

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan bisnis yang dinamis menuntut adanya inovasi, kreativitas, dan fleksibilitas yang lebih besar, yang dapat dihasilkan dari keberagaman perspektif dalam tim kerja. Salah satu strategi kunci yang semakin dianggap penting oleh organisasi modern adalah penerapan keberagaman dalam sumber daya manusia dan operasionalnya. Setiap individu karyawan memiliki identitas unik yang bersama-sama menciptakan harmoni dalam perbedaan. Keberagaman juga memunculkan tantangan dalam bentuk perbedaan pandangan dan kepentingan, namun keberagaman tidak menjadi pemisah, melainkan menjadi dasar untuk meningkatkan kualitas karyawan.

Menurut Maisyura & Amealiany (2021), karyawan di perusahaan mempunyai kepribadian dan karakteristik yang beragam, yang terdiri dari, latar belakang pendidikan, agama, suku, bahasa, budaya, dan adat-istiadat yang berbeda-beda. Keberagaman ini akan mempengaruhi nilai-nilai dan pola pikir setiap individu dari latar belakang yang berbeda-beda. Tuasikal & Safitri (2024), mengembangkan strategi dengan mengelola keberagaman dan inklusi di tempat kerja untuk terciptanya lingkungan kerja yang inklusif dan adil, sehingga karyawan merasa diakui dan diperlakukan dengan baik.

Beberapa penelitian tentang keberagaman dan inklusi, seperti yang dilakukan oleh Farhani, (2024) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa keberagaman dan inklusi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kreativitas dan kinerja tim dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Keberagaman membuka peluang untuk ide-ide baru dan solusi kreatif, sementara inklusi membangun lingkungan kerja yang mendukung kerja sama dan efisiensi, dalam konteks ini keberagaman dapat meningkatkan kualitas kerja dengan memperluas kesempatan untuk ide-ide yang beragam. Penelitian tentang keberagaman dan inklusi juga diteliti oleh Satriawan, (2024) yang menyatakan

bahwa inisiatif keberagaman dan inklusi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan karyawan dan kinerja perusahaan keseluruhan, namun penelitian ini dibantah oleh penelitian yang dilakukan oleh Anwar et al., (2024) yang menyatakan bahwa keberagaman memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja, sementara inklusi memiliki pengaruh positif yang kuat, ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang inklusif sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kerja. Keberagaman sangat berkaitan dengan inklusi agar dampaknya terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan bisa maksimal.

Penelitian tentang kesejahteraan karyawan dan peningkatan kualitas kerja, seperti yang dilakukan oleh Pratiwi et al., (2019) yang menyatakan bahwa program kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, apabila program kesejahteraan karyawan semakin ditingkatkan, maka produktivitas kerja akan meningkat, artinya kualitas kerja karyawan juga akan meningkat. Lestari et al., (2020) menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan, namun, menurut hasil penelitian Triany et al., (2023) menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu, dapat dilihat bahwa keberagaman dan inklusi dalam perusahaan saling melengkapi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui peningkatan kualitas kerja. Artinya, keberagaman membawa beragam ide dan sudut pandang yang dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi. Namun, keberagaman juga dapat menjadi tantangan bila tidak disertai dengan inklusi yaitu usaha untuk menyatukan keberagaman secara efektif agar setiap karyawan merasa diterima, dihargai, dan dapat bekerja sama dengan baik. Inklusi memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi partisipasi karyawan tanpa adanya hambatan. Saat keberagaman dan inklusi diupayakan bersama, karyawan akan merasakan kepuasan bekerja dan termotivasi, kualitas kerja meningkat, serta kesejahteraan mereka terdorong, oleh karena itu, perusahaan yang menggabungkan keberagaman dan inklusi secara efektif dapat menghasilkan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga menyejahterakan karyawan secara menyeluruh.

