

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 Tuter, 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.

BAB V

PENUTUP DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan

Untuk mengetahui pengaruh *Diversitas, Inklusi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan KPSP “ Setia Kawan “* dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang sudah dilaksanakan di Koperasi Peternakan Sapi Perah “Setia Kawan” yang menyatakan bahwa diversitas yang terdapat pada karyawan KPSP “ Setia Kawan “ berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang, dengan adanya perbedaan dapat berpengaruh baik guna kelangsungan kerja baik dalam hal pemikiran, ide dan perbedaan yang lain.
2. Variabel inklusi pada penelitian ini juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan adanya perbedaan yang terdapat pada karyawan KPSP “Setia Kawan“ karyawan mampu dan dapat menerima perbedaan itu dengan positif dan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif.
3. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini lingkungan kerja yang dimaksud seperti keamanan dalam kerja, penerangan yang memadai juga fasilitas yang di berikan oleh KPSP “ Setia Kawan “ yang dapat menunjang kelancaran kerja karyawan,

hubungan antara karyawan dengan pimpinan juga sangat baik juga menambah rasa damai dalam bekerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini maka diajukan beberapa saran yang dapat disampaikan sebagai berikut :

Bagi penelitian selanjutnya di harapkan dapat melanjutkan penelitian sejenis dengan sudut pandang atau prespektif yang berbeda sehingga dapat menciptakan pengetahuan baru yang lebih luas.

Untuk itu diharapkan bagi penelitian selanjutkan dapat melanjutkan penelitian yang serupa dengan menggunakan teori – teori yang lebih relevan dan mengikuti perkembangan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Altin, D. (2021). *META REVIU: DIVERSITAS TOP MANAGEMENT TEAM TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN*. 7(2).
- Amelyawati, F., Herachwati, N., & Nadia, F. N. D. (2023). Meningkatkan Daya Saing Melalui Manageman Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 8(1), 22. <https://doi.org/10.28926/briliant.v8i1.1147>
- Amrita, W. (2023). Pengaruh Literasi, Inklusi, dan Pengelolaan Keuangan terhadap Tingkat Kinerja Keuangan UMKM di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen*.
- Anam, K. Fazizah, A. (2023). Analisis Penggunaan Aplikasi Digital Ayo Src, Pembinaan Program Src Dan Keberagaman Produk Dalam Meningkatkan Volume Penjualan Toko Klontong Di Kabupaten Pasuruan. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 2 (4), 912-922
- Astuti,O.P. Fazizah, A. (2023). Membangun brand love melalui digital sensory marketing: dimediasi oleh brand experience (Studi pada konsumen J.CO Donuts & Coffe Malang). *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2 (4): 131–141
- Bellairs, T., Halbesleben, J. R. B., & Leon, M. R. (2014). A multilevel model of strategic human resource implications of employee furloughs. In M. R.

Buckley, J. R. B. Halbesleben, & A. R. Wheeler (Eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 32, pp. 99–146).

Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S0742-730120140000032002>

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>

Dolphina, E., Ahmad Mukhtar B, Kalsum, E. U., Malihah, L., & Iswanto. (2023).

Analisis Bibliometrik Kepemimpinan Inklusif dan Diversitas: Menilai Dampaknya pada Efektivitas Organisasi dan Inovasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen West Science*, 2(03), 272–282.

<https://doi.org/10.58812/jbmws.v2i03.577>.

Fadilah, K. Fazizah, A. (2023). Pengaruh Fluktuasi Harga Emas, Promosi, dan Resiko Investasi terhadap Minat Masyarakat pada Produk Tabungan Emas. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen* 2 (3), 164-175.

Farikha, A. Fazizah, A. (2023) Pengaruh Digital Marketing Dan Service Quality Terhadap Keputusan Berkunjung Melalui Citra Destinasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Wisata Hutan Cempaka Prigen Pasuruan). *Jurnal Spektrum Ekonomi*. Vol 7, No 9 September 2024, Hal 29-39.

Fazizah, A. Agustin, N. F. (2023). Pengaruh Affiliate Marketing, Live Streaming, Online Customer Review Dan Online Customer Rating Terhadap Minat Beli Dan Keputusan Pembelian Online Dalam Tiktokshop. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi* 3 (3), 137-152

Fazizah, A. Gunatrayana, I. (2020). Technology Factor dan Motivation to Share dalam membentuk Akulturasi Knowledge Sharing dan Firm Innovation Capability Studi pada UMKM Sektor Meubel Kabupaten Pasuruan Jawa Timur *JIABI – Vol. 4 No. 1*.

