

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tantangan terkait Diversitas, Kesetaraan, dan Inklusi semakin mendesak di dunia industri modern. Diskriminasi berbasis budaya dan ketidaksetaraan dalam peluang karir bukan hanya masalah sosial, melainkan juga ancaman serius terhadap kinerja dan inovasi karyawan.

Di era di mana keberagaman tim dapat menjadi sumber kekuatan yang luar biasa, ketidakmampuan untuk mengelola perbedaan secara efektif dapat merugikan produktivitas dan kreativitas. Oleh karena itu, pendekatan terhadap DEI tidak sekadar merupakan kewajiban etis, melainkan juga peluang strategis yang penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dengan membangun lingkungan yang inklusif dan mendukung keberagaman, organisasi tidak hanya dapat memaksimalkan potensi karyawan mereka, tetapi juga lebih mampu menghadapi tantangan dinamis di dunia kerja saat ini.

Daniels dan Bailey (2014), menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari perilaku yang efektif yang sejalan dengan tujuan organisasi, sedangkan Dessler (2020) menjelaskan bahwa kinerja karyawan mencakup tindakan, perilaku, dan hasil yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, Mello (2014) Mendefinisikan Kinerja karyawan sebagai proses dinamis yang melibatkan penetapan tujuan, umpan balik berkelanjutan, dan pengembangan untuk mengoptimalkan hasil individu dan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai mencakup pencapaian output kerja mulai dari aspek kuantitas maupun kualitas, yang diperoleh pegawai selama menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan.

Menurut Robbins dan Judge (2022) Kinerja adalah hasil kolaborasi interaksi diantara kemampuan (*Ability*), motivasi (*Motivation*), dan kesempatan (*Opportunity*). Dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan hasil dari perilaku dan tindakan karyawan yang efektif dan sejalan dengan tujuan organisasi. Dinamika kinerja melibatkan penetapan tujuan, umpan balik berkelanjutan dan pengembangan untuk mengoptimalkan hasil, baik secara individu maupun organisasi. Kinerja juga mencakup pencapaian hasil kerja dalam aspek kuantitas dan kualitas, yang mencerminkan kontribusi dan pencapaian pegawai terhadap tanggung jawabnya.

Meski demikian Colin dan Sharon (2017), menjelaskan bahwa sebagian besar pemimpin organisasi masih belum memiliki pengetahuan yang memadai tentang bagaimana mengukur kinerja dengan tepat. Perusahaan seringkali melakukan pengukuran yang tidak berkorelasi dengan faktor-faktor penentu keberhasilan mereka, ditambah evaluasi kinerja ini hanya dilakukan setiap triwulanan daripada mingguan, harian, atau bahkan secara terus-menerus. Oleh karena itu, dalam mendukung perbaikan berkesinambungan di perusahaan, diperlukan penelitian terhadap kinerja yang lebih terperinci.

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan masukan yang mendalam terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja serta membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam manajemen karyawan. Dengan melakukan penelitian secara teratur, perusahaan dapat menyesuaikan strategi dengan perubahan lingkungan yang cepat dan memastikan bahwa evaluasi kinerja yang telah dilakukan senantiasa relevan dan berkorelasi dengan tujuan bisnis jangka panjang.

Pelaksanaan penelitian terhadap kinerja menjadi suatu keharusan mendesak dan bukan hanya dijadikan sebagai alat evaluasi, namun juga berfungsi sebagai pendorong perbaikan terus-menerus dan kesesuaian perusahaan dalam menghadapi tantangan dinamis di dunia bisnis saat ini.

PT. XYZ adalah perusahaan multinasional yang beroperasi di kawasan industri terkemuka di Indonesia yang memproduksi infrastruktur listrik dan dikenal dengan visi dari kantor pusat globalnya untuk senantiasa berkomitmen terhadap keberagaman, kesetaraan dan inklusi. Perusahaan ini menyatukan karyawan dari berbagai latar belakang etnis, suku, budaya, gender dan agama, menciptakan lingkungan kerja yang kaya akan perspektif dan pengalaman yang berbeda.