Penelitian ini ditujukan kepada perusahaan industri kelapa sawit. PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk memiliki karyawan dari latar belakang yang beragam, dilihat dari banyaknya keberagaman yang ada di perusahaan, berikut ini merupakan data jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin, umur, suku, latar belakang pendidikan dan agama. Tabel 1.1 dibawah ini menunjukkan jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>
Laki-laki	105
Perempuan	5
	110

*Sumber: Diolah untuk Penelitian Tahun 2025*

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin berjumlah 105 karyawan laki-laki dan 5 karyawan berdasarkan jenis kelamin perempuan. Dilihat dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan laki-laki lebih mendominasi dibandingkan jumlah karyawan perempuan. Salah satu alasan mengapa karyawan laki-laki lebih mendominasi di perusahaan ini karena sifat pekerjaan yang ada dan sering kali memerlukan tenaga fisik yang lebih besar. Artinya, pekerjaan yang lebih berat ini cenderung lebih banyak didominasi oleh karyawan laki-laki. Sementara itu, posisi yang diisi oleh karyawan perempuan ditempatkan di bagian administrasi.

Korelasi antar kedua jenis kelamin diatas dapat dikatakan cukup besar, dikarenakan jumlah karyawan perempuan di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk sendiri hanya berjumlah 5 orang karyawan. Meskipun saat ini jumlah karyawan perempuan di PT Tapian Nadenggan masih sedikit, perusahaan berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif. Berikutnya, Tabel 1.2 dibawah ini menunjukkan karyawan dilihat dari kelompok usia.

**Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Kelompok Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>
18-24	6
25-34	31
35-44	15
45-55	58
	110

*Sumber: Diolah untuk Penelitian Tahun 2025*

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa kelompok usia dengan jumlah karyawan tertinggi yaitu 45-55 tahun yang berjumlah 58 orang karyawan. Jumlah karyawan tertinggi selanjutnya berada pada kelompok usia 25-34 tahun yang berjumlah 31 orang karyawan. Sementara itu, karyawan yang berada dalam kelompok usia terendah adalah 18-24 tahun sebanyak 6 orang karyawan dan 35-44 tahun sebanyak 15 orang karyawan. Karyawan yang berusia 45-55 tahun lebih mendominasi di PT Tapian Nadenggan karena mereka sudah bekerja lebih lama dan memiliki banyak pengalaman. Mereka bergabung dengan perusahaan sejak awal atau saat perusahaan mulai berkembang, sehingga sudah sangat memahami seluk-beluk pekerjaan dan proses di dalam perusahaan. Di usia ini, mereka juga sudah berada di puncak karir dan memasuki masa untuk pensiun pada umur 55 tahun.

Dengan keahlian dan pengetahuan yang dimiliki, mereka sering menjadi pembimbing atau teladan bagi karyawan yang lebih junior. Mereka dapat bertukar pengetahuan, memberikan arahan, dan mendukung karyawan junior dalam beradaptasi dan berkembang di perusahaan. Karyawan yang lebih muda dapat mengambil pelajaran dari gaya kerja dan sikap kerja mereka, yang mana dapat membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk berada pada kelompok usia yang cukup beragam. Akan tetapi, terdapat juga karyawan dengan kelompok usia yang cukup mendominasi lingkungan kerja yaitu usia 25-34 tahun dan usia 35-44 tahun. Berikutnya, Tabel 1.3 menunjukkan jumlah karyawan berdasarkan suku.

**Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Suku**

<b>Suku</b>	<b>Jumlah</b>
Jawa	54
Toba	20
Mandailing	28
Simalungun	6
karo	2
	110

*Sumber: Diolah untuk Penelitian Tahun 2025*

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas, karyawan pada PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk dapat dikatakan cukup beragam jika dilihat melalui asal sukunya. Dari data tersebut tertulis 5 jenis suku yang tersebar di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk. Dilihat dari data tersebut, suku Jawa, Mandailing dan Toba yang paling mendominasi di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk, karena pada saat pabrik baru didirikan dan berkembang, banyak karyawan yang berasal dari suku jawa dan batak datang merantau untuk mencari pekerjaan ke PT. Tapian Nadenggan. Keberadaan mereka membawa banyak warna dan kekayaan budaya ke dalam perusahaan. Karyawan suku Jawa, yang dikenal dengan kerja kerasnya, berkolaborasi dengan karyawan suku Batak yang terkenal akan semangat dalam bekerja. Melalui kerja sama antarbudaya ini, PT. Tapian Nadenggan menunjukkan bahwa keberagaman adalah aset berharga yang mendukung kesuksesan. Berikutnya, Tabel 1.4 dibawah ini menunjukkan jumlah karyawan berdasarkan latar belakang Pendidikan.