Fazizah, A. Sukoharsono, E. G. (2016). Analisis Penggunaan Aplikasi Sistem Informasi Logistik (SIL) Untuk Perencanaan, Pelaporan Dan Pengendalian Logistik Berbasis Web Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dan Kepuasan PENGGUNA (Studi pada : Pengguna Aplikasi SIL Perum Bulog Divisi Regional Jawa Timur). *Profit: Jurnal Administrasi* Vol. 10. No 2.

Garg, S., & Sangwan, S. (2021). Literature Review on Diversity and Inclusion at Workplace, 2010–2017. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 25(1), 12–22. <https://doi.org/10.1177/0972262920959523>

Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL DIMENSI*, 7(2).
<https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>

Huselid, M. A. (n.d.). *THE STRATEGIC IMPACT OF HIGH PERFORMANCE WORK SYSTEMS*.

Jaiswal, A., Dyaram, L., & Khatri, N. (2022). Interplay of diversity, inclusion, and politics: Impact on employee well-being. *IIMB Management Review*, 34(3), 195–207. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2022.08.002>.

Kurnaedi, J., Lim, J., Ardiansyah, R., & Nelson, A. (n.d.). *Analisa Strategi Diversity Analytic Pada Suatu Perusahaan*.

Lestary, L. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2).

Maula, F. Fazizah. A. (2023). Pengaruh Kemudahan, Kemanfaatan, Keamanan, Privasi Dan Risiko Terhadap Keputusan Penggunaan Aplikasi Fintech Flip (studi pada Pengguna Aplikasi Flip Di Akun Instagram Flip_ID). *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 2 (4). 131-141.

Mustari, V. H., Hasan, S. Z., Sulaeman, M. M., Malini, F., & Suyatno, A. (n.d.).

THE EFFECT OF DIVERSITY AND INCLUSION ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. . . COSTING.

Murtadlo, K., & Utomo, D. (2024). Sustainability Analysis of MSMEs in Sampang Regency Based on Multidimensional Scaling. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 4(03), 1211-1226.

Nizar, M., Iltiham, M. F., & Rakhmawati, A. (2023). Meningkatkan Kemampuan Digital Masyarakat Lokal Melalui Pendampingan Dan Pengembangan Transformasi Bisnis Digital. *Abdimas Unwahas*, 8(2).

Nugroho, E. D., Sururi, A. M., Ardiansyah, R., Rahayu, D. A., Ainiyah, R., Fathurrohman, A., ... & Kasiman, K. (2024). Bioinformatics Approach: Evaluating the Antiviral Potential of Flavonoid Compounds from *Phyllanthus urinaria* against Foot-and-Mouth Disease in Livestock Animals. *ALCHEMY: Journal of Chemistry*, 12(1), 42-48.

Panjaitan, M. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Produktivitas Kerja Karyawan*. 3(2).

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia, & Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

Ronal Donra Sihaloho, H. S. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN.*

Rohmah, S. A., & Ahwan, Z. (2024). Tourism Construction Model:

- Pengembangan Rintisan Desa Wisata Khas Suku Tengger di Kawasan Hinterland Bromo Pasuruan. *Jurnal Komunikasi Nusantara*, 6(1), 125-135.
- Rosadi, M. I., Muyasaroh, S., Ahwan, Z., Riswandari, N., Aminuddin, A., & Amelia, R. (2023). Digital Content Optimization for Personal Branding and Increasing Digital Literacy for Students of MA Miftahul Ulum Puntir Purwosari Pasuruan. *Soeropati: Journal of Community Service*, 5(2), 111-121.
- Samsuni. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Saputra, S. Fazizah, A.. (2023). Pengaruh advertising, e-wom, brand image dan perceived value terhadap purchase decision tiket pesawat online traveloka di Indonesia. *Journal of Management Sciences*, 3 (3), 143-152
- Mun'im, N.N, Fazizah, A. (2023). Pengaruh green storytelling marketing dan elektronik word of mouth terhadap purchase intention melalui brand equity pada produk NPURE. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2 (4). 131–141
- Sari, M. R. Y. (2021). *Model Pengukuran Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Tukur (Doctoral dissertation, Universitas Yudharta)*.
- Sari, A. K., & Sulhan, M. (2023). Pemanfaatan media sosial sebagai media promosi, branding pada produk UMKM olahan pisang dan olahan susu. *Jurnal Pembelajaran Pemberdayaan Masyarakat (JP2M)*, 4(4), 875-883.
- Septiani, R. N., & Wuryani, E. (2020). *PENGARUH LITERASI KEUANGAN DAN INKLUSI KEUANGAN TERHADAP KINERJA UMKM DI SIDOARJO. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 3214. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i08.p16>
- Shore, L. M. (n.d.). *INCLUSION AND DIVERSITY IN WORK GROUPS: A*

