

Analisis Pengaruh Manajemen Keberagaman terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Inklusi Organisasi, Komitmen Afektif, dan Keterikatan Pekerjaan = The Effect of Diversity Management on Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Organizational Inclusion, Affective Commitment, and Work Engagement

Caroline, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20505633&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh manajemen keberagaman terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan mempertimbangkan juga pengaruh mediasi inklusi organisasi, komitmen afektif, dan keterikatan pekerjaan. Data untuk penelitian kuantitatif ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dari 263 pegawai perusahaan FMCG di wilayah Indonesia yang memiliki masa kerja minimal setahun. Pengolahan data yang dilakukan dengan metode Structural Equation Modelling menunjukkan bahwa manajemen keberagaman tidak memiliki pengaruh langsung terhadap OCB. Hubungan kausalitas manajemen keberagaman terhadap OCB dimediasi penuh oleh inklusi organisasi dan keterikatan pekerjaan. Sementara itu, komitmen afektif tidak terbukti menjadi mediator dalam hubungan pengaruh manajemen keberagaman terhadap OCB. Penelitian ini menunjukkan pentingnya implementasi manajemen keberagaman di dalam perusahaan sekaligus mengungkapkan tindakan untuk meningkatkan OCB pegawai.

This study aims to understand the effect of diversity management on Organizational Citizenship Behavior (OCB), taking into account the mediating role of organizational inclusion, affective commitment, and work engagement. The data for this quantitative study were collected using questionnaire from 263 employees who have worked for at least one year in FMCG company operating in Indonesia. The data analyzed in Structural Equation Modelling showed that diversity management had no direct effect on OCB. The result also indicated that the causal relationship between diversity management and OCB was fully mediated by organizational inclusion and work engagement. However, affective commitment was not proven to be a mediator in the causal relationship of diversity management on OCB. This study reveals the importance of diversity management implementation within a company as well as courses of action to boost OCB of the employees.