Di dalam PT. XYZ, Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik memainkan peran krusial, dengan tim yang tidak hanya terampil dan berdedikasi, tetapi juga mewakili spektrum keberagaman yang luas. Keberagaman ini tidak hanya memperkaya dinamika kerja tetapi juga berkontribusi pada inovasi dan efisiensi operasional, menjadikan unit ini pusat keunggulan dalam pengelolaan infrastruktur listrik di tingkat global.

Tabel 1.1

Data Penilaian Kinerja Pegawai Unit Bisnis Operasional PT. XYZ Tahun 2023

Kinerja Pegawai	Tahun 2023		
	Sasaran	Pencapaian	Unit
Kehadiran / Ketepatan Waktu	3	3.80	Skala Nilai
Disiplin	3	3.80	Skala Nilai
Tingkat Keterampilan	3	4.20	Skala Nilai
Kuantitas Kerja	3	4.00	Skala Nilai

Kwalitas Kerja	3	4.20	Skala Nilai
Sikap Kerja	3	4.00	Skala Nilai
Kemampuan Untuk Belajar / Adaptasi Terhadap Perubahan	3	3.80	Skala Nilai
Daya Tahan Terhadap Stress / Tekanan	3	4.20	Skala Nilai
Kerjasama Team	3	3.80	Skala Nilai
Pemahaman Tugas (Teknis / Fungsional / K3L)	3	4.00	Skala Nilai
Kreativitas / Inovasi	3	3.80	Skala Nilai
Kemandirian Dan Inisiatif	3	4.00	Skala Nilai
Kemampuan Bahasa	3	3.80	Skala Nilai
Kemampuan Analisa	3	3.80	Skala Nilai
Penilaian Dan Pengambil Keputusan	3	3.80	Skala Nilai
Kinerja Perusahaan	Sasaran	Pencapaian	Unit
Jumlah Order yang Diterima Perusahaan	100%	91%	%
Jumlah Order yang Diterima Perusahaan Pada Tahun Berjalan	100%	100%	%
Kinerja Penjualan yang Dicapai Perusahaan	100%	91%	%
Harga Pokok Penjualan	100%	91%	%
Kontribusi Keuntungan Sebelum Pajak yang Diperoleh Perusahaan	100%	76%	%
Kontribusi Keuntungan Bersih yang Diperoleh Perusahaan	100%	76%	%

Arus Kas Bebas	100%	87%	%
Penghematan Biaya Tenaga Kerja yang Dilakukan	100%	111%	%
Penghematan Biaya Material yang Dikelola	100%	180%	%
Penghematan Transaksi Pembelian	100%	91%	%
Kepuasan Pelanggan dalam Pengujian Produk	100%	98%	%
Tingkat Reliabilitas Pengiriman yang Diperoleh	100%	91%	%
Waktu Pengiriman Panel Listrik Tegangan Menengah yang Dicapai	16	21	Pekan
Waktu Pengiriman Panel Listrik Tegangan Rendah yang Dikelola	26	18	Pekan
Waktu Kehilangan Kerja Karena Insiden Kecelakaan	0	0	Jam Kerja

Sumber data : PT. XYZ, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 tentang data evaluasi penilaian kinerja pegawai dan perusahaan Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik PT. XYZ tahun 2023, terlihat bahwa tingkat kinerja karyawan di unit bisnis operasional Infrastruktur Listrik PT. XYZ pada tahun 2023 masih perlu untuk dikembangkan guna senantiasa mencapai nilai *over achieved* yang ditetapkan oleh perusahaan, dengan rentang nilai antara 3.80 hingga 4.20.

Hasil evaluasi kinerja perusahaan baik di indikator keuangan seperti keuntungan bersih yang masih dicapai di angka 76% maupun indikator kinerja produksi seperti tingkat reliabilitas pengiriman yang masih di angka 76%, menngindikasikan perbaikan masih perlu di upayakan oleh perusahaan.

Melalui rapat internal terkait peningkatan kinerja pegawai, Kepala Unit Bisnis Operasional PT. XYZ menyampaikan bahwa kinerja pegawai masih perlu peningkatan dari standar dan pencapaian yang ada untuk memastikan kemajuan perusahaan di masa yang akan datang sebagai persiapan menghadapi berbagai tantangan dan dinamika yang akan dihadapi perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi sorotan utama perusahaan dalam bersaing dan mempertahankan posisinya sebagai perusahaan manufaktur yang stabil dan terus berkembang. Peningkatan kinerja terus diupayakan guna menjaga kelangsungan bisnis organisasi.

