BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis pada era globalisasi menuntut setiap organisasi untuk mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang semakin dinamis dan kompetitif. Kemajuan teknologi, perubahan karakteristik tenaga kerja, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan membuat perusahaan perlu memiliki strategi yang tepat dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Dari berbagai sumber daya yang ada, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang sangat penting karena manusia merupakan penggerak utama dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh teknologi maupun modal yang dimiliki, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola karyawan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perhatian terhadap berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kinerja karyawan pada dasarnya menggambarkan hasil kerja yang mampu dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Kinerja dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja yang baik akan memberikan kontribusi terhadap produktivitas, efektivitas operasional, kualitas pelayanan, serta pencapaian tujuan

perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang kurang optimal dapat menghambat proses kerja dan pada akhirnya memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, perusahaan perlu memahami berbagai kondisi yang dapat mendukung maupun menghambat kinerja karyawan.

Salah satu kondisi yang semakin banyak ditemukan dalam lingkungan organisasi adalah keberagaman tenaga kerja atau *workplace diversity.* Perkembangan globalisasi, meningkatnya mobilitas tenaga kerja, semakin terbukanya akses pendidikan, serta perubahan struktur tenaga kerja membuat perusahaan memiliki karyawan dengan karakteristik yang semakin beragam. Perbedaan tersebut dapat terlihat dari usia, gender, tingkat pendidikan, pengalaman, kemampuan, maupun latar belakang individu. Sohail *et al. (2019)* menjelaskan bahwa *workforce diversity* berkaitan dengan keberagaman karakteristik karyawan, khususnya usia, gender, latar belakang pendidikan, dan karakteristik lainnya. Dalam penelitian tersebut, keberagaman tenaga kerja dipandang sebagai kondisi yang dapat memberikan berbagai keterampilan, kemampuan, dan perspektif yang berbeda dalam suatu organisasi.

Keberadaan karyawan dengan karakteristik yang berbeda pada dasarnya dapat menjadi kekuatan bagi organisasi. Karyawan dari kelompok usia yang berbeda dapat membawa pengalaman dan cara pandang yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan. Begitu pula keberagaman gender dapat mempertemukan berbagai perspektif dan cara berpikir, sedangkan keberagaman latar belakang pendidikan dapat memperkaya pengetahuan

serta kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan. Sohail *et al. (2019)* menjelaskan bahwa keberagaman usia dapat memberikan kombinasi keterampilan, perspektif, karakteristik kepribadian, dan kemampuan pemecahan masalah yang lebih luas. Sementara itu, keberagaman gender dan pendidikan juga dapat memberikan kontribusi terhadap kreativitas, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Namun, keberagaman tenaga kerja tidak selalu memberikan dampak positif secara otomatis. Perbedaan karakteristik antarindividu juga dapat menimbulkan tantangan apabila tidak dikelola dengan baik. Perbedaan usia, misalnya, dapat menyebabkan perbedaan cara berkomunikasi, pengalaman, maupun kemampuan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan teknologi. Perbedaan gender juga dapat menjadi persoalan apabila masih terdapat perlakuan yang tidak setara atau kesempatan yang berbeda di lingkungan kerja. Demikian pula perbedaan latar belakang pendidikan dapat menyebabkan perbedaan cara berpikir, pengetahuan, dan pendekatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sohail *et al. (2019)* menunjukkan bahwa pengelolaan keberagaman yang tidak efektif dapat memunculkan kelompok-kelompok tertentu, kesalahpahaman komunikasi, konflik interpersonal, serta permasalahan dalam hubungan kerja. Sebaliknya, pengelolaan keberagaman yang dilakukan secara tepat memungkinkan organisasi memanfaatkan ide, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan secara lebih optimal.

