

# Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Tangerang Selatan

---

**1047**

Eko Yulianto

*Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya*

E-Mail: eko.yulianto@student.upj.ac.id

Bimo Seno Wicaksono

*Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya*

E-Mail: bimo.senowicaksono@student.upj.ac.id

Teguh Prasetyo

*Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya*

E-Mail: teguh.prasetyo.upj.ac.id

Submitted:  
1 NOVEMBER 2023Accepted:  
30 NOVEMBER 2023**ABSTRACT**

*This study aims to investigate the influence of workforce diversity and work environment on employee performance in South Tangerang City, Banten. Employing a quantitative approach, the research involved 150 respondents selected through Convenience sampling. The results of the t-test analysis indicate that workforce diversity and the work environment significantly affect employee performance ( $sig < 0.05$ ). The coefficient of determination ( $R^2$ ) at 0.388 indicates that workforce diversity and the work environment contribute 38.8% to employee performance. While providing valuable insights, this study has limitations such as sampling methods and geographical coverage. Future research could deepen the understanding by incorporating qualitative aspects and considering additional factors influencing employee performance.*

**Keywords:** *workforce diversity, work environment, employee performance, South Tangerang City*

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kota Tangerang Selatan, Banten. Menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan 150 responden yang dipilih melalui Convenience sampling. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan ( $sig < 0,05$ ). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,388 mengindikasikan bahwa keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 38,8% terhadap kinerja karyawan. Meskipun penelitian ini memberikan wawasan berharga, keterbatasan seperti metode sampling dan cakupan geografis perlu diperhatikan. Penelitian mendatang dapat memperdalam pemahaman dengan melibatkan aspek kualitatif dan mempertimbangkan faktor-faktor tambahan yang memengaruhi kinerja karyawan.*

**Kata kunci:** *keberagaman tenaga kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, Kota Tangerang Selatan.*

**JIMKES**

## INTRODUCTION

Sumber daya manusia, khususnya karyawan, memegang peran yang sangat penting dan tak tergantikan dalam kesuksesan sebuah perusahaan (Wibowo, F., & Utomo, C.W., 2023). Mereka tidak hanya merupakan aset, tetapi juga merupakan pendorong utama dari keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi. Karyawan membawa beragam keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan untuk menjalankan operasional sehari-hari dan mencapai tujuan perusahaan. Sunarto, A. (2020) menjelaskan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada tingkat kinerja, dedikasi, dan motivasi karyawan. Dalam hal ini karyawan adalah pihak yang berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian hasil, inovasi, dan pelayanan pelanggan. Selain itu, karyawan juga berperan penting dalam membentuk citra perusahaan dan memberikan dampak pada reputasi merek.

Dalam buku Iswahyudi, M. S. *et al.* (2023) membahas peran manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci untuk mengoptimalkan potensi karyawan. Langkah-langkah seperti perekrutan yang efektif, pengembangan karyawan, pemeliharaan kondisi kerja yang baik, dan manajemen kinerja yang adil merupakan aspek-aspek penting dalam menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat berkembang dan memberikan kontribusi secara maksimal. Manajemen sumber daya manusia (SDM) dan kinerja karyawan menjadi topik yang krusial untuk diteliti karena keduanya memiliki dampak signifikan terhadap kesuksesan dan keberlanjutan organisasi. Manajemen SDM merangkum serangkaian keputusan dan praktik yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja, mulai dari perekrutan hingga pengembangan karyawan. Kinerja karyawan, di sisi lain, merupakan indikator utama efektivitas dan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, organisasi perlu menyadari urgensi evaluasi kinerja (Tsauri, S. 2014). Selain itu, langkah-langkah perbaikan juga harus dilakukan agar organisasi memiliki kemampuan bersaing yang optimal. Dalam konteks persaingan, kondisi organisasi yang kondusif juga menjadi faktor krusial. Hal ini memungkinkan para karyawan bekerja secara maksimal untuk mencapai misi dan tujuan organisasi. Sebagai tempat di mana banyak sumber daya manusia terlibat, organisasi menjadi semakin kompleks seiring dengan peningkatan jumlah individu yang terlibat di dalamnya. Sumber daya manusia, sebagai faktor kunci dalam perusahaan, tidak hanya memiliki kemampuan berfikir dan mengambil keputusan, tetapi juga merupakan kekuatan sentral dalam pengembangan organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peran penting sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan.

