



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 17-31

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh *Workforce Diversity* Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Industri Otomotif (Studi Pada PT XYZ)

Dea Annisa Ridzkiany Sukarno<sup>1✉</sup>, Naila Adawiyah Latuconsina<sup>2</sup>, Teguh Prasetyo<sup>3</sup>

(1,2) Mahasiswa Manajemen Universitas Pembangunan Jaya,

(3) Dosen Manajemen Universitas Pembangunan Jaya

Email: [annisadea27@gmail.com](mailto:annisadea27@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh masing-masing dimensi dari *workforce diversity*, yakni gender, usia, etnis, dan pendidikan, terhadap kinerja karyawan. Responden dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 54 karyawan dengan kriteria karyawan tetap yang sudah bekerja lebih dari satu tahun di PT XYZ. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda yang meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara keberagaman gender, usia, etnis, dan pendidikan terhadap kinerja karyawan. Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara *workforce diversity* dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Keberagaman, Gender, Usia, Etnis, Pendidikan, Kinerja Karyawan*

### Abstract

The aim of this research is to see how each dimension of workforce diversity, namely gender, age, ethnicity and education, affects employee performance. Respondents to the questionnaire used in this research were 54 employees with the criteria being permanent employees who had worked for more than one year at PT XYZ. The analytical method used is multiple linear regression, which includes validity, reliability, classical assumption tests and hypothesis tests. The results of this research show that there is no influence between gender diversity, age, ethnicity and education on employee performance. So, it can be concluded that there is no relationship between workforce diversity and employee performance.

Keywords: *Diversity, Gender, Age, Ethnicity, Education, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi saat ini tentunya mendukung perkembangan berbagai industri, tak terkecuali industri otomotif. Industri otomotif menjadi salah satu industri yang mengalami perkembangan pesat berkat bantuan inovasi-inovasi baru di bidang teknologi. Selama beberapa tahun terakhir, banyak inovasi bermunculan di industri otomotif, seperti fitur-fitur kendaraan yang semakin canggih, tingkat *safety* yang semakin tinggi, perkembangan *Autonomous Vehicle* (AV), dan yang paling terlihat adalah perkembangan *Electronic Vehicle* (EV) atau kendaraan listrik. Perubahan signifikan ke arah yang positif ini mendorong kinerja industri otomotif di Indonesia. Menurut data yang diolah oleh Badan Pusat Statistik (BPS), walaupun sempat anjlok di tahun 2020 akibat pandemi Covid-19, Produk Domestik Bruto (PDB) dari industri otomotif terus meningkat di tahun-tahun selanjutnya hingga mencapai Rp207,79 triliun pada 2022, yang mana naik 10,67% dari tahun sebelumnya. Pertumbuhan PDB industri otomotif pun menjadi tertinggi ketiga di antara subsektor industri pengolahan (Sadya, 2023).

Pertumbuhan PDB industri otomotif seperti yang dijelaskan tentunya mencerminkan permintaan dan antusiasme masyarakat Indonesia. Di tengah iklim inovasi yang kuat di dalam industri dan dengan permintaan konsumen yang tinggi, industri otomotif tentunya sangat membutuhkan sumber daya manusia berkualitas. Kegiatan utama dari industri otomotif sendiri adalah memproduksi kendaraan, *spare part*, dan menawarkan layanan perawatan kendaraan (Biki et al., 2021). Kegiatan-kegiatan ini sangat bergantung kepada sumber daya manusia. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia di industri otomotif menjadi hal yang perlu diperhatikan karena menentukan tingkat keberhasilan perusahaan-perusahaan di dalam industri (Syafriawan et al., 2023; Qhoiyo et al., 2023).

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa sumber daya manusia sebagai aset terpenting dalam industri otomotif perlu dikelola dengan baik dan tepat agar mampu berkontribusi secara maksimal terhadap perusahaan. Kualitas kinerja sumber daya manusia yang baik akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya dan mendorong kemajuan perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan yang baik ini dapat diwujudkan dengan mengimplementasikan praktik atau kebijakan sumber daya manusia yang strategik dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang mungkin mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, baik itu faktor individu, faktor psikologis, maupun faktor organisasi. Salah satu faktor organisasi yang diyakini berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah keberagaman di tempat kerja.

