

PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY, INCLUSIVE LEADERSHIP, PSYCHOLOGICAL SAFETY, TERHADAP EMPLOYEE CREATIVITY DI INDUSTRI PERTELEVISIAN

Muhammad Luigi Maulana Ibrahim, Netania Emilisa

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti

Email: muhammad022001901129@std.trisakti.ac.id , netania@trisakti.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *Corporate Social Responsibility, Inclusive Leadership, Psychological Safety*, terhadap *Employee Creativity* pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 168 karyawan yang dikumpulkan melalui kuesioner *google form*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 25*. Hasil menunjukkan bahwa CSR berpengaruh positif terhadap *Inclusive Leadership*. Kemudian *Inclusive Leadership* berpengaruh positif terhadap *Psychological Safety*. Terakhir *Psychological Safety* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Creativity*.

Kata Kunci: *corporate social responsibility, inclusive leadership, psychological safety*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Corporate Social Responsibility, Inclusive Leadership, Psychological Safety, on Employee Creativity in television industry employees in South Jakarta. The study used a quantitative method with a total of 168 employees who were collected through a Google form questionnaire. Tests were carried out using SPSS 25 software. The results showed that CSR had a positive effect on Inclusive Leadership. Then Inclusive Leadership has a positive effect on Psychological Security. Lastly, Psychological Safety has a positive influence on Employee Creativity.

Keywords: *corporate social responsibility, inclusive leadership, psychological safety*

PENDAHULUAN

Pandemi (Covid-19) ini tentu membuat semua perusahaan mengalami penurunan dalam banyak hal salah satunya kualitas karyawan yang menurun. Menurunnya kualitas karyawan disebabkan oleh faktor seperti adaptasi dari cara kerja sebelum pandemi. Faktor penurunan ini membuat perusahaan memerlukan ide atau gagasan baru agar perusahaannya dapat tetap berjalan baik.

Semua karyawan memiliki peran untuk membantu kesuksesan dari perusahaan. Karena karyawan merupakan sumber daya utama yang merupakan kunci supaya perusahaan dapat berjalan. Oleh karena itu, *Creativity* karyawan diperlukan disaat pandemi seperti ini. Membina *Creativity* karyawan di sektor industri apapun tidak diragukan lagi adalah sesuatu yang dapat memposisikan perusahaan menjadi lebih baik dalam menghadapi persaingan dan juga perubahan (Fu et al., 2022). Alasan mengapa *creativity* karyawan itu penting terletak dalam kenyataan bahwa karyawan yang memiliki pengetahuan mendalam tentang pekerjaan mereka dan dapat berinovasi bisa dimanfaatkan lebih baik oleh perusahaan. Memiliki *creativity* untuk memecahkan masalah dapat membantu mengatasi kompleksitas khusus yang mempengaruhi kinerja dalam pekerjaan. (Brewster et al., 2022)

Untuk bisa memiliki *Creativity* yang tidak memiliki batas memerlukan kebebasan dalam berekspresi, tanpa memerlukan rasa takut akan konsekuensi negatif yang bisa disebut sebagai *psychological safety* (Lee, 2021) *Psychological safety* mengacu kepada persepsi tentang konteks interpersonal seseorang yang di mana mereka bisa “nyaman dengan menjadi diri mereka sendiri dan dengan cara mereka sendiri”. Dengan rasa tidak memiliki rasa takut atau percaya diri bisa membuat *creativity* lebih luas (Erkutlu & Chafra, 2016).

