

Mengoptimalkan Kreativitas Tim: Peran Resiliensi dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan dan Stabilitas Anggota di Organisasi Kemahasiswaan

Theofilus Christ Marvellianto¹, Syarif Hidayatullah², Umu Khourouh³

¹. Mahasiswa Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Merdeka Malang

^{2,3} Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang

Email: syarif.hidayatullah@unmer.ac.id

Abstract

In the current era of globalization, higher education institutions play a vital role as one of the providers of human resources who can adapt and are competent for the needs of the global job market. To meet the demands of the global workforce today, students need not only theoretical or hard skills but also a balanced development of soft skills, one of which can be achieved through student organizations. The purpose of this research is to analyze the role of transformational leadership, shared leadership, and membership stability on team creativity through team resiliency. This study aims to explain how team resiliency mediates the relationship between these three variables and team creativity. The research method used in this study is quantitative, with a sample of 205 members of the student organization at BINUS Malang campus. Data were collected through a Likert scale-based questionnaire, and data analysis was conducted using SEM PLS 3.0. The analysis results show that the direct influence of these three variables has a significant impact on team resiliency, and among the three variables, only transformational leadership does not have a significant direct impact on team creativity. Additionally, the indirect relationship between shared leadership and membership stability on team creativity through team resiliency is significant, while the indirect relationship between transformational leadership and team creativity through team resiliency is not significant. This indicates that the transformational leadership style, which focuses on providing inspiration. Motivating and directing its members has not yet been well received to enhance the creativity of the organization's members and improve team creativity within the organization. These findings are expected to contribute to the chairperson of the BINUS Malang student organization in developing an effective leadership style in fulfilling their role as the chairperson and achieving the organization's goals together.

Keywords: Transformational Leadership, Shared Leadership, Membership Stability, Team Resiliency, Team Creativity.

Abstrak

Pada era globalisasi saat ini perguruan tinggi memiliki peran vital sebagai salah satu wadah penyedia sumber daya manusia yang dapat beradaptasi dan berkompeten untuk kebutuhan pasar kerja global. Untuk memenuhi kebutuhan di dunia kerja global saat ini mahasiswa tidak cukup untuk hanya dibekali secara teoritis atau hard skill tetapi juga harus diimbangi dengan pengembangan soft skill yang seimbang salah satunya melalui organisasi kemahasiswaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis peran transformational leadership, shared leadership, dan membership stability terhadap team creativity melalui team resiliency. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana team resiliency memediasi hubungan antara ketiga variabel tersebut dengan team creativity. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 205 anggota organisasi kemahasiswaan di kampus BINUS Malang, data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala likert, dan analisis data dilakukan menggunakan SEM PLS 3.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh langsung antara ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap team resiliency, dan dari ketiga variabel tersebut hanya variabel transformational leadership yang tidak memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap team creativity, selain itu hubungan tidak langsung antara variabel shared leadership dan membership stability terhadap team creativity melalui team resiliency memiliki pengaruh signifikan, sedangkan hubungan tidak langsung antara variabel transformational leadership terhadap team creativity melalui team resiliency memiliki pengaruh tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang berfokus terhadap memberikan inspirasi. Motivasi dan mengarahkan anggotanya masih belum bisa diterima dengan baik untuk dapat meningkatkan kreativitas anggota organisasi dan meningkatkan team creativity dalam organisasi. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ketua organisasi kemahasiswaan BINUS Malang untuk dapat mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif dalam menjalankan peran sebagai ketua organisasi dan mencapai tujuan organisasi secara bersama.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Bersama, Stabilitas Keanggotaan, Ketahanan Tim, Kreativitas Tim

PENDAHULUAN

Pada era yang semakin kompleks dan dinamis, organisasi kemahasiswaan memainkan peran penting dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan dan sosial mahasiswa. Namun, banyak permasalahan yang dihadapi, terutama terkait kepemimpinan dan kreativitas tim. Salah satu masalah utama adalah kurangnya keterampilan kepemimpinan di antara pemimpin organisasi, yang sering kali tidak mampu menginspirasi anggota, mengambil keputusan strategis, atau mengelola konflik dengan efektif. Akibatnya, motivasi anggota menurun, dan organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara optimal. Menurut (Hidayahati & Rachmawati, 2021), kepemimpinan yang efektif memerlukan kombinasi keterampilan teknis, interpersonal, dan konseptual. Selain itu, (Majidah et al., 2020) menekankan pentingnya komunikasi yang jelas dan terbuka dalam membangun tim yang kohesif, karena tanpa komunikasi yang baik, kreativitas dan kolaborasi tim tidak dapat berkembang dengan baik.

