

Kepemimpinan Inklusif dan Komitmen Organisasi pada Karyawan Generasi Z: Peran Mediasi Kreasi Kerja = Inclusive Leadership and Organizational Commitment Among Gen Z Employees: The Mediation Role of Job Crafting

Damanico Agung Nugraha, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920571623&lokasi=lokal>

Abstrak

Pada 19 Februari 2024, OECD/G20 Inclusive Framework merilis laporan mengenai Pillar One Amount B, yang menawarkan pendekatan sederhana dalam menganalisis kewajiban transaksi afiliasi, khususnya untuk aktivitas distribusi rutin dan pemasaran. Kebijakan ini memberikan kerangka terstandarisasi dalam penentuan harga wajar guna mengurangi sengketa transfer pricing dan beban administratif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peluang dan tantangan yang mungkin muncul jika Indonesia mengadopsi kebijakan tersebut. Teori yang digunakan di dalam penelitian ini adalah Cost and Benefit Analysis (CBA). Penelitian ini menggunakan pendekatan dan metode penelitian kualitatif, serta data diperoleh melalui wawancara mendalam dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan adanya tiga peluang utama: penyederhanaan administrasi, potensi pengurangan sengketa transfer pricing, dan harmonisasi kebijakan domestik dengan konsensus global. Di sisi lain, terdapat enam tantangan utama, seperti potensi penurunan penerimaan pajak, kebutuhan penyesuaian regulasi, risiko eksploitasi celah hukum, serta permasalahan dalam pricing matrix dan scoping area. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan agar pemerintah mempertimbangkan adopsi Amount B dengan strategi mitigasi yang tepat untuk mengoptimalkan manfaat serta meminimalisasi risiko yang mungkin timbul.

.....Generation Z employees who start dominating our workplace are often perceived to have low organizational commitment. One of the factors that can influence it is leadership types, particularly inclusive leadership types that are relevant to Generation Z. Inclusive leadership has been found to enhance job crafting and thus improve Generation Z's employee organizational commitment. This study aims to explain the underlying mechanism using the Job Demands-Resources (JD-R) model proposed by Demerouti et al. (2001). This study uses a cross-sectional design with correlational strategy and involves 374 Generation Z employees with 1 minimum work period under direct supervision in a private or public sector organization. Multiple regression analysis indicates that inclusive leadership and job crafting are significant predictors of organizational commitment among Generation Z employees. Simple mediation analysis also shows that job crafting partially mediates the relationship between inclusive leadership and organizational commitment among Generation Z employees. The findings highlight the need to incorporate inclusive leadership and job crafting into strategies to strengthen Generation Z employees' workplace commitment.