



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN MICROMANAGE DIMEDIASI EFIKASI DIRI TERHADAP KREATIVITAS KERJA KARYAWAN GENERASI Z

**Boy Andika Sinaga**

Universitas Terbuka

*boyandikasinaga008@gmail.com*

Alamat: Jl. Arifin Ahmad No. 111, Kecamatan Marpoyan Damai,  
Kota Pekanbaru, Riau 28289

**Abstract.** *This study was conducted to prove that self-efficacy plays an important role in mediating the influence of micro leadership style on the work creativity of generation Z employees. The sampling technique used non-probability sampling with a sample size of 203 respondents from 6 employment sectors in Riau Province. The sample in this study came from the generation Z population born between 1997 and 2012. The variables used in this study were micromanagement leadership style as an independent variable, self-efficacy as a mediating variable and work creativity as a dependent variable. The data collection technique used a questionnaire distributed via google form and then analyzed using Smart-PLS 3. Analysis of the results of the outer model of the study obtained that all indicators and variables used were valid and reliable. In addition, an inner model analysis was carried out, the model used was fit and all hypotheses in the study were accepted. Micromanagement leadership style and self-efficacy have a significant positive effect on work creativity, micromanagement leadership style has a significant positive effect on work creativity and micromanagement leadership style through self-efficacy has a significant positive effect on work creativity. Managerial implications show that generation Z needs leaders who provide clear instructions and feedback in supporting work.*

**Keywords:** *Micromanage, Leadership Style, Self-Efficacy, Work Creativity*

**Abstrak.** Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan efikasi diri memainkan peranan penting dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan micromanage terhadap kreativitas kerja karyawan generasi Z. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan non-probability sampling dengan jumlah sampel sebanyak 203 responden yang berasal dari 6 sektor pekerjaan di Provinsi Riau. Adapun sampel pada penelitian ini berasal dari populasi generasi Z yang lahir pada rentang tahun 1997 sampai 2012. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan micromanage sebagai variabel independen, efikasi diri sebagai variabel mediasi serta kreativitas kerja sebagai variabel dependen. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar melalui google form dan selanjutnya dianalisis menggunakan Smart-PLS 3. Hasil analisis outer model penelitian didapatkan bahwa keseluruhan indikator dan variabel yang digunakan adalah valid dan reliabel. Selain itu dilakukan analisis inner model didapatkan model yang digunakan adalah fit serta keseluruhan hipotesis pada penelitian diterima. Gaya kepemimpinan micromanage dan efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kreatifitas kerja, gaya kepemimpinan micromange berpengaruh positif

*Received Desember, 2024; Revised Desember 2024; Januari, 2025*

\*Corresponding author, e-mail address

signifikan terhadap kreativitas kerja serta gaya kepemimpinan micromanage melalui efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas kerja. Implikasi manajerial menunjukkan bahwa generasi Z membutuhkan pemimpin yang memberikan intruksi serta feedback yang jelas dalam mendukung pekerjaan.

**Kata Kunci:** Efikasi Diri, Gaya Kepemimpinan, Kreativitas Kerja, Micromanage

## **LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia menjadi pemeran utama dalam keberlangsungan kehidupan organisasi dalam sebuah perusahaan. Tingkat kemampuan karyawan akan menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan sehingga dapat berkompetisi dengan perusahaan kompetitor. Hal ini menuntut setiap perusahaan melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan tujuan peningkatan produktivitas kerja. Salah satu tantangan yang dihadapi oleh organisasi saat ini adalah pergeseran generasi kelompok pekerja dimana saat ini didominasi oleh generasi Z (Sekar Arum et al., 2023). Menurut BPS (2020) jumlah generasi Z saat ini mencapai 74,93 juta jiwa atau 27,94% dari total populasi generasi yang ada saat ini.