Keterlibatan mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan dapat meningkatkan keterampilan interpersonal dan kepemimpinan, yang sangat penting untuk menghadapi tantangan di dunia nyata (Permana et al., 2019). Organisasi kemahasiswaan menjadi tempat di mana ide-ide kreatif dapat berkembang. Penelitian (Pertiwi et al., 2021) menunjukkan bahwa pengalaman kepemimpinan dalam organisasi ini mendorong mahasiswa untuk berpikir kreatif dan mencari solusi baru.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk melampaui ekspektasi mereka sendiri. Gaya ini tidak hanya mendorong kreativitas melalui visi kuat, tetapi juga dengan fokus pada pengembangan individu. Penelitian oleh (Piwowar-Sulej & Iqbal, 2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi positif terhadap kreativitas tim melalui dukungan psikologis, kolaborasi, dan umpan balik konstruktif. Di sisi lain, *shared leadership* juga berperan penting dalam meningkatkan kreativitas tim. Penelitian oleh (Lee et al., 2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan bersama mendorong partisipasi aktif semua anggota, menciptakan lingkungan inklusif di mana ide-ide dapat muncul dari siapa saja.

Namun, rendahnya ketahanan tim dalam menghadapi masalah di organisasi kemahasiswaan, seperti di BINUS University, disebabkan oleh kurangnya motivasi dari ketua organisasi dan kurangnya partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan. Hal ini menyebabkan menurunnya keterlibatan emosional dan komitmen anggota, yang pada gilirannya mengurangi kreativitas tim. Dengan memperbaiki aspek-aspek ini, organisasi kemahasiswaan dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan dan mengembangkan potensi kreativitas anggotanya.

Penelitian ini akan berfokus pada organisasi kemahasiswaan sebagai objek penelitian, mengingat peran strategis mereka dalam membentuk pemimpin masa depan yang inovatif, kreatif dan kolaboratif. Meskipun banyak penelitian yang telah membahas hubungan antara kepemimpinan dan kreativitas tim, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman tentang peran mediasi *team resiliency* dalam konteks organisasi kemahasiswaan yang sering menghadapi dinamika tinggi dan sumber daya yang terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam mengelola tim yang efektif di lingkungan organisasi kemahasiswaan khususnya di Universitas Bina Nusantara (BINUS).

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut (Ghufron, 2020), adalah kemampuan dalam mempengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi aktivitas anggota untuk memberikan komitmen dan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu menurut Busro (2018) kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain, sehingga orang tersebut dapat melaksanakan kegiatan dengan sukarela untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Transformational Leadership

Transformational leadership adalah gaya kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi dan menginspirasi anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi dibandingkan kepentingan individu. Menurut (Deng et al., 2023) kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk mengubah organisasi melalui visi organisasi untuk masa depan, dan dengan memperjelas visi mereka, mereka dapat memberdayakan karyawan untuk bertanggung jawab dalam mencapai visi tersebut.

Shared Leadership

Shared Leadership adalah gaya kepemimpinan yang mengacu pada distribusi tanggung jawab kepemimpinan di antara seluruh anggota tim, di mana setiap individu memiliki kesempatan untuk mengambil peran kepemimpinan sesuai dengan situasi. (Lorinkova & Bartol, 2021) mendefinisikan *shared leadership* sebagai pendekatan kolaboratif dimana kekuatan kepemimpinan tidak hanya berpusat pada satu individu, tetapi tersebar di seluruh tim.

Membership Leadership

Konsistensi dan keberlanjutan anggota selama periode waktu tertentu akan sangat mempengaruhi kestabilan dan ketahanan dalam sebuah organisasi kemahasiswaan. Dengan memahami peran dari setiap anggota organisasi, saling percaya antar anggota, maka dapat meningkatkan sinergi dalam menjalankan tugas di organisasi. Menurut (Satiani et al., 2010) stabilitas keanggotaan tidak hanya mencakup durasi kebersamaan anggota tim, tetapi juga interaksi sosial yang konsisten, yang mendukung keterlibatan emosional dan komitmen kolektif terhadap tujuan bersama.