Selama beberapa waktu terakhir, diversitas atau keberagaman di tempat kerja menjadi topik yang hangat karena beberapa peneliti meyakini bahwa diversitas memiliki berbagai dampak terhadap karyawan dan organisasi. Penelitian oleh Dongol (2022) menjelaskan bahwa diversitas memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang beragam dapat membuat keputusan yang lebih baik, mendorong kreativitas, dan menghasilkan kinerja yang lebih inovatif. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Barang'a dan Maende (2019) menunjukkan hasil yang serupa, yakni karyawan yang memiliki latar belakang beragam akan mendorong sudut pandang dan pendekatan berbeda yang sangat dibutuhkan untuk menghasilkan solusi-solusi kreatif dalam memecahkan masalah yang kompleks. Walaupun begitu, penelitian oleh Kyalo, J., dan Gachunga (2015) menunjukkan hasil yang berbeda, yakni diversitas memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan hasil penelitian mengenai hubungan diversitas dengan kinerja karyawan, sehingga hubungan antara keduanya perlu diteliti lebih lanjut.

PT XYZ adalah salah satu perusahaan di industri otomotif Indonesia. PT XYZ merupakan anak perusahaan dari sebuah *group* otomotif yang berlokasi di daerah Jakarta Selatan. PT XYZ sendiri adalah perusahaan dealer resmi untuk salah satu merek otomotif ternama di Indonesia, yang mana penjualannya baru-baru ini meningkat 1.000% atau sepuluh kali lipat di akhir tahun 2022. Karena itulah, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di PT XYZ untuk menyelidiki apakah perusahaan ternama di industri otomotif ini memiliki masalah diversitas atau tidak. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian *Human Resources*, sebanyak 54 karyawan di kantor pusat PT XYZ ini memiliki latar belakang yang berbeda dari segi keberagaman demografis, yakni jenis kelamin, usia, etnis, dan pendidikan. Tabel berikut menunjukkan jumlah karyawan di PT XYZ berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	36
Perempuan	18

Sumber: *Human Resources* PT XYZ (2023)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, karyawan yang memiliki jenis kelamin laki-laki berjumlah 36 orang dan karyawan yang memiliki jenis kelamin perempuan berjumlah hanya 18 karyawan. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan laki-laki jauh lebih banyak dari pada jumlah karyawan perempuan, sehingga dapat dikatakan bahwa keberagaman jenis kelamin di PT XYZ belum sebanding karena adanya perbandingan yang

cukup besar. Selanjutnya, Tabel 2 di bawah ini menunjukkan jumlah karyawan berdasarkan kelompok usia.

Tabel 2. Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah
21-25	9
26-30	9
31-35	9
36-40	7
41-45	11
46-50	6
51-55	2
>56	1

Sumber: *Human Resources* PT XYZ (2023)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa kelompok usia dengan jumlah karyawan terbanyak adalah 41-45 tahun dengan karyawan sejumlah 11 orang. Jumlah terbanyak selanjutnya berada pada kelompok usia 21-25, 26-30, dan 31-35 tahun dengan karyawan sejumlah masing-masing 9 orang. Sisanya, kelompok usia 36-40 tahun berjumlah 7 orang, kelompok usia 46-50 berjumlah 6 orang, kelompok usia 51-55 tahun berjumlah 2 orang, dan terakhir adalah kelompok usia di atas 56 tahun berjumlah 1 orang. Dari data yang ada, dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT XYZ berasal dari kelompok usia yang cukup beragam. Selanjutnya, Tabel 3 di bawah ini menunjukkan jumlah karyawan berdasarkan etnis.

