

PENGARUH *INDIVIDUAL AMBIDEXTERITY* TERHADAP KINERJA AKADEMISI

Mimi Kurnia Nengsih
Universitas Dehasen Bengkulu
Individual ambidexterity, Kinerja
Manajemen Strategi

1. Latar Belakang

Tiga pilar yang menjadi dasar pola pikir kaum intelektual yang dikenal dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi meliputi 3 poin yaitu Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian dan Pengembangan dan Pengabdian kepada masyarakat. Bersamaan dengan berkembangnya teknologi pelaksanaan Tri Dharma tersebut semakin menuntut para intelektual untuk lebih kreatif.

Pada kondisi saat ini, dimana semua negara sedang berjuang untuk menghadapi pandemi covid 19, mengharuskan semua sektor untuk dapat beradaptasi dengan cepat, tidak terkecuali dunia pendidikan. Beralihnya pola pengajaran yang sebelumnya tatap muka ke pola pengajaran virtual menuntut para intelektual untuk beradaptasi dengan berbagai aplikasi teknologi yang mendukung, agar dapat beradaptasi dengan cepat maka diperlukan keseimbangan antara pengetahuan dan kemampuan.

Pekerjaan akademisi menuntut untuk dapat berperilaku ambidexterity yaitu kemampuan untuk secara bersamaan menunjukkan eksplorasi (kreativitas dalam penelitian dan / atau dalam praktik pengajaran dan pembelajaran yang inovatif) dan eksploitasi (sesuai dengan jaminan kualitas)(Raiden et al., 2020).

Pola pengajaran virtual menuntut para akademisi untuk dapat mengembangkan perilaku ambidexterity, namun dalam pelaksanaannya juga membutuhkan keahlian untuk menyeimbangkan antara waktu dengan situasi atau lingkungan, dimana pengajaran berbasis virtual dapat dilakukan dimana saja. Hal ini sangat berpengaruh bagi akademisi yang memiliki peran ganda yaitu para wanita yang berprofesi sebagai pengajar dan juga berperan sebagai “ibu” atau “istri”. Pengaturan waktu dan penyeimbangan kewajiban di rumah dan kewajiban profesi berpengaruh terhadap hasil kerja yang dilaksanakan.

Berawal dari fenomena di atas maka penelitian ini membahas pengaruh individual ambidexterity terhadap kinerja akademisi.

2. Tujuan Penelitian

Agar penelitian ini dapat dicapai hasil seperti apa yang diharapkan dapat terlaksana dengan baik dan terarah. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini untuk:

1. Mengetahui pengaruh peran ganda terhadap *individual ambidexterity* akademisi
2. Mengetahui pengaruh budaya terhadap *individual ambidexterity* akademisi
3. Mengetahui pengaruh *individual ambidexterity* terhadap kinerja akademisi
4. Mengetahui pengaruh *individual ambidexterity* terhadap motivasi akademisi
5. Mengetahui pengaruh *individual ambidexterity* terhadap produktivitas akademisi
6. Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja akademisi
7. Mengetahui pengaruh Produktivitas terhadap Kinerja akademisi

3. Tinjauan Literatur

Individual Ambidexterity

Ambidexterity individu mencakup pembaruan pengetahuan dengan eksplorasi dan eksploitasi (Mom et al., 2015). Pada level individu, eksplorasi bisa berupa pencarian ide-ide baru, teknologi, paradig, pengetahuan dan menemukan cara terbaik untuk menjalankan bisnis. Di sisi lain, eksploitasi tingkat individu terdiri dari peningkatan, standarisasi, dan elaborasi proses yang sudah mapan dengan mengumpulkan praktik terbaik dari departemen lain dan menerapkannya ke departemennya sendiri (Birkinshaw & Gibson, 2004).

Ambidexterity individu terdiri dari menggabungkan kemampuan eksplorasi peluang baru dan eksploitasi yang ada selama periode waktu tertentu. Berbeda dengan perusahaan yang dapat mendistribusikan pendekatan ini di antara unit organisasi atau anggota tim yang berbeda (O'Reilly, 2004), individu tidak dapat secara bersamaan mengeksplorasi dan mengeksploitasi pada satu titik waktu (Lee & Lee, 2016). Oleh karena itu, tantangan ambidexterity individu tidak hanya mengintegrasikan atau mengoordinasikan aktivitas eksplorasi dan eksploitasi tetapi untuk beralih di antara dua aktivitas tersebut. Namun, proses dan budaya eksplorasi dan eksploitasi pada dasarnya berbeda (March, 1991).