Team Resiliency

Dalam sebuah organisasi kemahasiswaan, faktor stress dan kelelahan dalam keseharian mereka pada perkuliahan menjadi hal yang harus diperhatikan dalam berjalannya sebuah organisasi kemahasiswaan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Mehta et al., 2016) menyatakan bahwa literatur yang ada menunjukkan bahwa ketahanan tim membantu tim untuk mengaktifkan potensi kreatif mereka melalui improvisasi, berbagi informasi dan pengetahuan, dan kolaborasi tangkas dalam tim.

Team Creativity

Kreativitas tim melibatkan kolaborasi antar anggota untuk memanfaatkan berbagai perspektif, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing individu anggota. Lingkungan organisasi yang mendukung, keberagaman anggota, dan komunikasi yang efektif adalah faktor-faktor penting yang mempengaruhi tingkat kreativitas dalam tim. Menurut (Talat et al., 2023), budaya organisasi yang mendorong pengambilan risiko, eksperimen, dan terbuka terhadap ide-ide baru sambil memberikan keamanan psikologis sangat penting dalam mempromosikan kreativitas di antara anggota tim.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif, Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode survey yaitu dengan melakukan pengambilan sampel dari suatu populasi pada organisasi kemahasiswaan di BINUS Malang kampus. Penelitian ini terbatas pada analisis seberapa besar pengaruh transformational leadership, shared leadership, dan membership stability terhadap team creativity. Lokasi penelitian dilakukan kepada pengurus inti non ketua dan anggota organisasi yang ada di area kampus BINUS Malang. Dalam penelitian ini terdapat variabel terikat (*dependent*) yakni *Team Creativity*, variabel bebas (*independent*) yakni *Transformational Leadership*, *Shared Leadership*, dan *Membership Stability* dan *Team Resiliency* sebagai variabel mediasi. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh individu organisasi kemahasiswaan BINUS Malang sebanyak 205 mahasiswa. Komposisi sampel terdiri dari peran sekretaris, bendahara, koordinator divisi dan *staff* serta masing-masing akan diambil 7-8 orang dengan rentang usia 17 hingga 23 tahun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa Data

1. Deskripsi Responden

Responden merupakan para pengurus non ketua, koordinator divisi dan staff kepengurusan organisasi kemahasiswaan BINUS Malang. Berdasarkan data dari Student Development Center BINUS Malang sebanyak 419 mahasiswa terlibat di kepengurusan organisasi kemahasiswaan BINUS Malang pada periode 2024-2025. Deskripsi responden dibagi menjadi beberapa kriteria sesuai dengan responden yang telah mengisi kuesioner, sebagai berikut :

- a. Distribusi usia responden dalam penelitian ini menunjukkan variasi usia umum mahasiswa. Kelompok usia terbesar adalah 20-25 tahun, dengan 149 orang (72,68%), diikuti oleh kelompok usia dibawah 20 tahun sebanyak 56 orang (27,32%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia 20-25 tahun.
- b. Distribusi peran responden di dalam organisasi kemahasiswaan melibatkan tiga peran yang ada di dalam organisasi kecuali ketua organisasi. Mayoritas responden berperan sebagai staff di dalam organisasi kemahasiswaan sebanyak 116 orang (56,59%), selain itu terdapat 45 orang (21,95%) berperan sebagai koordinator di dalam organisasi kemahasiswaan. Sementara sebanyak 44 orang (21,46%) berperan sebagai DPI (non ketua).

2. Hasil Evaluasi Outer Model

a. Uji Validitas

Nilai faktor loading > 0.6 dapat dikatakan valid. Pada hasil analisis outer model menggunakan Smart PLS 3.0 menunjukkan nilai outer loading dari setiap indikator dalam penelitian ini. Outer loading menggambarkan kontribusi dalam penelitian ini, secara umum nilai outer loading yang dihasilkan berkisar antara 0,613 hingga 0,878, dengan sebagian besar indikator memenuhi nilai minimum yang direkomendasikan yaitu 0,7. Dari hasil tabel menggunakan perhitungan Average Variance Extracted (AVE), didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Nilai Diskriminan Validity

