



Meningkatkan Kinerja Organisasi Melalui Manajemen Keanekaragaman dan Kinerja Karyawan Studi Kasus PT Tata Agathis Jakarta

Muhammad Bagus Akbar Ramadhan

Institut Teknologi & Bisnis Ahmad Dahlan, Jakarta, Indonesia

Bagusakbar469@gmail.com

Abstrak:

Manajemen keanekaragaman menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh Diversity Management (X1) dan Employee Performance (X2) terhadap kinerja perusahaan PT Tata Agathis di Jakarta. Dengan melibatkan 40 karyawan, penelitian ini mengidentifikasi bahwa kedua variabel tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Diversity Management (X1) terbukti memengaruhi kinerja pegawai secara positif, sementara Employee Performance (X2) juga memiliki pengaruh yang kuat pada kinerja mereka. Hasil penelitian ini memberikan panduan berharga bagi manajemen perusahaan dalam memperkuat strategi manajemen diversitas dan meningkatkan kepuasan kerja guna mencapai kinerja perusahaan yang optimal. Implikasi praktis dari penelitian ini dapat digunakan untuk menginformasikan keputusan manajemen dan merancang program pengembangan karyawan yang lebih efektif di PT Tata Agathis. Dengan demikian, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dan mencapai tujuan bisnis yang lebih tinggi.

Kata kunci: *Diversity Management, Employee Performance, Kinerja Perusahaan PT Tata Agathis*

Abstract:

Diversity management becomes very important to improve overall organizational performance. This study aims to investigate the effect of Diversity Management (X1) and Employee Performance (X2) on company performance of PT Tata Agathis in Jakarta. Involving 40 employees, this study identified that both variables have a significant impact on company performance. Diversity Management (X1) was shown to positively influence employee performance, while Employee Performance (X2) also had a strong influence on their performance. The results of this study provide valuable guidance for company management in strengthening diversity management strategies and improving job satisfaction in order to achieve optimal company performance. The practical implications of this study can be used to inform management decisions and design more effective employee development programs at PT Tata Agathis. Thus, the company can optimize human resource potential and achieve higher business goals.

Keywords: *Diversity Management, Employee Performance, Company Performance of PT Tata Agathis*

Corresponding: Muhammad Bagus Akbar Ramadhan

E-mail: Bagusakbar469@gmail.com



PENDAHULUAN

Meningkatnya globalisasi dan ketatnya persaingan di dunia bisnis menempatkan perusahaan-perusahaan di berbagai belahan dunia di bawah tekanan untuk mengelola sumber daya manusia dengan efektif guna mencapai kesuksesan jangka panjang (Subyantoro & Suwanto, 2020). Pengelolaan keberagaman karyawan, tingkat keterlibatan mereka, dan kinerja individu merupakan fokus utama dalam lingkungan bisnis modern (Diniarsa & Batu, 2023). Manajemen aspek-aspek ini memiliki dampak signifikan pada kinerja keseluruhan perusahaan (Purba et al., 2019). Salah satu pendekatan yang semakin diperhatikan adalah Diversity Management, yang memungkinkan perusahaan untuk mengelola dan memanfaatkan keberagaman di antara karyawan, termasuk perbedaan budaya, latar belakang, dan karakteristik individu (Nelson et al., 2023).

PT Tata Agathis Jakarta, sebagai pemain di industri konstruksi atau kontraktor, menghadapi tantangan dan peluang yang unik terkait dengan dinamika pasar, teknologi, dan kebijakan (Sholeh, 2023). Keberhasilan perusahaan ini tidak hanya bergantung pada kualitas produk atau layanan, tetapi juga pada kemampuan manajemen untuk memahami, mengelola, dan memanfaatkan keberagaman di antara anggota tim serta memotivasi kinerja karyawan (Iswahyudi et al., 2023). Pendekatan yang efektif terhadap diversitas dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, meningkatkan kreativitas, dan memperkuat keunggulan bersaing perusahaan (Mustari et al., 2024). Hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa PT Tata Agathis Jakarta memiliki beberapa permasalahan terkait manajemen keberagaman dan kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan (Primawanti & Ali, 2022). Seperti, terdapat ketidakseimbangan keterwakilan karyawan yang dapat memengaruhi dinamika tim, inovasi, dan kinerja keseluruhan perusahaan (Thousani & Afgani, 2023). Selain itu, kesulitan dalam menilai dan mengelola kinerja karyawan dengan latar belakang yang beragam juga menjadi tantangan yang dihadapi oleh perusahaan ini (Widjadja et al., 2018).