**Tabel 1.4 Jumlah Karyawan Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan**

<b>Latar Belakang Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>
Sarjana	7
SMA Sederajat	103
	110

*Sumber: Diolah untuk Penelitian Tahun 2025*

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas, karyawan dengan pendidikan terakhir SMA Sederajat yang paling mendominasi yaitu berjumlah 103 orang karyawan. Sedangkan, karyawan dengan pendidikan terakhir sarjana berjumlah 7 orang karyawan. Karyawan di pabrik didominasi oleh mereka yang lulusan SMA atau yang sederajat, karena pabrik tidak membatasi berdasarkan tingkat pendidikan bagi yang ingin bekerja di sana, artinya siapa yang ingin bekerja diperbolehkan. Kemudian, sifat pekerjaan yang lebih mengandalkan tenaga dan fisik yang menciptakan keberagaman dalam cara kerja dan sudut pandang karyawan. Berikutnya, Tabel 1.5 dibawah ini menunjukkan jumlah karyawan berdasarkan agama.

**Tabel 1.5 Jumlah Karyawan Berdasarkan Agama**

<b>Agama</b>	<b>Jumlah</b>
Islam	89
Kristen	21
	110

*Sumber: Diolah untuk Penelitian Tahun 2025*

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas, karyawan berdasarkan agama Islam sebanyak 89 orang karyawan dan karyawan berdasarkan agama Kristen sebanyak 21 orang karyawan. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa jumlah karyawan berdasarkan agama Islam sangat mendominasi.

Secara keseluruhan, PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk dapat dianggap sebagai salah satu Perusahaan industri pengolahan kelapa sawit

dengan karyawannya yang berasal dari berbagai kelompok yang beragam. Akan tetapi, pada masing-masing kelompok yang beragam ini akan ada kelompok yang lebih dominan dari segi kuantitas sehingga tercipta lingkungan tempat kerja yang seragam.

Adanya keberagaman di PT Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk, perusahaan ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan inovatif. Karyawan dengan latar belakang yang berbeda-beda membawa perspektif yang unik, memungkinkan PT Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk untuk memahami kebutuhan pasar yang lebih luas dan merespon tantangan dengan lebih fleksibel. Selain itu, keberagaman memupuk suasana inklusif, di mana setiap individu merasa dihargai dan diakui kontribusinya, tanpa melihat asal usulnya. Hal ini menghasilkan iklim kerja yang positif yang nantinya meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Menurut Rochman et al., (2020), peran perusahaan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja inklusif dan memperkenalkan keberagaman kepada karyawan. Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam membentuk kepribadian seseorang karena sebagian besar waktu produktif dihabiskan di tempat kerja. Pemimpin yang baik akan berusaha memaksimalkan potensi keberagaman karyawannya dan menjaga agar identitas perusahaan tetap terakrual dan diperkenalkan ke uniknya dari setiap karyawan.

Inklusi mengedepankan keterlibatan semua orang secara aktif dan partisipatif dalam lingkungan kerja, tanpa dibedakan oleh jenis kelamin, umur, suku, latar belakang pendidikan dan agama. Tiap individu berhak secara adil untuk turut serta, dihargai, dan diakui dalam lingkup sosial maupun karier. Inklusi membangun suasana kerja yang ramah dan mendukung, di mana setiap karyawan merasa dihargai dan dapat mengekspresikan diri tanpa rasa takut akan diskriminasi. Inklusi bukan hanya tentang keberagaman individu yang hadir, tetapi juga tentang upaya untuk memastikan semua pandangan dihargai dan potensi diakui.

Penerapan inklusi sangat penting dalam meningkatkan kualitas perusahaan, yang mana penerapan inklusif dapat mendorong rasa memiliki karyawan dalam hal pekerjaannya di tempat kerja. Menurut Sabei et al. (2019), Hattke (2019),

membangun lingkungan kerja yang adil melibatkan hal-hal seperti keadilan perusahaan, keadilan, dan pekerjaan yang bermakna, yang dikaitkan dengan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Perlakuan yang adil, kerja sama, dan kepemimpinan yang mendukung adalah kunci dalam membentuk lingkungan kerja dan mempengaruhi perilaku karyawan seperti praktik inovatif dan pelaporan pelanggaran. Selain itu, lingkungan kerja berdampak besar pada motivasi, *burnout*, dan kinerja. Lingkungan kerja yang positif yang mencakup dukungan dari pemimpin dan peluang untuk berpartisipasi serta pengambilan keputusan akan meningkatkan kinerja, yaitu dengan meningkatnya kualitas kerja karyawan dan menumbuhkan kepuasan kerja sehingga karyawan merasa lebih sejahtera karena dihargai di tempat kerja Tuasikal & Safitri, (2024).