Banyak perusahaan di Indonesia, khususnya di sektor manufaktur dalam bidang elektronik dan distribusi listrik, tengah mengalami perkembangan pesat. Kemampuan mereka untuk tumbuh dan berkembang seiring dengan dinamika pasar nasional dan internasional didukung oleh kesinambungan inovasi serta upaya kreatif dalam menghadirkan produk-produk yang berkualitas. Dalam hal ini, Individu sebagai aset utama dalam struktur perusahaan manufaktur, memainkan peran yang sangat penting dalam menggerakkan pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan.

Dalam sesi wawancara dengan Kepala Unit Bisnis Operasional PT. XYZ, beliau menyampaikan bahwa kinerja perusahaan perlu terus ditingkatkan melalui berbagai strategi.

Salah satu prasyarat utama untuk peningkatan kinerja adalah menciptakan lingkungan kerja yang beragam, setara, dan inklusif. Selain itu, faktor-faktor lain seperti pelatihan, pengembangan, dan penghargaan kepada karyawan juga perlu diperhatikan untuk mencapai hasil yang optimal.

Selaras dengan pentingnya manajemen kinerja karyawan dan bagaimana penilaian terhadapnya dilakukan, Tamra (2016) mengingatkan bahwa Manajemen kinerja seharusnya berfokus pada setiap orang yang beraktifitas di dalam perusahaan, yaitu : eksekutif, supervisor, dan pekerja, bukan hanya pada proses. Faktanya, sebagian besar perusahaan menilai kinerja karyawan menggunakan metode yang sudah ketinggalan zaman: mereka mengevaluasi pekerja sekali setahun dengan alat penilaian standar dan meminta karyawan untuk melengkapi penilaian diri.

Dari penjelasan-penjelasan diatas, dapat di simpulkan bahwa sangatlah penting untuk memberikan perhatian khusus pada peningkatan kinerja di lingkungan Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik PT. XYZ khususnya dengan memberikan penekanan pada orang-orang yang ada di dalam perusahaan.

Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik PT. XYZ merupakan perusahaan multinasional yang memiliki karyawan yang terdiri dari pegawai-pegawai yang memiliki keberagaman latar belakang yang sangat tinggi baik secara etnis, suku, budaya, gender maupun agama. Sehingga penanaman nilai-nilai Diversitas, Kesetaraan dan Inklusi atau dalam bahasa Inggris dapat disingkat menjadi DEI, menjadi suatu keharusan.

Gomez dan Bernet (2019) dalam penelitian berjudul *Diversity improves performance and outcomes*, dijelaskan bahwa DEI dapat membantu organisasi meningkatkan kinerja baik dalam dimensi kualitas kerja maupun hasil keuangan.

Keberagaman juga dapat memperkaya tim dengan berbagai pandangan dan perspektif yang dapat merangsang inovasi, membuka ruang untuk ide-ide baru, dan memperkuat kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan. Selain itu, dalam konteks pasar global, tim yang mencerminkan keberagaman pelanggan dapat lebih efektif memahami dan merespons kebutuhan serta preferensi pelanggan yang bervariasi.

Davis (2022) menjelaskan bahwa Nilai-nilai DEI juga dapat mendukung upaya perusahaan untuk bertanggung jawab secara sosial, memberikan kontribusi positif terhadap masyarakat umum, dan menjaga reputasi perusahaan. Implementasi DEI juga dapat mengurangi risiko konflik internal, diskriminasi, dan tuntutan hukum, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan ramah. Perusahaan perlu menganggap serius penanaman nilai DEI sebagai strategi yang tidak hanya mendukung keberlanjutan bisnis, tetapi juga menciptakan dampak positif dalam lingkup sosial.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penjelasan terkait dampak positif DEI di atas adalah perlunya Perusahaan menerapkan Diversitas, Kesetaraan, dan Inklusi sebagai langkah strategis guna meningkatkan kinerja serta menjaga keberlanjutan bisnis. DEI tidak hanya meningkatkan kualitas kerja dan hasil keuangan, namun juga meng-enrich tim dengan beragam perspektif, mendorong inovasi, dan memperkuat adaptasi terhadap perubahan. Selain itu, penerapan DEI mendukung tanggung jawab sosial perusahaan, memberikan kontribusi positif pada masyarakat, mempertahankan reputasi perusahaan, serta mengurangi risiko konflik internal, diskriminasi, dan tuntutan hukum. Dengan menjadikan DEI sebagai bagian integral dari budaya perusahaan, ini tidak hanya merupakan kebijakan yang mendukung pertumbuhan bisnis, tetapi juga menciptakan dampak positif yang signifikan dalam lingkup sosial.

