

Pengaruh Peningkatan Produktivitas dengan Memperkenalkan Budaya Inklusif pada Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Chinta Alifia Devis¹, Mirzam Arqy Ahmadi²

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia^{1,2}

*Email Korespondensi: b100210389@student.ums.ac.id

Diterima: 24-10-2024 | Disetujui: 25-10-2024 | Diterbitkan: 26-10-2024

ABSTRACT

This research aims to determine the impact of implementing an inclusive culture on increasing employee productivity from a human resource management perspective in a company. The problem behind this research is the importance of increasing the productivity of an organization which is often influenced by how human resources (HR) are managed. The following approach that is increasingly receiving attention is the implementation of an inclusive culture. Integrative culture is understood as a management approach process that respects individual diversity and fosters good and harmonious cooperation among all employees using research approaches and literature reviews. This research concludes that the implementation of an inclusive culture has a positive impact on employee productivity. Employees will feel appreciated and encouraged in an inclusive work environment and will have more motivation to contribute, which will ultimately result in maximum performance. This study can be taken into consideration so that a company further strengthens its comprehensive program. The weakness in this research is that it is only based on available literature, thereby limiting the generalizability of the results. Because this research uses a literature review method, it is not possible to obtain the latest empirical data directly. Therefore, it is recommended that further research include more research with field studies and case studies that refer more to different industrial and geographical contexts.

Keywords: Inclusive Culture, Productivity, Human Resource Management, Employee Engagement

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan guna mengetahui dampak penerapan budaya inklusif kepada peningkatan produktivitas karyawan dari perspektif manajemen sumber daya manusia di sebuah Perusahaan. Permasalahan yang melatarbelakangi penelitian ini ialah pentingnya peningkatan produktivitas sebuah organisasi yang seringkali dipengaruhi oleh bagaimana sumber daya manusia (SDM) dikelola. Berikut pendekatan yang semakin mendapat perhatian ialah penerapan budaya inklusif. Budaya integratif dimengerti sebagai proses pendekatan manajemen yang menghargai keberagaman individu dan menumbuhkan kerjasama yang baik serta harmonis disemua karyawan dengan menggunakan pendekatan riset dan tinjauan literatur, penelitian ini memiliki kesimpulan jika penerapan budaya inklusif berdampak positif terhadap produktivitas karyawan. Pegawai akan merasa dihargai dan didorong dalam lingkungan kerja inklusif akan semakin memiliki motivasi guna berkontribusi, kemudian akhirnya akan menghasilkan kinerja yang lebih maksimal. Studi ini dapat dijadikan pertimbangan supaya sebuah perusahaan lebih memperkuat program komprehensif Kekurangan dalam penelitian ini hanya didasarkan pada literatur yang tersedia, sehingga membatasi kemampuan generalisasi hasil. Karena penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka, maka tidak mungkin memperoleh data empiris terkini secara langsung. Maka dari itu, penelitian selanjutnya disarankan guna memperbanyak penelitian dengan studi lapangan dan studi kasus yang lebih merujuk dalam konteks industri dan geografis yang berbeda.

Kata kunci : Budaya Inklusif, Produktivitas, Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Keterlibatan Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Alifia Devis, C., & Arqy Ahmadi, M. (2024). Pengaruh Peningkatkan Produktivitas dengan Memperkenalkan Budaya Inklusif pada Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 1061-1070. <https://doi.org/10.62710/vnyvdpd21>

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin selektif dan ketat, produktivitas bisnis sebagai faktor kunci penentu kesuksesan dan kekuatan daya saing suatu perusahaan. Salah satu faktor kunci dalam proses untuk meningkatkan produktivitas adalah dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien. Sejumlah penelitian membuktikan bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik adalah dengan selalu meningkatkan efisiensi, motivasi, dan keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas perusahaan. Akan tetapi, tantangan dan masalah yang akan dihadapi perusahaan saat ini bukan hanya soal optimalisasi kinerja individu, namun juga soal menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, mendukung dan beragam.

Budaya inklusif dalam suatu organisasi berarti menerima, mengakui, dan memberdayakan seluruh karyawan, tanpa memandang jenis kelamin, usia, etnis, agama, atau latar belakang lainnya. Dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir, banyak diantaranya beberapa perusahaan yang sadar bahwa beragam dan inklusi bukan hanya masalah sosial, namun juga menggambarkan siasat bisnis yang efektif guna mengembangkan peningkatan kinerja dalam sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki rasa dihargai dan diterima di lingkungan kerjanya cenderung lebih loyal, termotivasi, dan produktif. Akan tetapi dilihat dari sisi yang berbeda, dalam sebuah perusahaan memiliki lingkungan kerja yang tidak inklusif bisa timbul konflik antar karyawan maupun perusahaan, turunya motivasi untuk bekerja, dan meningkatkan pergantian karyawan.