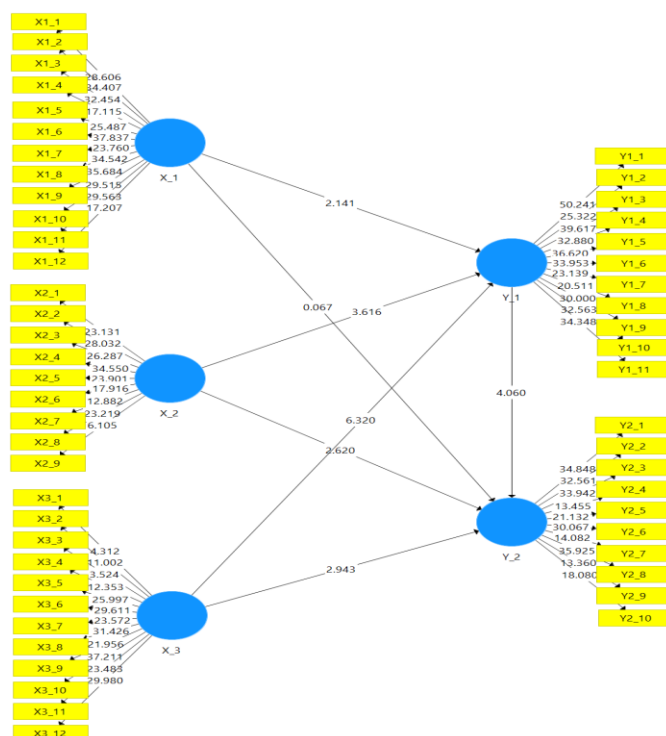
Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Transformational Leadership</i>	0,658
<i>Shared Leadership</i>	0,562
<i>Membership Stability</i>	0,517
<i>Team Resiliency</i>	0,697
<i>Team Creativity</i>	0,621

Sumber: Data *Smart PLS 3.0*, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diketahui bahwa dari hasil output memperoleh nilai signifikansi sebesar $0.200 > 0.05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

3. Hasil Evaluasi Inner Model

a. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)



Gambar 1 : Hasil *Inner Model*

Sumber : Pengolahan data dengan *Smart PLS 3.0*, 2025

b. Uji R-Square

Model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara nilai signifikansi dan R-Square variabel Team Resiliency memperoleh nilai 0,867 dan variabel Team Creativity memperoleh nilai 0,808. Dalam model ini akan dievaluasi menggunakan R-Square konstruk dependen uji-T serta signifikan dari koefisien parameter jalur struktural, seperti pada gambar tabel berikut ini:

Tabel 2
Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Team Resiliency	0,867	0,865
Team Creativity	0,808	0,804

Sumber: Data Smart PLS 3.0, 2025

Berdasarkan nilai signifikansi dan R-Square variabel Team Resiliency memperoleh nilai 0,867 dan variabel Team Creativity memperoleh nilai 0,808. Dalam model ini akan dievaluasi menggunakan R-Square konstruk dependen uji-T serta signifikan dari koefisien parameter jalur struktural.

4. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian menggunakan smart PLS, hipotesis dilakuka melalui simulasi menggunakan bootstrap terhadap sample. Pengujian ini dimaksudkan untuk meminimalkan masalah dalam data penelitian.

Tabel 3
Hasil Pengujian Bootstrapping

Hubungan Variable	Original Sample (O)	T-Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Transformational Leadership (X1) → Team Resiliency (Y1)	0,169	1,946	0,052	Tidak Signifikan
Shared Leadership (X2) → Team Resiliency (Y1)	0,318	4,012	0,000	Signifikan
Membership Stability (X3) → Team Resiliency (Y1)	0,493	6,306	0,000	Signifikan
Transformational Leadership (X1) → Team Creativity (Y2)	-0,005	0,059	0,953	Tidak signifikan
Shared Leadership (X2) → Team Creativity (Y2)	0,271	2,703	0,007	Signifikan
Membership Stability (X3) → Team Creativity (Y2)	0,263	2,858	0,004	Signifikan
Team Resiliency (Y1) → Team Creativity (Y2)	0,407	3,698	0,000	Signifikan
Transformational Leadership (X1) → Team Resiliency (Y1) → Team Creativity (Y2)	0,069	1,605	0,100	Tidak signifikan
Shared Leadership (X2) → Team Resiliency (Y1) → Team Creativity (Y2)	0,129	2,669	0,008	Signifikan

Hubungan Variable	Original Sample (O)	T-Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Membership Stability (X3) → Team Resiliency (Y1) → Team Creativity (Y2)	0,201	3,236	0,001	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, (2025)

Pembahasan

1. Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Team Resiliency* di Organisasi Kemahasiswaan BINUS Malang