Davis (2022) mendefinisikan Diversitas atau keanekaragaman sebagai kumpulan atribut, ciri, dan karakteristik unik yang dapat membentuk individu. Ini mencakup keberagaman dalam nilai, keyakinan, pengalaman, latar belakang, preferensi, perilaku, ras, jenis kelamin, kemampuan, status sosial ekonomi, penampilan fisik, usia, dan sebagainya.

Kesetaraan menurut Davis (2022) dijelaskan sebagai pemberian kesempatan sehingga setiap orang memiliki keadilan dan kesetaraan untuk berhasil. Sementara itu Inklusivitas dijelaskan sebagai sejauh mana seseorang merasa bahwa mereka adalah anggota yang bernilai dari suatu kelompok kerja dan mereka didorong untuk berpartisipasi sepenuhnya dalam organisasi. Secara singkat, diversitas adalah tentang “siapa” ekuitas adalah “bagaimana” dan inklusivitas adalah “apa.”

Dapat disimpulkan bahwa latar belakang dari penelitian ini adalah menjadi upaya di era industri yang semakin terbuka dan terkoneksi, dimana tantangan terkait Diversitas, Kesetaraan, dan Inklusi (DEI) menjadi semakin nyata di dunia kerja, bukan hanya menciptakan landasan masalah yang memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Keberagaman tim juga dianggap sebagai kekuatan yang dapat menguntungkan, akan tetapi pengelolaan perbedaan yang tidak efektif dapat merugikan produktivitas dan kreativitas.

Keyakinan bersama bahwa fokus pada DEI bukan hanya suatu kewajiban etis, tetapi juga merupakan peluang strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa DEI memiliki dampak positif terhadap kualitas kerja dan hasil keuangan, memperkaya tim dengan berbagai pandangan, merangsang inovasi, dan memperkuat adaptasi terhadap perubahan.

Diperlukan kesadaran atas pentingnya DEI sehingga dapat menekankan perlunya penelitian terhadap pengaruh DEI terhadap kinerja, karena hal ini tidak hanya berpotensi memberikan masukan positif bagi perusahaan, tetapi juga memastikan bahwa perusahaan mampu mencapai keberlanjutan dan kesuksesan dalam menghadapi dinamika kompleks dunia kerja saat ini.

Pemilihan Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik PT. XYZ sebagai subjek penelitian dilatarbelakangi oleh tantangan dan komitmen yang tinggi yang dimiliki perusahaan ini terhadap pasar, yang memerlukan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, Berdasarkan program dari kantor pusat global PT. XYZ, terdapat visi yang mendukung penerapan Diversitas, Kesetaraan, dan Inklusi dalam manajemen sumber daya manusia.

Khusus terkait kesetaraan, penerapan yang baik dalam hal ini telah menjadi salah satu kerangka kerja yang senantiasa dikomunikasikan kantor pusat global PT. XYZ untuk selalu dijalankan di semua lini perusahaannya di seluruh dunia bersama dengan topik diversitas dan inklusi.

Berdasarkan wawancara dengan manajer SDM di PT. XYZ, menjelaskan bahwa topik diversitas, Kesetaraan dan Inklusi sudah menjadi program global yang selalu dijalankan dalam seluruh dimensi manajemen sumber daya manusia termasuk dalam survei kepuasan karyawan yang dijalankan secara teratur di setiap kuartal. Perusahaan juga senantiasa memberikan perhatian khusus kepada semua latar belakang keberagaman karyawan supaya mendapatkan keadilan dan kesetaraan dan akses yang memadai dalam bekerja.