Sejumlah penelitian membuktikan bahwa hubungan kuat antara budaya inklusif di tempat kerja dan peningkatan daya kreativitas, inovasi ide baru, dan kolaborasi. Inklusivitas lebih mengarahkan pandangan yang berbeda dalam melakukan pengambilan keputusan, dengan demikian dapat menghasilkan peningkatan kualitas hasil kerja para karyawan. Dengan demikian, memperkenalkan dan penerapan budaya inklusif dalam pengelolaan sumber daya manusia bisa menjadi siasat yang efektif guna meningkatkan produktivitas dalam sebuah organisasi. Maka dari itu, kesadaran pentingnya budaya organisasi dalam sebuah perusahaan harus ditingkatkan karena hal tersebut dapat menguntungkan bagi perusahaan kedepannya juga.

Oleh karena itu, artikel ini mengkaji dampak penerapan budaya inklusif ketika pengelolaan sumber daya manusia terhadap peningkatan produktivitas organisasi. Pemahaman yang lebih mendalam dalam peran budaya inklusif bisa memberikan wawasan lebih bagi para profesional sumber daya manusia dan manajemen dalam membangun lingkungan kerja yang mendorong peningkatan produktivitas yang lebih lanjut.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Produktivitas

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan Produktivitas Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut John Bratton dan Jeff Gold (2021) Dalam bukunya Human Resource Management: Theory and Practice, Bratton dan Gold menyatakan bahwa proses HRM mencakup manajemen perubahan dalam perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan, pengembangan kinerja, dll. Beliau juga menekankan pentingnya mengintegrasikan kebijakan sumber daya manusia dan strategi perusahaan, yang paling utama di era

*Pengaruh Peningkatan Produktivitas dengan Memperkenalkan Budaya Inklusif
pada Pengelolaan Sumber Daya Manusia*
(Alifia Devis, et al.)

digitalisasi dan perubahan lingkungan kerja yang begitu cepat. Menurut Armstrong (2021) Dalam bukunya Armstrong's Performance Management Handbook, Michael Armstrong menyatakan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kemampuan dan keterampilan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Armstrong menekankan bahwa mengukur produktivitas bukan hanya sekedar kuantitas pekerjaan yang dilakukan, namun juga kualitas hasil yang dicapai. Bapak Armstrong juga menggaris bawahi pentingnya manajemen kinerja yang efektif agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan mendukung tujuan organisasi.

Penelitian terdahulu oleh Rahman dan Hasan (2023): Penelitian ini menyelidiki pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan. Hasilnya menghasilkan kesimpulan bahwa budaya yang positif dan inklusif bisa menumbuhkan saling keterlibatan karyawan dan dapat meningkat dalam hal produktivitas. Para peneliti merekomendasikan supaya organisasi tetap berfokus untuk mengembangkan budaya yang mendorong kerjasama dan inovasi baru.

Konsep Budaya Inklusif

Culture of Belonging: Hollander (2023) mengungkapkan jika budaya inklusif juga dikaitkan dengan terciptanya rasa memiliki (sense of bearing) di kalangan karyawan. Hollander menggaris bawahi bahwa orang-orang yang merasa menjadi bagian dari komunitas yang lebih besar akan lebih terlibat dan produktif. Mereka menunjukkan jika bisa mencapai budaya inklusif, sebuah organisasi juga harus paham dan mengerti solusinya jika potensi hambatan masalah seperti bias yang kurang disadari dan praktik dalam perekrutan yang eksklusif. Bennett berpendapat bahwa mengenali hambatan-hambatan ini sangat penting guna membangun dan menciptakan budaya yang lebih inklusif (Barriers to Inclusion: Bennett 2022).