Secara statistik, uji ini menunjukkan bahwa pengaruh *transformational leadership* terhadap *team resiliency* di organisasi kemahasiswaan BINUS Malang bersifat tidak signifikan. penelitian ini menunjukkan bahwa dalam berjalannya sebuah organisasi kemahasiswaan tidak bisa hanya mengandalkan motivasi ataupun dorongan dari seorang pemimpin organisasi untuk dapat meningkatkan ketahanan dalam tim, keterlibatan anggota lain dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada setiap anggota organisasi juga sangat dibutuhkan agar setiap anggota dapat loyal terhadap organisasi mereka sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap organisasi, karena dengan meningkatnya ketahanan tim dalam organisasi maka organisasi akan dengan mudah untuk mencapai tujuannya. Hasil dari penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian dari (Gera, 2020) (Cunningham & Crosby, 2023) yang mengungkapkan bahwa dengan gaya pemimpin *transformational* dapat memberikan dorongan yang kuat kepada para anggota untuk terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka, sehingga dalam berjalannya sebuah organisasi tidak bisa hanya ketua organisasi saja yang memberikan dorongan dan motivasi kepada anggota organisasi, tetapi peran anggota lain dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada sesama anggota lain juga sangat dibutuhkan.

2. Pengaruh *Shared Leadership* terhadap *Team Resiliency* di Organisasi Kemahasiswaan BINUS Malang

Uji variabel ini menunjukkan bahwa pengaruh *shared leadership* terhadap *team resiliency* di organisasi kemahasiswaan BINUS Malang memiliki bersifat signifikansi dan sangat berpengaruh, indikator *collective decision making* merupakan yang paling menonjol, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang selalu melibatkan anggotanya dalam pengambilan keputusan untuk setiap permasalahan yang ada dalam organisasi, dapat memunculkan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga anggota dapat berkembang dan dapat memberikan kontribusi mereka terhadap organisasi sesuai dengan keahlian anggota. Didukung dalam penelitian (Pearce et al., 2008)(Sato & Makabe, 2021) menyatakan bahwa *shared leadership* akan mendorong para anggota untuk meningkatkan perilaku berbagi yang tinggi, meningkatkan budaya saling mendukung, dan menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif dan responsive, sehingga seluruh anggota dapat berkomitmen dan meningkatkan ketahanan tim dalam menghadapi tantangan-tangan yang dihadapi oleh organisasi.

3. Pengaruh *Membership Stability* terhadap *Team Resiliency* di Organisasi Kemahasiswaan BINUS Malang

Secara statistik, uji ini menunjukkan bahwa pengaruh *membership stability* terhadap *team resiliency* di organisasi kemahasiswaan BINUS Malang bersifat signifikan dan sangat berpengaruh. melalui penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan aktif para anggota dalam seluruh kegiatan organisasi seperti kehadiran rapat, kontribusi dalam penyampaian ide, dan keterlibatan dalam pengerjaan program kerja sangat berpengaruh terhadap ketahanan tim, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan bersama. Hal ini juga sejalan dengan penelitian menurut (Karpiński et al., 2023) menyatakan bahwa Partisipasi aktif anggota organisasi menjadi salah satu faktor kunci dalam membangun *self-efficacy* anggota, sehingga akan memicu munculnya ide-ide baru yang inovatif dan kreatif, sehingga dapat meningkatkan ketahanan tim.

4. Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Team Creativity* di Organisasi Kemahasiswaan BINUS Malang

Pengujian ini menunjukkan bahwa pengaruh *transformational leadership* terhadap *team creativity* di organisasi kemahasiswaan BINUS Malang bersifat tidak signifikan atau lemah. gaya kepemimpinan transformasional juga tidak dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kreatifitas tim dalam

organisasi, hal ini dikarenakan indikator-indikator kurang dapat mewakili konstruk yang dapat mendukung pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap kreatifitas tim, dan juga dalam berjalannya sebuah organisasi juga tidak bisa apabila hanya seorang ketua yang mendorong para anggotanya untuk meningkatkan kreatifitas mereka. Menurut penelitian (Talat et al., 2023) menekankan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformational dalam sebuah organisasi lebih efektif dalam meningkatkan kreatifitas anggota dengan menghargai inovasi dari setiap anggota, hal ini juga menjadi penguat bahwa dengan terciptanya iklim kerja yang inovatif dapat mendorong para anggota untuk menjadi semakin kreatif.

