

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya Manajemen keragaman adalah proses manajerial yang komprehensif untuk mewujudkan lingkungan kerja bagi semua karyawan, dan mendorong manajer untuk mengaktifkan, memberdayakan, dan mempengaruhi karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka. Hal ini memastikan bahwa sistem organisasi, kebijakan, dan praktik tidak hanya menggunakan salah satu kelompok dari pada kelompok lain.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Kompas.com, ada isu yang membahas tentang keragaman kinerja yang bisa meningkatkan kinerja pada perusahaan <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/03/10/070000426/survei—lebih-banyak-Pemimpin-perempuan-kinerja-perusahaan-naik>. Artikel ini membahas tentang pemimpin wanita di sebuah perusahaan membawa dampak yang lebih baik untuk perusahaan dalam segi meningkatkan kinerja perusahaan, Grant Thornton International merilis laporan tahunan bertajuk “*Women in Business 2018*”, yang menyuarakan keragaman jenis kelamin dalam dunia bisnis. Dari hasil laporan bisa dijelaskan bahwan bisnis dengan setidaknya satu perempuan di posisi manajemen senior naik secara signifikan dari 66% di tahun lalu menjadi 75% pada tahun ini, meskipun mendapatkan peran senior tapi penyebaran masih sangat sedikit. Kesetaraan jenis kelamin sudah banyak diterapkan pada dunia bisnis dengan memberikan kebijakan memberikan upah yang seimbang, kebijakan untuk tidak

diskriminasi pada rekrutmen. Dan ada beberapa alasan perusahaan menerapkan kesetaraan jenis kelamin yaitu alasan untuk mempermudah rekrutmen dan mempertahankan sumber daya manusia (SDM), sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, dan mendorong kinerja perusahaan. Menurut Johanna Gani keragaman jenis kelamin tidak hanya soal adanya perwakilan wanita dalam kepemimpinan, tapi bagaimana suara mereka dapat didengar dan memiliki kekuatan sama dengan pria. Perusahaan yang mampu mewujudkan lingkungan kerja inklusif akan menciptakan stabilitas di segala sisi operasional sehingga membuka lebar potensi kinerja perusahaan menjadi lebih baik.

Manajemen keragaman bermaksud untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang positif di mana persamaan dan perbedaan individu dihargai, sehingga semua individu dapat mencapai potensi yang maksimal dan meningkatkan kontribusi mereka terhadap tujuan strategis organisasi. Manajemen keragaman memastikan bahwa semua karyawan memiliki kesempatan untuk memaksimalkan potensi mereka dengan meningkatkan pengembangan diri dan kontribusi mereka terhadap organisasi.

Manajemen keragaman mengakui bahwa individu dari latar belakang yang berbeda dapat membawa ide-ide segar, yang membuat cara bekerja dapat dilakukan lebih efisien serta membuat produk dan layanan yang lebih baik. Keberhasilan dalam mengelola keragaman akan membantu organisasi menumbuhkan kreativitas dan inovasi dan dengan demikian dapat memanfaatkan kapasitas tersembunyi untuk pertumbuhan dan peningkatan daya saing (Patrick 2012).

Keragaman ditempat kerja berarti harus menyatukan individu dari latar belakang berbeda yang terdiri dari usia, jenis kelamin, etnik, latar belakang pendidikan, agama dan lainnya.

Keragaman kinerja sangat penting bagi sebuah perusahaan, karena setiap individu yang berbeda memberikan kelebihan yang berbeda sehingga saling melengkapi kekurangan yang ada antara setiap individu. Keragaman bisa membuat setiap individu menggunakan bakat masing-masing dengan lebih baik, serta memberikan kualitas *problem solving* tim yang baik sehingga individu yang memiliki latar belakang yang berbeda bisa bekerja sama dengan baik dalam sebuah organisasi, karena setiap perusahaan pasti memiliki individu yang berbeda sehingga pemahaman keragaman sangat penting untuk kelangsungan perusahaan dalam mempertahankan setiap individu yang berbakat, dengan saling mengerti keragaman maka kerja sama antara individu akan lebih baik.

