

Driving Female Managerial Performance: The Interplay of Personal and Organisational Resources : A Study at L'Oreal in Indonesia and India =Mendorong Kinerja Perempuan Manajer: Interaksi sumberdaya personal dan organisasi - Sebuah Studi di L'Oreal Indonesia dan India

Restu Widiati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920569920&lokasi=lokal>

Abstrak

Kenaikan jumlah manajer perempuan dalam dunia kerja tidak dapat dihindari. Namun, kinerja dan efektivitas kerja mereka cenderung menurun seiring dengan naiknya posisi mereka dalam hierarki perusahaan, yang menghambat kemajuan mereka ke posisi kepemimpinan senior. Meskipun demikian, studi yang berfokus pada peningkatan kinerja manajerial perempuan masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk merancang sistem strategis untuk meningkatkan kinerja manajer perempuan di era digital saat ini.

Berdasarkan Teori Konservasi Sumber Daya yang dikombinasikan dengan Teori Pertukaran Sosial dan Kerangka Kerja Gender di Tempat Kerja, penelitian ini mengeksplorasi peran terintegrasi sumber daya pribadi dan organisasi, dengan modal psikologis, perilaku inovatif digital, kebijakan kesetaraan gender, dan kepemimpinan (Leader-Member Exchange/LMX). Ini adalah studi kasus yang menerapkan metode campuran konvergen di L'Oréal di Indonesia dan India. Pendekatan kuantitatif terutama digunakan untuk menguji hubungan antara faktor-faktor tersebut, sementara metode kualitatif membantu dalam mengeksplorasi bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja manajer perempuan. Temuan menunjukkan bahwa kinerja manajer perempuan memiliki hubungan positif dengan modal psikologis, kebijakan kesetaraan gender, dan perilaku inovatif digital (DIB). Studi ini juga menunjukkan bahwa hubungan baik antara manajer perempuan dan pemimpin mereka (LMX) memiliki asosiasi positif dengan DIB, dan merupakan mediator kunci antara hubungan modal psikologis dan kebijakan kesetaraan gender menuju perilaku inovatif digital. Penelitian ini menawarkan sistem untuk membangun kerangka kerja strategis yang memungkinkan organisasi untuk meningkatkan kinerja manajer perempuan sebagai jalur untuk dapat mengembangkan lebih banyak pemimpin senior perempuan.

.....The rise of female managers in the workforce is inevitable. However, their work performance and effectiveness tend to decline as they climb the corporate ladder, which impedes their advancement into senior leadership roles. Despite this situation, there are limited studies focused on enhancing female managerial performance. This study aims to design a strategic system to drive the performance of female managers in today's digital era. Grounded in the Conservation of Resources Theory combined with Social Exchange Theory and The Gender at Work Framework, this research explores the integrated roles of personal and organisational resources, with psychological capital, digital innovative behaviour, gender equality policies, and leadership (Leader-Member Exchange/LMX). This is a case study applying a convergent mixed method at L'Oréal in Indonesia and India. The quantitative approach was mainly used to examine the relationships between those factors, meanwhile, the qualitative method helped in exploring how the work environment affects the performance of female managers. Findings show that the performance of female managers has positive relationships with psychological capital, gender equality policies, and digital innovative behaviour (DIB). The study also shows that the building of good relationships between female managers and their leaders (LMX) has a positive association with DIB, and it is a key mediator between the

relationships of both psychological capital and gender equality policies on the paths toward digital innovative behaviour. This research offers a system to build a strategic framework that enables organisations to drive the performance of female managers as the next talent pipeline for developing more female senior leaders.