Keberagaman, dalam konteks ini, diartikan sebagai suatu proses pengakuan perbedaan melalui tindakan. Keberagaman tenaga kerja mencakup berbagai karakteristik demografi, seperti umur, kasta, agama, jenis kelamin, bahasa, jabatan, perbedaan pendapat, dan sikap, serta wilayah geografis. Penekanan pada keberagaman tenaga kerja menyoroti pentingnya mengakui dan mengelola perbedaan ini dalam konteks lingkungan kerja. Dengan memahami dan memanfaatkan keberagaman ini, organisasi dapat menciptakan atmosfer yang inklusif dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Keberagaman tenaga kerja, yang mencakup perbedaan dalam latar belakang budaya, etnis, dan karakteristik individu lainnya, semakin diakui sebagai sumber keunggulan kompetitif. Dalam konteks ini, manajemen SDM yang inklusif dapat menciptakan lingkungan di mana setiap karyawan merasa dihargai, didukung, dan diakui. Hal ini tidak hanya memperkaya budaya organisasi, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi (Setio, Y. B., & Anantadjaya, S. P. 2014).

Sementara itu, lingkungan kerja mencakup aspek-aspek seperti budaya organisasi, struktur kepemimpinan, dan ketersediaan sumber daya. Pemilihan lingkungan kerja sebagai fokus penelitian berkaitan erat dengan pemahaman bahwa faktor-faktor ini dapat memoderasi atau memperkuat pengaruh keberagaman tenaga kerja. Bagaimana lingkungan kerja mengelola dan mengintegrasikan keberagaman akan berdampak pada

sejauh mana manfaat dari keberagaman tersebut dapat direalisasikan (Insan, P. D., & Yuniawan, A. 2016).

Penelitian yang difokuskan pada pengaruh keberagaman tenaga kerja bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang bagaimana perbedaan ini membentuk dinamika kerja, meningkatkan kolaborasi, dan, pada gilirannya, mempengaruhi kinerja individu dan tim. Sementara itu, lingkungan kerja melibatkan aspek-aspek seperti budaya organisasi, struktur kepemimpinan, dan ketersediaan sumber daya. Memilih lingkungan kerja sebagai fokus penelitian berkaitan dengan pemahaman bahwa faktor-faktor ini dapat memoderasi atau memperkuat pengaruh keberagaman tenaga kerja. Bagaimana lingkungan kerja mengelola dan mengintegrasikan keberagaman akan memengaruhi sejauh mana manfaat dari keberagaman tersebut dapat direalisasikan. Melalui pemahaman mendalam tentang keterkaitan antara keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja, penelitian ini bertujuan memberikan wawasan yang berharga bagi manajer, praktisi SDM, dan pemimpin organisasi dalam mengelola dan memanfaatkan keberagaman dengan cara yang positif.

## KAJIAN TEORITIS

### 2.1. Keberagaman Tenaga Kerja

Keberagaman tenaga kerja mencakup perbedaan yang muncul dalam komposisi tenaga kerja suatu organisasi, baik dari segi karakteristik demografis, seperti jenis kelamin, usia, ras, etnis, dan agama, maupun karakteristik non-demografis, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan. Menurut Saxena (2014), keberagaman tenaga kerja dapat diartikan sebagai "perbedaan dalam karakteristik individu yang membentuk tenaga kerja suatu organisasi, seperti jenis kelamin, usia, ras, etnis, agama, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja."

Keberagaman tenaga kerja dapat diukur melalui sejumlah indikator yang mencerminkan dimensi diversitas individu dalam suatu organisasi. Rentang usia karyawan menjadi indikator penting yang menunjukkan tingkat diversitas generasional di tempat kerja. Selain itu, representasi beragam kelompok kasta dan agama di lingkungan kerja dapat memperkaya perspektif organisasional dan menciptakan keanekaragaman nilai. Proporsi karyawan pria dan wanita mencerminkan kesetaraan gender, sementara keberagaman bahasa menciptakan lingkungan inklusif untuk komunikasi efektif. Keanekaragaman tingkat jabatan atau posisi menunjukkan inklusivitas struktural organisasi, dan perbedaan pendapat serta sikap di kalangan karyawan menambah kompleksitas keragaman. Terakhir, keanekaragaman wilayah geografis atau asal karyawan menciptakan beragam perspektif budaya yang dapat memperkaya dinamika organisasi (Saxena, 2014).