Generasi Z memiliki karakteristik bekerja yang berbeda dari generasi pekerja sebelumnya seperti generasi babyboomers, generasi X dan generasi Y. Generasi ini lahir ditengah perkembangan teknologi, informasi serta komunikasi yang pesat sehingga kehidupan generasi ini tidak terlepas dari lingkungan yang didukung oleh banyak teknologi (Wijaya & Arisetyawan, 2023). Generasi Z memiliki pengaruh yang kompleks dimana generasi ini dianggap sebagai generasi yang paling produktif dan efektif bekerja pada era digital saat ini. Fenomena yang didapatkan saat ini adalah banyaknya generasi Z yang beralih pekerjaan dari sektor formal ke sektor nonformal dengan memilih membuka usaha sendiri dengan alasan didasari oleh faktor yang berasal dari dalam diri sendiri seperti inovatif dan kreatif (Sakitri, 2021).Kemampuan yang dimiliki oleh generasi Z masih terbilang terbatas disebabkan generasi ini baru memasuki dunia kerja yang akan sangat berdampak terhadap kreativitas kerja karyawan generasi Z.

Peran pemimpin dalam menjalankan organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kreativitas kerja karyawan. Pemimpin yang efektif mampu memberikan motivasi serta arahan dalam bekerja akan meningkatkan pengalaman kerja karyawan. Gaya kepemimpinan sebaiknya dipertimbangkan tergantung pada karakteristik pekerja yang ada pada organisasi (Gassemi et al., 2021). Beberapa gaya

kepemimpinan yang dapat di aplikasikan di lingkungan kerja salah satunya gaya kepemimpinan micromanage. Gaya kepemimpinan micromanage sejauh ini mempunyai padangan yang berbeda-beda dikalangan peneliti. Beberapa peneliti memandang gaya kepemimpinan ini merupakan gaya kepemimpinan yang negatif dan secara dominan mengendalikan karyawan dalam bekerja (Ryan & Cross, 2024) . Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Salsabila et al (2022) memiliki pandangan bahwa gaya kepemimpinan micromanage memiliki manfaat terhadap karyawan khususnya pada karyawan generasi Z. Gaya kepemimpinan micromanage dianggap efektif untuk memimpin kelompok pekerja dari generasi ini disebabkan kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki sehingga setiap karyawan membutuhkan instruksi kerja yang jelas dari para pemimpinnya. Gaya kepemimpinan micromanage sangat membantu karyawan generasi Z untuk mendapatkan instruksi kerja serta target yang jelas dan juga kebermanfaatannya dalam bekerja.

Gaya kepemimpinan mengambil peranan penting dalam peningkatan efikasi diri karyawan. Pemimpin yang baik akan memberikan arahan kepada karyawan sehingga pekerjaan akan terfokus dan meningkatkan pengalaman kerja (Noor et al., 2024). Salah satu cara peningkatan efikasi diri adalah melalui peningkatan pengalaman dalam bekerja. Semakin tinggi pengalaman kerja karyawan akan meningkatkan rasa percaya diri terhadap kompetensi yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan dan menganggap masalah sebagai tantangan baru yang harus diselesaikan. Efikasi diri akan mempermudah karyawan dalam memotivasi diri sendiri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Selain itu, ffikasi diri yang baik memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kreativitas serta inovasi dalam bekerja (Sumarni et al., 2022). Hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan micromanage belum konsisten dimana beberapa peneliti mendapatkan hasil berpengaruh negatif (Ryan & Cross (2024); Felician & Amos (2024)) dan terdapat hasil penelitian berpengaruh positif (Salsabila et al (2022);Castillo (2018)).

Hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten menjadi landasan dilakukannya penelitian lebih lanjut untuk membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan micromanage terhadap kreativitas karyawan dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salsabila et al (2022) yaitu melihat bagaimana perspektif Gen Z mengenai gaya kepemimpinan micromanage terhadap kinerja dengan metode

penelitian kualitatif. Akan tetapi pada penelitian ini memberikan kebaruan yaitu pada penggunaan variabel kreativitas kerja sebagai variabel dependen serta efikasi diri sebagai variabel mediasi dengan menggunakan metode kuantitatif.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Gaya Kepemimpinan Micromanage dan Kreativitas Kerja**

Penerapan gaya kepemimpinan secara tepat dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Keberadaan pemimpin yang mampu memahami karyawan dalam organisasi akan memberikan motivasi yang akan mempengaruhi kepuasan dalam bekerja. Hal ini akan berdampak terhadap peningkatan kreativitas kerja karyawan (Sinurat, 2017). Perilaku kreatif pada karyawan dapat diciptakan melalui peran pemimpin dalam organisasi. Gaya kepemimpinan micromanage merupakan gaya kepemimpinan yang menerapkan pemberian kerja secara detail untuk mengurangi risiko kerja dan secara umum dipraktikkan pada pekerjaan rutin. Gaya kepemimpinan ini dapat memberikan dampak negative maupun positif terhadap kreativitas kerja (Felician & Amos, 2024).

