) yang diketahui belum banyak penelitian yang menggunakan prosedur ini terhadap ketiga variabel tersebut. Penelitian ini memiliki desain faktorial 2 (PKP: tinggi dan rendah) x 2 (PDO: tinggi dan rendah) between subject yang dilakukan terhadap 262 karyawan yang bekerja secara KDR atau Kerja Bauran. Menggunakan Faktorial ANOVA, ditemukan terdapat efek signifikan dari PKP ($F(1, 258) = 256.313, p < 0.05, p_2 = 0.498$) dan PDO ($F(1, 258) = 256.566, p < 0.05, p_2 = 0.499$) terhadap EKK pada karyawan yang bekerja secara KDR dan Kerja Bauran, serta ditemukan interaksi diantara kedua variabel bebas terhadap EKK ($F(1, 258) = 6.799, p < 0.05, p_2 = 0.062$). Implikasi dari penelitian ini menunjukkan diperlukan penerapan PKP oleh atasan dan PDO sebagai bentuk dukungan organisasi pasca pandemi untuk meningkatkan EKK pada kelompok saat menciptakan ide kreatif ketika bekerja secara KDR atau Bauran.

.....The practice of implementing remote work (WFH) or a combination of remote work and office work (hybrid) during the COVID-19 pandemic is expected to continue until the epidemic is over. However, the adoption of WFH or Hybrid work models is recognized to disrupt the virtual team's functionality inside the firm, particularly in terms of fostering creativity. Hence, it is imperative to make a concerted endeavor to enhance the Creative Collective-Efficacy (CCE). ECC, or Group Efficacy in Creative Collaboration, refers to the extent to which individuals have trust in the group's capacity to generate innovative ideas, concepts, or procedures. Previously, it has been observed that Paradoxical Leadership Behavior (PLB) can enhance CCE.

PLB refers to a leadership style that effectively integrates two opposing behaviors, namely combining agentic and communal leadership roles in a harmonic manner. The agentic role is a leader who displays firm behavior towards subordinates, is goal-oriented and completes tasks. Meanwhile, the role of the communal is to show concern for the welfare of subordinates, be oriented towards interpersonal relationships, and empower them to achieve common goals. Furthermore, another factor that precedes this is Perceived Organizational Support (POS), which refers to employees' impressions of the organization's endeavors to enhance well-being and offer assistance throughout work. The objective of this study is to examine the influence of PLB and POS on CCE. This will be achieved by using the experimental vignette method (EVM), which has been underutilized in previous research investigating these three factors. This study employed a factorial design with two levels of PLB (high and low) and two levels of POS (high and low) as independent variables. The study was done on a sample of 262 employees who WFH or have a hybrid work arrangement. The application of Factorial ANOVA revealed a statistically significant impact of PLB ($F(1, 258) = 256.313, p < 0.05, p2 = 0.498$) and POS ($F(1, 258) = 256.566, p < 0.05, p2 = 0.499$) on CCE, also the interaction between independent variable has impact on CCE ($F(1, 258) = 6.799, p < 0.05, p2 = 0.062$). The findings of this study indicate that it is crucial for leaders to adopt PLB and provide post-pandemic organizational support (POS) in order to enhance ECC within groups, particularly when individuals are working from home (WFH) or in hybrid work arrangements.