Di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk, keberagaman dalam hal jenis kelamin, umur, suku, latar belakang pendidikan, dan agama memainkan peran penting dalam membangun budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif. Menerapkan kebijakan inklusi, perusahaan berusaha memaksimalkan potensi semua karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai keberagaman karyawan, berikut ini disajikan data tentang aspek inklusi yang dapat dilihat di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk.

**Tabel 1.6 Aspek Inklusi di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill**

No.	Aspek Inklusi	Penerapan di Lingkungan Kerja	Dampak Positif
1	Kesetaraan Kesempatan	Program pelatihan bagi semua karyawan tanpa adanya diskriminasi usia, <i>gender</i> , atau etnis.	Meningkatkan motivasi dan retensi karyawan.
2	Akses terhadap Fasilitas	Fasilitas meliputi rumah ibadah, klinik, alat produksi yang memadai, zona evakuasi,dll.	Meningkatkan kenyamanan dan kualitas karyawan.
3	Penghargaan terhadap Perbedaan	Perayaan hari-hari besar keagamaan dan budaya meliputi Idul Fitri, Natal, dan Hari Kemerdekaan yang melibatkan seluruh karyawan.	Meningkatkan rasa kekeluargaan, kebersamaan, dan penghargaan antar budaya.

4	Kebijakan Anti Diskriminasi	Kebijakan tegas terhadap diskriminasi, intoleransi, dan pelecehan di lingkungan kerja.	Menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan inklusif.
---	-----------------------------	--	---

*Sumber: Diolah untuk Penelitian Tahun 2025*

Tabel 1.6 menggambarkan berbagai aspek inklusi yang diterapkan di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk beserta dampak positif yang dihasilkan. Melalui program pelatihan yang setara, perusahaan memastikan setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk tumbuh, tanpa memandang jenis kelamin, umur, suku, latar belakang pendidikan dan agama. Memiliki akses ke fasilitas yang memadai, seperti ruang ibadah dan zona evakuasi, tidak hanya meningkatkan kenyamanan tetapi juga kesehatan dan keselamatan karyawan.

Penghargaan terhadap perbedaan budaya dan keagamaan melalui perayaan hari-hari besar juga menghasilkan suasana kekeluargaan dan kebersamaan yang solid di kalangan karyawan. Kebijakan anti-diskriminasi yang kuat menjadi dasar utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan inklusif. Dengan tindakan-tindakan ini, PT. Tapian Nadenggan tidak hanya memenuhi tugas sosialnya, tetapi juga melakukan investasi untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan para karyawan. Maka, menerapkan prinsip-prinsip inklusi menjadi penting dalam membentuk budaya perusahaan yang seimbang dan kompetitif

Aspek penting melalui kesejahteraan karyawan dalam membangun lingkungan kerja yang sehat dan efisien meliputi berbagai faktor, dari upah yang adil, kondisi kerja yang aman dan nyaman, hingga akses ke layanan kesehatan dan keseimbangan antara karier dan kehidupan pribadi. Perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan cenderung meningkatkan produktivitas, mengurangi stres, serta meningkatkan kualitas kerja karyawan dan keterlibatan dalam pekerjaan Agustina et al., (2020).

Berdasarkan survei awal yang dilakukan penulis terhadap 30 orang karyawan mengenai persepsi mereka terhadap keberagaman dan inklusi di perusahaan, persepsi karyawan terhadap dukungan keberagaman, dan persepsi karyawan terhadap partisipasi dan berkomunikasi dalam bekerja, dapat disimpulkan bahwa secara umum, karyawan merasa perusahaan sudah cukup

mendukung keberagaman dalam berbagai aspek. Sebagian besar responden merasa perusahaan menerima karyawan dari berbagai latar belakang dengan baik (90%), dan lingkungan kerja dianggap mendukung keberagaman (90%). Keberagaman juga dianggap memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan suasana kerja, dengan 87% responden setuju bahwa keberagaman membuat lingkungan kerja lebih positif dan produktif.