Temuan tersebut juga diperkuat oleh penelitian Sohail *et al. (2019)* yang dilakukan pada sektor pendidikan tinggi di Distrik Swabi, Pakistan. Penelitian tersebut melibatkan 173 responden dan menguji keberagaman usia, gender, serta latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *age diversity* memiliki hubungan positif dan sedang dengan employee performance dengan nilai korelasi 0,455, gender diversity memiliki hubungan positif dan sedang dengan employee performance sebesar 0,513, sedangkan *education background diversity* memiliki hubungan positif dan sedang sebesar 0,481. Selain itu, ketiga bentuk keberagaman tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lebih lanjut, penelitian Sohail *et al.* (2019) menunjukkan bahwa *age diversity*, *gender diversity*, dan *education background diversity* memberikan pengaruh positif terhadap *employee performance*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keberagaman yang dimiliki karyawan dapat menjadi kekuatan bagi organisasi karena setiap individu membawa pengalaman, pengetahuan, kemampuan, dan cara pandang yang berbeda dalam menjalankan pekerjaan. Ketika perbedaan tersebut dapat dikelola dengan baik, organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, keberagaman tenaga kerja tidak hanya menjadi karakteristik yang dimiliki organisasi, tetapi juga

dapat memberikan kontribusi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan *workplace diversity* dengan kinerja karyawan belum menunjukkan hasil yang sepenuhnya konsisten. Mushtaque *et al. (2021)* menemukan bahwa *age diversity* dan *gender diversity* berpengaruh positif terhadap *employee performance.* Temuan tersebut menunjukkan bahwa keberagaman usia dan gender dapat memberikan kombinasi pengalaman, pengetahuan, serta perspektif yang berbeda sehingga mampu mendukung efektivitas kerja. Hasil yang sejalan juga ditemukan oleh Obeng *et al. (2025)* yang menyatakan bahwa *gender diversity* berpengaruh positif terhadap *employee performance* karena keberagaman tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis.

Di sisi lain, Ahmad dan Rahman (2019) menemukan hasil yang berbeda, yaitu *age diversity* dan *gender diversity* justru memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberagaman yang tidak dikelola secara tepat dapat menimbulkan konflik, perbedaan cara kerja, serta hambatan komunikasi yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja. Sementara itu, Tamang dan Tamang (2024) menemukan bahwa hanya *age diversity* yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan *gender diversity* dan *educational diversity* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *workplace diversity* terhadap kinerja

karyawan masih dapat berbeda-beda tergantung pada karakteristik organisasi, lingkungan kerja, serta bagaimana keberagaman tersebut dikelola.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya research gap yang masih perlu dikaji lebih lanjut. Di satu sisi, penelitian Sohail *et al. (2019)*, Mushtaque *et al. (2021)*, dan Obeng *et al. (2025)* menunjukkan adanya hubungan atau pengaruh positif dari beberapa aspek keberagaman terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Ahmad dan Rahman (2019) menunjukkan hasil negatif, sedangkan Tamang dan Tamang (2024) menunjukkan bahwa tidak seluruh dimensi keberagaman berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *workplace diversity* terhadap kinerja karyawan belum dapat digeneralisasikan secara sederhana. Oleh karena itu, penelitian pada objek dan karakteristik organisasi yang berbeda masih diperlukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara keberagaman tenaga kerja dan kinerja karyawan.

Salah satu organisasi yang menarik untuk dikaji dalam konteks tersebut adalah PT Jamkrindo Kantor Cabang Madiun. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penjaminan kredit, PT Jamkrindo memiliki peran dalam mendukung perkembangan sektor usaha, khususnya usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), melalui layanan penjaminan kepada lembaga keuangan maupun pelaku usaha. Dalam menjalankan aktivitas tersebut, perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat,

tepat, dan profesional. Kondisi tersebut membuat kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian target operasional serta mempertahankan kualitas pelayanan perusahaan.