REVIEW AND MODEL FOR FUTURE RESEARCH.

- Silfiah, R. I., & Jannah, R. (2023). Pengembangan Wisata Halal Pemandian Alam Banyubiru di Kabupaten Pasuruan dalam Meningkatkan Ekonomi Lokal. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara ASIAN (Asosiasi Ilmuwan Administrasi Negara)*, 11(2), 15-30.
- Simons, S. M., & Rowland, K. N. (2011). Diversity and its Impact on Organizational Performance: The Influence of Diversity Constructions on Expectations and Outcomes. *Journal of technology management & innovation*, 6(3), 171–183. <https://doi.org/10.4067/S0718-27242011000300013>
- Siswanto, A., & Ahwan, Z. (2024). Politik Hiburan Dalam Pemilu: Perolehan Suara Komeng Pada Pemilu 2024. *Al-Tsiqoh: Jurnal Ekonomi dan Dakwah Islam*, 9(1), 57-83.
- Sitio, A. (2001). *koperasi: Teori dan Praktek*. Erlangga.
- The Impact of Diversity and Inclusion Initiatives on Organizational Performance: A Quantitative Study. (2023). *PsychologyandEducation*, 55(1). <https://doi.org/10.48047/pne.2018.55.1.46>
- Tinangon, H., Kojo, C., & Tawas, H. (2019). *PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI TETAP DAN TIDAK TETAP DI KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SULAWESI UTARA*.
- Ulfa, R. (n.d.). *VARIABEL PENELITIAN DALAM PENELITIAN PENDIDIKAN*.
- Wusko, A. U., & Auliyah, K. (2024). *PENGARUH DESTINATION IMAGE DAN CUSTOMER EXPERIENCE TERHADAP SATISFACTION DAN REVISIT INTENTION PADA TAMAN SAFARI INDONESIA II JATIM (SURVEI*

PADA PENGUNJUNG TAMAN SAFARI INDONESIA II JATIM). Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 13(1), 208-220.

Yuanita Indriani. (n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Koperasi. Zaky,

M. (2021). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI KASUS PADA INDUSTRI MANUFAKTUR DI INDONESIA. 2(1).*

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1 Curriculum vitae

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Yth: Bapak / Ibu Responden

di-tempat

Assalamu'alaikum wr.wb

Dengan hormat, dalam rangka memenuhi penelitian tugas akhir tentang “***Pengaruh Iversitas, Inklusi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan (Studi kasus karyawan KPSP “ Setia Kawan “ Nongkojajar)***” maka dengan ini penulis meminta tolong kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini sebagai syarat kelulusan S-1 di Universitas Yudharta Pasuruan pada program studi Adminitrasi Bisnis Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik. Pernyataan serta data – data yang di dapatkan pada kuesioner ini semata – mata hanya digunakan sebagai instrumen penyusun penelitian dan akan di jadikan kerahasiaan.

Kesediaan dan kerja samma dari Bapak / Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini. Dengan ini saya ucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya atas bantuan dan kesedian Bapak / Ibu yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini

Wassalamualaikum wr.wb

Hormat Saya Penulis

Ardilla Khusliana Sari

NIM. 202069100047

KUISIONER PENELITIAN

“ Pengaruh Diversitas Inklusi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
“

(Studi Kasus Karyawan KPSP Setia Kawan Nongkojajar)

Isi data diri anda dengan baik dan benar serta baca dengan seksama pernyataan atau pertanyaan di bawah dan berikan respon anda.