Tabel 3. Jumlah Karyawan Berdasarkan Etnis

Etnis	Jumlah
Betawi	31
Jawa	4
Koto	1
Lampung	2
Melayu	5
Minahasa	1
Minang	1
Rejang Kepahiang	1
Sunda	8

Sumber: *Human Resources* PT XYZ (2023)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa karyawan di PT XYZ didominasi oleh suku Betawi dengan jumlah karyawan sebanyak 31 orang. Selain itu, sisa suku lainnya memiliki jumlah yang jauh lebih sedikit, yakni suku Sunda dengan jumlah karyawan sebanyak 8 orang, suku Melayu dengan jumlah karyawan sebanyak 5 orang, suku Jawa dengan jumlah karyawan sebanyak 4 orang, suku Lampung dengan jumlah karyawan sebanyak 2 orang, dan sisanya memiliki jumlah masing-masing 1 orang. Dari data yang ada, dapat disimpulkan bahwa keberagaman etnis di PT XYZ belum sebanding karena adanya perbandingan yang cukup besar. Terakhir, Tabel 4 di bawah ini menunjukkan jumlah karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan.

Tabel 4. Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah
SLTA	22
D3	3
D4/S1	23
S2	6

Sumber: *Human Resources* PT XYZ (2023)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa karyawan di PT XYZ didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir D4/S1 sebanyak 23 orang. Selanjutnya, diikuti oleh karyawan dengan pendidikan terakhir setingkat SLTA sebanyak 22 orang, karyawan dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 6 orang, dan karyawan dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 3 orang. Dari data yang ada, dapat disimpulkan bahwa keberagaman etnis di PT XYZ belum sebanding karena adanya perbandingan yang cukup besar antara mayoritas karyawan berpendidikan D4/S1 dan SLTA dengan tingkat pendidikan lainnya.

Secara keseluruhan, PT XYZ sebagai salah satu perusahaan di industri otomotif dapat dikatakan memiliki karyawan yang cukup beragam. Walaupun begitu, dapat dilihat bahwa ditemukan kesenjangan yang cukup signifikan pada beberapa dimensi keberagaman, seperti dimensi keberagaman jenis kelamin dan keberagaman etnis. Maka dari itu, berdasarkan *research gap* dan fenomena keberagaman yang didapat dari data karyawan seperti dijelaskan di atas, peneliti memutuskan untuk membuat penelitian mengenai diversitas atau keberagaman di PT XYZ untuk memahami lebih dalam mengenai fenomena yang ada dan menginvestigasi hubungan antara keberagaman dengan kinerja karyawan.

### *Workforce Diversity*

*Workforce diversity* atau keberagaman di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai perpaduan jenis kelamin, usia, ras, dan latar belakang pendidikan di antara karyawan yang

menjadikan organisasi lebih heterogen (Martanti dan Kistyanto, 2018). Selain itu, menurut Yadav dan Lenka (2020), keberagaman di tempat kerja mengacu pada komposisi satuan kerja yang dilihat dari karakteristik budaya atau demografi antara karyawan yang bermakna secara simbolis dalam hubungan antarindividu. Menurut Mushtaque et al., (2021), beberapa dimensi keberagaman yang umumnya digunakan untuk meneliti hubungan antara keberagaman dan kinerja adalah keberagaman jenis kelamin, usia, etnis, dan pendidikan.

### *Gender Diversity*

Menurut Ramadhani et al., (2023), istilah gender yang berasal dari Bahasa Inggris secara etimologis memiliki arti jenis kelamin. Sedangkan, keberagaman gender di tempat kerja sendiri dapat didefinisikan sebagai komposisi karyawan laki-laki dan perempuan yang beragam di suatu organisasi. Di antara dimensi-dimensi keberagaman, dimensi keberagaman gender diyakini memiliki pengaruh yang paling kuat atau signifikan terhadap kinerja karyawan maupun kinerja organisasi secara keseluruhan (Dongol, 2022). Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh keberagaman gender terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian oleh Verma (2020) menyatakan bahwa keberagaman gender bermanfaat dalam memberikan wawasan mengenai kebutuhan pelanggan laki-laki maupun perempuan, serta kemampuan kognitif yang berbeda antara karyawan laki-laki dan perempuan juga mendorong koherensi, kreativitas, serta kinerja secara keseluruhan. Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa keberagaman gender berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada sampel yang didominasi oleh laki-laki, sehingga dapat dikatakan bahwa keberagaman gender berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan laki-laki (Yadav dan Lenka, 2020). Menurut Ramadhani et al., (2023), terdapat tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keberagaman gender di tempat kerja, yakni *number of male and female*, *gender-based programs*, dan *equal opportunities*.