Dalam lingkungan kerja yang memiliki karakteristik karyawan yang beragam, pencapaian kinerja menjadi hal yang menarik untuk diperhatikan. Setiap karyawan membawa pengalaman, kemampuan, pola pikir, dan latar belakang yang berbeda dalam menjalankan pekerjaannya. Perbedaan tersebut dapat menjadi kekuatan apabila mampu menciptakan pertukaran pengetahuan dan perspektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, pada kondisi tertentu, perbedaan tersebut juga dapat menjadi tantangan apabila menyebabkan perbedaan pola komunikasi, cara bekerja, atau cara memahami suatu permasalahan. Oleh sebab itu, keberagaman tenaga kerja perlu dilihat tidak hanya sebagai perbedaan karakteristik karyawan, tetapi juga sebagai kondisi yang berpotensi berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting bagi PT Jamkrindo Kantor Cabang Madiun karena aktivitas perusahaan sangat berkaitan dengan ketepatan, kecepatan, dan kualitas pelayanan. Karyawan tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan standar perusahaan, tetapi juga harus mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, perubahan kebutuhan pelanggan, serta dinamika pekerjaan yang terus berkembang. Dalam kondisi tersebut, kemampuan

karyawan untuk bekerja secara efektif menjadi bagian penting dalam mendukung keberlangsungan kegiatan operasional perusahaan.

Di sisi lain, PT Jamkrindo Kantor Cabang Madiun didukung oleh sumber daya manusia dengan karakteristik yang beragam. Berdasarkan data karyawan yang diperoleh, perusahaan memiliki 54 karyawan yang terdiri atas berbagai jabatan, mulai dari pimpinan cabang, manajer, staf, relationship manager, tenaga outsourcing, karyawan kontrak (KKWT), hingga peserta magang. Dari sisi usia, karyawan berada pada rentang 20 hingga 55 tahun. Dari sisi gender, terdapat 29 karyawan laki-laki dan 25 karyawan perempuan. Selain itu, latar belakang pendidikan karyawan juga beragam, mulai dari SMP, SMA/SMK, D3, S1, hingga S2. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa PT Jamkrindo Kantor Cabang Madiun memiliki keberagaman tenaga kerja dari aspek usia, gender, dan tingkat pendidikan.

Keberagaman tersebut menjadi fenomena yang menarik untuk dikaji karena komposisi tenaga kerja yang berbeda dapat menghadirkan pengalaman, pengetahuan, keterampilan, dan perspektif yang beragam dalam lingkungan kerja. Kondisi tersebut sejalan dengan temuan Sohail *et al. (2019)* yang menunjukkan bahwa *age diversity*, *gender diversity*, dan *education diversity* memiliki hubungan positif dengan employee performance. Namun, hasil penelitian lain yang menunjukkan adanya pengaruh negatif maupun tidak signifikan menunjukkan bahwa keberagaman belum tentu memberikan hasil yang sama pada setiap organisasi. Oleh karena itu, kondisi keberagaman tenaga kerja di PT

Jamkrindo Kantor Cabang Madiun perlu dikaji lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana *age diversity*, *gender diversity*, dan *education diversity* berkaitan dengan kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Distribusi Berdasarkan Usia di PT. Jamkrindo Madiun.

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 – 25	24	44,44%
26 – 35	23	42,59%
36 – 45	3	5,56%
46 – 55	4	7,41%
Total	54	100%

Tabel 1.2 Distribusi Berdasarkan Gender di PT. Jamkrindo Madiun.

Gender	Jumlah	Persentase (%)
Laki – Laki	29	53,70%
Perempuan	25	46,30%
Total	54	100%

Tabel 1.3 Distribusi Berdasarkan Pendidikan di PT. Jamkrindo Madiun.

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMP	1	1,85%
SMA/SMK	4	7,41%
D3	4	7,41%
S1	44	81,48%
S2	1	1,85%
Total	54	100%

Dapat dilihat dari data karyawan PT Jamkrindo Kantor Cabang Madiun yang telah disajikan pada Tabel 1.1, Tabel 1.2, dan Tabel 1.3, dapat diketahui bahwa perusahaan memiliki karakteristik tenaga kerja yang cukup beragam dari aspek usia, gender, maupun tingkat pendidikan. Keberagaman tersebut menunjukkan bahwa PT Jamkrindo Kantor Cabang Madiun memiliki lingkungan kerja yang heterogen, di mana setiap individu membawa pengalaman, pengetahuan, keterampilan, dan cara pandang yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi ini menjadi salah satu karakteristik yang menarik untuk dikaji karena keberagaman tenaga kerja

