

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi baik organisasi perusahaan, sosial maupun pemerintahan mempunyai tujuan tersendiri dalam mencapai visi dan misi organisasi dengan demikian agar dapat tercapainya suatu tujuan organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang akan mendukung dalam melaksanakan kegiatan operasional. Menurut (Tinangon et al., 2019) Sumber daya manusia adalah sebuah sistem rencana yang bersifat formal dalam sebuah organisasi yang memastikan untuk menggunakan keahlian manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan memegang peran penting dalam keberhasilan tujuan organisasi, tergantung bagaimana sumber daya manusia dapat menjalankan peran dan fungsinya secara maksimal, karena manusia menjadi objek penentu terwujudnya tujuan organisasi (samsuni, 2017). Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi maka dari itu memanfaatkan dan menggunakan sumber daya manusia dengan baik dapat berfungsi secara produktif, adapun faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia yakni Diversitas, Inklusif dan lingkungan kerja, setiap pemimpin atau para pemangku kepentingan harus dapat memahami hal tersebut guna memastikan

sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut tetap kondusif di tengah keanekaragaman individu pekerjanya.

Pada era globalisasi saat ini, keragaman merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi. Keragaman biasa disebut juga sebagai Diversitas menurut (Altin, 2021) diversitas adalah perbedaan individu di dalam sebuah organisasi atau perusahaan baik dari kalangan manajemen atau karyawan yang memiliki perbedaan demografi sebagai keragaman yang meliputi gender, usia, pendidikan dan lama masa jabatan. Keberagaman ini dalam manajemen sumber daya manusia semakin menjadi sorotan karena berperan sebagai faktor kunci dalam memastikan kinerja dan keberhasilan organisasi, hal ini di dukung oleh penelitian (Garg & Sangwan, 2021) yang menyatakan bahwa keragaman dapat memberikan keuntungan seperti munculnya beragam ide yang dapat digunakan untuk mendukung kelangsungan organisasi.

Diversitas biasanya di sandingkan dengan inklusi yang bertujuan untuk memastikan setiap individu termasuk mereka yang memiliki latar belakang yang berbeda dapat, mampu, diakui dan di terima dalam lingkungan kerja (Diniarsa & Batu, 2023). Inklusi hadir untuk menciptakan suasana kerja yang baik di tengah adanya keragaman organisasi, sebuah perusahaan yang menggunakan diversitas dan inklusi dapat menghasilkan inovasi dan menjalankan tantangan dengan lebih baik. Lingkungan yang inklusif menuntut organisasi atau perusahaan untuk dapat memahami, merangkul dan mengelola keberagaman dengan baik dan meminimalisir terjadinya hal – hal yang tidak diinginkan akibat perbedaan yang timbul dalam organisasi, inklusi dapat menciptakan lingkungan kerja yang

mendukung inovatif, kreativitas, serta menciptakan kinerja yang lebih produktif (Mustari et al., n.d.)

Selain diversitas dan inklusi lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia lingkungan kerja yang baik dapat memicu performa individu perkerja atau karyawan untuk meningkatkan target kerja sehingga menimbulkan efektifitas dan efisiensi kerja, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik akan menurunkan performa, efektifitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan kerja. (Yuanita Indriani, n.d.) lingkungan kerja menurut (Hanafi & Zulkifli, 2018) segala sesuatu yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Bukan hanya performa kerja yang meningkat lingkungan kerja yang baik juga dapat berpotensi meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor baik internal maupun eksternal. Kinerja menurut, (Lestary, 2017) adalah kualitas dan kuantitas yang di capai oleh individu atau karyawan dalam memenuhi tugas atau keterampilan terkait pekerjaannya. Tujuan suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan yang membuahkan hasil yang berkualitas dan mempunyai kuantitas yang baik sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (samsuni, 2017). Kinerja merupakan faktor yang sangat penting bagi kelangsungan kegiatan operasional bisnis, perusahaan termasuk juga koperasi.

Koperasi adalah badan usaha, pembentukan usaha koperasi ditujukan untuk memenuhi kebutuhan anggota dan masyarakat. Koperasi merupakan bagian dari suatu tata administrasi yang menyeluruh yang menganut konsep kekeluargaan dan gotong royong (Sitio, 2001) koperasi bergotong royong untuk mencapai keberhasilan tujuan, bersama dengan anggota koperasi menjalankan tugasnya sebagaimana mestinya. Keberhasilan tujuan koperasi bukan hanya ditentukan oleh pengurus, namun oleh seluruh pihak yang terlibat didalam kegiatan kelembagaan dan usaha koperasi, (Yuanita Indriani,2023). Menurut Badan Pusat Statistik Indonesia (2022) provinsi di Indonesia yang menduduki peringkat pertama sebagai penghasil susu segar adalah Jawa Timur.