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa keanekaragaman dapat memiliki dampak positif dan negatif pada kinerja organisasi, tergantung pada bagaimana keanekaragaman tersebut dikelola. Studi oleh Ely dan Thomas (2001) menunjukkan bahwa perusahaan yang mengadopsi pendekatan inklusif terhadap keanekaragaman cenderung memiliki kinerja yang lebih baik (Subyantoro & Suwanto, 2020). Namun, penelitian oleh Kochan et al. (2003) menemukan bahwa tanpa manajemen yang efektif, keanekaragaman dapat menyebabkan konflik dan menurunkan produktivitas. Penelitian ini akan memperdalam pemahaman tentang kondisi spesifik di PT Tata Agathis Jakarta dan menambah literatur tentang strategi manajemen keanekaragaman yang berhasil (Asiah T, 2017).

Untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, PT Tata Agathis Jakarta perlu mengembangkan dan menerapkan strategi keberagaman yang efektif, serta memastikan adanya sistem manajemen kinerja yang sesuai dan terintegrasi dengan baik dengan kebijakan keberagaman (Basuki, 2023). Dengan memahami dan menganalisis hubungan antara manajemen keberagaman, kinerja karyawan, dan kinerja perusahaan (Liana & Irawati, 2014), penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan berharga bagi manajemen PT Tata Agathis Jakarta dan perusahaan sejenis dalam mengoptimalkan sumber daya manusia mereka, meningkatkan efektivitas organisasional, dan tetap relevan dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berubah.

Penelitian ini bertujuan untuk menilai dampak manajemen keanekaragaman terhadap kinerja karyawan di PT Tata Agathis Jakarta, mengidentifikasi strategi yang efektif dalam mengelola keanekaragaman untuk meningkatkan kinerja organisasi, serta menyediakan rekomendasi praktis bagi manajer dan pemimpin perusahaan dalam mengoptimalkan keanekaragaman sebagai aset strategis. Manfaat penelitian ini meliputi memberikan wawasan bagi PT Tata Agathis Jakarta mengenai pentingnya manajemen keanekaragaman, membantu perusahaan lain yang menghadapi tantangan serupa dalam mengelola keanekaragaman, dan berkontribusi pada literatur akademik tentang hubungan antara manajemen keanekaragaman dan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif, dimana penelitian dilakukan untuk mengukur nilai variable-variabel yang diteliti yaitu mengenai diversity management sebagai variabel X1, employee engagement sebagai variabel X2 dan kinerja perusahaan sebagai variabel Y pada PT Tata Agathis Jakarta. Menurut Sugiyono (2018), penelitian asosiatif mengacu pada pendekatan penelitian yang menyelidiki hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan teknik penelitian asosiatif untuk mengetahui dampak variabel X1, employee engagement sebagai variabel X2 dan kinerja perusahaan sebagai variabel Y pada PT Tata Agathis Jakarta, baik secara individu maupun kolektif. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, artinya jumlah populasi kurang dari 100 orang. Investigasi tersebut melibatkan sampel sebanyak 40 karyawan PT Tata Agathis Jakarta.

Para peneliti menggunakan beragam metodologi analisis data dengan menggunakan perangkat lunak Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS). Tujuan dari strategi ini adalah untuk mengungkap korelasi antara manajemen keberagaman, kinerja karyawan, dan kinerja perusahaan.