### 2.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar karyawan yang memiliki potensi untuk memengaruhi kinerjanya, baik secara fisik maupun non-fisik. Dalam pandangan Robbins dan Judge (2017), lingkungan kerja didefinisikan sebagai "faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan." Definisi ini mencakup berbagai aspek yang dapat membentuk pengalaman dan respons karyawan terhadap kondisi di tempat kerja, termasuk faktor-faktor yang bersifat fisik seperti fasilitas dan kesehatan, maupun faktor-faktor yang bersifat non-fisik seperti budaya organisasi dan dinamika kepemimpinan. Dengan demikian, pemahaman yang holistik terhadap lingkungan kerja menjadi kunci dalam mengoptimalkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Keberadaan lingkungan kerja yang kondusif memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman dan aman dapat meningkatkan produktivitas, karena karyawan yang merasa baik di tempat kerja cenderung bekerja lebih efisien. Selain itu, lingkungan yang mendukung juga berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja, di mana karyawan dapat menghasilkan produk atau jasa dengan standar yang lebih tinggi. Selanjutnya, lingkungan kerja yang baik juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena

mereka merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

### **2.3. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang diperoleh oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di suatu organisasi. Penilaian terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Moeheriono (2010) mengartikan kinerja karyawan sebagai "hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan". Robbins dan Judge (2017) menambahkan definisi tersebut dengan menyebutkan bahwa kinerja karyawan mencakup pencapaian hasil kerja baik dalam dimensi kuantitatif maupun kualitatif.

Indikator kinerja karyawan berfungsi sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengevaluasi pencapaian karyawan. Kriteria evaluasi dapat dibedakan menjadi kinerja kuantitatif, yang melibatkan ukuran kuantitatif seperti produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, dan biaya, serta kinerja kualitatif, yang melibatkan aspek-aspek sulit diukur secara kuantitatif seperti kreativitas, inovasi, kerja sama, dan kepuasan pelanggan. Berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, memengaruhi kinerja karyawan. Faktor internal melibatkan kemampuan individu dalam menjalankan tugas, motivasi sebagai dorongan untuk berprestasi, dan kepribadian yang memengaruhi perilaku. Di sisi lain, faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kebijakan organisasi, dan peran pemimpin juga turut berkontribusi dalam membentuk kinerja karyawan.

### **2.4. Hubungan Keberagaman Tenaga Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan**

Interaksi antara keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja dapat membentuk saling pengaruh yang signifikan, memberikan dampak yang berpotensi positif terhadap kinerja karyawan. Manajemen keberagaman tenaga kerja yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang beragam dan positif. Dalam konteks ini, lingkungan kerja yang beragam dan positif memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui dua mekanisme yang saling terkait.

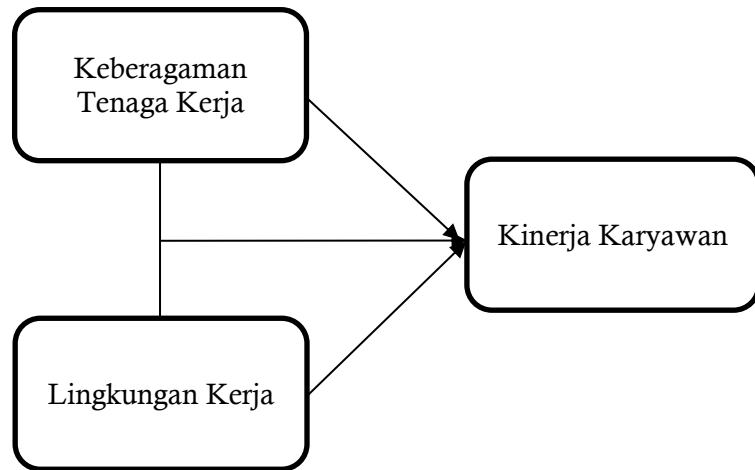
Keberagaman tenaga kerja yang dikelola secara baik dapat menghasilkan lingkungan kerja yang kreatif dan inklusif. Adanya variasi dalam latar belakang, pandangan, dan pengalaman di antara karyawan dapat memicu ide-ide inovatif dan solusi yang out-of-the-box. Kreativitas ini memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan, menciptakan suatu lingkungan kerja yang dinamis dan responsif terhadap perubahan.

