

Diversity And Inclusion In The Organizational Performance Of PT PLN (Persero) UID S2JB

Diversitas Dan Inklusi Terhadap Kinerja Organisasi PT PLN (Persero) UID S2JB

Anaya Okta Ramdhani¹, Siti Komariah Hildayanti², Yeni Mirza³

Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri^{1,2,3}

2021510123@students.uigm.ac.id¹, hildayanti@uigm.ac.id², yeni@uigm.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

Human Resources (HRM) is the process of effectively managing the workforce in the organization, with the aim of getting the right individuals in terms of skills and motivation to achieve common goals. This study aims to analyze the effect of diversity and inclusion partially and simultaneously, on organizational performance at PT PLN (Persero) South Sumatra, Jambi and Bengkulu Distribution Unit. Using a descriptive quantitative approach method, this study used 120 respondents as a sample determined using Non-Probability Sampling Theory, namely purposive sampling technique with the Slovin Formula. Data was collected through a questionnaire. Analysis was carried out using multiple linear regression. Test instrument validity and reliability tests using SPSS 25 to ensure research is accurate and feasible. The results showed that partially and simultaneously had a significant positive effect on organizational performance at PT PLN (Persero) South Sumatra, Jambi and Bengkulu Distribution Unit.

Keyword: Diversity; Inclusion; Organization Performance

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu proses untuk mengelola tenaga kerja dalam suatu organisasi secara efektif, dengan tujuan mendapatkan individu yang tepat dalam hal keterampilan dan motivasi untuk mencapai tujuan bersama. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh diversitas dan inklusi secara parsial dan simultan, terhadap kinerja organisasi di PT PLN (Persero) UID S2JB. Menggunakan metode pendekatan kuantitatif deskriptif, penelitian ini menggunakan 120 responden sebagai sampel yang ditentukan menggunakan *Teori Non-Probabilitas Sampling* yaitu teknik *purposive sampling* dengan Rumus *Slovin*. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Uji instrumen uji validitas dan reabilitas menggunakan SPSS 25 untuk memastikan penelitian akurat dan layak. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi di PT PLN (Persero) UID S2JB.

Kata Kunci: Diversitas, Inklusi, Kinerja Organisasi

1. Pendahuluan

Diversitas atau keberagaman salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi pada perusahaan. Adanya keberagaman *gender* yang cenderung mendominasi laki-laki dibandingkan perempuan, terutama pada pekerjaan yang melibatkan lapangan dan operasi. Hal ini membuat kurangnya dukungan untuk para perempuan yang ingin berkarir di bidang teknik, tujuannya untuk menghindari terjadinya diskriminasi di tempat kerja, dianggap kurang mampu dalam peran "maskulin" atau teknis, yang dapat menghambat peluang pengembangan karier mereka. Ketidaksetaraan *gender* ini bisa menghambat inovasi dan munculnya perspektif baru di dalam organisasi. Namun, perempuan memiliki potensi besar untuk berkontribusi di berbagai bidang seperti administrasi dan layanan pelanggan terutama para pekerja yang lebih muda karena dianggap lebih teliti dalam menyelesaikan masalah administrasi. Keseimbangan *gender* yang baik dapat mendorong inovasi, membangun budaya kerja yang positif, serta menciptakan lingkungan yang inklusif

Permasalahan lainnya adalah usia, dimana terjadi kesenjangan generasi antara pegawai yang lebih tua dan muda di tempat bekerja, kurangnya program pelatihan secara efektif kepada

pekerja baru. Pekerja muda lebih mudah dilatih sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan lebih energik serta memiliki ide yang lebih inovatif. Setiap generasi memiliki nilai dan prioritas yang berbeda. Pekerja yang lebih lama dalam bekerja lebih banyak pengalaman dan terampil memanfaatkan teknologi, namun pekerja yang lebih muda perlu banyak beradaptasi. Perbedaan antara usia dan gender jika tidak dikelola dengan baik, dapat menimbulkan turunnya produktivitas para pekerja maka dari itu pentingnya sikap inklusi untuk menciptakan lingkungan yang saling terbuka dimana setiap karyawan bebas mengeluarkan pendapat tanpa memandang latar belakang seseorang, supaya dapat muncullah ide baru yang berinovasi sehingga dapat menggapai tujuan yang diinginkan (Calvin, et al., 2023).