### *Age Diversity*

Keberagaman usia didefinisikan sebagai perbedaan generasi antarindividu atau antarkaryawan dalam suatu perusahaan, serta nilai dan cara pandang yang melekat pada masing-masing mereka (Andoh et al., 2019). Yadav dan Lenka (2020) menjelaskan bahwa keberagaman usia banyak terbukti berpengaruh negatif terhadap kinerja, bahkan dapat meningkatkan *turnover rate* karyawan apabila dikelola dengan buruk. Hal ini mungkin terjadi karena karyawan yang lebih tua memiliki kecenderungan untuk menolak perubahan dan enggan mempelajari hal baru, sehingga dapat timbul ketidaksepahaman dengan karyawan lebih muda. Sedangkan, Verma (2020) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa

sebagian peneliti lain meyakini bahwa keberagaman usia justru dapat meningkatkan kinerja, sebab karyawan dari kelompok usia yang berbeda memiliki perbedaan karakteristik yang akan berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Ramadhani et al., (2023), terdapat tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keberagaman usia di tempat kerja, yakni *favouritism*, *fair treatment*, dan *awareness*.

#### *Ethnicity Diversity*

Ahmad et al., (2019) menjelaskan bahwa etnis adalah sekelompok individu yang memiliki kesamaan budaya, tradisi, adat, kepercayaan, dan nilai-nilai yang sama. Maka, keberagaman etnis di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai sekumpulan karyawan yang memiliki budaya, tradisi, adat, kepercayaan, dan nilai yang berbeda-beda. Bhatt et al., (2019) mengemukakan bahwa perusahaan yang memiliki karyawan dari etnis yang beragam dapat mendorong kinerja yang lebih baik, sebab etnis yang beragam dapat memberikan pandangan dan ide-ide baru yang akhirnya dapat menghasilkan kinerja dan inovasi yang tinggi. Namun, apabila keberagaman etnis tersebut tidak dihargai oleh karyawan, konflik atau bentrokan dalam organisasi dapat terjadi, yang mana hal ini dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Verma (2020) dalam penelitiannya menambahkan bahwa keberagaman etnis hingga tingkat tertentu dapat menjadi hal positif bagi organisasi, tetapi keberagaman etnis yang sangat tinggi dapat berbahaya karena dapat menyebabkan kategorisasi sosial yang kemudian mengakibatkan konflik di antara para karyawan. Menurut Ramadhani et al., (2023), terdapat tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keberagaman etnis di tempat kerja, yakni *multicultural workforce*, *ethnic background*, dan *ethnic inclusion*.

#### *Education Diversity*

Keberagaman pendidikan menjadi dimensi yang utama karena merupakan dimensi keberagaman yang paling berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Lee dan Kim (2020), keberagaman pendidikan di tempat kerja diartikan sebagai sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan bersifat heterogen sehubungan dengan tingkat pendidikan karyawannya. Karyawan dengan beragam latar belakang pendidikan tentunya memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan yang berbeda-beda, sehingga dapat menghasilkan wawasan baru serta mendorong proses penyelesaian masalah, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Namun, Andoh et al., (2019) menjelaskan bahwa keberagaman pendidikan memungkinkan karyawan yang berpendidikan lebih rendah mengalami inferioritas di tempat kerja yang dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja mereka secara luas. Karyawan yang merasa rendah diri di antara karyawan lainnya dan