Karyawan juga merasa cukup nyaman mengekspresikan identitas pribadi mereka (83%) dan merasa didengarkan dalam rapat atau diskusi tim (86%). Dukungan yang diterima dari rekan kerja dan atasan dalam menghadapi tantangan juga cukup signifikan, dengan 80% karyawan merasa mendapatkan dukungan yang cukup, meskipun sebagian besar karyawan merasa perusahaan memberikan kesempatan yang adil (84%), terdapat sebagian kecil yang merasa kesempatan tersebut tidak merata (13%). Selain itu, meskipun komunikasi antara karyawan dan manajemen umumnya dianggap cukup terbuka (90%), masih ada beberapa responden yang merasa komunikasi tidak sepenuhnya transparan.

Secara keseluruhan, hasil survei ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah mengambil langkah yang baik dalam mendukung keberagaman dan inklusi. Namun, ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut, terutama dalam memastikan keadilan kesempatan bagi seluruh karyawan dan meningkatkan transparansi dalam komunikasi antara manajemen dan karyawan.

Mempertahankan karyawan dengan kesejahteraan yang baik dapat meningkatkan semangat, kualitas kerja, dan loyalitas terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat memberikan kesejahteraan dengan baik, dengan memberikan kesejahteraan kepada karyawan, diharapkan produktivitas kerja mereka meningkat secara optimal, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan kerja.

Keberagaman dan inklusi memainkan peran penting dalam menciptakan kesejahteraan karyawan. Keberagaman di tempat kerja membuka ruang bagi berbagai latar belakang, pengalaman, dan perspektif, yang memperkaya lingkungan kerja. Ketika keberagaman dipadukan dengan inklusi, di mana setiap karyawan merasa diterima dan dihargai tanpa memandang perbedaan, rasa aman dan nyaman

meningkat. Inklusi memberikan kesempatan bagi karyawan dari berbagai latar belakang untuk berkontribusi secara setara, yang mendorong rasa memiliki. Lingkungan yang inklusif sering kali menciptakan iklim kerja yang positif, di mana karyawan merasa lebih termotivasi dan bersemangat untuk berkembang. Dengan menghargai perbedaan, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih adil, sehingga mengurangi potensi konflik dan meningkatkan kolaborasi.

Hubungan antara keberagaman, inklusi, dan kesejahteraan karyawan terlihat dalam peningkatan kualitas kerja. Karyawan yang merasa diakui dan didukung lebih cenderung menunjukkan keseimbangan emosional yang baik, mengurangi tingkat stres, dan menjaga kesehatan fisik maupun mental mereka. Selain itu, kebijakan inklusif sering kali membantu menciptakan program-program kesejahteraan yang lebih relevan dan beragam, sesuai dengan kebutuhan berbagai kelompok karyawan. Dibawah ini disajikan aspek kesejahteraan karyawan pada PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk.

**Tabel 1.7 Aspek Kesejahteraan Karyawan di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill**

No.	Aspek kesejahteraan	Penerapan di Lingkungan Kerja	Dampak Positif
1	Kesejahteraan Fisik	Program kesehatan dan keselamatan kerja, cuti karyawan.	Mengurangi risiko kecelakaan, dan meningkatkan kesehatan karyawan.
2	Kesejahteraan Ekonomi	Gaji kompetitif, tunjangan pensiun, tunjangan beras, asuransi kesehatan, rumah karyawan.	Meningkatkan kualitas karyawan.
3	Kesejahteraan Sosial	Kegiatan sosial di tempat kerja yang melibatkan seluruh karyawan, dan hubungan baik antar karyawan	Meningkatkan kualitas dan kolaborasi antar karyawan.
4	Inklusi dan Keberagaman	Mendukung kebijakan keberagaman, penghargaan atas perbedaan, dan lingkungan kerja yang inklusif.	Menciptakan lingkungan kerja yang adil dan nyaman untuk semua karyawan.

*Sumber: Diolah untuk Penelitian Tahun 2025*

Berdasarkan Tabel 1.7, dapat dilihat bahwa penerapan keberagaman dan inklusi memperkuat rasa saling menghargai, yang berkontribusi pada lingkungan kerja yang sehat dan seimbang, meningkatkan produktivitas serta kualitas karyawan.