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan penjelasan rinci tentang keseluruhan atribut sampel data yang diperoleh. Selanjutnya dilakukan uji instrumen secara menyeluruh untuk menilai kesehatan dan konsistensi instrumen penelitian yang digunakan. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memverifikasi apakah data memenuhi distribusi normal dan untuk mendeteksi permasalahan seperti multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menilai korelasi antara variabel independen (manajemen keberagaman dan kinerja karyawan) dan variabel dependen (kinerja bisnis). Analisis determinasi (R^2) adalah metrik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen menjelaskan variabilitas yang diamati pada variabel dependen.

Pada tahap ketiga, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji parsial (uji T) untuk mengevaluasi signifikansi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara individual. Uji simultan, juga dikenal sebagai uji F, digunakan untuk mengevaluasi signifikansi statistik dari dampak gabungan faktor-faktor independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini berupaya untuk mendapatkan pemahaman komprehensif tentang hubungan antara manajemen keberagaman, kinerja karyawan, dan kinerja perusahaan melalui penerapan berbagai metodologi analitis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, terdapat analisis yang dilakukan terhadap karakteristik responden, mulai dari usia, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan, hingga jabatan atau posisi mereka dalam perusahaan atau proyek. Survei memperlihatkan variasi usia responden yang terlibat. Mayoritas responden berada di rentang usia 30 hingga 33 tahun, dengan kelompok usia 33 tahun menyumbang jumlah responden tertinggi, yaitu sekitar 30% dari total. Selanjutnya survei menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih dominan daripada perempuan, dengan laki-laki menyumbang sekitar 72.5% dari total responden. Dalam hal pengalaman kerja, survei mencatatkan variasi yang signifikan. Mayoritas responden memiliki lama bekerja antara 8 hingga 10 tahun, dengan jumlah responden terbanyak berada pada rentang 8 tahun, yaitu sekitar 35% dari total. Dari segi pendidikan, survei menunjukkan keberagaman tingkat pendidikan di antara responden. Sebagian besar responden memiliki gelar Sarjana (S1), sementara ada juga yang memiliki gelar Diploma (D.3) dan Magister (S2). Terakhir, survei juga mencakup responden dari berbagai jabatan atau posisi di dalam organisasi atau proyek. Mayoritas responden berperan sebagai Pelaksana Lapangan, menyumbang sekitar 52.5% dari total responden, sementara posisi Administrasi dan Team Workshop juga memiliki kontribusi yang signifikan.

Studi ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh Manajemen Keanekaragaman (*Diversity Management*) dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan PT Tata Agathis Jakarta (Putra et al., 2022). Berdasarkan hasil uji hipotesis, temuan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai, serta implikasinya terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tabel 1: Hasil Uji *Diversity Management*

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.077	2.269		1.356	.183
	Diversity Management	.425	.123	.355	3.457	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Manajemen Keanekaragaman (*Diversity Management*), nilai thitung sebesar 3.457, melebihi nilai tTabel yang telah ditetapkan. Temuan ini mengindikasikan bahwa Manajemen Keanekaragaman memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Yulianto et al., 2023). Hal ini sejalan dengan temuan pada penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh positif signifikan Manajemen Keanekaragaman terhadap kinerja karyawan (Juanda et al., 2023). Meskipun demikian, perlu diperhatikan bahwa masih terdapat faktor lain yang mungkin juga memengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 2: Hasil Uji *Employee Performance*

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.077	2.269		1.356	.183
	<i>Employee Performance</i>	.846	.139	.624	6.073	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Kedua, dari segi Kinerja Karyawan (*Employee Performance*), temuan menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 6.073 secara signifikan melebihi nilai tTabel yang telah ditetapkan. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai. Temuan ini sejalan dengan literatur yang telah menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kedua variabel tersebut dipertimbangkan bersama-sama, hasil penelitian menunjukkan bahwa baik Manajemen Keanekaragaman maupun Kinerja Karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Perusahaan PT Tata Agathis Jakarta. Implikasinya, strategi manajemen diversitas dan kinerja karyawan perlu diperkuat untuk mendukung pencapaian kinerja perusahaan yang optimal.