5. Pengaruh *Shared Leadership* terhadap *Team Creativity* di Organisasi Kemahasiswaan BINUS Malang

Pengujian ini menunjukkan bahwa pengaruh *shared leadership* terhadap *team creativity* di organisasi kemahasiswaan BINUS Malang bersifat signifikan dan sangat berpengaruh, indikator *collective decision making* merupakan indikator yang dapat memberikan pengaruh untuk mengajak dan melibatkan seluruh anggota dalam pengambilan keputusan sebuah ide yang akan diterapkan dalam menyelesaikan tantangan organisasi dapat mendukung anggota agar dapat memunculkan ide-ide kreatif dan inovatif. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Yuan et al., 2022) yang menyatakan bahwa *shared leadership* signifikan dengan kreatifitas anggota.

6. Pengaruh *Membership Stability* terhadap *Team Creativity* di Organisasi Kemahasiswaan BINUS Malang

Pengujian ini menunjukkan bahwa pengaruh *membership stability* terhadap *team creativity* di organisasi kemahasiswaan BINUS Malang bersifat signifikan dan sangat berpengaruh. Penelitian ini mendukung penelitian (Antonio et al., 2022) dimana keterlibatan anggota merupakan indikator yang paling menonjol, karena semakin banyaknya anggota yang terlibat dalam jalannya organisasi maka akan banyak juga memunculkan ide-ide kreatif baru dan inovatif sehingga dapat memperbanyak solusi dari setiap permasalahan yang ada didalam organisasi.

7. Pengaruh *Team Resiliency* terhadap *Team Creativity* di Organisasi Kemahasiswaan BINUS Malang

Pengujian ini menunjukkan bahwa pengaruh *team resiliency* terhadap *team creativity* di organisasi kemahasiswaan BINUS Malang bersifat signifikan dan sangat berpengaruh. indikator kerjasama dan komunikasi yang efektif merupakan indikator yang paling menonjol, melalui indikator ini menunjukkan bahwa dengan kerjasama antar seluruh anggota organisasi dan komunikasi yang baik dapat memberikan dampak yang positif didalam proses mencapai tujuan sebuah organisasi. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Aggarwal & Woolleyb, 2019) yang menunjukkan bahwa individu yang tangguh cenderung berperilaku kreatif di lingkungan organisasi. Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketahanan tim memberikan pengaruh positif terhadap kreativitas tim dan berkontribusi terhadap pengembangan ketahanan dan kreativitas anggota organisasi.

8. Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Team Creativity* melalui *Team Resiliency* di Organisasi Kemahasiswaan BINUS Malang

Pengujian ini menunjukkan bahwa pengaruh *transformational leadership* terhadap *team creativity* melalui *team resiliency* di organisasi kemahasiswaan BINUS Malang bersifat tidak signifikan atau lemah. Berdasarkan data analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatnya kreatifitas dalam sebuah organisasi kemahasiswaan tidak dapat hanya dipengaruhi secara individu saja atau melalui ketua organisasi saja, tetapi untuk meningkatkan kreatifitas tim juga perlu dorongan maupun motivasi dari sesama anggota. Penelitian yang dilakukan oleh (Hu et al., 2018) yang menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan kepemimpinan *transformational* akan mendukung dan mendorong para anggota untuk dapat mengatasi rasa takut akan risiko yang diambil sehingga dapat mengubah cara berfikir dan bekerja sehingga memicu tingkat kreatifitas anggota semakin tinggi.

9. Pengaruh *Shared Leadership* terhadap *Team Creativity* melalui *Team Resiliency* di Organisasi Kemahasiswaan BINUS Malang

Pengujian ini menunjukkan bahwa pengaruh *shared leadership* terhadap *team creativity* melalui *team resiliency* di organisasi kemahasiswaan BINUS Malang bersifat signifikan atau kuat. indikator *collective decision making* dalam pengambilan keputusan yang melibatkan anggota dapat mempengaruhi kepercayaan antara anggota dan ketua organisasi, selain itu dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa indikator kerjasama dan komunikasi yang efektif juga memberikan dampak yang signifikan terhadap

meningkatnya kreativitas tim. didukung oleh penelitian (Hoever et al., 2012) yang mengungkapkan bahwa *shared leadership* dapat mengarahkan terhadap kualitas informasi yang lebih baik terhadap ide-ide baru yang berkualitas serta dapat meningkatkan kualitas anggota, sejalan dengan itu dalam penelitian (Hanson et al., 2019) menyatakan bahwa *shared leadership* dapat menjadi kunci untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi dan efektifitas tim dengan meningkatkan keputusan bersama didalam tim.