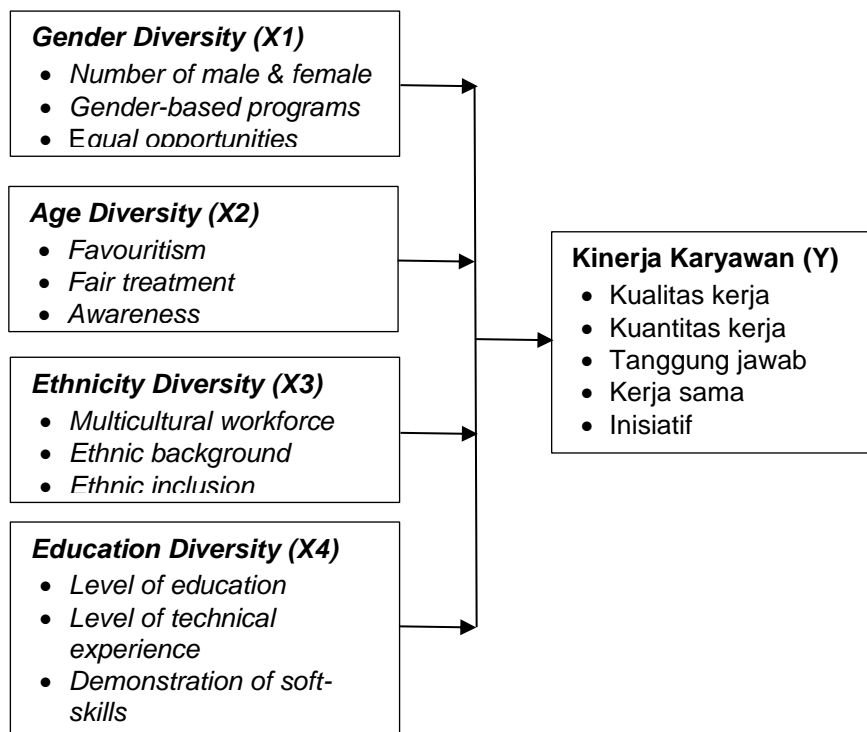
merasa tidak aman secara sosial dapat sangat merusak kinerja, bahkan menimbulkan sikap negatif karyawan tersebut terhadap organisasi. Menurut Ramadhani et al., (2023), terdapat tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keberagaman pendidikan di tempat kerja, yakni *level of education*, *level of technical experience*, dan *demonstration of soft-skills*.

### Kinerja Karyawan

Menurut Prasetya (2022), kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang diberikan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Maka, dapat dipahami bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian berupa hasil kerja seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam menyelesaikan tugas di perusahaan tempatnya bekerja. Mihani (2022) mengemukakan tiga hal yang menjadi faktor kinerja karyawan. Adapun ketiga faktor tersebut adalah sebagai berikut: 1) Faktor individu, meliputi latar belakang, demografi, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan. 2) Faktor psikologis, meliputi kepribadian, sikap, persepsi, dan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. 3) Faktor organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, sistem kerja, dan manajemen perusahaan yang memengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Indikator-indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja karyawan menurut Rahayu (2022) adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif, yakni jenis penelitian yang menggunakan pengukuran, perhitungan, rumus, dan data numerik (Waruwu, 2023). Metode kuantitatif sejalan dengan tujuan penelitian ini, yakni untuk mengumpulkan informasi berupa data numerik yang berkaitan dengan keberagaman di tempat kerja dan kinerja karyawan untuk kemudian ditarik kesimpulannya secara umum dan objektif. Adapun model penelitian dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan informasi dari perusahaan, diketahui bahwa karyawan yang bekerja di PT XYZ yang berlokasi di Jakarta Selatan berjumlah 81 orang. Kemudian, peneliti menentukan karakteristik sasaran untuk responden kuesioner, yakni karyawan tetap perusahaan yang minimal sudah bekerja selama 1 (satu) tahun di PT XYZ. Setelah ditelaah kembali, diketahui bahwa hanya sebanyak 54 karyawan yang memenuhi kriteria. Kemudian, Aribowo et al., (2020) menjelaskan bahwa populasi penelitian yang berjumlah kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Maka, peneliti mengambil sebanyak 100% jumlah populasi di PT XYZ sebagai responden penelitian, yakni sebanyak 54 karyawan. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner melalui media *Google Form* kepada sampel penelitian. Kuesioner didesain dengan skala likert 1-4 yang bertujuan untuk menghindari makna ganda akibat kecenderungan memilih jawaban di tengah-tengah, sehingga peneliti dapat lebih mudah menganalisis dan menarik kesimpulan dari data yang diperoleh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kuesioner yang disebarkan melalui *Google Form*, didapatkan responden sebanyak 54 karyawan, yang mana sesuai dengan sampel penelitian. Dari segi jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 66.6% (n = 36), sementara jumlah