H1: Gaya kepemimpinan micromanage secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kreativitas kerja

### **Gaya Kepemimpinan Micromanage dan Efikasi Diri**

Gaya kepemimpinan menjadi faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi (Gassemi et al., 2021). Gaya kepemimpinan memainkan peranan penting dalam peningkatan efikasi diri dimana semakin efektif gaya kepemimpinan seseorang akan berdampak positif terhadap efikasi diri anggota organisasi. Efikasi diri dipandang sebagai kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan. Efikasi diri yang baik akan mempermudah karyawan dalam pengembangan kompetensi yang lebih profesional lagi (Noor et al., 2024).

H2: Gaya kepemimpinan micromanage secara langsung berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri

### **Efikasi Diri dan Kreativitas Kerja**

Efikasi diri memiliki pengaruh yang kuat dalam mengatasi tekanan kerja di lingkungan pekerjaan (Sumarni et al., 2022). Perilaku kerja kreatif merupakan salah satu hasil yang dipengaruhi oleh efikasi diri. Dalam menciptakan kreativitas kerja yang baik

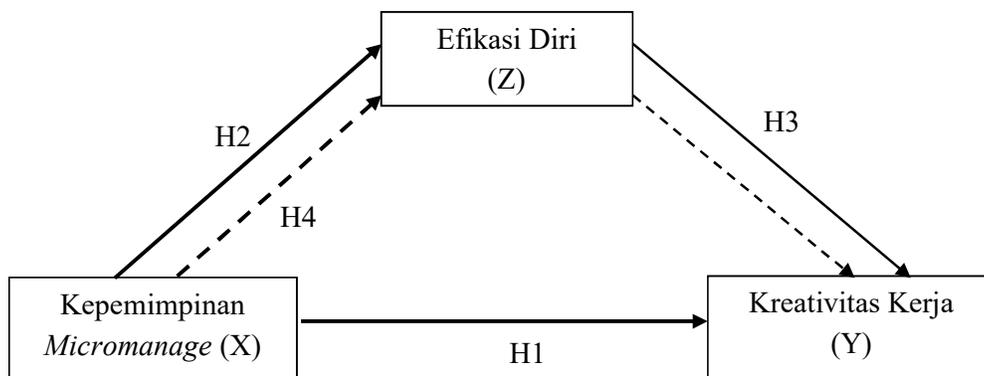
dibutuhkan motivasi kerja yang berasal dari dalam diri karyawan. Hal ini berhubungan dengan tingkat efikasi diri yang dimiliki setiap karyawan dimana semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja yang selanjutnya akan meningkatkan kreativitas kerja karyawan (Khairunnisa & Nurmala, 2023). Efikasi diri semakin tinggi akan meningkatkan kreativitas kerja yang baik dan sebaliknya efikasi diri yang semakin rendah akan membuat karyawan cenderung menghindari tantangan kerja dan menurunkan kreativitas kerja karyawan (Handayani Nurhikmah et al., 2022).

H3: Efikasi diri secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kreativitas kerja

### **Gaya Kepemimpinan Micromanage, Efikasi Diri dan Kreativitas Kerja**

Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini cenderung menghindari tingginya tingkat risiko kerja. Gaya kepemimpinan micromanage sangat bermanfaat untuk karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja. Melalui pemberian instruksi kerja yang baik dan jelas akan memberikan peningkatan kompetensi kerja yang baik juga sehingga akan meningkatkan pengalaman kerja karyawan (Akutey, 2020). Peningkatan pengalaman kerja menjadi salah satu faktor pendukung efikasi diri yang semakin baik (Khairunnisa & Nurmala, 2023). Kepercayaan diri karyawan akan kompetensi yang dimiliki mempermudah karyawan dalam peningkatan kreativitas kerja dikarenakan karyawan secara dominan akan lebih tertantang dalam menyelesaikan setiap masalah pekerjaan (Anggarwati & Eliyana, 2015).