Peningkatan kualitas kerja sebagai upaya konsisten untuk memperbaiki proses, keterampilan, dan hasil yang dicapai oleh karyawan. Menurut Daraba et al., (2018), upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yaitu dengan melakukan penerimaan dan pelatihan karyawan, pengadaan sarana dan prasarana, inventarisasi, dengan memberikan pelatihan yang tepat dan akses ke sumber daya yang memadai, perusahaan menciptakan peluang bagi setiap individu untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal. Keberagaman dan inklusi serta kesejahteraan karyawan juga mempengaruhi kualitas kerja. Dengan memberikan penghargaan atas pencapaian, baik dalam bentuk material maupun pengakuan, semangat kerja meningkat, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja yang lebih baik. Dukungan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi turut berperan dalam menjaga energi dan fokus karyawan, sehingga mampu menjaga konsistensi kualitas kerja.

Salah satu inisiatif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, di mana kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kualitas kinerja karyawan yang ada di Perusahaan. Kualitas kerja karyawan yang baik dapat dikenali dari kemampuan, kepatuhan, tanggung jawab, kerjasama, penerapan standar kualitas, inovasi, dan kondisi lingkungan kerja. Dibawah ini disajikan data pendukung mengenai aspek dari peningkatan kualitas kerja karyawan di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk Agustina et al., (2020).

**Tabel 1.8 Aspek Peningkatan Kualitas Kerja di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk**

No.	Aspek peningkatan kualitas kerja	Penerapan di Lingkungan Kerja	Dampak Positif
1	Pengembangan Keterampilan	Program pelatihan teknis karyawan.	Meningkatkan kompetensi dan kualitas kerja karyawan
2	Evaluasi Kinerja	Melakukan evaluasi kinerja berkala.	Mendorong peningkatan kualitas dan kinerja
3	Pengakuan dan Apresiasi	Penghargaan bulanan karyawan seperti gaji	Meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan
4	Kolaborasi Tim	kerja tim yang baik, komunikasi yang jelas dan terbuka	Meningkatkan kualitas dan efisiensi karyawan.

*Sumber: Diolah untuk Penelitian Tahun 2025*

Berdasarkan Tabel 1.8, perusahaan yang berkomitmen pada peningkatan kualitas kerja akan merasakan manfaat dalam jangka panjang, mulai dari efisiensi operasional hingga kepuasan kerja yang lebih tinggi serta lebih sejahtera.

**Tabel 1.9 Tabel Evaluasi Kinerja Karyawan PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk**

Evaluasi	Bagian				Total rata-rata
	Proses	Kantor	Workshop	Laboratorium	
Kualitas Pekerjaan	4.1	4.3	3.9	4.2	4.1 (Baik)
Produktivitas	4.2	4.1	4.0	4.3	4.2 (Baik)
Kedisiplinan	3.5	3.9	3.4	3.7	3.6 (Cukup)
Kerja Sama Tim	4.3	4.4	4.1	4.2	4.3 (Baik)
Kemampuan Komunikasi	3.9	4.2	3.8	4.0	4.0 (Baik)
Kepemimpinan	3.7	4.0	3.8	3.9	3.9 (Cukup)
Penyelesaian Masalah	3.9	4.2	4.0	4.1	4.0 (Baik)

*Sumber: Diolah untuk Penelitian Tahun 2025*

Berdasarkan Tabel 1.9, hasil evaluasi kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT Tapian Nadenggan menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada dalam kategori "Baik", dengan rata-rata nilai keseluruhan 4.0 dari skala 5. Capaian target kerja telah mendekati standar yang ditetapkan, dengan produktivitas di hampir semua bagian mencapai 95,5% dari target. Namun, terdapat beberapa aspek yang masih memerlukan perhatian khusus, terutama dalam kedisiplinan, komunikasi, dan kepemimpinan. Aspek kedisiplinan masih menjadi tantangan, terutama dalam

hal keterlambatan dan absensi, yang sering terjadi di bagian Workshop dan Proses. Tingginya angka keterlambatan berdampak pada efektivitas kerja dan pencapaian target produksi.

Oleh karena itu, diperlukan penerapan pengawasan yang lebih ketat agar kepatuhan terhadap aturan kerja dapat meningkat, selanjutnya dari segi kualitas pekerjaan dan produktivitas, secara umum kinerja karyawan sudah cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa kendala terkait kesalahan kerja dalam proses produksi dan perbaikan mesin, terutama di bagian Workshop. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan pelatihan teknis dan peningkatan pengawasan kualitas kerja, sehingga efisiensi serta ketepatan dalam menyelesaikan tugas dapat terus meningkat.