Psychological safety ini juga memerlukan adanya dorongan dari orang lain seperti

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti

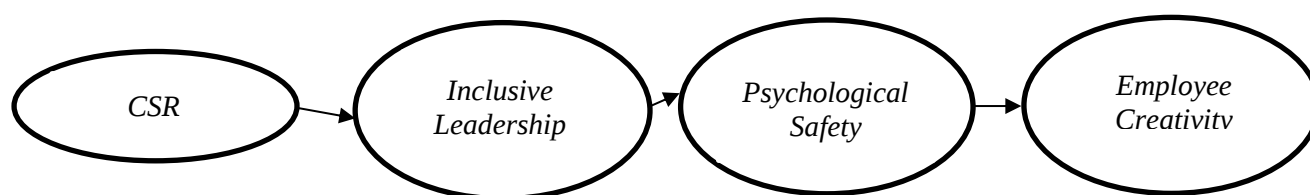
pemimpin yang mendorong karyawannya yang sedang memiliki ide. Dalam hal ini, seorang *inclusive leader* yang mengadopsi budaya keterbukaan, di mana dia menyambut bawahannya untuk berbagi ide kreatif mereka untuk melakukan pekerjaan secara berbeda (Shao et al., 2022). *Inclusive leadership* merupakan bagaimana cara seorang pemimpin memperlakukan karyawan, mendengarkan karyawan dan membantu karyawan (Xiaotao et al., 2018). Dengan membuat karyawan nyaman, mendengarkan ide kreatif dan memberikan bantuan dapat mengacu karyawan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan yang kemudian dapat membuat perusahaan menjadi makin maju.

Dengan apa yang dilakukan pemimpin terhadap karyawannya memerlukan CSR dari perusahaan yang memfasilitasi semua yang dilakukan karyawan termasuk para leader atau pemimpin. Pada Rashid (2021) dikatakan bahwa tujuan dari CSR adalah untuk menguntungkan semua pihak yang terlibat. CSR adalah bagian penting dari cara bisnis perusahaan, karena dengan CSR ini kesejahteraan dan keinginan karyawan bisa terbantu.

Berdasarkan pada latar belakang di atas maka judul dari penelitian ini adalah : “Pengaruh Pengaruh Antara CSR, *Inclusive Leadership*, dan *Psychological Safety* terhadap *Creativity* pada karyawan Industri Pertelevisian di Jakarta Selatan.

Saat ini dalam dunia kerja yang perubahannya dapat terjadi dengan cepat, tenaga kerja yang *creative* dan sehat untuk mendorong kinerja karyawan sangat dibutuhkan supaya daya saing dan keberlanjutan organisasi berkembang (Styvans Dion et al., 2022). Untuk membuat perusahaan atau organisasi berjalan dan berkembang maka *creativity* diperlukan. Perusahaan atau organisasi perlu untuk memperhatikan CSR yang baik untuk perusahaan berjalan. CSR yang baik mempengaruhi gaya manajemen seorang leader (*inclusive leadership*) yang kemudian *inclusive leadership* dapat membuat karyawan mengalami *psychological safety*. *Psychological safety* dapat dilihat dari bagaimana karyawan merasa nyaman dan memiliki rasa percaya diri akan ide dan pemikiran yang dimiliki oleh seorang karyawan. Banyak karyawan yang suka ketika diberikan fasilitas CSR yang memadai dan gaya manajemen seorang *inclusive leader* yang sesuai sehingga karyawan merasa percaya diri dengan ide mereka (*psychological safety*) yang kemudian dapat menciptakan *creativity* dari seorang karyawan.

Dari uraian diatas, dapat digambarkan pengaruh CSR terhadap bagaimana *Inclusive Leadership* berkorelasi terhadap *Psychological Safety* yang kemudian menghasilkan *Creativity* dapat dilihat melalui gambar dibawah, terkait pembentukan rerangka konseptual, yaitu sebagai berikut :



Gambar 1. Rerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fu et al., (2022) dan Shao et al., (2022) yang berjudul “A CSR Perspective to Drive Employee Creativity in the Hospitality Sector: A Moderated Mediation Mechanism of Inclusive Leadership and Polychronicity Desain” dan “An Inclusive Leadership Framework to Foster Employee Creativity in the Healthcare Sector: The Role of Psychological Safety and Polychronicity.

Jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) yang bertujuan untuk menguji data yang didapat berdasarkan variabel yang akan diuji. Objek analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah

individu yaitu karyawan yang bekerja di industri pertelevisian di Jakarta Selatan. Pengumpulan data dilaksanakan secara *cross sectional* karena data yang diambil hanya dalam kurun waktu dan periode yang ditentukan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah sampel minimum yang digunakan adalah 5 sampai 10 kali jumlah dari item pertanyaan (Hair et al., 2010). Penelitian ini mempunyai 26 item pernyataan. Oleh karena itu, jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah:

Ukuran sampel = $26 \times 5 = 130$ (sampel minimum) atau $26 \times 10 = 260$ (sampel maksimum). Dari penjelasan di atas, diketahui jumlah sampel minimum dalam penelitian ini sebanyak 130 responden dan untuk sampel maksimum sebanyak 260 responden. Sampel yang digunakan dan telah dikumpulkan dalam penelitian ini totalnya adalah 168 sampel. Hasil statistik dari variabel CSR, *Inclusive Leadership*, *Psychological Safety*, dan *Employee Creativity* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

1. Analisis Corporate Social Responsibility

Tabel 1 Statistik Deskriptif

No	Item Pernyataan	Mean
<i>Corporate Social Responsibility</i>		
1.	Perusahaan berpartisipasi dalam kegiatan yang bertujuan untuk melindungi dan meningkatkan kualitas lingkungan alam	3,89
2.	Perusahaan ini melakukan investasi untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik bagi generasi mendatang	3,85
3.	Perusahaan ini menerapkan program khusus untuk meminimalkan dampak negatifnya terhadap lingkungan alam	3,97
4.	Perusahaan ini menargetkan pertumbuhan yang berkelanjutan, yang mempertimbangkan generasi mendatang	3,85
5.	Perusahaan ini berkontribusi pada kampanye dan proyek yang mempromosikan kesejahteraan masyarakat	3,85
6.	Perusahaan ini mendorong karyawannya untuk berpartisipasi dalam kegiatan sukarela	3,86
7.	Kebijakan perusahaan ini mendorong karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan karir mereka	4,06
8.	Manajemen perusahaan ini memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan	3,85
9.	Perusahaan ini menerapkan kebijakan yang fleksibel untuk menyediakan lingkungan kerja dan keseimbangan hidup yang baik bagi karyawannya	3,93
10.	Perusahaan ini mendukung karyawan yang ingin memperoleh pendidikan tambahan	3,96
Mean		3,90

Sumber: Hasil olah data software SPSS 25

Pada table 1 di atas dapat diketahui total rata-rata sebesar 3,90 yang berarti para karyawan merasakan pengaruh *Corporate Social Responsibility* yang ada pada Industri Pertelevisian di Jakarta Selatan. Hal ini menunjukkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,85 yang artinya karyawan setuju kalau perusahaan berpartisipasi dalam kegiatan yang berhubungan dengan CSR.

2. Analisis Inclusive Leadership

Tabel 2 Statistik Deskriptif

No	Item Pernyataan	Mean
<i>Inclusive Leadership</i>		
1.	Manajer atau atasan terbuka untuk mendengar ide-ide baru	4,10
2.	Manajer atau atasan memperhatikan peluang baru untuk meningkatkan proses kerja	3,87
3.	Manajer atau atasan terbuka untuk mendiskusikan tujuan yang diinginkan dan cara baru untuk mencapainya	3,73

4.	Manajer atau atasan bersedia untuk konsultasi masalah	3,90
5.	Manajer atau atasan bersedia untuk pertanyaan profesional yang ingin Saya konsultasikan dengannya	4,00
6.	Manajer atau atasan siap mendengar permintaan saya	3,81
Mean		3,90

Sumber: Hasil olah data software SPSS 25

Pada table 2 di atas dapat diketahui total rata-rata sebesar 3,90 yang berarti para karyawan merasakan dampak dari *Inclusive Leadership* yang ada pada Industri Pertelevision di Jakarta Selatan. Hal ini menunjukkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,73 yang artinya karyawan setuju kalau peran *inclusive leader* bisa mempengaruhi mereka.