Lingkungan kerja yang beragam dan positif dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diterima dalam lingkungan

yang menghargai keberagaman, hal ini dapat mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik. Rasa keterlibatan yang tinggi pada gilirannya dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan, karena mereka lebih mungkin berkontribusi secara aktif dan bersemangat terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Studi-studi sebelumnya secara konsisten menyoroti pengaruh positif dan signifikan dari keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Harrison dan Klein (2007) menemukan bahwa keberagaman tenaga kerja dapat memperkaya kreativitas dan inovasi, meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan, serta meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Temuan ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat memperkuat dampak positif keberagaman tenaga kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa oleh Jackson dan Joshi (2013) mengonfirmasi temuan sebelumnya dengan menemukan bahwa keberagaman tenaga kerja dapat memberikan kontribusi positif terhadap kreativitas, inovasi, pengambilan keputusan yang lebih baik, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan. Studi ini juga menekankan peran penting lingkungan kerja yang inklusif dalam memperkuat dampak positif keberagaman tenaga kerja pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan pada PT. Parkland World Indonesia Plant 2 memberikan dukungan tambahan terhadap temuan-temuan tersebut. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Suhendri, 2020). Lebih lanjut, penelitian lain oleh Ayu dan Solichin (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memainkan peran yang signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja karyawan. Dengan demikian, melalui sejumlah penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, memberikan landasan yang kuat untuk pengembangan praktik-praktik manajemen yang mendukung keberagaman dan lingkungan kerja yang inklusif. Berdasarkan pembahasan diatas maka kerangka atau model penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis yang terbentuk dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh signifikan antara keberagaman tenaga kerja terhadap kinerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh signifikan antara keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

#### **METODE**

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif berdasarkan filosofi positivisme untuk menjelajahi dalam konteks populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2013:14). Lokasi penelitian mencakup beberapa titik di Kota Tangerang Selatan, Banten, dan pengambilan sampel dilakukan pada bulan September hingga akhir Oktober 2023. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Dengan menggunakan pendekatan statistik, penelitian ini bertujuan memberikan hasil yang lebih objektif dan dapat dipertanggungjawabkan terkait dengan hubungan antara keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui penerapan instrumen penelitian, sementara analisis data dilakukan secara statistik dengan maksud menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengadopsi sudut pandang yang lebih objektif dan mengaplikasikan metode kuantitatif untuk memahami fenomena yang menjadi fokus penelitian. Dalam pelaksanaan survei, peneliti memilih metode non-probability sampling, yaitu metode pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi bagian dari sampel. Dalam konteks non-probability sampling, peneliti menggunakan pendekatan

yang lebih subjektif, terutama menggunakan teknik Convenience sampling atau purposive sampling, di mana responden dipilih berdasarkan keterjangkauan atau ketersediaan praktis.

Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Roscoe, yang menyarankan bahwa jumlah sampel minimal sebaiknya 10 kali lipat dari jumlah item atau indikator variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, terdapat 18 item dari 3 variabel, sehingga jumlah sampel minimalnya adalah  $18 \times 10 = 180$  responden. Untuk meminimalkan potensi kesalahan, peneliti memilih untuk menetapkan jumlah sampel sebanyak 150 responden. Pemilihan responden dibatasi hanya pada karyawan yang berada di kawasan Tangerang Selatan. Dengan demikian, penelitian ini dirancang untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai persepsi karyawan terhadap keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja di Tangerang Selatan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Karakteristik Responden