Eksplorasi didasarkan pada aktivitas peningkatan varian, sedangkan eksploitasi berakar dalam aktivitas penurunan varian seperti pemecahan masalah yang terfokus (Tushman et al., 2011). Keselarasan menuju eksplorasi atau eksploitasi dapat digambarkan sebagai sifat karena merupakan kecenderungan yang mengakar yang mengakibatkan dibutuhkan waktu dan tenaga untuk beralih ke

jenis perilaku lainnya (Laureiro-Martínez et al., 2015). Individu harus mengatasi tantangan dalam mendistribusikan sumber daya antara eksplorasi dan eksploitasi dan bagaimana mengintegrasikan hasil untuk menghasilkan hasil yang lebih baik.

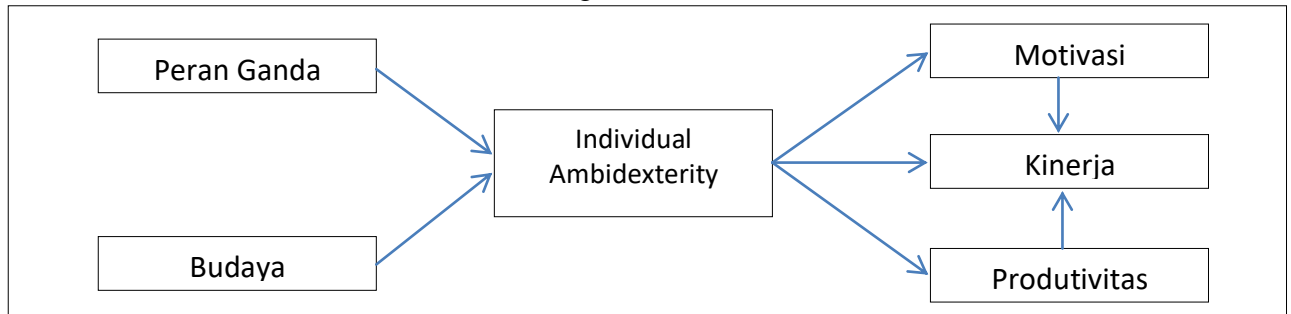
Eksplorasi dan eksploitasi bertujuan untuk memperbarui dan menyempurnakan pengetahuan yang ada. Kedua konsep tersebut memperkaya basis pengetahuan individu saat ini (Mom et al., 2007). Selanjutnya, individu ambidextrous berkembang untuk bekerja sama melintasi batas untuk terlibat dalam eksplorasidan eksploitasi (Birkinshaw & Gibson, 2004). Orang yang ambidextrous membagikan pengetahuan apa yang mereka dapatkan dengan rekan kerja dan pada gilirannya memanfaatkan pengetahuan tersebut bersama tim (Subramaniam & Youndt, 2005). Akumulasi pengetahuan dan pembagiannya telah terbukti mendukung keberhasilan yang menunjukkan ambidexterity individu terhadap pada kinerja tim.

Hipotesis

1. Peran ganda berpengaruh positif terhadap *individual ambidexterity* akademisi
2. Budaya berpengaruh positif terhadap *individual ambidexterity* akademisi
3. *Individual ambidexterity* berpengaruh positif terhadap kinerja akademisi
4. *Individual ambidexterity* berpengaruh positif terhadap motivasi akademisi
5. *Individual ambidexterity* berpengaruh positif terhadap produktivitas akademisi
6. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja akademisi
7. Produktivitas berpengaruh positif terhadap Kinerja akademisi

Gambar 1:

Kerangka Penelitian



Sumber : Raiden et al., (2020), Schnellbacher et al., (2019), Simsek et al., (2009)

4. Metodologi Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam tipe desain penelitian kasual, yaitu penelitian yang mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat diantara variabel-variabel dan peneliti mencari tipe sesungguhnya dari fakta yang ditemukan di lapangan untuk membantu memahami dan memprediksi hubungan (Zikmund dalam Ferdinand, 2006). Tujuan penelitian kausal adalah untuk mengembangkan model penelitian dan menguji hipotesis-hipotesis penelitian yang telah diajukan (Sugiyono dalam Widaryanto, 2005).