3. Analisis *Psychological Safety*

Tabel 3 Statistik Deskriptif

No	Item Pernyataan	Mean
<i>Psychological Safety</i>		
1.	Saya mampu mengemukakan masalah dan masalah yang sulit	4,04
2.	Saya merasa Aman untuk mengambil risiko di perusahaan ini	3,63
3.	Mudah bagi Saya untuk meminta bantuan anggota lain di perusahaan ini	3,75
4.	Tak seorang pun di perusahaan ini akan dengan sengaja bertindak dengan cara yang merusak pekerjaan Saya	3,76
5.	Orang-orang di perusahaan ini terkadang menolak orang lain karena berbeda pendapat	2,12
Mean		3,46

Sumber: Hasil olah data software SPSS 25

Pada Tabel 3 diatas dapat diketahui total rata-rata sebesar 3,46 yang berarti para karyawan merasakan keamanan saat bekerja tanpa rasa takut yang merupakan *Psychological Safety* yang ada pada Industri Pertelevision di Jakarta Selatan. Hal ini menunjukkan nilai rata-rata terendah sebesar 2,12 yang artinya karyawan setuju kalau *Psychological Safety* mempengaruhi mereka.

4. Analisis *Employee Creativity*

Tabel 4 Statistik Deskriptif

No	Item Pernyataan	Mean
<i>Employee Creativity</i>		
1.	Karyawan di sini berusaha untuk sekreatif mungkin	4,27
2.	Karyawan bereksperimen dengan pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan mereka	3,72
3.	Ketika trend baru berkembang, karyawan biasanya yang pertama mencoba bergabung	3,82
4.	Karyawan berpikir kreatif dalam melakukan pekerjaannya	4,04
5.	Karyawan inventif dalam mengatasi hambatan	3,77
Mean		3,92

Sumber: Hasil olah data software SPSS 25

Pada Tabel 4 diatas dapat diketahui total rata-rata sebesar 3,92 yang berarti para karyawan berusaha untuk sekreatif mungkin di perusahaann. Hal ini menunjukkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,72 yang artinya karyawan setuju dengan berusaha sekreatif mungkin untuk perusahaan

5. Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yang dimediasi oleh variabel intervening. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan metode simple linear regression analysis, dan berikut hasilnya :

a. Analisis Hipotesis (H1) CSR terhadap *Inclusive Leadership*

Hipotesis pertama menguji CSR terhadap *Inclusive Leadership*. Di mana bunyi Hipotesis nol (H0) dan Hipotesis alternatif (Ha) sebagai berikut

H01 : *Corporate Social Responsibility* tidak berpengaruh positif terhadap *Inclusive leadership*

Ha1 : *Corporate Social Responsibility* berpengaruh positif terhadap *Inclusive leadership*

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi (β)	p-value ($< 0,05$)	Keputusan
IL <--- CSR	1.017	0,000	Ha1 didukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan tabel 5 hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh CSR terhadap *Inclusive leadership*, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 1.017 dengan p-value $0,000 < 0,05$ oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah Ha1 didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Corporate Social Responsibility* berpengaruh positif terhadap *Inclusive Leadership*. Hal tersebut menunjukkan bahwa CSR yang memadai dapat mempengaruhi seorang atasan untuk menjadi seorang *Inclusive Leadership*.

b. Analisis Hipotesis (H2) *Inclusive Leadership* terhadap *Psychological Safety*

Hipotesis kedua menguji *Inclusive Leadership* terhadap *Psychological Safety*. Di mana bunyi Hipotesis nol (H_0) dan Hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut

H_{02} : *Inclusive Leadership* tidak berpengaruh positif terhadap *Psychological Safety*

H_{a2} : *Inclusive Leadership* berpengaruh positif terhadap *Psychological Safety*

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi (β)	p-value ($< 0,05$)	Keputusan
PS <--- IL	.221	0,017	Ha2 didukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan tabel 4.10 hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh *Inclusive leadership* terhadap *Psychological Safety*, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0.221 dengan p-value $0,017/2 = 0,0085 < 0,05$ oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah Ha2 didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Inclusive Leadership* berpengaruh positif terhadap *Psychological Safety*. Hal tersebut menunjukkan bahwa perilaku *Inclusive leadership* dapat mempengaruhi seorang karyawan untuk menjadi lebih leluasa terhadap pekerjaannya tanpa merasa akan dihukum (*Psychological Safety*).

c. Analisis Hipotesis (H3) *Psychological Safety* terhadap *Employee Creativity*

Hipotesis ketiga menguji *Psychological Safety* terhadap *Employee Creativity*. Di mana bunyi Hipotesis nol (H_0) dan Hipotesis alternatif (H_a) sebagai berikut