Selain itu, komunikasi dan kerja sama tim juga menjadi aspek yang perlu diperbaiki dikarenakan masih terdapat kendala dalam koordinasi antar karyawan, terutama di bagian yang memiliki interaksi kerja tinggi. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu mengadakan program pelatihan komunikasi dan kerja tim, sehingga hubungan antar karyawan dapat lebih harmonis dan efektivitas kerja meningkat sehingga perusahaan dapat lebih efektif dalam membimbing timnya dan mencapai target perusahaan.

Dengan hasil evaluasi ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun secara umum kinerja karyawan sudah cukup baik, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar efektivitas kerja semakin optimal. Pengawasan yang lebih ketat,, serta program pelatihan keterampilan teknis, komunikasi, dan kepemimpinan perlu diterapkan agar karyawan dapat bekerja lebih produktif, disiplin, dan mampu beradaptasi dengan tuntutan kerja yang semakin dinamis. Jika langkah-langkah perbaikan ini diterapkan secara konsisten, maka di masa mendatang kinerja karyawan PT Tapian Nadenggan dapat terus meningkat, mendukung pertumbuhan perusahaan, serta memastikan pencapaian target yang lebih tinggi.

Memimpin keberagaman dan mempromosikan inklusi di lingkungan kerja memerlukan pendekatan yang holistik, termasuk manajemen keberagaman, inklusi dalam perusahaan, perlakuan yang adil, kepemimpinan yang mendukung, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dengan memberikan prioritas kepada

elemen-elemen ini, perusahaan dapat mengembangkan budaya inklusif dan adil, dan kesejahteraan pegawai, yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan produktivitas, kualitas, dan keberhasilan perusahaan Tuasikal & Safitri, (2024).

Ada berbagai teori yang berhubungan dengan topik manajemen keberagaman di dalam sebuah perusahaan. Dilihat dari perspektif ini, disampaikan bahwa keberagaman dapat memiliki dampak baik atau buruk dalam pengaturan sebuah perusahaan. Ada pandangan dari teori keberagaman kognitif yang mengatakan bahwa ketika kelompok dan individu dalam sebuah perusahaan memiliki perbedaan budaya, berbagai sudut pandang bisa muncul dan ini dapat menghasilkan ide-ide kreatif untuk pemecahan masalah dan inovasi. Keberagaman mencerminkan variasi dari individu yang menjadikan setiap orang spesial. Ini melibatkan beragam faktor seperti gender, ras, status ekonomi, agama, dan orientasi seksual.

Namun, keberagaman tidak hanya berkaitan dengan individu secara individual, tetapi juga pada gabungan tim, kelompok, dan perusahaan yang dapat membuatnya menjadi entitas yang inklusif. Contoh keberagaman adalah pemikiran yang terhubung yang muncul dalam bentuk tim, kelompok, dan struktur organisasi perusahaan, umumnya dinilai berdasarkan keseluruhan kelompok. Menurut Pricewaterhousecoopers & Adediran, (2021), inklusi berarti menjadikan individu merasa termasuk dalam kelompok, menghargai anggota, dan memberikan hak yang sama kepada semua orang. Adanya variasi dalam tim kerja membawa konsep inklusi yang memperhatikan bagaimana individu dari berbagai latar belakang dapat merasa dihargai dan terlibat dalam kebijakan, pengaturan fisik, proses, produk, layanan, serta hal lainnya Calvin et al., (2023).

Penelitian ini mengungkapkan sudut pandang baru mengenai dampak kebijakan keberagaman dan inklusi dalam sektor industri Perusahaan PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk, yang sebelumnya jarang diselidiki. Perhatian yang ditujukan pada perusahaan PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk dalam penelitian ini menawarkan konteks yang spesifik yang berbeda daripada penelitian sebelumnya yang lebih fokus pada perusahaan lain yang lebih umum. Dengan begitu, penelitian ini memberikan kontribusi yang baru

dengan mengkaji kaitan khusus antara kebijakan diversitas, inklusi terhadap kesejahteraan karyawan melalui peningkatan kualitas kerja dalam lingkungan perusahaan pengolahan kelapa sawit. Penelitian ini diharapkan berguna bagi perusahaan PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk dalam merancang dan melaksanakan kebijakan keberagaman dan inklusi yang bermanfaat. Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai landasan untuk penelitian selanjutnya dan pembuatan kebijakan yang mengedukasi serta mendukung keberagaman dan inklusi demi merangsang kesejahteraan karyawan melalui peningkatan kualitas kerja.