Nama :
Usia :
Jenis kelamin :
Agama :
Jabatan :
Satus Kepegawaian :

Petunjuk Pengisian

Isi / centang kuesioner di bawah dengan menggunakan respon jawaban yang telah di sediakan dengan kode isi sebagai berikut :

- (SS) = Sangat Setuju
- (S) = Setuju
- (N) = Netral
- (TS) = Tidak Setuju
- (STS) = Sangat Tidak Setuju

DIVERSITAS

NO	KETERANGAN	RESPON				
		SS	S	N	TS	STS
1	Adanya perbedaan gender dalam dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan					
2	Pernah mengalami diskriminasi gender dalam lingkungan kerja					
3	Keragaman Kepercayaan agama yang dianut dapat menciptakan toleransi dalam lingkungan kerja					
4	Karyawan yang memiliki masa jabatan lebih lama dapat mengayomi karyawan baru					
5	Keragaman latar belakang pendidikan dapat memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan di beberapa bagian tertentu					
6	Berinteraksi dengan karyawan yang memiliki mas jabatan lebih lama menimbulkan perasaan yang tidak segan					
7	Keragaman generasi mendorong berbagai pengetahuan					

INKLUSI

NO	KETERANGAN	RESPON				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pada lingkungan kerja karyawan dapat menghargai perbedaan antar individu pekerja lain					
2	Organisasi ini menyediakan sumber daya untuk memastikan bahwa karyawan dapat menyelesaikan konflik secara efektif					
3	Organisasi ini menghargai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi					
4	Karyawan memiliki proses promosi yang adil					
5	Karyawan mendapatkan kesempatan mengembangkan skill pribadinya secara merata					
6	Dilingkungan organisasi ini karyawan sering berbagi dan belajar satu sama lain					

LINGKUNGAN KERJA

NO	KETERANGAN	RESPON				
		SS	S	N	TS	STS
1	Penerangan dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi proses kerja					
2	Vasilitas APD dipenuhi dengan baik					
3	Tempat kerja sudah sesuai dalam segi keaman					
4	Antara karyawan dengan pimpinan memiliki komunikasi yang baik					
5	Penggunaan warna pada lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap suasana kerja					
6	Pengaturan Layout tempat kerja memudahkan karyawan berinteraksi dengan karyawan yang lain					

KINERJA KARYAWAN

NO	KETERANGAN	RESPON				
		SS	S	N	TS	STS
1	Mampu menganalisa dan mengerjakan pekerjaan yang di berikan dengan baik					
2	Selalu memiliki target yang ditetapkan dalam mengemban tugas pekerjaan					
3	Bertanggung jawab dengan tugas yang di kerjakan hingga selesai					
4	Mampu memberikan pengaruh yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Kergaman generasi menimbulkan permasalahan dalam cara kerja karyawan					

Lampiran 3 HASIL UJI PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	167	2	5	4.20	.699
X1.2	167	1	5	4.04	.813
X1.3	167	3	5	4.25	.663
X1.4	167	2	5	3.95	.831
X1.5	167	2	5	4.26	.703
X1.6	167	2	5	4.20	.722
X1.7	167	2	5	4.17	.646
Diversitas	167	19	35	29.05	3.295
X2.1	167	2	5	4.05	.751
X2.2	167	1	5	4.26	.696
X2.3	167	1	5	3.94	.758
X2.4	167	1	5	4.05	.816
X2.5	167	2	5	4.14	.685
X2.6	167	2	5	4.22	.689
Inklusi	167	9	30	24.66	3.303
X3.1	167	2	5	4.05	.767
X3.2	167	3	5	4.21	.666
X3.3	167	2	5	4.21	.701
X3.4	167	3	5	4.01	.703
X3.5	167	3	5	4.18	.670
X3.6	167	2	5	4.20	.699
Lingkungan Kerja	167	17	30	24.86	3.174
Y1.1	167	1	5	4.22	.737
Y1.2	167	1	5	3.98	.843
Y1.3	167	2	5	4.20	.673
Y1.4	167	1	5	4.26	.694
Y1.5	167	1	5	4.22	.737
Kinerja Karyawan	167	11	25	20.87	2.769
Valid N (listwise)	167				