Mastur dkk (2024) menyelidiki dampak keberagaman dan inklusi terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi yang menggunakan budaya inklusif bukan hanya mengembangkan keberagaman akan tetapi bisa menciptakan lingkungan kerja menjadi lebih produktif dan inovatif. Diniarsa dan Batu (2023) meneliti implementasi kebijakan keberagaman dan inklusi dalam manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini telah menunjukkan jika bermacam-macam dan inklusi yang ada di lingkungan kerja bisa meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan. Temuan penelitian ini telah menunjukan keberagaman wawasan mengenai pentingnya kebijakan inklusi yang efektif pada saat pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

Hubungan antara Budaya Inklusif dan Produktivitas

Studi yang dilakukan oleh Achmarul Fajar (2024) mencari tahu dampak kebijakan keberagaman dan inklusi kepada kinerja organisasi. Hasilnya menyatakan jika lingkungan kerja yang inklusif bisa meningkatkan keterlibatan, meningkatkan pengakuan atas kontribusi individu, dan meningkatkan produktivitas karyawan. Studi ini menyoroti pentingnya keterlibatan manajemen dalam membangun budaya tempat kerja yang mendorong budaya inklusivitas, yang bisa mengarah pada peningkatan inovasi baru guna membangun budaya inklusi.

Sedangkan penelitian yang menunjukan dampak budaya inklusif pada kinerja diteliti oleh Artikel Majalah YUME (2024) mengeksplorasi bagaimana budaya organisasi inklusif bisa meningkatkan keberagaman dan kesetaraan di lingkungan kerja. Penelitian menunjukkan jika pendekatan inklusif bukan

hanya meningkatkan keberagaman, namun juga kinerja organisasi dan kepuasan karyawan, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas.

Dalam keberagaman dan Inklusi, Artikel PROACT (2023) menjelaskan kalau organisasi yang menerapkan prinsip keberagaman dan inklusi mencapai kinerja yang lebih tinggi karena karyawannya merasa dihargai dan lebih termotivasi dalam melakukannya. Konsep ini mencakup perkembangan kebijakan pendukung seperti pelatihan guna menurunkan bias dan memastikan perekrutan yang adil. Dengan menerapkan budaya kerja inklusif, perusahaan tidak hanya meningkatkan produktivitas akan tetapi juga dapat berinovasi.

Strategi Menerapkan Budaya Inklusif dalam Pengelolaan SDM

Kajian yang dilakukan oleh Diniarsa dan Batu (2023) mengemukakan pentingnya kebijakan keberagaman, kesetaraan, dan inklusi (DEI) dalam pengelolaan sumber daya manusia. Studi ini menyimpulkan bahwa penerapan kebijakan DEI bukan hanya menciptakan tempat kerja yang lebih adil, namun juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Studi ini merekomendasikan peninjauan gaji secara rutin dan sistem remunerasi yang transparan bagi seluruh karyawan.

Dalam penelitiannya, Serang dkk (2024) menemukan bagaimana peras budaya organisasi inklusif bisa meningkatkan keberagaman dan kesetaraan di lingkungan kerja. Mereka memberi saran bahwa perusahaan mengadakan pelatihan anti-bias dan memungkinkan kelompok sumber daya karyawan (ERG) untuk mendukung orang-orang dari berbagai latar belakang. Salah satu siasat yang sedang dibahas ialah penerapan teknik "perekrutan buta", yang berguna sebagai mengurangi bias dalam proses perekrutan dengan menjaga kerahasiaan informasi pribadi kandidat. Hal ini dilaksanakan guna memastikan pemilihan kandidat sesuai pada kualifikasi dan keterampilan, jadi tidak hanya faktor diskriminatif lainnya. Strategi seperti ini diharapkan bisa meningkatkan keberagaman di lingkungan kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif guna menyamakan sudut pandang mengenai penerapan budaya inklusif pada pengelolaan sumber daya manusia bisa meningkatkan produktivitas. Penetapan pendekatan ini supaya dapat memungkinkan para peneliti dapat mengeksplorasi secara lebih mendalam sudut pandang, pengalaman, dan pemahaman individu terkait penerapan budaya inklusif di tempat kerja.

Penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu jenis data yang diperoleh dari dokumen yang ada atau sumber lain digunakan sebagai sumber data penelitian ini. Data-data tersebut dikumpulkan dari bahan pustaka, literature review, penelitian terdahulu, jurnal, dan berbagai sumber lainnya. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman komprehensif tentang akibat budaya inklusif terhadap pertumbuhan produktivitas dan faktor-faktor yang mendorong kesuksesan penerapan budaya inklusi dalam pengelolaan sumber daya manusia.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bukunya *Organizational Behavior*, Robbins dan Judge menekankan bahwasanya kegunaan utama organisasi ialah mekanisme yang memungkinkan sekelompok orang bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal ini juga menekankan bahwa organisasi modern mempunyai peranan dalam membangun struktur sosial dan mempengaruhi perilaku manusia di lingkungan kerja, termasuk manajemen konflik, komunikasi, pengambilan keputusan, dan membentuk budaya organisasi (Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge 2020)