sering kali dikaitkan dengan kemampuan organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Ditinjau dari aspek usia, mayoritas karyawan PT Jamkrindo Kantor Cabang Madiun berada pada kelompok usia 20–25 tahun sebanyak 24 orang atau 44,44% dari total karyawan. Sementara itu, kelompok usia 26–35 tahun berjumlah 23 orang atau 42,59%, kelompok usia 36–45 tahun sebanyak 3 orang atau 5,56%, dan kelompok usia 46–55 tahun sebanyak 4 orang atau 7,41%. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja perusahaan berada pada usia produktif yang umumnya memiliki tingkat energi, semangat kerja, serta kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan kerja. Keberadaan tenaga kerja muda memberikan keuntungan bagi perusahaan karena mereka cenderung lebih cepat dalam menerima perubahan, memiliki kreativitas yang tinggi, serta mampu mengikuti perkembangan digital yang semakin pesat.

Di sisi lain, perusahaan juga memiliki karyawan yang berada pada kelompok usia yang lebih senior. Kehadiran karyawan senior menjadi aset penting karena mereka memiliki pengalaman kerja yang lebih panjang, pemahaman yang lebih mendalam terhadap proses bisnis perusahaan, serta kemampuan dalam menghadapi berbagai situasi kerja yang kompleks. Pengalaman yang dimiliki oleh karyawan senior dapat menjadi sumber pembelajaran bagi karyawan yang lebih muda melalui proses berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) maupun pendampingan dalam

pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, keberagaman usia yang terdapat pada PT Jamkrindo Kantor Cabang Madiun mencerminkan adanya *age diversity* yang memungkinkan terjadinya perpaduan antara pengalaman dan inovasi dalam lingkungan kerja.

Ditinjau dari aspek gender, PT Jamkrindo Kantor Cabang Madiun memiliki komposisi tenaga kerja yang cukup beragam. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah karyawan laki-laki sebanyak 29 orang atau 53,70%, sedangkan karyawan perempuan sebanyak 25 orang atau 46,30%. Perbedaan jumlah tersebut tidak menunjukkan kesenjangan yang terlalu besar sehingga dapat dikatakan bahwa perusahaan memiliki komposisi tenaga kerja yang relatif seimbang. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan kesempatan bagi laki-laki maupun perempuan untuk berpartisipasi dan berkontribusi dalam berbagai aktivitas organisasi.

Keberagaman gender menjadi penting dalam organisasi modern karena setiap individu memiliki perspektif, pengalaman, dan pendekatan yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan. Kehadiran karyawan laki-laki dan perempuan dalam lingkungan kerja yang sama memungkinkan terciptanya berbagai sudut pandang yang dapat memperkaya proses pengambilan keputusan serta meningkatkan kualitas penyelesaian masalah. Selain itu, keberagaman gender juga berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, kolaboratif, dan terbuka terhadap berbagai ide maupun masukan. Dalam konteks perusahaan jasa keuangan seperti PT Jamkrindo, keberagaman gender dapat menjadi salah satu faktor yang

mendukung peningkatan kualitas pelayanan karena perusahaan mampu memahami kebutuhan dan karakteristik mitra kerja maupun nasabah dari perspektif yang lebih luas.

Dari aspek pendidikan, data menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki latar belakang pendidikan S1 yaitu sebanyak 44 orang atau 81,48%. Sementara itu, karyawan dengan pendidikan D3 berjumlah 4 orang atau 7,41%, SMA/SMK sebanyak 4 orang atau 7,41%, serta masing-masing 1 orang atau 1,85% untuk tingkat pendidikan SMP dan S2. Meskipun mayoritas karyawan merupakan lulusan S1, keberadaan karyawan dengan latar belakang pendidikan yang berbeda menunjukkan bahwa perusahaan tetap memiliki tingkat keberagaman pendidikan yang cukup baik.

