

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keberagaman dan inklusi terhadap kesejahteraan karyawan melalui peningkatan kualitas kerja di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk. Penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS) untuk analisis data. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran keberagaman pada PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk berada pada kategori tinggi. Indikator yang telah diuji terhadap 86 responden pada PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk menunjukkan bahwa secara keseluruhan keberagaman yang ada sudah tinggi. Gambaran inklusi pada PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk berada pada kategori inklusif. Indikator yang telah diuji terhadap 86 responden pada PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk menunjukkan bahwa secara keseluruhan inklusi yang dirasakan sudah tinggi. Gambaran kesejahteraan karyawan menunjukkan kesejahteraan karyawan dalam kategori tinggi, peningkatan kualitas kerja karyawan di kategorikan tinggi.
2. Keberagaman memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk. Sehingga dapat disimpulkan apabila keberagaman ditingkatkan maka akan berdampak pada kesejahteraan karyawan di perusahaan.
3. Inklusi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk. Artinya walaupun karyawan merasakan adanya inklusi dalam lingkungan kerja, hal tersebut tidak serta-merta meningkatkan kesejahteraan mereka secara signifikan.

4. Keberagaman memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk. Sehingga dapat disimpulkan apabila keberagaman ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kualitas kerja karyawan.
5. Inklusi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk. Sehingga dapat dikatakan bahwa apabila inklusi ditingkatkan maka akan berdampak pada peningkatan kualitas kerja karyawan.
6. Peningkatan kualitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk. Sehingga dapat disimpulkan apabila kualitas kerja ditingkatkan maka akan berdampak pada kesejahteraan karyawan.
7. Peningkatan kualitas kerja mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam memediasi keberagaman karyawan PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk. Artinya peningkatan kualitas kerja dan keberagaman dapat ditingkatkan lebih lagi maka hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan menjadi lebih baik dan lebih Sejahtera.
8. Peningkatan kualitas kerja mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam memediasi inklusi karyawan PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk. Artinya peningkatan kualitas kerja dan inklusi dapat ditingkatkan lebih lagi maka hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan menjadi lebih baik dan lebih sejahtera.

6.2 Saran

1. Pada Keberagaman karyawan di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk, perusahaan maupun karyawan perlu memastikan bahwa keberagaman yang ada tidak hanya sebatas perbedaan latar belakang karyawan, tetapi juga dikelola secara efektif agar memberikan dampak positif terhadap lingkungan kerja. Keberagaman tidak hanya mencakup suku, agama, budaya, dan gender, tetapi juga harus dimanfaatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Perusahaan disarankan menyelenggarakan pelatihan keberagaman dan inklusi, serta membentuk

forum komunikasi lintas latar belakang untuk mendorong dialog terbuka dan mencegah konflik. Kebijakan rekrutmen inklusif dan pengembangan karier berbasis kompetensi perlu diterapkan agar semua karyawan mendapat kesempatan yang adil. Sebagai perusahaan berada di pedesaan, penguatan hubungan dengan masyarakat melalui program CSR berbasis kearifan lokal juga penting. Evaluasi rutin iklim kerja dan efektivitas program keberagaman perlu dilakukan agar perusahaan tetap adaptif dan inklusif, dengan langkah ini, keberagaman menjadi aset yang mendukung kinerja dan keberlanjutan perusahaan. Hasil analisis deskriptif yang dilakukan pada setiap item pernyataan, terdapat item yang nilai nya lebih kecil yaitu pada dimensi suku, maka perusahaan perlu meningkatkan keadilan dan kesetaraan di tempat kerja