10. Pengaruh *Membership Stability* terhadap *Team Creativity* melalui *Team Resiliency* di Organisasi Mahasiswa BINUS Malang

Pengujian ini menunjukkan bahwa pengaruh *membership stability* terhadap *team creativity* melalui *team resiliency* di organisasi mahasiswa BINUS Malang bersifat signifikan atau kuat. dalam penelitian ini menunjukkan bahwa melalui loyalitas anggota terhadap keterlibatannya dalam organisasi mahasiswa dapat meningkatkan ketahanan tim sehingga pengembangan dari ide-ide yang sudah pernah ada dapat menjadi pemicu dalam meningkatkan kreatifitas yang ada dalam organisasi mahasiswa terkait. Sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Chang, 2011) yang menyatakan bahwa *membership stability* menjadi faktor penting yang mendorong anggota untuk dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi dalam memberikan solusi ataupun ide-ide yang kreatif untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan menganalisis peran transformational leadership, shared leadership, dan membership stability terhadap team creativity melalui team resiliency pada organisasi mahasiswa di BINUS University @Malang maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional dapat diterapkan dan dapat mempengaruhi ketahanan tim dalam organisasi mahasiswa di BINUS Malang.
2. Gaya kepemimpinan bersama dapat diterapkan dan dapat mempengaruhi ketahanan tim dalam organisasi mahasiswa di BINUS Malang.
3. Variabel kestabilan anggota organisasi dapat mempengaruhi ketahanan tim dalam organisasi mahasiswa di BINUS Malang.
4. Gaya kepemimpinan transformasional tidak dapat diterapkan di organisasi mahasiswa BINUS Malang untuk meningkatkan kreatifitas tim.
5. Gaya kepemimpinan bersama dapat diterapkan untuk meningkatkan kreativitas tim dalam organisasi mahasiswa di BINUS Malang.
6. Gaya kestabilan anggota dapat meningkatkan kreativitas tim di dalam organisasi mahasiswa BINUS Malang.
7. Variabel ketahanan tim juga dapat meningkatkan kreativitas tim di dalam organisasi mahasiswa BINUS Malang.
8. Gaya kepemimpinan transformasional melalui ketahanan tim tidak dapat meningkatkan kreativitas tim, meskipun kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan ketahanan tim dalam organisasi mahasiswa BINUS Malang.
9. Gaya kepemimpinan bersama dapat meningkatkan kreativitas tim dalam organisasi mahasiswa BINUS Malang melalui ketahanan tim.
10. Variabel kestabilan anggota dalam organisasi dapat meningkatkan kreativitas tim organisasi mahasiswa BINUS Malang melalui ketahanan tim.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh maka dapat diberikan saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Ketua Organisasi Mahasiswa BINUS @Malang

Dari situasi yang diamati di lapangan, penelitian ini memberikan rekomendasi kepada ketua organisasi mahasiswa di BINUS Malang perlu meningkatkan aspek-aspek *shared accountability* untuk melibatkan seluruh anggota organisasi dalam setiap kegiatan organisasi, agar anggota juga dapat meningkatkan kemampuan individu mereka dan anggota dapat merasa nyaman berada dalam organisasi serta dapat mendorong anggota untuk berfikir kreatif untuk mencapai tujuan organisasi, selain itu aspek lainnya adalah durasi keanggotaan dengan harapan ketua organisasi dapat mengajak para pengurus pada kepengurusan tahun sebelumnya untuk dapat terlibat di kepengurusan berikutnya dengan *role* yang lebih tinggi dari kepengurusan