H4: Gaya kepemimpinan micromanage melalui efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kreativitas kerja



Sumber: Pengembangan model penelitian, 2024

**Gambar 1. Model Penelitian**

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan penyebaran data menggunakan metode *survey* kuesioner. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah Generasi Z yang lahir pada rentang tahun 1997 sampai 2012 (Hong Shan et al., 2023) dari 6 sektor pekerjaan yaitu sektor agrikultur, pertambangan, manufaktur, konstruksi, jasa dan pemerintahan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* pada populasi generasi Z yang bekerja di Provinsi Riau. Adapun jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 203 responden. Pada penelitian ini variabel independent adalah gaya kepemimpinan *micromanage* (X), variabel mediasi adalah efikasi diri (Z) dan variabel dependen adalah kepuasan kerja (Y). *Structural Equation Modeling* (SEM) yaitu SmartPLS yang terdiri atas *outer model* dan *inner model* digunakan untuk analisis data penelitian. Kuesioner penelitian diadopsi dari penelitian terdahulu dimana kuesioner variabel gaya kepemimpinan *micromanage* (X) diadopsi dari penelitian Kamarudin et al (2023), kuesioner variabel kreativitas kerja (Y) diadopsi dari penelitian Anggiani (2020) dan kuesioner variabel efikasi diri (Z) diadopsi dari penelitian Silvia et al (2010).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Karakteristik Responden

Tabel 1 menampilkan karakteristik responden penelitian ini:

**Tabel 1. Data Responden Penelitian**

Variabel	Jumlah	Persen
Jenis Kelamin		
- Perempuan	101	49,7
- Laki-laki	102	50,3
Usia		
- 26-27 Tahun	81	39,9
- 24-25 Tahun	88	43,3
- 22-23 Tahun	23	11,3
- 20-21 Tahun	9	4,4
- < 19 Tahun	2	1,1
Pekerjaan		
- Sektor Pemerintahan	29	14,3
- Sektor Manufaktur	71	34,9

- Sektor Pertambangan	15	7,4
- Sektor Jasa	48	23,6
- Sektor Kontruksi	14	6,9
- Sektor Agrikulktur	26	12,9
Pendidikan		
- SMA/SMK	35	17,2
- D3	25	12,3
- D4/S1	139	68,5
- S2	4	2,0
Lama Bekerja		
- 1-2 Tahun	126	62,1
- 3-4 Tahun	49	24,1
- 5-6 Tahun	17	8,3
- > 6 Tahun	11	5,5

Sumber: Data primer penelitian diolah, 2024

Penelitian menggunakan 203 informan generasi Z yang berasal dari 6 sektor pekerjaan di Provinsi Riau. Ciri-ciri responden angkatan kerja generasi Z pada enam kategori pekerjaan di Provinsi Riau disajikan pada Tabel 1. Responden penelitian berjenis kelamin perempuan sebesar 49,7% dan laki-laki sebanyak 50,3%. Data penelitian juga memberikan informasi bahwa sampel penelitian dominan berusia 24-25 tahun sebesar 43,3% dengan pendidikan terakhir berasal dari D4/S1 sebesar 68,5%. Lama bekerja didominasi dengan pengalaman kerja 1-2 tahun sebesar 62,1% serta responden terbanyak berasal dari sektor manufaktur sebesar 34,8%.

## 2. Analisis Outer model

Analisis outer model dilakukan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas data penelitian. Data ini diperjelas dengan fakta bahwa nilai outer loading  $> 0,70$  dan rata-rata AVE setiap variabel lebih besar dari 0,50. Maka dari itu, seluruh parameter setiap variabel adalah valid, sesuai dengan temuan uji validitas data penelitian. Menurut Cheung dkk. (2024), suatu indikasi dianggap sah apabila outer loading paling sedikit 0,70. Selanjutnya pengujian reliabilitas data penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel dapat dipercaya karena nilai reliabilitas Cronbach's alpha dan komposit lebih tinggi dari kriteria biasanya yaitu 0,80 (Cheung et al., 2024). Maka dari itu, setiap indikator yang diperoleh dari penggunaan variabel-variabel dapat dikatakan sah dan dapat dipercaya.