perempuan hanya sebanyak 33.3% (n = 18). Terkait kelompok usia, mayoritas responden adalah kelompok usia >40 sebanyak 37.0% (n = 20), diikuti oleh kelompok usia 21-30 tahun, sebanyak 33.3% (n = 18). Sementara itu, kelompok usia 31-40 adalah kelompok minoritas, dengan 29.6% (n = 16). Dalam hal pendidikan, sebagian besar responden adalah karyawan dengan gelar sarjana sebanyak 53.7% (n = 29), diikuti oleh lulusan SMA/SMK sebanyak 40.7% (n = 22), dan diploma sebanyak 5.5% (n = 3). Terakhir, dari segi lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja di perusahaan selama 1-5 tahun sebanyak 64.8% (n = 35), yang lainnya telah bekerja selama <1 tahun sebanyak 25.9% (n = 14), dan >5 tahun sebanyak 9.3% (n = 5).

Tabel 5. Demografi Responden

Item	Opsi	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	18	33.3%
	Laki-Laki	36	66.6%
Usia	<20	0	0%
	21-30	18	33.3%
	31-40	16	29.6%
	>40	20	37.0%
Pendidikan	SMA/SMK	22	40.7%
	Diploma	3	5.5%
	Sarjana	29	53.7%
Lama Bekerja	Lainnya	0	0%
	<1 Tahun	14	25.9%
	1-5 Tahun	35	64.8%
	>5 Tahun	5	9.3%

Sumber: Data Peneliti (2023)

Data yang diperoleh kemudian diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya menggunakan *software* IBM SPSS 25. Diperoleh hasil bahwa kelima variabel dinyatakan valid, sebab  $r$  hitung >  $r$  tabel. Selain itu, nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel adalah >0,60, sehingga kelima variabel penelitian turut dinyatakan reliabel. Kemudian, hasil uji asumsi klasik memperoleh hasil bahwa data terdistribusi normal dengan nilai *Asymp. sig. 2-tailed* lebih besar dari 0,05. Selanjutnya, hasil uji heterokedastisitas menunjukkan titik-titik di dalam *scatterplots* menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga tidak ditemukan indikasi heterokedastisitas. Nilai *Tolerance* kelima variabel juga berada di sekitar 0,8 dan VIF di sekitar 1,2. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Setelah model penelitian sudah dianggap baik, dilakukan analisis regresi untuk menguji hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang dilakukan, dapat dilihat bahwa nilai *R Square* adalah 0.076. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh atau kontribusi dari variabel keberagaman gender, keberagaman usia, keberagaman etnis, dan keberagaman pendidikan terhadap kinerja karyawan adalah 7,6%, sedangkan sisanya sebesar 92,4% ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.275 <sup>a</sup>	.076	-.085	3.183	.076	.470	4	23	.757

a. Predictors: (Constant), Education\_Diversity, Ethnicity\_Diversity, Age\_Diversity, Gender\_Diversity

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: *Output SPSS (2023)*

Dari hasil pengujian yang dilakukan, diketahui bahwa keberagaman gender, usia, etnis, dan pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji T atau uji parsial yang memperoleh nilai signifikansi jauh di atas 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (H1) ditolak. Maka dari itu, dapat dipahami bahwa *workforce diversity* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	28.515	6.760			4.218	.000		
Gender_Diversity	.079	.212	.056		.374	.710	.844	1.185
Age_Diversity	-.104	.301	-.052		-.346	.731	.847	1.181
Ethnicity_Diversity	-.399	.234	-.257		-1.707	.094	.831	1.204
Education_Diversity	.112	.212	.078		.528	.600	.874	1.145

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: *Output SPSS (2023)*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberagaman gender tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Yadav dan Lenka (2020) yang menyatakan bahwa keberagaman gender tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sampel yang didominasi oleh laki-laki. Karena sampel dalam penelitian ini

juga didominasi oleh laki-laki, maka ditemukan hasil yang sama. Hal ini terjadi karena tidak adanya konflik atau diskriminasi gender di tempat kerja, sehingga tidak mempengaruhi kinerja para karyawannya.