Sebelum menerapkan manajemen keberagaman dan inklusi, perusahaan perlu memahami dan menyampaikan kepada seluruh anggotanya budaya dan nilai-nilai yang mendorong keberagaman dan inklusi. Dengan menelusuri keberagaman di perusahaan multinasional, kami menemukan bahwa keberagaman mencakup lima dimensi: gender, usia, etnis atau ras, agama, dan kondisi fisik (disabilitas). Perusahaan multinasional tersebut sangat beragam di berbagai sektor. Studi ini mengeksplorasi dampak dari penerapan budaya inklusif dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan, dimana responden menemukan bahwa budaya inklusif menghormati perbedaan individu seperti gender, etnis, dan latar belakang sosial nyaman dan termotivasi. bukan hanya itu, para pegawai memberitahukan sudah ada pembicaraan ruang terbuka antara manajemen dengan karyawan dapat memungkinkan mereka untuk mengkomunikasikan inovasi baru tanpa adanya rasa tertekan atau diskriminasi. Masalah ini memunculkan lingkungan kerja kolaboratif di mana seluruh pegawai bisa melakukan yang terbaik. Tempat kerja yang inklusif ini memotivasi pegawai guna melakukan kerja lebih keras dan kreatif, yang dihasilkan pada peningkatan produktivitas.

Perusahaan mengakui adanya ketidaksetaraan jumlah pekerja perempuan dan laki-laki yang dipekerjakannya. Faktor ini tidak karena perusahaan enggan mempekerjakan perempuan, melainkan karena hal tersebut sesuai dengan kebutuhan mereka. Bagian produksi, transportasi, distribusi, dan penjualan mempunyai karakteristik pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik. Ada beberapa kelompok umur yang menonjol. Ada sebagian kelompok umur dipisahkan berdasarkan usia. Kelompok usia ini menonjol di antara 4. kelompok usia kerja mulai dari 25 hingga 30 tahun. Keadaan ini tentu saja berkaitan dengan penjelasan sebelumnya. Proporsi terbesar terdiri dari pekerja di berbagai industri yang karakteristik pekerjaannya memerlukan aktivitas fisik.

Melalui banyaknya literatur, budaya inklusif jika dalam suatu organisasi dinilai menjadi kunci terciptanya tempat kerja yang mudah diatur dan produktif menurut Shore dkk (2018), inklusivitas tidak hanya tentang perbedaan demografis, namun juga mengenai seperti apa sebuah organisasi menciptakan ruang di mana karyawan merasa dilibatkan, didengarkan, dan dihargai. Studi terdahulu yang dilakukan oleh Ely dan Thomas (2020) menyimpulkan bahwa perusahaan yang sukses menerapkan budaya inklusif cenderung memiliki kinerja lebih baik karena beragamnya perspektif yang dapat memicu inovasi. Penelitian ini memihak pendapat tersebut, dengan menyatakan jika pegawai mempunyai rasa dihargai di dalam lingkungan inklusif ikut berpartisipasi secara aktif dalam sebuah proses pengambilan keputusan dan juga mempunyai perasaan memiliki yang lebih tinggi kepada hasil pekerjaan mereka. Inklusivitas mendukung keterlibatan karyawan secara langsung akan meningkatkan produktivitas perusahaan (Roberson 2019)

Pengaruh Budaya Inklusif terhadap Produktivitas

Apriliana dan Ahmadi (2024) menekankan pentingnya keseimbangan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Yang dihasilkan oleh penelitian ini konsisten dengan literatur yang ada yang mengakui budaya inklusif sebagai elemen penting guna dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang melakukan pekerjaan di lingkungan inklusif condong lebih termotivasi dalam mencapai potensi maksimalnya. Masalah ini disebabkan adanya perasaan penghargaan dan pengertian yang memicu karyawan dalam lebih terlibat dengan secara emosional dan intelektual dalam pekerjaannya. Budaya inklusif juga dapat membantu mengurangi pergantian karyawan dan menambah penahanan karyawan. Menurut Jackson et al (2019), tempat kerja yang inklusif akan menciptakan keamanan psikologis, menciptakan rasa lebih nyaman dan loyal karyawan kepada perusahaan. Penelitian ini juga menyimpulkan jika perusahaan yang menjunjung tinggi inklusivitas dapat menghasilkan lingkungan yang menumbuhkan kreativitas dan inovasi karena setiap individu dari latar belakang yang berbeda dapat menghadirkan sudut pandang yang unik.