## 3. Analisis Inner Model

Dua parameter digunakan untuk mengevaluasi model: Normed Fit Index (NFI), yang memiliki rentang batas 0 hingga 1 yang menunjukkan kecocokan model, dan

Standardized Root Mean Square Residual (SRMR), yang seharusnya memiliki nilai batas lebih kecil. dari 0,1.(Sinaga, 2024). Hasil yang diperoleh adalah nilai NFI sebesar 0,774 yang masih berada dalam batas batas yang diizinkan, dan nilai SRMR yang mengalami penurunan sebesar 0,076. Maka demikian, model yang digunakan dalam penelitian ini dianggap cocok untuk informasi.

Untuk mengetahui sejauh mana satu variabel dalam penelitian ini mempengaruhi variabel lainnya, maka perlu dilakukan penilaian R<sup>2</sup> dan Q<sup>2</sup>; nilai 0,02 atau lebih dianggap signifikan. Terdapat 3 kriteria jika R<sup>2</sup> dan Q<sup>2</sup> > 0,35 memiliki pengaruh yang kuat, R<sup>2</sup> dan Q<sup>2</sup> > 0,15 memiliki pengaruh moderat dan R<sup>2</sup> dan Q<sup>2</sup> > 0,02 memiliki pengaruh kecil (Sinaga et al., 2024). Hasil penelitian yang didapatkan bahwa variabel kreativitas kerja memiliki nilai R<sup>2</sup> 0,429 lebih besar dari nilai cut off 0,35 memiliki pengaruh yang kuat berbeda dengan variabel efikasi diri memiliki dengan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,060 memiliki pengaruh yang kecil. Hasil analisis Q<sup>2</sup> untuk variabel kreativitas kerja sebesar 0,246 menunjukkan relevansi prediktif memiliki pengaruh moderat sedangkan variabel efikasi diri sebesar 0,033 menunjukkan relevansi prediktif pengaruh kecil.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian**

Hipotesis	Original Sampel	T-statistik	P-value	Kesimpulan
H1: Gaya Kepemimpinan Micromanage (X) → Kreativitas Kerja (Y)	0,124	2,551	0,011	Positif Signifikan
H2: Gaya Kepemimpinan Micromanage (X) → Efikasi Diri (Z)	0,255	3,962	0,000	Positif Signifikan
H3: Efikasi Diri (Z) → Kreativitas Kerja (Y)	0,617	12,459	0,000	Positif Signifikan
H4: Gaya Kepemimpinan Micromanage (X) → Efikasi Diri (Z) → Kreativitas Kerja (Y)	0,157	3,792	0,000	Positif Signifikan

Sumber: Data primer penelitian diolah, 2024

Tabel 2 menyajikan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan untuk penyelidikan ini. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis telah diterima. Apabila p-value kurang dari 0,05 dan T-statistik lebih dari nilai T-tabel yaitu 1,960 maka hipotesis dianggap diterima (Chén et al., 2023). Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel-variabel yang dimaksud mempunyai pengaruh menguntungkan yang cukup besar karena datanya menunjukkan hubungan yang searah, yaitu gaya kepemimpinan micromanage (X)

terhadap kreativitas kerja (Y), gaya kepemimpinan micromanage (X) terhadap efikasi diri (Z) , dan efikasi diri (Z) terhadap kreativitas kerja (Y). Semua variabel tersebut mempunyai nilai sampel asli yang positif. Hasil yang sebanding dicatat untuk hubungan tidak langsung, di mana efikasi diri (Z) bertindak sebagai variabel mediasi dan gaya kepemimpinan micromanage (X) memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kreativitas kerja (Y).