Keberagaman usia juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena kelompok usia di PT XYZ cukup beragam dan jumlahnya seimbang di antara masing-masing kelompok usia. Kemudian, perusahaan juga mengelola keberagaman usia dengan baik dan memperlakukan seluruh karyawan dengan adil terlepas dari kelompok usianya. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Ebertin (2018) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara keberagaman usia dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberagaman etnis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Desminar (2018), yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara keberagaman etnis dengan kinerja karyawan. Keberagaman etnis di PT XYZ berada di tingkat yang rendah, sehingga tidak sering terjadi pertukaran nilai-nilai atau perspektif yang dapat mendorong kinerja karyawan secara positif. Selain itu, keberagaman etnis yang rendah ini juga tidak menimbulkan bentrokan atau konflik antarkaryawan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Maka dari itu, keberagaman etnis tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT XYZ.

Terakhir, keberagaman pendidikan juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena setiap divisi di PT XYZ memiliki kriteria latar belakang pendidikan dari karyawannya, sehingga karyawan-karyawan yang berada di dalam satu divisi memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sama. Misalnya, Divisi *Accounting* diisi oleh karyawan yang pendidikannya sarjana, sedangkan Divisi *Sparepart* diisi oleh karyawan yang pendidikannya SMA/SMK. Hal ini menyebabkan tidak adanya keberagaman pendidikan di dalam satu divisi, sehingga tidak terjadi pertukaran pengetahuan dan keterampilan di antara karyawan yang dapat mendorong kinerja karyawan secara signifikan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keberagaman gender tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Keberagaman usia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Keberagaman etnis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Keberagaman pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Maka, dapat dipahami bahwa *workforce diversity* atau keberagaman di tempat kerja, baik itu dari dimensi gender, usia, etnis, maupun pendidikan, tidak memiliki pengaruh

terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Artinya, semakin baik atau semakin buruk keberagaman di antara karyawan tidak diikuti oleh semakin baik atau semakin buruknya kinerja karyawan. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk memahami lebih dalam mengenai hubungan antara diversitas dan kinerja karyawan, terutama di konteks industri otomotif. Hal ini mungkin dapat melibatkan pengumpulan data yang lebih komprehensif, metode penelitian yang berbeda, atau fokus pada aspek-aspek khusus dari diversitas. Kemudian, meskipun diversitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, PT XYZ dapat terus mengambil langkah-langkah untuk mengelola diversitas dengan lebih baik, misalnya dengan meningkatkan pengertian, inklusivitas, dan komunikasi di antara para karyawan guna membangun suasana kerja yang dapat menunjang kinerja para karyawannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S., Ur Rahman, F., Scholar, P. D., and Professor, A. (2019) 'Effect of Workplace Diversity on Employees' Performance in Allama Iqbal Open University', *Pakistan Journal of Distance & Online Learning*, 1(1i), pp. 85–100.
- Andoh, J. S., Ghansah, B., Okogun-Odompley, J. N., and Benuwa, B.-B. (2019) 'Impact of Workplace Diversity on Employee Performance', *International Journal of R&D Innovation Strategy*, 1(2), pp. 31–43, <https://doi.org/10.4018/ijrdis.2019070103>.
- Aribowo, Lubis, A., and Sabrina, H. (2020) 'Pengaruh Loyalitas dan Integritas terhadap Kebijakan Pimpinan di PT. Quantum Training Centre Medan', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis (JIMBI)*, pp. 2–18.
- Barang'a, H. K., and Maende, C. (2019) 'Workforce Diversity on Employee Performance in the Office of the Attorney General and Department of Justice, Kenya', *International Journal of Current Aspects*, 3(V), pp. 252–266, <https://doi.org/10.35942/ijcab.v3iv.73>.
- Bhatt, S. P., Gupta, Anil, K., and Bhatta, D. D. (2019) 'Does Workforce Diversity Influence Employee Performance? An Empirical Analysis of Nepali Civil Service', *IUJ Journal of Management*, 7(2).
- Biki, S. B., Mendo, A. Y., and Hilala, E. (2021) 'Kesuksesan Implementasi SAP Human Resource Information System (HRIS) di Industri Otomotif Sunter Jakarta Utara', *Jurnal NUSANTARA*.
- Desminar. (2018) 'Analisis Pengaruh Keragaman terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Musik Modern Kota Batam', *Jurnal Universitas Internasional Batam*.
- Dongol, P. (2022) 'Workforce Diversity and Its Impact on Eemployees Performance in Commercial Banks in Nepal', *Galaxy International Interdisciplinary Research Journal*