Penelitian yang dilakukan Kaylo (2015) menggunakan obyek keragaman usia, jenis kelamin, etnik serta latar belakang pendidikan karyawan pada perusahaan perbankan menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan sistem rekrutmen didasarkan terhadap keragaman pendidikan karyawan, dengan pendidikan yang tinggi serta pelatihan yang diberikan akan meningkatkan kualitas kinerja dan keahlian dari karyawan.

Studi lebih lanjut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara keragaman jenis kelamin dengan kinerja karyawan, studi menemukan bahwa kesetaraan jenis kelamin, rasio antara perempuan dan laki-laki, perlakuan yang adil dan pertimbangan dalam melakukan perekrutan dan promosi jabatan mempengaruhi kinerja karyawan.

Keragaman usia mendapatkan hasil yang negatif terhadap kinerja karyawan karena, karyawan yang lebih muda terlalu bangga dan ambisius dan karyawan yang lebih tua dipandang sebagai karyawan yang memiliki pengalaman dan memiliki pengalaman serta keterampilan pemecahan masalah yang lebih baik.

Menurut Emiki (2009) sejumlah besar keragaman tenaga kerja tidak akan efektif jika isu keragaman jenis kelamin tidak dikelola terlebih dahulu. Penelitian menyatakan bahwa tantangan yang paling konstitusional adalah mengatasi pemikiran bahwa perempuan tidak setara dengan laki-laki.

Takashi (2010) menyatakan ada perbedaan pada kinerja karyawan dengan adanya keragaman jenis kelamin pada sebuah perusahaan. Studi menguji hasil dari kinerja karyawan yang memiliki keragaman jenis kelamin yang berbeda merupakan sebuah insentif untuk memaksimalkan kinerja pada sebuah karyawan untuk bisa lebih meningkatkan kinerja karyawan untuk dibandingkan dengan pesaing.

Di era globalisasi sekarang ada beberapa faktor yang mempengaruhi keragaman tenaga kerja yaitu populasi dunia dan populasi yang menua, populasi yang menua saat ini di tingkat yang sangat tinggi hal ini menyebabkan perubahan pada struktur standart pola kerja dengan mengatur berbagai tenaga kerja dengan usia yang berbeda secara efektif mengarah pada kerjasama yang baik antara setiap individu, sehingga setiap individu bisa saling belajar dan mendapatkan pandangan yang berbeda dari individu serta mendapatkan pengalaman dari setiap individu.

Dalam memecahkan masalah, kemampuan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, atau kemampuan belajar tidak ditemukan perbedaan yang konsisten antara wanita dan pria, berdasarkan penelitian psikologi mendapatkan perbedaan kecil

antara keduanya yaitu wanita lebih *agreeable* dan menyesuaikan diri dengan peraturan yang ada, sedangkan pria lebih cenderung agresif sehingga memiliki peluang yang lebih untuk sukses, sehingga kedua kekuatan tersebut harus dipersatukan untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik dari keragaman yang dimiliki.

Dengan berkembangnya era globalisasi, berkembang juga pendidikan dalam masyarakat, pendidikan yang tinggi menjadi sebuah syarat persaingan dalam mendapatkan pekerjaan. Perusahaan cenderung akan menilai karyawan melalui latar belakang pendidikan terakhir karyawan tersebut, dan dalam proses pengrekrutan karyawan baru perusahaan juga akan lebih memilih karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan karyawan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Joseph (2015) terhadap keragaman kinerja karena di Singapura terdapat banyak individu yang memiliki berbagai perbedaan dari segi negara, budaya, generasi dan jenis kelamin.

Dikarenakan negara tersebut merupakan negara maju dengan kualitas kerja individu yang baik sehingga menjadi persaingan yang sangat ketat dalam mencari pekerjaan. Hasil yang di dapatkan dari penelitian mendapatkan hasil yang tidak signifikan, dan tidak terdapat perbedaan keragaman yang besar terhadap kinerja, dalam artinya sebuah organisasi memilih individu untuk menjadi bagian dari organisasi tersebut berdasarkan kinerja dan merasa sebuah keragaman merupakan poin penting yang harus ada dalam sebuah organisasi untuk mengembangkan organisasi tersebut.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rizwan (2016) terdapat hasil yang signifikan antara keragaman usia, jenis kelamin, etnik dan latar belakang pendidikan.