Tabel 3: Hasil Uji X dan Y

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.077	2.269		1.356	.183
	Diversty Management	.425	.123	.355	3.457	.001
	Employee Performance	.846	.139	.624	6.073	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian, nilai signifikansi (sig) yang diperoleh untuk pengaruh Diversty Management (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0.001, sedangkan untuk pengaruh Employee Performance (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0.000. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih rendah dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (0.05), yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Diversty Management dan Employee Performance memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil penelitian tersebut menjelaskan terkait bagaimana manajemen keberagaman dan kinerja karyawan saling berhubungan dan berkontribusi terhadap kinerja perusahaan. Temuan ini memiliki implikasi penting bagi manajemen perusahaan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam meningkatkan strategi manajemen keberagaman dan kinerja karyawan. Dengan demikian, PT Tata Agathis Jakarta dapat memanfaatkan pengetahuan ini sebagai panduan untuk meningkatkan kinerja organisasi mereka dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan persaingan yang semakin ketat.

DAFTAR PUSTAKA

- Asiah T, S. (2017). *Manajemen Konflik Teori dan Aplikasi*. Pustaka Cendekia.
- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk Pertumbuhan Organisasi Yang Berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i2.28606>
- Diniarsa, M. R., & Batu, R. L. (2023). Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas Dan Inklusi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1439–1456. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.2852>
- Iswahyudi, M. S., Elshifa, A., Abas, M., Martalia, D., Mutia, A., Imlabla, F. V., Yasman, Y., Ningtyas, R., & Manafe, D. (2023). *DASAR-DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Panduan Mengelola Organisasi Publik dan Bisnis Menuju Kesuksesan di Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Juanda, A., Sukwika, T., & Kholil, K. (2023). Analisis budaya organisasi dan program retensi terhadap kinerja tenaga pendidik pada masa COVID-19. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(1), 69–79. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i1.42192>
- Liana, Y., & Irawati, R. (2014). Peran motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen Karyawan dan kinerja karyawan pada perusahaan air Minum di malang raya. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1).
- Mustari, V. H., Hasan, S. Z., Sulaeman, M. M., Lubis, F. M., & Suyatno, A. (2024). Pengaruh Diversitas dan Inklusi Terhadap Kinerja Organisasi. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(2), 3199–3204. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i2.8127>
- Nelson, A., Fitriani, A., Mawatdah, A. A., Ferina, C. T., & Erika, E. (2023). Analisis Diversity Mempengaruhi HR Dalam Mempertahankan Budaya Suatu Perusahaan. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 179–185. <https://doi.org/10.37531/mirai.v8i2.4772>
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Purba, D. candra, Lengkong, V. P. ., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *841 Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850. <https://doi.org/10.35794/emba.7.1.2019.22911>
- Putra, A. P., Ekawati, R., & Jumaidi, H. (2022). Studi Literatur Tentang Pengaruh Manajemen Pengetahuan Dan Manajemen Keragaman Terhadap Keunggulan Bersaing Organisasi. *Jurnal Study and Management Research*, 19(2), 136–140.
- Sholeh, M. N. (2023). *Kewirausahaan Konstruksi Strategi Membangun Bisnis Teknik Sipil*. Universitas Diponegoro.
- Subyantoro, A., & Suwanto, F. X. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Penerbit Andi.
- Thousani, H. F., & Afgani, K. F. (2023). Jaringan Dalam Mendorong Perempuan untuk Memulai dan Mempertahankan Bisnis: Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 9(2), 100–132.

Muhammad Bagus Akbar Ramadhan

Meningkatkan Kinerja Organisasi Melalui Manajemen Keanekaragaman dan Kinerja Karyawan Studi Kasus PT Tata Agathis Jakarta

Widjadja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukanjie, B. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. *Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3).

Yulianto, E., Wicaksono, B., & Prasetio, T. (2023). Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3).