- (GIIRJ), 10(8.5.2017), pp. 2003–2005.
- Ebertin, L. O. (2018) 'Analisis Pengaruh Keragaman Kinerja pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata di Kota Batam', *Jurnal Universitas Internasional Batam*.
- Kyalo, J., and Gachunga, H. (2015) 'Effect of diversity in workplace on employee performance in the banking industry in kenya', *Jedidah Mwikali Kalani Kyalo, The Strategic Journal of Business & Change Management*, 2(June 17 2015), pp. 145–181.
- Lee, H. W., and Kim, E. (2020) 'Workforce diversity and firm performance: Relational coordination as a mediator and structural empowerment and multisource feedback as moderators', *Human Resource Management*, 59(1), pp. 5–23, <https://doi.org/10.1002/hrm.21970>.
- Martanti, S. H., and Kistyanto, A. (2018) 'Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja (Universitas Kristen Petra Surabaya)', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4), pp. 630–638.
- Mihani. (2022) 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur', *Jurnal Study and Management Research*, 15(2), p. 10, <https://doi.org/10.55916/smart.v15i2.96>.
- Mushtaque, T., Jadoon, I. A., Idrees, R. N., Imran, A., and Rehman, Z. ur. (2021) 'Workforce Diversity and Employee Performance: a Case of Commercial Banks in Pakistan', *Humanities & Social Sciences Reviews*, 9(3), pp. 09–15, <https://doi.org/10.18510/hssr.2021.932>.
- Prasetya, M. T. (2022) 'Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Haistar Warehouse Bandung', *E-Library UNIKOM*, pp. 12–34.
- Qhoiyro, Z., Mariyanti, E., and Sari, P. E. (2023) 'Evaluasi Dampak Kompensasi dan Pelatihan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Dipo International Pahala Otomotif', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 22(1), pp. 32–47.
- Rahayu, P. M., Nadeak, B., and Supriyadi, D. (2022) 'Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja pada Guru dan Staf Honorer SMK Pertiwi Sukamandi', 4(2).
- Ramadhani, R., Bandung, P. N., Firmansyah, Y., and Bandung, P. N. (2023) 'Dampak Keberagaman Demografis Tenaga Kerja', 15(1), pp. 100–123.
- Sadya, S. (2023) 'Kinerja Industri Otomotif Melonjak 10,67% pada 2022', *DataIndonesia.Id*.
- Syafrifriawan, Anita, J., and Subekti, B. (2023) 'Penerapan Konsep Arsitektur Industrial pada Sekolah Menengah Kejuruan Otomotif di Kecamatan Regol, Bandung', *E-Proceedings ITN Journal*, 3(1), pp. 1–10.
- Verma, A. (2020) 'Critical review of literature of the impact of workforce diversity (specifically age, gender, and ethnic diversity) on organizational competitiveness',

Asian Journal of Management, 11(1), p. 125, <https://doi.org/10.5958/2321-5763.2020.00020.7>.

Waruwu, M. (2023) 'Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)', Jurnal Pendidikan Tambusai, 7(1), pp. 2896–2910.

Yadav, S., and Lenka, U. (2020) 'Workforce diversity: from a literature review to future research agenda', Journal of Indian Business Research, 12(4), pp. 577–603, <https://doi.org/10.1108/JIBR-08-2019-0243>.