2. Uji validitas

Variable Diversitas

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Diversitas
X1.1	Pearson Correlation	1	-.087	.008	.133	-.095	-.032	.071	.212**
	Sig. (2-tailed)		.263	.913	.086	.221	.677	.364	.006
	N	167	167	167	167	167	167	167	167
X1.2	Pearson Correlation	-.087	1	.364**	.351**	.532**	.378**	.504**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.263		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167
X1.3	Pearson Correlation	.008	.364**	1	.495**	.523**	.402**	.536**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.913	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167
X1.4	Pearson Correlation	.133	.351**	.495**	1	.323**	.430**	.455**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.086	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167
X1.5	Pearson Correlation	-.095	.532**	.523**	.323**	1	.481**	.555**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.221	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167
X1.6	Pearson Correlation	-.032	.378**	.402**	.430**	.481**	1	.484**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.677	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167
X1.7	Pearson Correlation	.071	.504**	.536**	.455**	.555**	.484**	1	.782**
	Sig. (2-tailed)	.364	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167
Diversitas	Pearson Correlation	.212**	.685**	.722**	.719**	.725**	.692**	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	167	167	167	167	167	167	167	167

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel inklusi

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Inklusi
X2.1	Pearson Correlation	1	.506**	.428**	.399**	.350**	.387**	.684**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167
X2.2	Pearson Correlation	.506**	1	.601**	.590**	.568**	.556**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167
X2.3	Pearson Correlation	.428**	.601**	1	.541**	.422**	.464**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167
X2.4	Pearson Correlation	.399**	.590**	.541**	1	.396**	.450**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167
X2.5	Pearson Correlation	.350**	.568**	.422**	.396**	1	.522**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167
X2.6	Pearson Correlation	.387**	.556**	.464**	.450**	.522**	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	167	167	167	167	167	167	167
Inklusi	Pearson Correlation	.684**	.843**	.771**	.762**	.710**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	167	167	167	167	167	167	167

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Lingkungan Kerja

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Lingkungan Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.452**	.508**	.502**	.510**	.510**	.780**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167
X3.2	Pearson Correlation	.452**	1	.460**	.535**	.522**	.555**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167
X3.3	Pearson Correlation	.508**	.460**	1	.410**	.483**	.416**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167
X3.4	Pearson Correlation	.502**	.535**	.410**	1	.430**	.510**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167
X3.5	Pearson Correlation	.510**	.522**	.483**	.430**	1	.436**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167
X3.6	Pearson Correlation	.510**	.555**	.416**	.510**	.436**	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	167	167	167	167	167	167	167
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.780**	.772**	.725**	.749**	.742**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	167	167	167	167	167	167	167

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Kinerja Karyawan
Y1.1	Pearson Correlation	1	.377**	.409**	.480**	.956**	.855**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	167	167	167	167	167	167
Y1.2	Pearson Correlation	.377**	1	.434**	.289**	.357**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	167	167	167	167	167	167
Y1.3	Pearson Correlation	.409**	.434**	1	.365**	.409**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	167	167	167	167	167	167
Y1.4	Pearson Correlation	.480**	.289**	.365**	1	.503**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	167	167	167	167	167	167
Y1.5	Pearson Correlation	.956**	.357**	.409**	.503**	1	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	167	167	167	167	167	167
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.855**	.677**	.684**	.689**	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	167	167	167	167	167	167

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Uji reliabilitas

Variabel Diversitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	7

Variabel Inklusi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	6

Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	6

Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	5

4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		167
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85175565
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.063
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

5. Uji Multikoloneritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Diversitas	.398	2.514
	Inklusi	.293	3.409
	Lingkungan Kerja	.330	3.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

6. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.286	.863		3.808	.000
	Diversitas	.032	.045	.085	.706	.481
	Inklusi	-.022	.053	-.060	-.425	.671
	Lingkungan Kerja	-.092	.052	-.236	-1.780	.077

a. Dependent Variable: absres

7. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.868	1.325		2.164	.032
	Diversitas	.196	.070	.233	2.802	.006
	Inklusi	.174	.081	.208	2.146	.033
	Lingkungan Kerja	.323	.080	.370	4.060	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	703.888	3	234.629	67.188	.000 ^b
	Residual	569.214	163	3.492		
	Total	1273.102	166			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Diversitas, Inklusi

9. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.868	1.325		2.164	.032
	Diversitas	.196	.070	.233	2.802	.006
	Inklusi	.174	.081	.208	2.146	.033
	Lingkungan Kerja	.323	.080	.370	4.060	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

10. Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.545	1.86872

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Diversitas, Inklusi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