Kinerja organisasi merupakan keefektifan secara keseluruhan untuk terus menerus meningkatkan kemampuannya dalam mencapai tujuan bersama. Ini merupakan ukuran efektivitas dan efisiensi suatu organisasi dalam menjalankan tugasnya. Kinerja organisasi juga merupakan hasil dari sekelompok orang yang sesuai dengan wewenang dalam mencapai tujuannya secara sah, tanpa melanggar peraturan perundang-undangan sesuai etika dan kesusilaan yang berlaku (Mustari, et al., 2024). Adapun hal yang mempengaruhi kinerja organisasi, meliputi struktur organisasi, manajemen, sumber daya manusia dan lingkungan eksternal (ekonomi dan sosial).

Kinerja organisasi secara umum dapat diukur dengan metode kuantitatif khususnya di bidang perencanaan strategis dan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang ada, dalam penerapan sistem dan pendekatan manajemen. Kinerja yang berorientasi dapat meningkatkan produktivitas seseorang untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Penting untuk diingat bahwa kinerja suatu organisasi merupakan konsep multidimensi yang memerlukan pendekatan holistik dengan banyaknya keberagaman yang ada, jika tidak dioperasikan secara terstruktur dapat menyebabkan masalah (Hernawan, et al., 2023).

Diversitas sering dikenal sebagai keberagaman yaitu suatu perbedaan di dalam sebuah tim baik dari segi karakter, sosial maupun ekonomi. Keberagaman dalam organisasi dapat menjadikan aspek yang kondusif, karena menciptakan pola pikir yang inovatif dan menimbulkan ide yang kreatif sehingga dapat menemukan jalan keluar yang baik (Ivone, et al., 2024). Diversitas melatarbelakangi karyawan berdasarkan gender dan usia. Keberagaman yang ada di tempat kerja menunjukkan perlu banyaknya pegawai mengupgrade diri agar dapat mengambil keputusan secara bijaksana, serta menyelesaikan masalah yang terjadi dengan sebaik mungkin (Calvin, et al., 2023).

Inklusi yaitu upaya yang dilakukan untuk memberikan kesempatan berpartisipasi dan berkontribusi dengan perbedaan latar belakang, baik sosial maupun ekonomi, yang menjadikan seseorang merasa dihargai, dihormati, dan didengar sehingga dapat menunjukkan keahliannya. Dengan inklusi, organisasi dapat memaksimalkan keterlibatan individu dan mengembangkan berbagai perspektif, keahlian serta inovasi dalam mendukung keberhasilan untuk mencapai tujuan bersama (Kusmaryono, et al., 2023).

Permasalahan Diversitas dan Inklusi juga terjadi, di PT PLN (Persero) UID S2JB. Berdasarkan hasil prasurvey dengan beberapa pegawai, terlihat adanya kesetaraan *gender* dan usia karena didominasi pekerja laki-laki dari perempuan. Disamping itu terjadi juga kesenjangan generasi antara pekerja lama dan baru. Tabel 1.1 menunjukkan data seluruh pegawai di PT PLN UID S2JB sebagai berikut:

Tabel 1. Data Karyawan PT PLN (PERSERO) UID S2JB Tahun 2024

Gender	Usia
Laki laki 29 - 40 Tahun	50
Perempuan 29 - 40 tahun	46
Laki laki 41 - 56 tahun	52
Perempuan 41 - 56 tahun	22

Jumlah	170
Sumber : Diolah penulis (2024)	

Adanya Diversitas dan Inklusi di dalam organisasi dapat terciptanya lingkungan yang inovatif, sehingga mampu meningkatkan produktivitas para pekerja serta menciptakan lingkungan kerja inklusif dan menghasilkan gagasan yang bermanfaat untuk sebuah organisasi. Dengan menerapkan konsep ini bisa mengurangi terjadinya masalah, terutama di dalam perusahaan yang dinamis dan penuh tantangan (Mustari, et al., 2024).

Diversitas yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja tim dan berpengaruh positif signifikan pada inovasi (Wulandari, et al., 2024). Riset lainnya mengidentifikasi bahwa keberagaman *gender* memberikan dampak negatif tidak signifikan pada efektifitas bank (Fadli, et al., 2022).