Berdasarkan observasi penulis, PT. XYZ telah menjalankan berbagai program inklusif, seperti peningkatan jumlah karyawan perempuan, penyediaan parkir khusus bagi perempuan, program *women day* bagi karyawan perempuan, serta pelatihan

eksternal yang berfokus pada komunikasi efektif di lingkungan kerja multikultural. Namun, belum ada penelitian yang mengkaji hubungan program-program ini dengan manfaat bagi perusahaan, terutama dalam hal kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam mengobservasi hubungan antara program inklusif dan kinerja perusahaan di lapangan, serta membuktikan referensi yang ada sebagai acuan untuk program yang berlaku di perusahaan.

1.2. Identifikasi Masalah

Sebagaimana penjelasan terkait latar belakang dan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, dibawah ini adalah beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi oleh penulis :

1. Perlunya tindakan-tindakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan demi mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik PT. XYZ,
2. Penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa Diversitas, Kesetaraan dan Inklusi memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai baik secara kualitas kerja maupun performa keuangan,
3. Perbedaan ruang lingkup, variabel, jenis industri dan metodologi penelitian yang dilakukan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang lebih membahas di sektor wiraswasta, industri kesehatan dan perbankan,
4. Variabel seperti Diversitas, Kesetaraan dan Inklusi serta kinerja pegawai masih perlu untuk terus dikembangkan seiring dengan perkembangan teori dan industri saat ini,

5. Keterbatasan hasil penelitian sebelumnya yang juga belum mencakup unit bisnis, keragaman dan kompleksitas yang dimiliki oleh Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik PT. XYZ,
6. Mendukung program global dari PT. XYZ terkait penerapan kebijakan dan praktik Diversitas, Kesetaraan dan Inklusi dan mengukur pengaruhnya terhadap kinerja di Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik PT. XYZ.

Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penyelidikan dan penelitian terkait kinerja pegawai dan variabel yang mempengaruhinya dengan judul "**Pengaruh Diversitas, Kesetaraan dan Inklusi Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik PT. XYZ.**"

1.3. Batasan Masalah

Mengingat cakupan luas dari berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, maka didalam penelitian ini, pembahasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dibatasi pada elemen-elemen Diversitas, Kesetaraan dan Inklusi. Penelitian ini juga terbatas pada subjek penelitian yang merupakan sampel pegawai di Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik PT. XYZ.

Penelitian ini secara spesifik hanya melibatkan sampel pegawai yang berada di bawah manajemen Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik PT. XYZ, mengingat fokus penilaian terkait kinerja pegawai tertuju pada kelompok sampel ini.

Karyawan yang bekerja melalui jasa pihak ketiga (*outsourcing*) maupun siswa pelatihan (*trainee*) tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Pembatasan ini disengaja agar peneliti dapat lebih fokus dalam mengeksplorasi satu permasalahan dengan harapan dapat menghasilkan output penelitian yang lebih mendalam dan bermutu. Lokasi penelitian dilaksanakan di Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik di PT. XYZ,

yang terletak di salah satu pusat industri di Indonesia. Penelitian ini direncanakan berlangsung dari bulan November 2023 hingga Juli 2024.

Pemilihan subjek penelitian ini ditentukan peneliti dengan tujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik di PT. XYZ di masa yang akan datang. Metode penelitian yang diterapkan melibatkan distribusi kuesioner kepada responden sebagai alat penelitian dan metode penelitian yang akan dijelaskan secara lebih lanjut pada Bab berikutnya didalam penelitian ini.

1.4. Rumusan Masalah

Dari konteks latar belakang, identifikasi dan batasan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengatasi permasalahan terkait peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, sebagai upaya untuk mengatasi permasalahan tersebut, penelitian ini akan mencoba menjawab beberapa pertanyaan, yakni:

1. Apakah Diversitas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik PT. XYZ ?
2. Apakah Kesetaraan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik PT. XYZ ?
3. Apakah Inklusi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik PT. XYZ ?
4. Apakah Diversitas, Kesetaraan dan Inklusi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik PT. XYZ ?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mampu mengidentifikasi berbagai elemen terkait diversitas, kesetaraan dan inklusi yang memengaruhi peningkatan kinerja pegawai untuk kemudian perusahaan mampu merumuskan strategi dan kebijakan yang dapat diimplementasikan secara efektif guna meningkatkan kinerja karyawan di Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik PT. XYZ.