#### a. Jenis Kelamin

**Tabel 1. Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	104
Perempuan	76
<b>TOTAL</b>	<b>180</b>

Dari total 180 responden, sebanyak 76 orang (64.96%) adalah perempuan, sementara 104 orang (35.04%) adalah laki-laki. Informasi ini mengindikasikan bahwa mayoritas partisipan dalam penelitian adalah perempuan. Analisis lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan signifikan antara laki-laki dan perempuan dalam variabel-variabel lain yang menjadi fokus penelitian. Pemahaman lebih lanjut mengenai distribusi jenis kelamin ini akan membantu dalam interpretasi hasil penelitian, terutama jika terdapat temuan atau tren yang berkaitan dengan perbedaan gender dalam konteks variabel penelitian. Oleh karena itu, distribusi jenis kelamin responden menjadi informasi awal yang signifikan untuk konteks analisis dan interpretasi hasil penelitian ini.

#### b. Usia

**Tabel 2. Usia Responden**

Usia	Jumlah
18-25	58
26-35	46
36-45	35
46-55	26

>55	15
<b>TOTAL</b>	<b>180</b>

Dalam konteks penelitian ini, data usia responden mencerminkan variasi yang cukup signifikan dalam partisipasi kelompok usia. Dari total 180 responden, dapat dilihat bahwa variasi usia dalam partisipasi kelompok sangat signifikan. Kelompok usia 26-35 tahun menjadi kelompok mayoritas dengan 46 responden atau sekitar 25.56% dari total. Kelompok usia 18-25 tahun menduduki posisi berikutnya dengan 58 responden atau sekitar 32.22%. Sementara itu, kelompok usia 36-45 tahun, 46-55 tahun, dan >55 tahun juga memberikan kontribusi yang berarti, masing-masing dengan 35, 26, dan 15 responden.

### c. Tempat Tinggal

**Tabel 3. Tempat Tinggal Responden**

Tempat Tinggal	Jumlah
Ciputat	35
Ciputat Timur	26
Pamulang	49
Pondok Aren	37
Serpong	26
Lainnya	8
<b>TOTAL</b>	<b>180</b>

Dalam analisis geografis responden, data mengenai tempat tinggal menunjukkan distribusi yang beragam. Tabel 3 memperlihatkan distribusi tempat tinggal responden dalam penelitian ini. Dari total 180 responden, terdapat variasi yang signifikan dalam sebaran geografis. Ciputat menjadi tempat tinggal terbanyak dengan 35 responden atau sekitar 19.44% dari total. Kemudian, Pamulang dan Pondok Aren juga memberikan kontribusi yang signifikan, masing-masing dengan 49 dan 37 responden.

### d. Pekerjaan

**Tabel 4. Pekerjaan Responden**

Pekerjaan	Jumlah
Pegawai Negeri	21
Pegawai Swasta	47
Bisnis Ritel/F&B	65
Lainnya	47
<b>TOTAL</b>	<b>180</b>

Data mengenai pekerjaan responden dalam penelitian menunjukkan distribusi yang bervariasi. Tabel 4 memberikan gambaran distribusi pekerjaan responden dalam

penelitian ini. Dari total 180 responden, terdapat variasi yang signifikan dalam berbagai jenis pekerjaan. Bisnis ritel/F&B menjadi kategori terbanyak dengan 65 responden atau sekitar 36.11% dari total. Pekerja swasta dan pegawai negeri juga memberikan kontribusi yang signifikan, masing-masing dengan 47 responden.

#### e. Penghasilan

**Tabel 5. Penghasilan Responden**

Pendapatan	Jumlah
Rp1.000.001 - Rp5.000.000	97
Rp5.000.001 - Rp10.000.000	61
> Rp10.000.001	22
<b>TOTAL</b>	<b>180</b>

Data mengenai pendapatan responden dalam penelitian menunjukkan distribusi yang bervariasi. Tabel 5 menggambarkan variasi pendapatan responden dalam penelitian ini. Dari total 180 responden, distribusi pendapatan menunjukkan keragaman yang signifikan. Mayoritas responden, sekitar 39.32%, memiliki pendapatan dalam kisaran Rp1.000.001 hingga Rp5.000.000. Sementara itu, sekitar 25.64% responden memiliki pendapatan Rp5.000.001 hingga Rp10.000.000. Kelompok responden dengan pendapatan > Rp10.000.001 dan  $\leq$  Rp1.000.000 masing-masing mencapai 16.24% dan 18.80% dari total.

