

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa:

1. Jenis-jenis keragaman karyawan pada perusahaan X ini dapat dilihat dari adanya perbedaan jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, klasifikasi jabatan, budaya, agama, dan status perkawinan.
2. Pengelolaan dan penerapan keragaman (*diversity*) karyawan pada Perusahaan X sudah dilakukan seperti adanya ketersediaan fasilitas yang mendukung hobi karyawan, adanya pemberlakuan cuti karyawan, hingga bentuk pelatihan secara rutin untuk karyawan baru. Disamping adanya penerapan pengelolaan keragaman yang sudah dilakukan oleh Perusahaan X, namun secara teori pengelolaan keragaman ini masih terbilang belum cukup terstruktur. Pengelolaan keragaman yang terbilang belum cukup terstruktur ini terdapat pada ketiadaan Kebijakan dan Aturan terkait Pengelolaan *Diversity* karyawan dalam jangka panjang yang dapat dijadikan komitmen dalam lingkungan kerja Perusahaan X.
3. Manfaat dari pengelolaan keragaman karyawan yang dapat dirasakan organisasi adalah dapat menumbuhkan inovasi dan ide-ide baru.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Setelah dilakukan penelitian, berdasarkan hasilnya maka didapatkan implikasi teoritis yang menguatkan hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya yaitu; keragaman (*diversity*) karyawan yang ada pada perusahaan X terbilang cukup beragam dan pengelolaan serta penerapan keragaman sudah dilakukan oleh Perusahaan X yang dapat membuat meningkatnya produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Syamsuar & Ginting, 2020), (Sofyandi & Pancasakti, 2022), dan (Roberson, 2019) yang menyatakan bahwa mengelola manajemen keragaman dapat menjadikan nilai tambah untuk perusahaan dan dapat menekankan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Implikasi Praktis

Setelah dilakukan penelitian, berdasarkan hasil analisa maka didapatkan implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh perusahaan X, yaitu Perusahaan X masih memiliki kekurangan dalam mengelola adanya keragaman ini. Sehingga perlu dibuatnya Kebijakan dan Aturan terkait pengelolaan *diversity* dalam jangka panjang untuk memudahkan tim strategi pengelolaan karyawan dalam mengambil keputusan jika ada konflik atau permasalahan yang berat terkait *diversity*.

C. Keterbatasan Penelitian

Pada saat proses pelaksanaannya terdapat beberapa keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini, diantaranya yaitu:

1. Penelitian ini hanya meneliti tentang satu variabel terkait pengelolaan keragaman karyawan.
2. Penelitian ini hanya dilaksanakan pada *Head Office* Perusahaan X, sedangkan kantor cabang operasional lainnya tersebar luas di Indonesia.

D. Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan rekomendasi untuk peneliti selanjutnya dalam rangka penyempurnaan penelitian, diantaranya:

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan lebih dari satu variabel yang masih berhubungan dengan pengelolaan *diversity* karyawan, seperti kepuasan kerja dan kinerja karyawan agar dapat menguatkan dan memperluas hasil penelitian.
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan dengan mengikutsertakan kantor cabang, sehingga hasil penelitian dapat mewakili seluruh karyawan.