Hasil dari data menunjukkan dampak pada kinerja yang beragam memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Edward (2013) mengungkapkan bahwa keragaman usia, jenis kelamin, dan status perkawinan memberikan dampak yang besar bagi perusahaan serta merekomendasikan perusahaan atau organisasi harus merekrut lebih banyak karyawan dengan berbagai keragaman untuk lebih mengembangkan kinerja karyawan dan lebih mengerti dengan apa yang diinginkan oleh konsumen .

Berdasarkan jurnal pendukung yang dilakukan sebelumnya penulis tertarik untuk melakukan pembahasan tentang keragaman kinerja karyawan di kota Batam, apakah di kota Batam sudah menerapkan kesetaraan jenis kelamin dan apakah keragaman usia dan latar belakang pendidikan juga ikut berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kota Batam.

Sehubungan dengan meningkatnya pariwisata di kota Batam dari tahun sebelumnya penulis tertarik untuk menjadikan perusahaan perjalanan wisata sebagai obyek penelitian untuk mengetahui apakah sudah menerapkan keragaman kinerja untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan memberikan pengaruh besar bagi individu yang bekerja pada organisasi.

1.2 Permasalahan penelitian

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang yang dibahas, penulis akan menyimpulkan beberapa poin permasalahan yang akan dibahas di bawah ini;

1. Apakah usia mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan perjalanan wisata di kota Batam?
2. Apakah jenis kelamin mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan perjalanan wisata di kota Batam?
3. Apakah latar belakang pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan perjalanan wisata di kota Batam?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berikut adalah tujuan dan manfaat dari perumusan masalah yang penulis bahas sebelumnya

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh usia terhadap kinerja karyawan perusahaan perjalanan wisata di kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh jenis kelamin terhadap kinerja karyawan perusahaan perjalanan wisata di kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan perusahaan perjalanan wisata di kota Batam.

1.3.2 Manfaat penelitian

1. Manfaat untuk penulis, mendapatkan pandangan secara langsung tentang keragaman pada organisasi, sehingga penulis bisa mengembangkan dan memberitahukan betapa pentingnya sebuah keragaman kinerja.
2. Manfaat untuk perusahaan, dapat memberikan pandangan positif terhadap keragaman kinerja kepada semua individu, dan betapa pentingnya sebuah keragaman dalam sebuah organisasi untuk mendapatkan sebuah ide serta penyelesaian permasalahan yang baik dan tepat.

1.4 Sistematika Pembahasan

Pembahasan sistematika dibagikan ke dalam 5 (lima) bab, sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama akan membahas tentang latar belakang dari topik yang akan dibahas serta membuat rumusan masalah yang akan dibahas pada bab selanjutnya dan memberikan manfaat serta tujuan dari penelitian yang akan dibuat oleh penulis. pembahasan tersebut berkaitan dengan keragaman kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan perjalanan wisata dan apakah keragaman tersebut bepengaruh pada kinerja karyawan yang bekerja di sana.

BAB II:**KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Bab ini membicarakan tentang teori yang dapat mendukung penelitian ini antara lain mengenai hasil dari penelitian teori sebelumnya dan pengertian tentang keragaman usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan dan pengaruhnya terhadap kinerja.

BAB III :**METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan dasar-dasar yang digunakan dalam sebuah penelitian untuk mencari masalah diantaranya adalah mengenai perancangan penelitian, obyek penelitian, teknik pengumpulan data, dan pengujian data serta metode analisa data.

BAB IV :**ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang metode analisa data yang digunakan untuk memecahkan masalah serta untuk membuktikan analisis yang telah dikemukakan oleh penulis.

BAB V :**KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN REKOMENDASI**

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil analisis yang telah dilaksanakan serta memberikan saran sebagai masukan yang berguna bagi perusahaan dan keterbatasan penelitian yang dialami oleh penulis serta rekomendasi.