Keberagaman pendidikan memberikan manfaat bagi organisasi karena memungkinkan perusahaan memperoleh kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang beragam. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang berbeda umumnya memiliki cara berpikir dan pendekatan yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam perusahaan jasa keuangan, kondisi tersebut dapat menjadi nilai tambah karena perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dengan kemampuan yang beragam, mulai dari kemampuan administratif, operasional, pelayanan, hingga kemampuan analitis dalam pengambilan keputusan. Dengan adanya variasi tingkat pendidikan, perusahaan memiliki peluang untuk mengombinasikan

berbagai kompetensi yang dimiliki karyawan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

PT Jamkrindo Kantor Cabang Madiun memiliki tingkat *workplace diversity* yang cukup tinggi yang tercermin dari keberagaman usia, gender, dan tingkat pendidikan karyawan. Keberagaman tersebut berpotensi menjadi sumber keunggulan organisasi karena dapat mendorong munculnya kreativitas, inovasi, pertukaran pengetahuan, serta kualitas pengambilan keputusan yang lebih baik. Di sisi lain, keberagaman juga dapat menimbulkan tantangan berupa perbedaan pola komunikasi, cara kerja, serta cara pandang antar individu yang berpotensi memengaruhi efektivitas kerja apabila tidak dikelola secara tepat.

Kondisi tersebut menjadi semakin relevan untuk dikaji mengingat hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh *workplace diversity* terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan temuan yang beragam. Sebagian penelitian menunjukkan bahwa keberagaman tenaga kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan, sementara penelitian lainnya menemukan bahwa keberagaman tidak selalu memberikan pengaruh yang signifikan bahkan dapat menimbulkan berbagai hambatan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui bagaimana pengaruh *age diversity*, *gender diversity*, dan *education diversity* terhadap kinerja karyawan pada PT Jamkrindo Kantor Cabang Madiun sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai peran keberagaman tenaga kerja dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka perlu ditetapkan batasan masalah penelitian. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Jamkrindo Kantor Cabang Madiun yang aktif bekerja pada saat penelitian dilaksanakan.
2. *Workplace diversity* dalam penelitian ini dibatasi pada tiga aspek, yaitu keberagaman usia (*age diversity*), keberagaman gender (*gender diversity*), dan keberagaman tingkat pendidikan (*educational diversity*).
3. Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini difokuskan pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Jamkrindo Kantor Cabang Madiun.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah Age Diversity berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Gender Diversity berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Educational Diversity berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Ketiga Variabel Berpengaruh Simultan Terhadap Kinerja Karyawan ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian terhadap karyawan di PT Jamkrindo Kantor Cabang Madiun sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran workplace diversity yang terdiri atas *age diversity*, *gender diversity*, dan *educational diversity* pada PT Jamkrindo Kantor Cabang Madiun.
2. Untuk menganalisis pengaruh *age diversity*, *gender diversity*, dan *educational diversity* terhadap kinerja karyawan pada PT Jamkrindo Kantor Cabang Madiun.
3. Untuk mengetahui sejauh mana keberagaman usia, gender, dan tingkat pendidikan dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Jamkrindo Kantor Cabang Madiun.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini, saya sebagai peneliti berharap bisa memberikan manfaat yang baik secara praktis maupun teoritis yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan *workplace diversity* dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa, terutama mengenai

pengaruh keberagaman usia (*age diversity*), keberagaman gender (*gender diversity*), dan keberagaman tingkat pendidikan (*educational diversity*) terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi PT Jamkrindo Kantor Cabang Madiun

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi perusahaan mengenai kondisi keberagaman tenaga kerja yang dimiliki serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya menghargai keberagaman dalam lingkungan kerja. Dengan adanya pemahaman tersebut, karyawan diharapkan mampu membangun kerja sama yang lebih baik, meningkatkan komunikasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman dalam menerapkan teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam

kondisi nyata di dunia kerja, khususnya yang berkaitan dengan *workplace diversity* dan kinerja karyawan.

d. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi referensi ilmiah yang dapat digunakan sebagai bahan bacaan dan sumber informasi bagi mahasiswa maupun pihak lain yang tertarik melakukan penelitian mengenai *workplace diversity* dan kinerja karyawan.