Penelitian lain menunjukkan bahwa inklusi dalam kebijakan organisasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja organisasi (Mustari, et al., 2024). Penelitian lain juga menunjukkan dengan adanya inklusi berdampak negatif tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja UMKM melalui *Strategy Agility* (Firdaus, et al., 2024).

Riset yang lain bisa ditarik kesimpulan dengan adanya kinerja suatu organisasi berpengaruh positif signifikan pada *gender* dan gaya kepemimpinannya (Syanan, et al., 2023) sedangkan penelitian lain menyatakan dengan adanya kinerja organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Siregar, et al., 2023). Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Diversitas dan Inklusi terhadap Kinerja Organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan Jambi dan Bengkulu. Berdasarkan latar belakang tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu, peneliti ini bertujuan melakukan penelitian berjudul Dampak Diversitas dan Inklusi terhadap Kinerja Organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan Jambi dan Bengkulu. Yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh Diversitas dan Inklusi secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan Jambi dan Bengkulu

2. Tinjauan Pustaka

Diversitas

Menurut Wulandari, et al., (2024) diversitas adalah keragaman latar belakang dan karakteristik individu dalam perusahaan, termasuk gender, usia, agama, pendidikan, dan suku. Menurut Ramadhani, et al., 2023 indikator dalam diversitas yaitu usia, pendidikan, agama, dan suku.

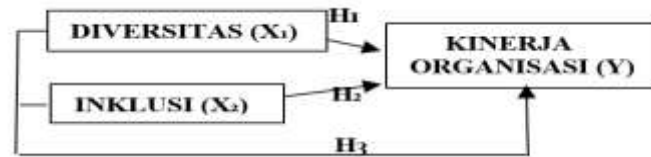
Inklusi

Menurut Kusmaryono, et al., (2023) inklusi adalah kondisi individu dan kelompok merasa dihargai, dilibatkan, dan memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat. Menurut Sulistiyarningsih, et al., 2022 indikator dalam inklusi yaitu budaya, kebijakan dan praktik

Kinerja Organisasi

Menurut Habaora, et al., (2021) kinerja organisasi adalah kerja sama terstruktur dalam siklus input-proses-output untuk mencapai tujuannya. Menurut Mustari, et al., 2024 indikator dalam kinerja organisasi yaitu masukan, proses pelaksanaan, hasil kerja, manfaat atau dampak.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Diolah penulis (2024)

Hipotesis

H₁ : Diversitas berpengaruh negatif terhadap kinerja organisasi.

H₂ : Inklusi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

H₃ : Diversitas dan Inklusi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi

3. Metode Penelitian

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan yaitu mulai September sampai dengan Desember 2024. Lokasi penelitian di kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Selatan Jambi dan Bengkulu.

Jenis dan Sumber data

Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan dengan cara observasi dan menyebarkan kuesioner. Data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan variabel yang diteliti yaitu Diversitas, Inklusi dan Kinerja Organisasi.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2022) populasi adalah semua komponen yang diteliti dan mempunyai kriteria sendiri yaitu individu dari suatu kelompok, peristiwa atau objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini karyawan PT PLN UID S2JB sejumlah 170 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Teori Non-Probabilitas (Non-Probability Sampling)* yaitu Teknik *purposive sampling* adalah metode pengambilan sampel di mana peneliti secara sengaja memilih sampel dengan karakteristik tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Metode yang digunakan untuk mengurangi populasi sampel yaitu dengan rumus *Slovin*. Menurut Sugiyono (2022) rumus *Slovin* yang digunakan dengan kepercayaan 95% dan margin of error (e) sebesar 5%. Adapun rumusnya yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan

n = Total sampel yang digunakan

N = Total populasi

e^2 = Tingkat kesalahan sampel (*sampling error*) adalah 5%

$$n = \frac{170}{1 + 170(0,05)^2} = 119,29$$

Berdasarkan hitungan rumus tersebut, total sampel dalam penelitian ini yaitu 119,29 yang kemudian dibulatkan jadi 120 karyawan.

Teknik Analisis

Teknik Analisis digunakan untuk menguji apakah semua variabel valid dan untuk mengetahui pengaruh antara variabel x dengan y.