Implikasi Praktis

Temuan ini menunjukkan jika sebuah perusahaan yang ingin menambah kinerja produktivitas karyawan harus juga memikirkan penerapan kebijakan dan program yang akan mendukung inklusi. Tahapan-tahapan seperti pelatihan anti-diskriminasi, penciptaan wadah untuk komunikasi terbuka, dan promosi perekrutan karyawan dari beragam latar belakang dapat berdampak positif pada tingkat produktivitas secara menyeluruh.

Perusahaan global juga harus meningkatkan kebijakan dan strategi yang mendorong keberagaman, tidak hanya secara demografis namun juga kognitif. Pelatihan lintas budaya dan program komunikasi digital sangat perlu guna meningkatkan keefektifitas kerjasama antar tim secara global. Kemudian, perusahaan penting secara proaktif dalam menghadapi kesenjangan digital melalui kepastian infrastruktur teknologi yang komprehensif dan aksesibilitas yang sama untuk seluruh karyawan, apalagi di daerah di mana teknologi tersebut berada. selanjutnya, ketua SDM harus bertindak sebagai pengusung perubahan dan menumbuhkan budaya inklusif. Semua bagian karyawan merasa didengarkan dan dihargai, serta lebih termotivasi guna berpartisipasi.

Ekspresi praktik manajemen keberagaman di perusahaan. Menyediakan sarana dan prasarana, menunjang hobi karyawan, mendukung kebebasan merayakan hari raya keagamaan, menyediakan fasilitas kesehatan, dan program pasca pensiun semuanya membantu perusahaan untuk menjamin kesehatan mental dan kesejahteraan karyawannya bahwa Anda peduli dengan kesehatan anggota Anda. Diolah secara komprehensif, bersih. Hal ini mendorong terciptanya suatu lingkungan kerja yang baik dan dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Terkait perkembangan mengenai teknologi dan digitalisasi, sudah beberapa perusahaan di Indonesia yang dihadapkan dengan rintangan dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Di era globalisasi, perusahaan dituntut untuk selalu melakukan penyesuaian dan mengembangkan strategi dalam berbisnis yang kokoh untuk bertahan dalam lingkungan yang semakin kompetitif. Pengelolaan keberagaman tentunya dapat menjadi nilai keunggulan yang dapat bersaing bagi perusahaan. Memiliki latar belakang, pengalaman, dan perspektif yang beragam menumbuhkan skill kreativitas dan ide baru, yang akan membuat mempermudah perusahaan mendapatkan keunggulan kompetitif. Nama baik perusahaan sebagai wadah yang toleran dan saling menghargai

perbedaan juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bergabung dengan perusahaan dan meningkatkan loyalitas, produktivitas, dan keterlibatan karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian menyimpulkan bahwa penerapan budaya inklusif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan angka produktivitas karyawan. Pegawai yang bekerja di lingkungan yang menerapkan budaya inklusif akan merasa lebih dihargai, lebih termotivasi, dan lebih mungkin berpartisipasi aktif dalam aktivitas organisasi. Lingkungan kerja yang inklusif bukan saja meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja, namun juga mendorong karyawan guna melakukan kinerja terbaiknya secara optimal, kemudian akhirnya akan meningkatkan tingkat produktivitas disebuah perusahaan secara menyeluruh.

Hasil tersebut sesuai dengan literatur yang ada dari berbagai penelitian bahwa partisipasi organisasi akan memunculkan lingkungan kerja yang positif. Budaya inklusi yang menghargai keanekaragaman dan menyediakan wadah kerbukaan komunikasi akan meningkatkan kerjasama antar pegawai dan mempererat ikatan antara manajemen dan karyawan. Dalam waktu jangka panjang, masalah seperti ini bukan saja mempengaruhi pada produktivitas individu akan tetapi juga ada kontribusi terhadap ide baru organisasi dan kepuasan konsumen.

Maka dari itu, perusahaan harus tetap mempererat kebijakan dan praktik yang mendorong inklusi. Antara lain, program pelatihan untuk meningkatkan kesadaran akan keberagaman, pembinaan antar budaya, dan meningkatnya komunikasi antar seluruh lapisan jabatan perusahaan. Penerapan kebijakan yang komprehensif penting bukan saja untuk meningkatkan produktivitas tetapi juga untuk memungkinkan sebuah perusahaan dapat bersaing secara kuat berkelanjutan dalam sebuah lingkungan bisnis yang mungkin akan semakin beragam.