2. Pada inklusi di PT. Tapan Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk harus diwujudkan dalam praktik, bukan sekadar kebijakan. Inklusi berarti setiap karyawan, tanpa memandang latar belakang, merasa diterima, dihargai, dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi. Perusahaan perlu membangun budaya kerja yang menghormati perbedaan, memberi ruang perayaan hari besar agama dan adat, serta menyediakan saluran aspirasi yang aman. Kesetaraan akses pelatihan dan pengembangan bagi semua karyawan, termasuk di pabrik, kebun, dan administrasi, juga harus dijamin. Pimpinan perlu dibekali keterampilan kepemimpinan inklusif agar mampu mengelola tim secara adil. Partisipasi perempuan dan keterlibatan masyarakat lokal perlu diperkuat melalui rekrutmen dan program pemberdayaan. Monitoring dan evaluasi rutin penting untuk memastikan karyawan merasa adil dan diterima, sekaligus menyempurnakan program inklusi, dengan langkah ini, inklusi menjadi bagian dari budaya kerja yang mendukung kinerja dan keharmonisan perusahaan. Hasil analisis deskriptif yang dilakukan pada setiap item pernyataan, terdapat item yang nilai nya lebih kecil daripada item lain yaitu pada dimensi kepuasan kerja, maka perusahaan harus lebih mendorong

karyawan untuk menjalankan kebijakan dengan melakukan tindakan nyata di lingkungan kerja.

3. Kesejahteraan karyawan di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk harus dikelola secara menyeluruh, mencakup aspek finansial, psikologis, dan sosial. Selain upah adil, insentif, dan fasilitas seperti perumahan dan subsidi kebutuhan pokok, perusahaan perlu menerapkan standar K3 yang ketat untuk memastikan keamanan kerja. Kesejahteraan psikologis didukung melalui hubungan kerja yang suportif, layanan konseling, dan pelatihan kepemimpinan empatik. Untuk aspek sosial, perusahaan disarankan memfasilitasi kegiatan sosial, membangun fasilitas umum, dan menjalankan program pemberdayaan keluarga serta beasiswa anak. Akses layanan kesehatan memadai dan partisipasi BPJS juga perlu dijamin. Evaluasi rutin melalui survei dan diskusi penting untuk memahami kebutuhan karyawan. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan sejahtera, yang mendorong kinerja dan loyalitas. Hasil analisis deskriptif yang dilakukan pada setiap item pernyataan, terdapat item yang nilai nya lebih kecil daripada item lain yaitu pada dimensi rasa aman dan kesejahteraan, maka perusahaan perlu lebih meningkatkan kesejahteraan finansial karyawan secara keseluruhan.
4. Peningkatan kualitas kerja karyawan di PT. Tapian Nadenggan Langga Payung Mill Smart-Tbk penting untuk mendorong produktivitas dan keselamatan kerja di industri kelapa sawit yang kompleks dan berisiko tinggi. Perusahaan perlu menyediakan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan seperti pelatihan teknis yaitu pengoperasian mesin, proses produksi, administrasi, dan standar K3 harus rutin diberikan. Pengembangan kepemimpinan bagi atasan dan pelatihan soft skills seperti komunikasi, kerja sama tim, dan pemecahan masalah juga perlu disediakan. Program sertifikasi, kerja sama dengan lembaga pelatihan, dan penilaian keterampilan rutin memastikan pengembangan terarah. Metode pelatihan harus disesuaikan agar lebih

efektif seperti penggunaan bahasa daerah atau media visual bagi karyawan lapangan, dengan langkah ini, perusahaan dapat meningkatkan kualitas kerja sekaligus memperkuat kinerja secara keseluruhan. Hasil analisis deskriptif yang dilakukan pada setiap item pernyataan, terdapat item yang nilainya lebih kecil daripada item lain yaitu pada dimensi hasil kerja optimal. Perusahaan perlu memberikan arahan dan dorongan agar karyawan termotivasi untuk mencapai target kerja yang optimal.

5. Adanya keterbatasan waktu dalam penelitian ini, hanya menggunakan 1 variabel dependen, 1 variabel intervening, dan populasi yang digunakan hanya 86 orang. Penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel seperti kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi, keterlibatan, atau lingkungan kerja. Variabel moderator seperti budaya dan dukungan organisasi juga dapat dipertimbangkan. Cakupan populasi perlu diperluas ke karyawan kebun, administrasi, dan berbagai jenjang jabatan. Penambahan metode seperti wawancara atau diskusi kelompok dapat memperkaya data. Dengan pengembangan ini, hasil penelitian akan lebih komprehensif dan relevan bagi pengelolaan SDM.