

INTISARI

Dalam rangka mempertahankan daya saing pasca pandemi COVID-19, berbagai sektor organisasi mulai menyadari perlunya inklusivitas dan keberagaman dalam lingkungan kerja. Inklusivitas dan keberagaman diperlukan sebagai upaya untuk menjadikan organisasi lebih adaptif terhadap perubahan yang sangat cepat melalui integrasi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang beragam. Namun, implementasi manajemen keberagaman yang dianggap berhasil di lingkungan kerja masih dipersepsikan berbeda-beda oleh karyawan.

Penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen keberagaman persepsian terhadap perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan, dengan keterikatan karyawan sebagai variabel pemediasi. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara online kepada karyawan BRI. Sampel penelitian ini berjumlah 966 orang dan menggunakan PLS-SEM 4.0 sebagai perangkat lunak untuk menganalisis data.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa manajemen keberagaman persepsian berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan. Di samping itu, penelitian ini juga menemukan bahwa keterikatan karyawan memediasi secara parsial pengaruh manajemen keberagaman persepsian terhadap perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh manajemen keberagaman persepsian terhadap perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan dapat terjadi secara langsung maupun melalui keterikatan karyawan.

Kata kunci: Manajemen Keberagaman Persepsian, Perilaku Kerja Inovatif, Kinerja Karyawan, Keterikatan Karyawan.

ABSTRACT

In order to maintain competitiveness in the post-COVID-19 pandemic era, various organizational sectors have begun to recognize the necessity of inclusivity and diversity in the workplace. Inclusivity and diversity are required as efforts to make organizations more adaptive to rapid changes through the integration of diverse human resource (HR) management. However, the implementation of diversity management, which is considered successful in the workplace, is still perceived differently by employees.

This is a quantitative study, which has purpose to identify the effects of perceived diversity management on innovative work behaviour and employee performance. Furthermore, this study also has objective to identify mediating role from employee engagement. This study uses primary data obtained by distributing an online questionnaire to BRI employees. The research sample consists of 966 individuals, and PLS-SEM 4.0 software is used to analyze data.

Based on the conducted research, the results indicate that perceived diversity management has a positive effect on innovative work behaviour and employee performance. Besides that, this study is also found that employee engagement has partially mediating the positive effect of perceived diversity management on innovative work behaviour and employee performance. This suggests that the impact of perceived diversity management on innovative work behaviour and employee performance can occur both directly and through employee engagement.

Keywords: Perceived Diversity Management, Innovation Work behaviour, Employee Performance, Employee Engagement.