Penentuan jumlah sampel sesuai dengan kriteria ideal besaran sampel untuk analisis pemodelan SEM yaitu besaran sampel minimum adalah 5-10 x variabel manifers atau indikator dari keseluruhan variabel laten. Mengacu pada pendekatan tersebut, untuk pemodelan SEM, maka jumlah sampel yang dijadikan sebagai responden ditetapkan sampel yaitu antara 300-600 orang.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah para profesi akademisi bergender perempuan yang bekerja pada perguruan tinggi negeri maupun swasta diseluruh Indonesia.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian. Pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-5 dengan kategori jawaban sangat tidak setuju dengan sampai dengan sangat setuju.

Tabel 1 Skala Likert

No	Skala Likert
1	5 = Sangat Setuju
2	4 = Setuju
3	3 = Netral
4	2 = Tidak Setuju
5	1 = Sangat Tidak Setuju

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis kuantitatif. Dengan demikian penelitian ini menggunakan pengukuran yang dapat dihitung atau pengukuran yang melibatkan jumlah satuan tertentu atau dinyatakan dengan angka-angka. Analisis ini meliputi pengolahan data, pengorganisasian data dan penemuan hasil.

Sementara itu untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dari paket software statistik AMOS. Model ini digunakan karena memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif “rumit”, secara simultan (Ferdinand, 2006).

Alasan lain digunakannya *Structural Equation Modelling* (SEM) adalah karena teknik statistik ini memiliki keunggulan yang berupa kemampuan untuk mengkonfirmasi dimensi-dimensi dari sebuah konsep atau faktor (yang sangat lazim digunakan dalam manajemen) serta kemampuan untuk mengukur pengaruh hubungan-hubungan secara teoritis. Sementara itu program AMOS digunakan karena mempunyai kemampuan untuk:

- a. Memperkirakan koefisien yang tidak diketahui dari persamaan *structural linear*.
- b. Mencakup model yang memuat variabel-variabel laten.
- c. Memuat pengukuran kesalahan (error) baik pada variabel dependen maupun independen.
- d. Mengukur efek langsung dan tak langsung dari variabel dependen dan independen.
- e. Memuat hubungan sebab akibat yang timbal balik, bersamaan (*simultaneity*), dan interdependensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Birkinshaw, J., & Gibson, C. (2004). *Building an Ambidextrous Organisation*. *Advanced Institute of Management Research Paper No. 003*.
- Laureiro-Martínez, D., Brusoni, S., Canessa, N., & Zollo, M. (2015). Understanding the exploration-exploitation dilemma: An fMRI study of attention control and decision-making performance. *Strategic Management Journal*, 36(3), 319–338. <https://doi.org/10.1002/smj.2221>
- Lee, Y. J., & Lee, J. H. (2016). Knowledge workers’ ambidexterity: conceptual separation of competencies and behavioural dispositions. *Asian Journal of Technology Innovation*, 24(1), 22–40. <https://doi.org/10.1080/19761597.2016.1151365>
- March, J. G. (1991). Exploration and Exploitation in Organizational Learning. *Organization Science*, 2(1), 71–87. <https://doi.org/10.1287/orsc.2.1.71>
- Mom, T. J. M., Fourné, S. P. L., & Jansen, J. J. P. (2015). Managers’ Work Experience, Ambidexterity, and Performance: The Contingency Role of the Work Context. *Human Resource Management*, 54, s133–s153. <https://doi.org/10.1002/hrm.21663>
- O’Reilly, C. (2004). A & Tushman ML (2004):“The ambidextrous organization.” In *Harvard business review*.
- Raiden, A., Räisänen, C., & Kinman, G. (2020). Behavioural ambidexterity: effects on individual well-being and high performance work in academia. *Journal of Further and Higher Education*, 44(4), 568–582. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2019.1596232>
- Schnellbacher, B., Heidenreich, S., & Wald, A. (2019). Antecedents and effects of individual ambidexterity – A cross-level investigation of exploration and exploitation activities at the employee level. *European Management Journal*, 37(4), 442–454. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.02.002>
- Simsek, Z., Heavey, C., Veiga, J. F., & Souder, D. (2009). A Typology for Aligning Organizational Ambidexterity ’ s Conceptualizations , Antecedents , Zeki Simsek , Ciaran Heavey , John F. Veiga and. *Journal of Management Studies*, 46(5), 864–894.
- Tushman, M. L., Smith, W. K., & Binns, A. (2011). The ambidextrous CEO. In *Harvard Business Review* (Vol. 89, Issue 6).