tahun sebelumnya, karena dalam hal ini akan sangat membantu ketua organisasi untuk menyamakan visi atau tujuan organisasi dengan anggota agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik dan bersama-sama.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah diharapkan dapat memberikan tambahan variabel lain seperti *motivasi intrinsik* dimana variabel ini dapat membantu peneliti berikutnya untuk dapat melihat seberapa besar anggota untuk berkontribusi secara kreatif terhadap organisasi kemahasiswaan dan berkomitmen terhadap proses kreatif di organisasi kemahasiswaan BINUS Malang, selain itu juga diharapkan dapat melakukan penelitian kembali dengan memperluas cakupan area penelitian, dapat mencakup area kampus BINUS University di seluruh area ataupun di organisasi kemahasiswaan diluar kampus BINUS agar dapat mengetahui tentang kreativitas anggota dalam keterlibatannya di organisasi kemahasiswaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aggarwal, I., & Woolleyb, A. W. (2019). Team creativity, cognition, and cognitive style diversity. *Management Science*. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2017.3001>
- Antonio, T., Indrianto, A. T. L., & Padmawidjaja, L. (2022). In search of mediators of leadership behavior to Team Creativity in Team Start-ups. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.951603>
- Chang, K. S. (2011). Membership stability and performance: A study of baseball clubs and laboratory groups. *International Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.540165>
- Cunningham, T., & Crosby, H. (2023). A Comprehensive Model to Support a Resilient Workforce. *Nurse Leader*. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2023.02.005>
- Deng, C., Gulseren, D., Isola, C., Grocutt, K., & Turner, N. (2023). Transformational leadership effectiveness: an evidence-based primer. *Human Resource Development International*. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2135938>
- Gera, S. (2020). Relationship between psychological capital, leadership styles and leader outcome in virtual and face to face teams. *International Journal of Technology and Globalisation*. <https://doi.org/10.1504/IJTG.2020.112143>
- Ghufron, G. (2020). Teori-Teori Kepemimpinan. *Fenomena*. <https://doi.org/10.35719/fenomena.v19i1.34>
- Hanson, S. K., Hessel, H. M., & Danes, S. M. (2019). Relational processes in family entrepreneurial culture and resilience across generations. *Journal of Family Business Strategy*. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2018.11.001>
- Hidayahati, A. F., & Rachmawati, I. K. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI PADA BUMDES MAJU BERSAMA - SINGOSARI. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*. <https://doi.org/10.32815/jpro.v2i2.874>
- Hoever, I. J., van Knippenberg, D., van Ginkel, W. P., & Barkema, H. G. (2012). Fostering team creativity: Perspective Taking as Key to Unlocking Diversity's Potential. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/a0029159>
- Hu, J., Erdogan, B., Jiang, K., Bauer, T. N., & Liu, S. (2018). Leader humility and team creativity: The role of team information sharing, psychological safety, and power distance. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/apl0000277>
- Karpiński, Z., Kęska, A., Przybysz, D., & Skvoretz, J. (2023). Stability of dyadic exchange: Experimental evidence for the impact of shared group membership. *Social Science Research*. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2023.102940>
- Lee, C. C., Yeh, W. C., Yu, Z., & Lin, X. C. (2023). The relationships between leader emotional intelligence, transformational leadership, and transactional leadership and job performance: A mediator model of trust. *Heliyon*. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18007>
- Lorinkova, N. M., & Bartol, K. M. (2021). Shared leadership development and team performance: A new look at the dynamics of shared leadership. *Personnel Psychology*. <https://doi.org/10.1111/peps.12409>

-
- Majidah, Y., Rachmawati, I. K., & Karnawati, T. A. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v14i2.173>
- Mehta, D. H., Perez, G. K., Traeger, L., Park, E. R., Goldman, R. E., Haime, V., Chittenden, E. H., Denninger, J. W., & Jackson, V. A. (2016). Building Resiliency in a Palliative Care Team: A Pilot Study. *Journal of Pain and Symptom Management*. <https://doi.org/10.1016/j.jpainsymman.2015.10.013>
- Pearce, C. L., Conger, J. A., & Locke, E. A. (2008). Shared leadership theory. *Leadership Quarterly*. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.07.005>
- Permana, G., Triatmanto, B., & Hidayatullah, S. (2019). The effect of work placement, leadership style, and work rotation toward the performance of employees. *International Journal of Commerce and Management Research*.
- Pertiwi, A. D., Septian, R. N., Ashifa, R., & Prihantini, P. (2021). Peran Organisasi Kemahasiswaan dalam Membangun Karakter: Urgensi Organisasi Kemahasiswaan pada Generasi Digital. *Aulad: Journal on Early Childhood*. <https://doi.org/10.31004/aulad.v4i3.202>
- Piwowar-Sulej, K., & Iqbal, Q. (2023). Leadership styles and sustainable performance: A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.134600>
- Satiani, B., Vaccaro, P. S., & Go, M. R. (2010). Diversity in membership and leadership positions in a regional vascular society. *Journal of Vascular Surgery*. <https://doi.org/10.1016/j.jvs.2009.09.063>
- Sato, H., & Makabe, T. (2021). Is shared leadership shared? *Annals of Business Administrative Science*. <https://doi.org/10.7880/abas.0210901a>
- Talat, A., Khan, S. N., Chaudary, S., & Neale, N. R. (2023). Investigating ICT for team creativity: A team sensemaking perspective: Investigating the ICT for team creativity. *IIMB Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2023.03.004>
- Yuan, Y., Humphrey, S. E., & van Knippenberg, D. (2022). From individual creativity to team creativity: A meta-analytic test of task moderators. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1111/joop.12380>