H_{03} : *Psychological Safety* tidak berpengaruh positif terhadap *Employee Creativity*

H_{a3} : *Psychological Safety* berpengaruh positif terhadap *Employee Creativity*

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi (β)	p-value ($< 0,05$)	Keputusan
EC <--- PS	4.062	0,017	Ha3 didukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan tabel 4.11 hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh *Psychological Safety* terhadap *Employee Creativity*, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 4.062 dengan p-value $0,017/2 = 0,0085 < 0,05$ oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah Ha3 didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Psychological Safety* berpengaruh positif terhadap *Employee Creativity*. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan meningkatnya *Psychological Safety*, karyawan dapat lebih aman mengemukakan idenya sehingga *Employee Creativity* juga meningkat.

Hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini adalah *Corporate Social Responsibility* berpengaruh positif terhadap *Inclusive leadership*, *Inclusive Leadership* berpengaruh positif terhadap *Psychological Safety*, *Psychological Safety* berpengaruh positif terhadap *Employee Creativity*. Adapun pembahasan dari masing-masing hipotesis penelitian sebagai berikut:

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti

H1: Corporate Social Responsibility berpengaruh positif terhadap Inclusive leadership.

Pada pengujian hipotesis pertama (H1) disimpulkan artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara CSR terhadap *Inclusive Leadership*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shao et al. (2022) dalam penelitiannya disebutkan bahwa ada pengaruh positif antara CSR terhadap *Inclusive Leadership*, yang artinya semakin tinggi CSR maka dapat meningkatkan peran *Inclusive Leader* dalam melakukan pekerjaannya terhadap karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa CSR mampu meningkatkan peran *Inclusive Leader* pada karyawan Industri Pertelevision di Jakarta Selatan. Penyebabnya adalah karena CSR memadai yang memfasilitasi para karyawan.

Pada Shao et al., (2022) dikatakan bahwa CSR merupakan perilaku bisnis yang tidak hanya berusaha untuk meningkatkan keuntungan ekonomi tapi juga mempertimbangkan tanggung jawab etis dan filantropis. Michael, (2003) melihat, CSR adalah sebuah hal bisnis yang diraih dengan memenuhi tanggung jawab etis terhadap masyarakat dan lingkungan. Dari perspektif karyawan, karyawan yang puas akan tanggung jawab sosial yang diberikan perusahaan lebih dapat berkontribusi pada kesuksesan organisasi atau perusahaan dan juga dapat membuat perbedaan bagi komunitas dan masyarakat. (Shao et al., 2022)

H2: Inclusive Leadership berpengaruh positif terhadap Psychological Safety.

Pada pengujian hipotesis kedua (H2) disimpulkan artinya terdapat pengaruh positif antara *Inclusive Leadership* terhadap *Psychological Safety*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fu et al., (2022). Dalam penelitiannya disebutkan bahwa ada pengaruh positif antara *Inclusive Leadership* terhadap *Psychological Safety*, yang artinya semakin tinggi *Inclusive Leadership* maka dapat meningkatkan *Psychological Safety* karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa *Inclusive Leadership* mampu meningkatkan *Psychological Safety* pada karyawan Industri Pertelevision di Jakarta Selatan.