4. Hasil Dan Pembahasan
Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas				
Variabel	Item	R hitung	R Tabel	Keterangan
Diversitas (X ₁)	X1.1	0,449	0,1793	Valid
	X1.2	0,396	0,1793	Valid
	X1.3	0,457	0,1793	Valid
	X1.4	0,524	0,1793	Valid
	X1.5	0,586	0,1793	Valid
	X1.6	0,615	0,1793	Valid
	X1.7	0,632	0,1793	Valid
	X1.8	0,480	0,1793	Valid
Inklusi (X ₂)	X2.1	0,447	0,1793	Valid
	X2.2	0,562	0,1793	Valid
	X2.3	0,680	0,1793	Valid
	X2.4	0,664	0,1793	Valid
	X2.5	0,667	0,1793	Valid
	X2.6	0,703	0,1793	Valid
Kinerja Organisasi (Y)	Y1	0,490	0,1793	Valid
	Y2	0,657	0,1793	Valid
	Y3	0,726	0,1793	Valid
	Y4	0,662	0,1793	Valid
	Y5	0,677	0,1793	Valid
	Y6	0,737	0,1793	Valid
	Y7	0,734	0,1793	Valid
	Y8	0,580	0,1793	Valid

Sumber : Diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 dengan 120 responden dan nilai *r tabel* sebesar 0,1793 hasil uji validitas menunjukkan bahwa *r hitung* > *r tabel*, sehingga seluruh item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas			
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Diversitas (X ₁)	0,612	0,50	Reliabel
Inklusi (X ₂)	0,690	0,50	Reliabel
Kinerja Organisasi (Y)	0,814	0,50	Reliabel

Sumber : Diolah peneliti (2024)

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini reliabel, karena setiap indikator memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,50.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25625698
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.044
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Diolah menggunakan SPSS Versi 25.0 (2024)

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji normalitas data sampel (*unstandardized residual*) menggunakan analisis statistik *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,200 yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa secara statistik, data penelitian memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

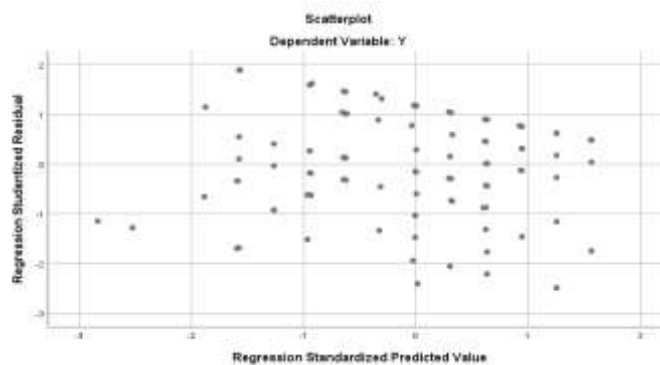
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.880	4.277		3.947	.000		
	X1	.311	.115	.253	2.690	.008	.810	1.234
	X2	.321	.133	.226	2.411	.017	.810	1.234

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah menggunakan SPSS Versi 25.0 (2024)

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* yaitu X_1 sebesar $0,810 > 0,10$ X_2 nilai *tolerance* sebesar $0,810 > 0,10$. Sedangkan nilai VIF untuk variabel X_1 sebesar $1,234 < 10,00$ dan X_2 sebesar $1,234 < 10,00$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi antara satu variabel bebas dengan variabel lainnya.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Scatterplot

Sumber : Diolah menggunakan SPSS Versi 25 (2024)

Berdasarkan Gambar 2 uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas, karena titik-titik menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu seperti gelombang, melebar, atau menyempit.

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
1	(Constant)	10.888	4.277		2.547	.008	
	X1	.311	.115	.253	2.690	.008	.819 1.234
	X2	.321	.133	.226	2.411	.017	.819 1.234

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah menggunakan SPSS Versi 25.0 (2024)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 7 nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah $0,008 < 0,05$ ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga X_1 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y). Demikian pula, nilai signifikansi untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah $0,017 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	119.507	2	59.754	11.541
	Residual	605.793	117	5.178	
	Total	725.300	119		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Diolah menggunakan SPSS Versi 25.0 (2024)

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Kinerja Organisasi (Y) adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan, X_1 dan X_2 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Model Regresi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t
1	(Constant)	4.595	2.491		1.845
	X1	-.025	.067	-.038	-.376
	X2	-.066	.077	-.086	-.847

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Diolah SPSS Versi 25.0 (2024)