## 2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan dengan nilai  $r$  tabel. Untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$  dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $180-2$  atau  $df = 178$  dengan  $\alpha 0,05$  didapat  $r$  tabel 0.1463; jika  $r$  hitung >  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan atau 18 indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya jika  $r$  hitung <  $r$  tabel maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Selanjutnya hasil pengujian validitas variabel disajikan dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 6. Hasil Pengujian Validitas Instrumen**

Variable	Item	R hitung	R tabel	Ket.
Keberagaman	1	0.748	0.1463	Valid
Tenaga Kerja	2	0.732	0.1463	Valid
	3	0.733	0.1463	Valid

	4	0.731	0.1463	Valid
	5	0.742	0.1463	Valid
	6	0.723	0.1463	Valid
Lingkungan Kerja	1	0.690	0.1463	Valid
	2	0.729	0.1463	Valid
	3	0.723	0.1463	Valid
	4	0.778	0.1463	Valid
	5	0.715	0.1463	Valid
	6	0.762	0.1463	Valid
Kinerja Karyawan	1	0.805	0.1463	Valid
	2	0.804	0.1463	Valid
	3	0.811	0.1463	Valid
	4	0.757	0.1463	Valid
	5	0.699	0.1463	Valid
	6	0.676	0.1463	Valid

Sumber: Pengolahan data, 2023

Dari tabel-tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item atau pertanyaan dari setiap variabel memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0.1463) dan bernilai positif dengan demikian seluruh butir pertanyaan atau indicator yang digunakan peneliti tersebut dinyatakan valid.

### 3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Koefisien reliabilitas instrument dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban dari butir-butir pertanyaan yang diberikan oleh responden dengan melihat dari hasil uji statistic Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $>$  0,6. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitasnya datanya semakin terpercaya. Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Cronbach's Alpha

Variable	Cronbach's Alpha	R Kritis	Ket.
Keberagaman Tenaga Kerja	0,829	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,827	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,853	0,6	Reliabel

Sumber: Pengolahan data, 2023

Berdasarkan table diatas bahwa hasil perhitungan dari masing-masing variabel didalam penelitian ini seperti keberagaman tenaga kerja dan kepuasan kerja yang

memiliki total 18 bobot pertanyaan yang semuanya reliabel, hal ini dapat dibuktikan dari nilai cronbach alpha setiap variabel memiliki nilai diatas 0,6.

#### 4. Uji T

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menyakinkan bahwa variabel yaitu keberagaman tenaga kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja akan dilakukan uji t (uji parsial). Dalam mengukur uji t ini menggunakan nilai signifikansi, apabila nilai sig < 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila nilai sig > 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji statistik dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji T**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	4.659	1.787		2.608	.010
1	Keberagaman Tenaga	.365	.081	.320	4.530	.000
	Lingkungan Kerja	.421	.077	.386	5.465	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Pengolahan data, 2023*

Hasil uji t menunjukkan bahwa keberagaman tenaga kerja memiliki koefisien (B) sebesar 0.365 dengan standar error sebesar 0.081. Nilai t sebesar 4.530 dengan signifikansi 0.000 (kurang dari 0.05) menunjukkan bahwa keberagaman tenaga kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keberagaman tenaga kerja berkontribusi positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, variabel lingkungan kerja juga dianalisis dengan uji t, menghasilkan koefisien (B) sebesar 0.421 dengan standar error 0.077. Nilai t sebesar 5.465 dengan signifikansi 0.000 (kurang dari 0.05) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t untuk kedua variabel tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam kerangka penelitian ini.