H3: Psychological Safety berpengaruh positif terhadap Employee Creativity

Pada pengujian hipotesis ketiga (H3) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Psychological Safety* terhadap *Employee Creativity*. Penelitian ini didukung pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shao et al., (2022) dan Fu et al., (2022). Dalam penelitian tersebut, dikatakan bahwa meningkatnya *Psychological Safety* dapat meningkatkan *Employee Creativity* pada karyawan Industri Pertelevision di Jakarta Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu *corporate social responsibility*, *inclusive leadership*, *psychological safety* berpengaruh positif terhadap *employee creativity* karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan. CSR memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *inclusive leadership*. Hal tersebut ditunjukkan bahwa CSR yang memadai dapat mempengaruhi seorang atasan untuk menjadi seorang *Inclusive Leadership*. *Inclusive leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological safety*. Hal tersebut menunjukkan bahwa perilaku *Inclusive leadership* dapat mempengaruhi seorang karyawan untuk menjadi lebih leluasa terhadap pekerjaannya tanpa merasa akan adanya tekanan dihukum (*Psychological Safety*). *Psychological safety* merupakan hal yang mempengaruhi *employee creativity* secara positif dan signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan meningkatnya *Psychological Safety*, karyawan dapat lebih aman mengemukakan idenya sehingga *Employee Creativity* juga meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Brewster, A. L., Lee, Y. S. H., Linnander, E. L., & Curry, L. A. (2022). Creativity in problem solving to improve complex health outcomes: Insights from hospitals seeking to improve cardiovascular care. *Learning Health Systems*, 6(2). <https://doi.org/10.1002/lrh2.10283>
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2016). Benevolent leadership and psychological well-being: The moderating effects of psychological safety and psychological contract breach. *Leadership and*

- Organization Development Journal*, 37(3), 369–386. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2014-0129>
- Fu, Q., Cherian, J., Ahmad, N., Scholz, M., Samad, S., & Comite, U. (2022). An Inclusive Leadership Framework to Foster Employee Creativity in the Healthcare Sector: The Role of Psychological Safety and Polychronicity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph19084519>
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*.
- Kim, S., Noh, G., & Miao, S. (2022). Authentic leadership and employee voice behavior: the effect of Chinese employees' Zhongyong thinking. *International Journal of Organization Theory and Behavior*. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-01-2022-0016>
- Lee, H. (2021). Changes in workplace practices during the COVID-19 pandemic: the roles of emotion, psychological safety and organisation support. *Journal of Organizational Effectiveness*, 8(1), 97–128. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2020-0104>
- Luger, M., Hofer, K. M., & Floh, A. (2022). Support for corporate social responsibility among generation Y consumers in advanced versus emerging markets. *International Business Review*, 31(2). <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2021.101903>
- Michael, B. (2003). Corporate social responsibility in international development: an overview and critique1. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 10(3), 115–128. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/csr.41>
- Müller, S. D., & Ulrich, F. (2013). Creativity and information systems in a hypercompetitive environment: A literature review. *Communications of the Association for Information Systems*, 32(1), 175–200. <https://doi.org/10.17705/1cais.03207>
- Perry, E. L., Block, C. J., & Noumair, D. A. (2020). Leading in: inclusive leadership, inclusive climates and sexual harassment. *Equality, Diversity and Inclusion*, 40(4), 430–447. <https://doi.org/10.1108/EDI-04-2019-0120>
- Randel, A. E., Galvin, B. M., Shore, L. M., Ehrhart, K. H., Chung, B. G., Dean, M. A., & Kedharnath, U. (2018). Inclusive leadership: Realizing positive outcomes through belongingness and being valued for uniqueness. *Human Resource Management Review*, 28(2), 190–203. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.002>
- Rashid, M. M. (2021). *Economic and Social Thought Corporate social responsibility (CSR): Evaluating/auditing corporate social responsibility (CSR) practices*. www.kspjournals.org
- Shao, J., Cherian, J., Xu, L., Zaheer, M., Samad, S., Comite, U., Mester, L., & Badulescu, D. (2022). A CSR Perspective to Drive Employee Creativity in the Hospitality Sector: A Moderated Mediation Mechanism of Inclusive Leadership and Polychronicity. *Sustainability (Switzerland)*, 14(10). <https://doi.org/10.3390/su14106273>
- Styvans Dion, D., Emilisa, N., Laddyana Citra, F., Studi Manajemen, P., & Trisakti Jakarta, U. (2022). *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO) Pengaruh Knowledge Hiding, Psychological Distress, Psychological Stress terhadap Job Performance Pegawai RSJ (The Influence of Knowledge Hiding, Psychological Distress, Psychological Stress on Job Performance of RSJ Employees)*. 3(2), 287–301. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i2.1296>
- Xiaotao, Z., Yang, X., Diaz, I., & Yu, M. (2018). Is too much inclusive leadership a good thing? An examination of curvilinear relationship between inclusive leadership and employees' task performance. *International Journal of Manpower*, 39(7), 882–895. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2017-0011>