Berdasarkan Tabel 9 model regresi yang diperoleh menunjukkan nilai konstanta sebesar 4,595 dan koefisien regresi sebesar - 0,025 untuk variabel X_1 dan - 0,066 untuk variabel X_2 . Persamaan regresinya adalah:

$$Y = 4,595 + (- 0,025 X_1) + (- 0,066 X_2) + e$$

Penjelasan dari persamaan tersebut:

- Konstanta (a) sebesar 4,595 mencerminkan kondisi saat kinerja organisasi (Y) dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu X_1 dan X_2 .
- Koefisien regresi X_1 (- 0,025) menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin pada X_1 memberikan pengaruh sebesar - 0,025 pada Y, dengan asumsi variabel lain tidak berubah.
- Koefisien regresi X_2 (- 0,066) menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin pada X_2 mempengaruhi Y sebesar - 0,066 dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisin Korelasi (Uji R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.406 ^a	.165	.150	2.27546

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah menggunakan SPSS Versi 25.0 (2024)

Hasil Uji Koefisien Korelasi (Uji R)

Berdasarkan Tabel 4.15 nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,406 menunjukkan adanya hubungan positif antara Diversitas dan Inklusi secara bersama-sama terhadap Kinerja Organisasi sebesar 40,6%. Hal ini mengidentifikasikan bahwa tingkat Diversitas dan Inklusi berpengaruh pada Kinerja Organisasi.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan Tabel maka didapat nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,165 atau 16,5%. Nilai ini menunjukkan bahwa Diversitas dan Inklusi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi.

1. Pengaruh Diversitas terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan bahwa Diversitas berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Organisasi, diterima. Ini dikarenakan nilai *t hitung* lebih besar dari *t tabel* (2,690 >1.658) serta signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,008 < 0,05). Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian Ivone, et al., (2024) menunjukkan bahwa diversitas memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja organisasi. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Firdaus, et al., (2024) yang menekankan bahwa peran penting diversitas dalam menciptakan lingkungan kerja inklusif, serta mendorong meningkatnya produktifitas di sebuah organisasi secara menyeluruh. Dengan memberikan kesempatan setara kepada pegawai dari berbagai golongan usia yang mengikuti pelatihan dan pengembangan karir, organisasi tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga memperkuat sinergi kerja sama tim lintas generasi.

2. Pengaruh Inklusi terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil hitungan tersebut dapat di tarik kesimpulan dengan adanya hipotesis menyatakan bahwa Inklusi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Organisasi, diterima. Ini dikarenakan nilai *t hitung* lebih besar dari *t tabel* (2,411 >1,658) serta signifikansi lebih kecil dari 005 (0,017 < 0,05). Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian Wulandari, et al., (2024) dan didukung oleh Darmawan, et al., (2021) yang juga menegaskan bahwa inklusi berperan penting dalam peningkatan kinerja. Inklusi menciptakan lingkungan di mana setiap orang dan kelompok merasa di hargai, diakui, dan diberi kesempatan yang sama dalam berpartisipasi. Lingkungan yang inklusif membantu membangun suasana kerja harmonis, memperkuat kebersamaan, serta mendorong partisipasi aktif yang dapat meningkatkan kinerja tim dan kreativitas. Inklusi sangat penting untuk meningkatkan budaya kerja yang bermanfaat dan inovatif. Dalam hal ini, dapat memecahkan masalah dengan perencanaan yang matang untuk memastikan bahwa setiap orang merasa dihargai dan diberdayakan dalam peran mereka. Namun, hasil penelitian Farhani, et al., (2024) menunjukkan bahwa inklusi dapat memberikan dampak negatif jika tidak dikelola dengan baik. Maka dari itu, pengelolaan inklusi yang efektif

sangat penting untuk memaksimalkan manfaat yang positif dan mencegah dampak buruk yang mungkin timbul.

3. Pengaruh Diversitas dan Inklusi terdapa Kinerja Organisasi

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa diversitas dan inklusi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi di PT PLN (Persero) UID S2JB, yang dapat mendorong produktivitas para pekerja. Manajemen keragaman yang efektif membuka peluang yang setara untuk pelatihan dan pengembangan karir, serta mendorong ide-ide baru yang mendukung kinerja organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Mustari, et al., (2024) yang menekankan pentingnya adanya manajemen keragaman dalam mendorong suasana kerja yang inklusif dan produktif. Manajemen keragaman yang baik memaksimalkan potensi individu tanpa memandang latar belakang, serta mendorong kreativitas dan inovasi.