## 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai  $R^2$  menjauhi angka satu maka kontribusi variabel-variabel independen terhadap variabel dependen sangat terbatas, sedangkan jika nilai  $R^2$  mendekati angka satu maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi terhadap variabel dependen. Untuk nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623	.388	.381	3.532

a. Predictors: (Constant), Keberagaman, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

*Sumber: Pengolahan data, 2023*

Berdasarkan tabel 4 hasil uji koefisien determinasi, nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.388, yang berarti sekitar 38.8% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja. Nilai  $R^2$  dapat dilihat dengan memperhatikan skala 0 hingga 1. Jika nilai  $R^2$  mendekati 1, itu berarti variabel independen memberikan kontribusi besar terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai  $R^2$  mendekati 0, kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen terbatas.

Dalam konteks penelitian ini, nilai  $R^2$  sebesar 0.388 mengindikasikan bahwa keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun tidak menjelaskan seluruh variabilitasnya. Dengan demikian, sekitar 38.8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja. Faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti juga dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang perlu dipertimbangkan.

## CONCLUSION

Penelitian ini secara menyeluruh menganalisis dampak keberagaman tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kota Tangerang Selatan, Banten. Analisis data menunjukkan bahwa manajemen yang efektif terhadap keberagaman tenaga kerja memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Begitu juga, lingkungan kerja yang mendukung, dengan segala aspeknya yang mencakup budaya organisasi, kebijakan, dan kepemimpinan, juga memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini secara konkret mendukung hipotesis yang diajukan. Pertama, hipotesis terkait keberagaman tenaga kerja terverifikasi, menegaskan bahwa keberagaman yang dikelola dengan baik berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Kedua, hipotesis terkait lingkungan kerja juga terbukti benar, memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam mencapai tingkat kinerja karyawan yang optimal.

Namun, temuan signifikan dari penelitian ini adalah bahwa pengelolaan keberagaman tenaga kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang inklusif, ketika diintegrasikan, menghasilkan dampak positif yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, strategi manajemen yang menyatukan aspek keberagaman tenaga kerja dengan penciptaan lingkungan kerja yang inklusif mungkin menjadi kunci untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Kesimpulan ini memberikan kontribusi penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia di perusahaan dan organisasi di Kota Tangerang Selatan. Implikasi praktis dari penelitian ini mencakup desain kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif, menciptakan budaya kerja yang inklusif dan beragam, serta memperkuat keberlanjutan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan di tingkat lokal. Sebagai hasilnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan berharga bagi para praktisi sumber daya manusia dan manajemen organisasi dalam upaya mereka untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasional secara berkelanjutan.

## REFERENCES

- [1] Ayu, N. P., & Solichin, M. R. (2022). Pengaruh Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*.
- [2] Harrison, D. A., & Klein, K. J. (2007). *Managing diversity in organizations: A diversity and inclusion perspective*. Sage Publications.
- [3] Insan, P. D., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan Rsud Tugurejo Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 40-52.
- [4] Iswahyudi, M. S., Elshifa, A., Abas, M., Martalia, D., Mutia, A., Imlabla, F. V., ... & Manafe, D. (2023). *DASAR-DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Panduan Mengelola Organisasi Publik dan Bisnis Menuju Kesuksesan di Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- [5] Jackson, S. E., & Joshi, A. (2013). *Diversity in organizations: New perspectives for a changing world*. Sage Publications.
- [6] Setio, Y. B., & Anantadjaya, S. P. (2014). Peran Personal Diversity, Kompetensi & Kinerja Karyawan di Beberapa Perusahaan di Indonesia. *INSIGHT-emerging market: business and management studies journal*, 2(02), 179-201.
- [7] Moehariono, S. (2010). *Manajemen sumber daya manusia: Edisi revisi*. Bumi Aksara.
- [8] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (16th ed.)*. Pearson Education.
- [9] Saxena, A. (2014). The impact of diversity on organizational performance. *Journal of Management and Organizational Behavior*, 4(1), 1-21.
- [10] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Suhendri, S. (2020). PENGARUH KEBERAGAMAN TENAGA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PT. PARKLAND WORLD INDONESIA PLANT 2). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(01), 41-50. <https://doi.org/10.47080/10.47080/vol1no02/jumanis>
- [12] Tsauri, S. (2014). *Manajemen kinerja performance management*.
- [13] Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 397-407. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i2.504>
- [14] Wibowo, F., & Utomo, C.W. (2023). Peran Human Capital di Perusahaan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*.