BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh workplace diversity yang terdiri atas *age diversity*, *gender diversity*, dan *educational diversity* terhadap kinerja karyawan pada PT Jamkrindo Kantor Cabang Madiun, dapat disimpulkan bahwa ketiga dimensi keberagaman tersebut memiliki peran dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kesimpulan yang diperoleh merupakan hasil dari serangkaian analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan untuk menjawab rumusan masalah serta mencapai tujuan penelitian. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Age Diversity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jamkrindo Kantor Cabang Madiun. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,410 dengan nilai signifikansi sebesar 0,044, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan keberagaman usia di lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Perbedaan usia memungkinkan terjadinya pertukaran pengalaman, pengetahuan, dan cara pandang yang beragam antara karyawan yang lebih senior dan karyawan yang lebih muda sehingga dapat mendukung penyelesaian

pekerjaan secara lebih efektif dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

2. *Gender Diversity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jamkrindo Kantor Cabang Madiun. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,750 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien tersebut merupakan yang terbesar dibandingkan variabel independen lainnya, sehingga menunjukkan bahwa *gender diversity* merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang memberikan kesempatan yang setara bagi karyawan laki-laki dan perempuan mampu menciptakan kerja sama yang lebih baik, mendorong munculnya berbagai perspektif dalam menyelesaikan pekerjaan, serta menciptakan suasana kerja yang inklusif dan produktif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
3. *Educational Diversity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jamkrindo Kantor Cabang Madiun. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,364 dengan nilai signifikansi sebesar 0,036, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keberagaman tingkat pendidikan mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perbedaan latar belakang pendidikan memberikan beragam pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi

yang dapat dimanfaatkan dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, keberagaman pendidikan memungkinkan terjadinya pertukaran ide, peningkatan kemampuan pemecahan masalah, serta pengambilan keputusan yang lebih baik sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan.

4. *Age Diversity, Gender Diversity,* dan *Educational Diversity* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jamkrindo Kantor Cabang Madiun. Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 60,524 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,776 menunjukkan bahwa 77,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *age diversity*, *gender diversity*, dan *educational diversity*, sedangkan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, pengelolaan *workplace diversity* yang baik dapat menjadi salah satu strategi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan mendukung peningkatan kinerja karyawan pada PT Jamkrindo Kantor Cabang Madiun.

B. Implikasi dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Jamkrindo Kantor Cabang Madiun

PT Jamkrindo Kantor Cabang Madiun disarankan untuk terus mempertahankan dan mengoptimalkan pengelolaan keberagaman di lingkungan kerja. Perusahaan dapat memperkuat kolaborasi antarpegawai yang berasal dari kelompok usia, gender, dan latar belakang pendidikan yang berbeda melalui program *knowledge sharing*, diskusi lintas fungsi, mentoring, maupun pelatihan yang mendukung pengembangan kompetensi. Upaya tersebut diharapkan dapat memaksimalkan potensi keberagaman sebagai sumber keunggulan organisasi sekaligus meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Karyawan PT Jamkrindo Kantor Cabang Madiun diharapkan dapat terus menjaga sikap saling menghargai terhadap perbedaan usia, gender, dan latar belakang pendidikan yang ada di lingkungan kerja. Selain itu, karyawan juga perlu meningkatkan komunikasi, kerja sama tim, serta kemauan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis, inklusif, dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara bersama-sama.

3. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

   Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, *employee engagement*, gaya kepemimpinan, maupun kompensasi. Penelitian juga dapat dilakukan pada objek, sektor industri, dan wilayah yang berbeda agar diperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai pengaruh *workplace diversity* terhadap kinerja karyawan.

4. **Bagi Peneliti dan Akademisi**

   Penelitian mengenai *workplace diversity* dapat terus dikembangkan dengan memasukkan dimensi keberagaman lainnya, seperti keberagaman pengalaman kerja, budaya, kompetensi, maupun karakteristik sosial lainnya. Selain itu, penggunaan pendekatan kualitatif atau *mixed method* juga dapat dipertimbangkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai proses pengelolaan keberagaman dalam organisasi serta mekanisme yang menyebabkan keberagaman mampu meningkatkan kinerja karyawan.