Dalam penelitian ini melibatkan organisasi sosial seperti koperasi yang berlokasi di Kecamatan Tukur, Kabupaten Pasuruan yang bergerak di sektor perdagangan dan jasa pada komoditi produsen susu sapi perah KPSP “ Setia Kawan “ Nongkojajar. pada lingkungan kerja koperasi memiliki keragaman karyawan yang beragam dari rentas usia, latar belakang pendidikan dan juga kepercayaan, pada setiap perayaan hari besar KPSP “ Setia Kawan “ selalu merayakan dan mengikuti hari libur sesuai ketentuan pemerintah. Pada saat peringatan hari lebaran baik pada umat islam maupun yang beragam lain karyawan KPSP memiliki kebiasaan untuk saling berkunjung dan merayakan hari besar tersebut dengan cara mengunjungi rumah – rumah teman atau rekan kerja yang lebih tua atau yang memiliki jabatan yang lebih tinggi. Fenomena pada koperasi ini menggambarkan keragaman diversitas yang ada pada organisasi ini seperti diversitas gender, agama dan usia

yang dapat di lihat pada lingkungan organisasi ini, karakter yang ada pada koperasi KPSP “ Setia Kawan “ antar lain sebagai berikut.

Tabel 1. 1 Keberagaman Karyawan KPSP “Setia Kawan”

Usia / Generasi			
Baby Boomer	Gen X	Gen Milenial	Gen Z
1946 - 1964	1965 - 1980	1981 - 1996	1997 - 2012
10	94	99	85
Agama			
285	3	-	-
Gender			
Laki - Laki		Perempuan	
267		21	
Status Kepegawaian			
Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak	Karyawan Harian	
132	129	27	

Sumber : Data karyawan KPSP “ Setia Kawan “ 2024

Penelitian ini memastikan semua karyawan yang terlibat memiliki pemahaman diversitas dan lingkungan inklusi serta lingkungan kerja yang baik dapat membantu kinerja karyawan dan operasional menjadi lebih efektif. Agar penelitian ini tetap berfokus pada fenomena yang telah di jelaskan diatas dengan mempertimbangkan konteks yang di bahas tentang manajemen sumber daya manusia dengan pembahasan mengenai “ Pengaruh Diversitas, Inklusi dan Lingkungan Kerja

terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus Koperasi Peternakan Susu Perah KPSP “ Setia Kawan” Nongkojajar)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan deskripsi latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Diversitas* secara parsial berengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah *Inklusi* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
4. Apakah *Diversitas*, *Inklusi* dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah di atas yaitu :

1. Mengetahui dan Menjelaskan *Diversitas* secara parsial berengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Mengetahui dan Menjelaskan *Inklusi* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3. Mengetahui dan Menjelaskan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

4. Mengetahui dan Menjelaskan *Diversitas, Inklusi* dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

1.4 Manfaat penelitian

Dalam penelitian yang berjudul “ pengaruh *diversitas, inklusi* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ” yang berlokasi di KPSP “setia kawan” Nongkojajar ini memiliki manfaat penelitian, antara lain :

- 1) Bagi Peneliti

Harapannya penelitian ini dapat membantu peneliti untuk memahami secara lebih mendalam mengenai bagaimana *diversitas, inklusi* dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat memberikan pengetahuan yang baru bagi peneliti dalam merancang kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif.

- 2) Bagi Akademisi

Harapannya penelitian ini dapat memberikan hasil dalam mengidentifikasi hambatan – hambatan yang mungkin muncul didalam sebuah organisasi mengenai pengaruh *diversitas, inklusi* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Diharapkan penelitian ini juga dapat menjadi referensi kepada pembaca yang tertarik dengan judul penelitian ini.

- 3) Bagi Perusahaan

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan sedikit kontribusi dengan dilakukannya penelitian ini sebagai pertimbangan organisasi agar dapat meningkatkan dan membangun lingkungan inklusif sehingga

muncul manfaat bagi organisasi dan individual karyawan. Meningkatkan reputasi sebagai suatu organisasi yang inklusif dan diversitas serta lingkungan kerja yang nyaman yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.