Akan tetapi, penelitian serupa mengenai pengaruh keberagaman dan inklusi terhadap peningkatan kualitas kerja belum pernah dilakukan sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai bagaimana keberagaman dan inklusi berkontribusi pada kinerja perusahaan. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Keberagaman dan Inklusi Terhadap Kesejahteraan Karyawan Melalui Peningkatan Kualitas Kerja Di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, keberagaman, inklusi, dan kesejahteraan karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja sebuah organisasi, di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk, perusahaan ini berusaha menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung keberagaman, yang diharapkan bisa berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan dan kualitas kerja mereka. Namun, meskipun keberagaman dan inklusi menjadi nilai penting di perusahaan ini, masih dibutuhkan penelitian lebih lanjut untuk melihat sejauh mana hal tersebut berpengaruh terhadap karyawan, oleh karena itu, dalam penelitian ini, terdapat beberapa permasalahan yang perlu dijawab, yaitu:

1. Bagaimana gambaran keberagaman, inklusi, kesejahteraan karyawan dan peningkatan kualitas kerja di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk?
2. Bagaimana pengaruh keberagaman terhadap kesejahteraan karyawan di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk?
3. Bagaimana pengaruh inklusi terhadap kesejahteraan karyawan di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk?
4. Bagaimana pengaruh keberagaman terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk?
5. Bagaimana pengaruh inklusi terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk?
6. Bagaimana pengaruh peningkatan kualitas kerja terhadap kesejahteraan karyawan di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk?
7. Bagaimana pengaruh keberagaman terhadap kesejahteraan karyawan melalui peningkatan kualitas kerja di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk?
8. Bagaimana pengaruh inklusi terhadap kesejahteraan karyawan melalui peningkatan kualitas kerja di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara keberagaman, inklusi, kesejahteraan karyawan, dan peningkatan kualitas kerja di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk. Tujuan-tujuan penelitian ini mencakup:

1. Untuk menganalisis gambaran keberagaman, inklusi, kesejahteraan karyawan dan peningkatan kualitas kerja di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk.
2. Menganalisis pengaruh keberagaman terhadap kesejahteraan karyawan di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk.
3. Menganalisis pengaruh inklusi terhadap kesejahteraan karyawan di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk.
4. Menganalisis pengaruh keberagaman terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk.
5. Menganalisis pengaruh inklusi terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk.
6. Menganalisis pengaruh peningkatan kualitas kerja terhadap kesejahteraan karyawan di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk.
7. Menganalisis pengaruh keberagaman terhadap kesejahteraan karyawan melalui peningkatan kualitas kerja di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk.
8. Menganalisis pengaruh inklusi terhadap kesejahteraan karyawan melalui peningkatan kualitas kerja di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk.

Tujuan-tujuan ini difokuskan untuk memahami bagaimana keberagaman dan inklusi berdampak langsung atau tidak langsung terhadap kesejahteraan dan kualitas kerja karyawan di Perusahaan tersebut.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

a) Bagi Penulis,

Untuk mengukur kemampuan dan menambah ilmu pengetahuan serta memperluas wawasan dan pemahaman penulis dalam mengembangkan ilmu serta mampu membandingkan teori dengan yang dipelajari di dunia perkuliahan dengan di lapangan.

b) Bagi Instansi,

Bagi PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk penelitian ini memberikan panduan praktis untuk mengelola karyawan yang lebih efektif dalam penerapan tentang pengaruh Keberagaman Dan Inklusi Terhadap Kesejahteraan Karyawan Melalui Peningkatan Kualitas Kerja dapat ditentukan kebijakan yang tepat dalam pemberdayaan sumber daya manusia.

c) Bagi Akademisi,

d) Penelitian ini menambah literatur akademis dengan menggabungkan konsep keberagaman dan inklusi terhadap kesejahteraan karyawan melalui peningkatan kualitas kerja ini dapat membantu akademisi memahami bagaimana keempat variabel tersebut saling mempengaruhi sekaligus menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam topik serupa.