### **Pembahasan**

Gaya kepemimpinan yang tepat jika diaplikasikan pada generasi Z akan memberikan banyak manfaat. Gaya kepemimpinan micromanage sampai saat ini masih banyak diterapkan dilingkungan pekerjaan. Hal ini bertujuan untuk mengurangi risiko kerja dilingkungan pekerjaan. Gaya kepemimpinan ini menekankan kepada fungsi pengawasan serta evaluasi pekerjaan yang dilakukan secara detail sehingga perkerja akan mengetahui kesesuaian pekerjaan dengan target yang sudah diberikan oleh manajemen. Pemberian instruksi kerja serta arahan yang dilakukan secara konsisten akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi diri. Gaya kepemimpinan micromanage juga terfokus kepada pemberian umpan balik atas kinerja yang dilakukan sehingga para perkerja akan melihat celah pekerjaan serta perbaikan yang harus dilakukan yang dampaknya terhadap peningkatan kreativitas kerja. Kreativitas kerja yang baik akan memberikan kemudahan kepada karyawan dalam menjalankan setiap pekerjaan serta perbaikan secara berkelanjutan.

Kreativitas dan inovasi organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan, menurut penelitian Huang et al. (2022). pemimpin sudah seharusnya mengambil peran sebagai agen perubahan untuk mengubah konsep dan keterampilan baru yang dibutuhkan oleh perkerja dan organisasi sehingga perkerja akan menjadikan pemimpin sebagai model untuk peningkatan perilaku kreatif. Selain itu, penelitian Salsabila et al. (2022) yang mendapati gaya kepemimpinan yang menekankan micromanage meningkatkan kinerja perkerja generasi Z. Hasil ini sejalan dengan kajian terdahulu bahwa kepemimpinan micromanage sangat meningkatkan daya cipta perkerja. Berdasarkan temuan penelitian ini, generasi Z merespons dengan baik kepemimpinan micromanage. Pemberian umpan balik secara langsung dan jujur yang dilakukan oleh para pemimpin membuat perkerja lebih terarah dan fokus terhadap target perusahaan

sehingga berdampak terhadap peningkatan kompetensi yang pada akhirnya menunculkan perilaku kreatif pekerja.

Peningkatan pengalaman kerja menjadi salah satu faktor untuk mendapatkan efikasi diri yang semakin baik. Efikasi diri memiliki manfaat yang sangat banyak terhadap peningkatan kinerja organisasi. Pekerja dengan efikasi diri yang baik akan memberikan kontribusi positif terhadap permasalahan yang dihadapi oleh organisasi. Pekerja akan menganggap bahwa masalah yang dihadapi adalah suatu tantangan yang harus diselesaikan untuk mencapai target yang sudah ditentukan. Gaya kepemimpinan micromanage akan melakukan evaluasi secara konsisten yang membuat pekerja akan lebih detail dalam melakukan pekerjaan serta menghindari terjadinya kesalahan kerja yang dampaknya akan meningkatkan kompetensi setiap pekerja.

Menurut penelitian sebelumnya oleh Noor et al. (2024) gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap efikasi diri. Telah terbukti bahwa meningkatkan gaya kepemimpinan organisasi dan meningkatkan efikasi diri berkorelasi positif. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan micromanage mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap efikasi diri karyawan generasi Z. Pemimpin yang secara terus menerus memberikan umpan balik kepada pekerja yang selanjutnya membuat pekerja secara konsisten memperbaiki kemampuan dalam bekerja dan menjadikan umpan balik sebagai pengalaman penting dalam peningkatan level kemampuan yang lebih profesional.

Pekerja secara umum menghindari untuk terlibat pada masalah yang ada dilingkungan kerja. Hal ini akan berdampak kepada penurunan kinerja dikarenakan pencarian solusi dan keputusan penyelesaian masalah yang cukup lama. Akan tetapi pekerja yang memiliki efikasi diri yang tinggi memiliki pandangan bahwa masalah merupakan suatu tantangan yang harus diselesaikan. Tantangan di tempat kerja dipandang sebagai cara untuk meningkatkan pertumbuhan pribadi. Pekerja dengan efikasi diri yang tinggi secara konsisten akan terlibat dan aktif didalam organisasi. Pekerja akan memberikan perilaku kreatif untuk menyelesaikan pekerjaan demi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut penelitian, efikasi diri secara signifikan, positif, dan langsung mempengaruhi kreativitas pekerja generasi Z. Pekerja dengan efikasi diri yang lebih tinggi cenderung lebih kreatif karena mereka lebih nyaman menemukan cara-cara baru

untuk mempermudah pekerjaan mereka. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang mendukung temuan serupa, seperti yang dilakukan oleh Khairunnisa & Nurmala (2023), Kreativitas dalam bekerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh efikasi diri. Keyakinan pekerja terhadap kemampuannya akan meningkatkan motivasi serta kepercayaan diri sehingga akan memunculkan perilaku kreatif. Efikasi diri memberikan perasaan semangat kepada para pekerja sehingga dapat meningkatkan kreativitas kerja.