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, penelitian ini memiliki beberapa sasaran, diantaranya adalah :

1. Menguji signifikansi pengaruh Diversitas secara parsial terhadap kinerja pegawai di Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik PT. XYZ
2. Menguji signifikansi pengaruh Kesetaraan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik PT. XYZ
3. Menguji signifikansi pengaruh Inklusi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik PT. XYZ
4. Menguji signifikansi pengaruh Diversitas, Kesetaraan dan Inklusi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik PT. XYZ

1.6. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memiliki potensi yang besar untuk memberikan manfaat secara signifikan bagi PT. XYZ Infrastruktur Listrik dengan menyajikan wawasan yang lebih mendalam mengenai relasi Diversitas, Kesetaraan dan Inklusi terhadap kinerja pegawai di Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik PT. XYZ.

2. Dengan pemahaman yang diharapkan lebih matang mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, perusahaan dapat merancang kebijakan SDM yang lebih efisien, meningkatkan produktivitas organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

1.7. Signifikansi dan Kebaruan Penelitian (State of the Art)

Meskipun telah ada berbagai penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan referensi, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dicatat, terutama terkait dengan perbedaan konteks organisasi. Penelitian-penelitian tersebut umumnya berfokus pada sektor kewirausahaan, industri perbankan, dan industri kesehatan. Oleh karena itu, penelitian mengenai Diversitas, Kesetaraan, dan Inklusi (DEI) di sektor industri manufaktur diharapkan dapat menawarkan wawasan baru yang signifikan.

Dalam penelitiannya, Mustari et al. (2024) menjelaskan bahwa manajemen diversitas dan inklusi diidentifikasi sebagai faktor keunggulan kompetitif bagi perusahaan, karena dapat meningkatkan kreativitas, inovasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada penggunaan metode penelitian kuantitatif, yang berbeda dari penelitian Mustari et al. yang menggunakan studi literatur dengan pendekatan kualitatif. Selain itu, penelitian ini secara khusus berfokus pada kinerja di perusahaan manufaktur.

Penelitian ini juga dapat dijadikan referensi untuk membandingkan temuan di sektor manufaktur dengan temuan dari sektor-sektor lain, seperti perbankan dan kesehatan, untuk memberikan perspektif yang lebih komprehensif tentang implementasi DEI di berbagai konteks industri.

Penelitian ini juga akan menggali bagaimana persepsi individu karyawan terhadap kebijakan DEI di PT. XYZ mempengaruhi kinerja mereka.

Fokus pada perspektif karyawan dari berbagai latar belakang akan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang efektivitas kebijakan DEI dan area yang perlu ditingkatkan.

Selain itu, penelitian ini akan mengidentifikasi berbagai definisi untuk setiap variabel terkait Diversitas, Kesetaraan, dan Inklusi (DEI) serta kinerja pegawai. Terdapat perbedaan metode penelitian yang digunakan, ukuran sampel, dan indikator tambahan yang belum sepenuhnya dieksplorasi, yang akan dikembangkan dalam penelitian ini untuk menambah kebaruan. Dengan memperjelas definisi dan metodologi, penelitian ini bertujuan untuk menyempurnakan pemahaman tentang bagaimana DEI mempengaruhi kinerja pegawai secara lebih mendalam.

Penelitian ini akan mempertimbangkan karakteristik unik PT. XYZ yang bergerak dalam industri manufaktur dengan jenis produk elektronik serta keberagaman yang ada di dalamnya. Dengan memperhatikan tren saat ini dan proyeksi masa depan dalam manajemen sumber daya manusia terkait DEI, penelitian ini berupaya mengisi celah pengetahuan yang ada dan memberikan wawasan lebih mendalam dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

Selain itu, penelitian ini juga akan membandingkan kebijakan DEI di PT. XYZ dengan praktik DEI di perusahaan-perusahaan internasional yang memiliki operasi serupa di negara lain. Dengan mengeksplorasi perbedaan antara pendekatan global dan lokal, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana konteks lokal mempengaruhi efektivitas kebijakan DEI, serta menawarkan rekomendasi praktis bagi perusahaan di sektor manufaktur untuk menyesuaikan kebijakan mereka sesuai dengan kebutuhan dan tantangan spesifik mereka.