UCAPAN TERIMAKASIH

Pertama kami mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Surakarta atas bantuannya dalam menyediakan akses jurnal referensi yang terpercaya dan menjadi bagian dari daftar pustaka. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada teman-teman yang telah membantu saya menyelesaikan penyusunan artikel ini tepat waktu dan memberikan motivasi kepada saya untuk menulis artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliana, Kartika Maulida, and Mirzam Arqy Ahmadi. "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS." *Culture education and technology research (Cetera)* 1.3 (2024): 121-132.
- Ahmadi, Mirzam Arqy. "PROGRAM PENGUATAN BUDAYA ORGANISASI ISLAMI PADA UNIT KEGIATAN MAHASISWA (UKM) PRAMUKA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA." *MUJAHADA: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 1.2 (2023): 1-6.

- Nurjannah, Syifaa, and Mirzam Arqy Ahmadi. "PENGEMBANGAN KARIR, KOMPETENSI, DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA." *Culture education and technology research (Cetera)* 1.3 (2024): 106-120.
- Abugu, S. O. (2016). *Workforce diversity management in Nigeria public service: Problems and prospects. Global Journal of Human ResourceManagement* 35-50.
- Ali, S. B. (2013). *Equality and diversity in the health service: An evidence-led culture change. Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, 190-209.
- Ardhaki, M. S. (2016). *Diversity management and human resources productivity: Mediating effects of perceiveorganizational attractiveness, organizational justice and social identity in Isfahan's steel industry. Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 407-432.
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber daya manusia*. Erlangga.
- Bedi, P. L. (2014). *Workforce diversity management: biggest challenge or opportunity fo21st-centuryry organizations. . IOSR Journal of Business and Management*, 102- 107.
- Cooke, F. L. (2012). *Managing diversity in Chinesandan Indian organizations: A qualitative study. Journal of Chinese Human Resources Management*, 12-32.
- Femi, B. &. (2017). Penerapan diversity management dalam rangka meraih competitive advantage (Studi pada PT. Petrokimia Gresik). *JurnalAdministrasi Bisnis*, 37-47.
- Ariyanto, Dimas, et al. "Membangun Strategi Inklusif Dalam Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Ditengah Keberagaman." *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu* 2.10 (2024): 125-129.
- Laelawati, Kania. "Keberagaman Dan Inklusi Di Tempat Kerja Digital: Strategi Manajemen Sdm Dalam Menghadapi Tenaga Kerja Global Yang Beragam." *Jurnal Mirai Management* 9.1 (2024): 1137-1143.
- Fajar, Achmarul. "MEMBANGUN BUDAYA INKLUSIF: PENGARUH KEBIJAKAN DIVERSITAS DAN INKLUSI TERHADAP KINERJA ORGANISASI." *Kabillah: Journal of Social Community* 9.1 (2024): 81-93.
- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). *Inclusive workplaces: A review and model. Human Resource Management Review*.
- Ely, R., & Thomas, D. A. (2020). *Cultural diversity at work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. Administrative Science Quarterly*
- Roberson, Q. M. (2019). *Disentangling the meanings of diversity and inclusion in organizations. Group & Organization Management*.
- Jackson, S. E., Joshi, A., & Erhardt, N. L. (2019). *Recent research on team and organizational diversity: SWOT analysis and implications. Journal of Management*.
- Fischasia Menda, J., Tewal, B., Sendow, G. M., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen, J. (2578). Pengaruh Manajemen Perubahan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada RSUD Bitung). *Jurnal EMBA*, 6(4), 2578–2587.
- Nelson, A., Fitrian, A., Mawatdah, A. A., Ferina, C. T., & Erika, E. (2023). Analisis Diversity Mempengaruhi HR Dalam Mempertahankan Budaya Suatu Perusahaan. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 179-185.

- Diniarsa, Maulidya Rosma, and Reminta Lumban Batu. "Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas Dan Inklusi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 7.2 (2023): 1439-1456.
- Tuasikal, P., & Safitri, A. (2024). Tantangan dan Solusi dalam Mengelola Keberagaman dan Inklusi di Tempat Kerja: Membangun Lingkungan Kerja yang Inklusif dan Berkeadilan. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 1(3), 3858-3870.