Sikap pemimpin yang menerapkan gaya micromanage melalui fungsi pengawasan secara konsisten memberikan kepuasan dalam bekerja serta motivasi untuk lebih memperbaiki kinerja. Perbaikan kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan akan memberikan pengalaman yang mampu meningkatkan pemahaman, kemampuan serta wawasan dalam pekerjaan. Pengalaman kerja yang semakin tinggi memberikan peningkatan efikasi diri dalam bekerja sehingga akan memunculkan perilaku-perilaku kreatif dalam bekerja. Efikasi diri membantu para pekerja untuk terlibat dalam tantangan dan penciptaan ide sehingga mampu mencapai kinerja kreatif.

Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa, melalui mediasi efikasi diri, gaya kepemimpinan micromanage secara signifikan meningkatkan kreativitas kerja. Pendekatan kepemimpinan ini meningkatkan efikasi diri, yang pada gilirannya memotivasi pekerja Generasi Z untuk menggunakan kreativitas dalam pekerjaan mereka. Temuan ini sejalan dengan kajian Chae et al. (2015) dan Khattak dkk. (2017) yang menunjukkan bahwa kreativitas karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan melalui mediasi efikasi diri.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Gaya kepemimpinan micromanage memiliki beberapa manfaat dalam organisasi terkhusus dalam memimpin pekerja generasi Z. Gaya kepemimpinan micromanage memberikan instruksi pekerjaan yang detail serta memonitoring pekerjaan secara rutin sehingga mengurangi risiko terjadinya kesalahan dalam pekerjaan.
2. Penggunaan gaya kepemimpinan micromanage di kalangan generasi Z memberikan pengaruh yang baik dan signifikan terhadap pengembangan efikasi diri. Rasa efikasi diri ini memotivasi pekerja untuk melihat setiap masalah di tempat kerja sebagai tantangan yang harus diselesaikan dengan cepat. Sikap ini akan meningkatkan

kepercayaan diri pekerja terhadap kemampuan yang dimiliki dan selanjutnya akan memunculkan perilaku kreatif serta inovatif dalam menyelesaikan setiap tantangan dalam bekerja.

### **Saran**

1. Untuk meningkatkan efikasi diri, yang pada gilirannya akan mempengaruhi produktivitas kerja dan kepuasan karyawan, terutama di kalangan pekerja Generasi Z, para pemimpin harus memantau secara ketat penggunaan pendekatan gaya kepemimpinan micromanage pada setiap individu.
2. Untuk meningkatkan kompetensi pegawai, manajemen organisasi juga harus memperhatikan kebutuhan pelatihan dan pengembangannya. Kreativitas kerja karyawan akan dipengaruhi oleh meningkatnya rasa efikasi diri yang dimilikinya sebagai akibat dari peningkatan kompetensi yang dimiliki setiap karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Akutey, A. B. (2020). *Differentiating Micromanagement from Effective Management: A Manager's Guide*. 8(11), 827–833.
- Anggarwati, A., & Eliyana, A. (2015). The Influence of Creative Self-Efficacy towards Creativity with Job Satisfaction as Intervening Variable at PT. Smile Island Surabaya. *International Journal of Economics and Business Administration*, III(Issue 1), 90–99. <https://doi.org/10.35808/ijeba/65>
- Anggiani, S. (2020). Effect of Transformational Leadership on Employee Creativity: Perceived Organizational Support Mediator (Study Empiric At Five-Star Hotels in Jakarta). *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 4(3), 1862–1875. <https://doi.org/10.20319/pijss.2019.43.18621875>
- Castillo, G. A. (2018). *Micromanagement Behavior: A Qualitative Empirical Phenomenological Study*. 6(2), 1057–1067.
- Felician, M., & Amos, O. (2024). A Critical Review of Micro-Management Practices: Constraints and Endorsed Measures in Selected Public Secondary Schools in Morogoro Municipal, Tanzania. *International Journal of Education, Learning and Development*, 12(5), 43–66. <https://doi.org/10.37745/ijeld.2013/vol12n54366>
- Gassemi, K., Papastamatelou, J., & Unger, A. (2021). Time perspective influence on management leadership styles and the mediating role of self-efficacy. *Leadership*,