5. Penutup

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Diversitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi, dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,690 > 1,658$ dan signifikansi $0,008 < 0,05$.
2. Inklusi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi, dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,411 > 1,658$ dan signifikansi $0,017 < 0,05$.
3. Secara simultan, diversitas dan inklusi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi, dengan $p\text{-value } 0,000 < 0,05$.

Daftar Pustaka

- Anwar, M., Hamid, A., & Zuswana, A. (2024). Pengaruh Diversitas, Kesetaraan, dan Inklusi terhadap Kinerja Pegawai di Unit Bisnis Operasional Infrastruktur Listrik PT XYZ. *Sosio E-Kons*, 16(2), 216. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v16i2.22691>
- Calvin, Kurnaedi, J., Lim, J., Ardiansyah, R., & Nelson, A. (2023). Analisa Strategi *Diversity Analytic* pada suatu Perusahaan. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, 4(2), 1–5.
- Darmawan, A., Sepriani, A., Bagis, F., & Rahmawati, D. V. (2021). Pengaruh Faktor Demografi, *Locus of Control*, Literasi Keuangan, dan Inklusi Keuangan terhadap Kinerja Keuangan UMKM (Studi pada pelaku UMKM di Wilayah Kota Banjar Patroman). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 10(2), 170–180. <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jiak>
- Fadli A., J. (2022). Diversitas Dewan Direksi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Bank : Studi Empiris pada Perbankan di Indonesia. *Indonesian Journal of Accounting and Governance*, 5(2), 89–107. <https://doi.org/10.36766/ijag.v5i2.228>
- Farhani, H. (2024). Pengaruh Diversitas dan Inklusi terhadap Kreativitas dan Kinerja Tim : Perspektif Manajemen SDM. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(2), 5673–5678. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
- Firdaus, V., Irwanto, M., Iffa, E., Dewi, L. I., Iman, M. F., & Rochan, O. S. (2024). Dinamika Diversitas dan Inklusi dalam Membangun Kinerja Umkm Go Internasional dengan *Strategy Agility* sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pelaku Umkm Kawasan Wisata Jawa Timur). *Stratēgo: Jurnal Manajemen Modern*, 6(3), 415–427.
- Habaora, F., Riwukore, J. R., & Yustini, T. (2021). Analisis deskriptif tentang tampilan kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 12(1), 31–41.
- Hernawan, I. S., & Lukiastuti, F. (2023). Mediasi Daya Inovasi dalam Hubungan antara Perencanaan Strategis dan Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Organisasi. *Econ*

- Bank : Journal of Economics and Banking*, 5(2), 233–247. <https://doi.org/10.35829/econbank.v5i2.338>
- Ivone, Anisa A. P. N., Tanujaya K. (2024). *Dinamika Kinerja Perusahaan : Peran kritis Diversitas Gender Sebagai Variabel Moderasi* 15–32.
- Kusmaryono, I. (2023). Faktor berpengaruh, tantangan, dan kebutuhan guru di sekolah inklusi di Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(1), 12-23.
- Mustari, V. H., Hasan, S. Z., Sulaeman, M. M., Lubis, F. M., & Suyatno, A. (2024). Pengaruh Diversitas dan Inklusi terhadap Kinerja Organisasi. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(2), 3199–3204. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i2.8127>
- Ramadhani, R., & Firmansyah, Y. (2023). Dampak Keberagaman Demografis Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. *Ultima Management : Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(1), 100–123. <https://doi.org/10.31937/manajemen.v15i1.3183>
- Siregar, E. S. M., & Wardi, Y. (2023). Pengaruh *Gender* dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Education and Development*, 11(3), 2223–2229. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i3.5058>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sulistiyarningsih R., & Handayani M. M., (2022). Analisis Penyelenggaraan Pendidikan Inklusi berdasarkan *Index for Inclusion*. *Happiness, Journal of Psychology and Islamic Science*, 2(2), 67–81. <https://doi.org/10.30762/happiness.v2i2.341>
- Syanan, V. A., & Magdalena, P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat). *Equilibrium Point : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 37–49. <https://doi.org/10.46975/ebp.v6i2.489>
- Wulandari L.E., & Noviana D., (2024). Strategi Manajemen Diversitas dalam Meningkatkan Kinerja Tim. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(2), 140–143. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i2.3368>