- Education, Personality: An Interdisciplinary Journal*, 3(2), 133–143.  
<https://doi.org/10.1365/s42681-020-00018-x>
- Handayani Nurhikmah, Rahmawati, I., & Lestari, H. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kreatifitas Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Cibungbulang. *Primer Edukasi Journal*, 1(2), 60–67.  
<https://doi.org/10.56406/jpe.v1i2.6>
- Hong Shan, L., Cheah, K. S. L., & Leong, S. (2023). Leading Generation Z's Financial Literacy Through Financial Education: Contemporary Bibliometric and Content Analysis in China. *SAGE Open*, 13(3), 1–18.  
<https://doi.org/10.1177/21582440231188308>
- Kamarudin, N., Nizam, N. Z., Sani, A. M., Bakri, M. H., & Harahap, A. Z. M. K. (2023). The Impact of Micromanage Issue Among Manufacturing Industry: Employess Perception and Job Satisfaction. *International Journal of Industrial Engineering and Production Research*, 34(2), 1–14. <https://doi.org/10.22068/ijiepr.34.2.6>
- Khairunnisa, N., & Nurmala, S. (2023). Peran Self-Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan Industri Manufaktur: Studi Kasus Pada PT Polytama Propindo. *Jurnal Interaktif*, 15(2), 115–123.  
<https://doi.org/10.21776/ub.interaktif.2023.015.02.5>
- Noor, S., Muhammad, A., Laila, R., & Abubakar, S. (2024). Swati Ray 1 , Joyati Das 2\* , Ranjana Pande 3 , and A. Nithya 2. 13(3), 248–255.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.61506/01.00424>
- Ryan, S., & Cross, C. (2024). Micromanagement and its impact on millennial followership styles. *Leadership and Organization Development Journal*, 45(1), 140–152. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2022-0329>
- Sakitri, G. (2021). Selamat Datang Gen Z , Sang Penggerak Inovasi. *Forum Manajemen Prasetiya Mulya*, 35(2), 1–10.
- Salsabila, N. I., Wisesa, A., & Wijaya, I. (2022). Gen z's perspective on micromanaging leadership style and its impact on work performance. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1330–1342.  
<https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/772>
- Sekar Arum, L., Amira Zahrani, & Duha, N. A. (2023). Karakteristik Generasi Z dan Kesiapannya dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030. *Accounting Student*

- Research Journal*, 2(1), 59–72. <https://doi.org/10.62108/asrj.v2i1.5812>
- Silvia, P., Maria Luisa, F., Francesco, A., & Michele, V. (2010). Work Self-Efficacy Scale and Search for Work Self-Efficacy Scale: A Validation Study in Spanish and Italian Cultural Contexts. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 26(3), 201–210. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a4>
- Sinaga, B. A. (2024). Environmental Impact and Job Satisfaction on Employee Performance with Intervening Variables Work Motivation (Case Study: Refinery-Biodiesel Plant Division of PT. X). *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 5(5), 2391–2402. <https://doi.org/10.59141/jist.v5i5.1064>
- Sinaga, B. A., Utomo, K. W., & Rahayu, H. C. (2024). Enhancement of Organizational Commitment among Management Trainee Graduates: The Influence of Training, Career Development, and Work-Life Balance Mediated by Work Motivation. *International Journal of Science and Society*, 6(3), 27–39. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v6i3.1223>
- Sinurat, E. J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 92–106.
- Sumarni, T., R, A. N., & K, W. E. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang dan Self Efficacy Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga. *Malahayati Nursing Journal*, 4(8), 2119–2131. <https://doi.org/10.33024/mnj.v4i8.6783>
- Wijaya, N. A., & Arisetyawan, K. (2023). Faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Kerja Gen-Z di Indoneisa. *INDEPENDENT: Journal Of Economics*, 3(3), 158–170. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/independent>