

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu bidang dalam manajemen yang fokus mengatur hubungan antara manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Bukan hal mudah dalam mengatur karyawan. Karena setiap karyawan memiliki karakter dan potensi masing-masing. Setiap orang memiliki perasaan, keinginan, pikiran, dan juga memiliki latar belakang yang berbeda. Sumber daya manusia merupakan unit potensial perusahaan atau organisasi yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Qomariah, 2020). Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting karena ada kaitan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara perusahaan swasta maupun milik pemerintah yang besar ataupun kecil. Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimiliki secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawan, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi (Hasdiana, 2018).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi serta kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil, bagi kepentingan individu, organisasi maupun masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan sumber daya manusia secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Larasati, 2018). Kegagalan perusahaan dalam mengelola SDM dapat mengakibatkan ketidakmampuan perusahaan mencapai sasaran dan tujuannya. Hal yang berkaitan dengan pencapaian tentu juga disokong oleh kinerja setiap komponen dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Tentunya sangat penting memperhatikan kinerja karyawan dalam sebuah tim kerja pada salah satu perusahaan atau instansi.

Menurut (Dessler, 2020), kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2020), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus disertakan bukti konkritnya dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Selain itu menurut (Mangkunegara, 2020), hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang hendak dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan pencapaian atau hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya. Dalam konteks organisasi, kinerja

dapat dipengaruhi individu atau tim kerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau sejauh mana mereka memenuhi standar kualitas dan kuantitas yang diharapkan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Kinerja dapat mencakup berbagai aspek, seperti produktivitas, efisiensi, efektivitas, kualitas kerja, inovasi, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan (Sinabela, 2021). Berdasarkan definisi-definisi yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi diantaranya yaitu inklusifitas, diversitas, dan Tim Reaksi Cepat (TRC).

Dinas Sosial Kabupaten Jember merupakan salah satu instansi Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan layanan sosial di wilayah Kabupaten Jember. Sebagai lembaga yang berperan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat, Dinas Sosial Kabupaten Jember memiliki berbagai program dan kebijakan yang dirancang untuk mendukung dan memberdayakan kelompok-kelompok rentan, seperti anak-anak, lansia, penyandang disabilitas, dan keluarga miskin. Secara struktural, Dinas Sosial Kabupaten Jember terdiri dari beberapa bidang yang menangani berbagai aspek pelayanan sosial, termasuk bidang rehabilitasi sosial, perlindungan dan jaminan sosial, pemberdayaan sosial, serta penanganan bencana. Setiap bidang tersebut memiliki tugas dan fungsi spesifik yang saling mendukung dalam upaya mewujudkan kesejahteraan sosial masyarakat. Dalam melaksanakan tugasnya, Dinas Sosial Kabupaten Jember bekerja sama dengan berbagai pihak, termasuk pemerintah pusat, lembaga nonpemerintah, dan masyarakat. Kolaborasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa program-program sosial yang dijalankan dapat

mencapai sasaran dengan efektif dan efisien. Dinas Sosial Kabupaten Jember tidak hanya fokus pada penanganan masalah sosial secara langsung, tetapi juga pada upaya preventif dan promotif untuk mencegah timbulnya masalah sosial baru. Program-program seperti pelatihan keterampilan, pemberian bantuan sosial, dan pendampingan sosial merupakan beberapa contoh dari upaya tersebut. Dengan demikian, Dinas Sosial Kabupaten Jember berperan sebagai motor penggerak dalam menciptakan lingkungan sosial yang inklusif dan berkeadilan bagi seluruh lapisan masyarakat di Kabupaten Jember mencegah timbulnya masalah sosial baru. Program-program seperti pelatihan keterampilan, pemberian bantuan sosial, dan pendampingan sosial merupakan beberapa contoh dari upaya tersebut. Salah satu program dinas sosial kabupaten Jember adalah Program Tim Reaksi Cepat (TRC) (Dinas Sosial Jember, 2023) yang menarik untuk dijadikan bahan penelitian.

Dinas Sosial kabupaten Jember melalui program Tim Reaksi Cepat (TRC) akan dijadikan objek dalam penelitian ini. Dalam konteks penelitian yang akan dilakukan ini, peneliti akan menggunakan inklusifitas dan diversitas selanjutnya akan dimoderasi melalui Tim kerja yang dalam hal ini adalah program Tim Reaksi Cepat (TRC) yang mempengaruhi kinerja karyawan dinas Sosial kabupaten Jember. Tim Reaksi Cepat (TRC) Dinas Sosial Kabupaten Jember adalah tim kerja yang dibentuk untuk merespon secara cepat dan tepat terhadap berbagai permasalahan sosial yang terjadi di masyarakat. Tim Reaksi Cepat (TRC) juga berperan dalam memberikan perlindungan dan pemulihan bagi korban atau penyandang masalah sosial, Tim Reaksi Cepat (TRC) ini terdiri dari beberapa personel diantaranya Dinas Sosial Jember, Tagana, dan relawan dari berbagai elemen masyarakat. Melalui berbagai program yang

diantaranya program Tim Reaksi Cepat (TRC) Dinas Sosial Kabupaten Jember memiliki capaian kinerja sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1.1
Identifikasi Analisis Kinerja Pegawai

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Target	Realisasi Pelaksanaan				
				2019	2020	2021	2022	2023
1.	Meningkatnya Pelayanan Sosial Bagi PMKS	Prosentase PMKS yang terpenuhi Kebutuhan Dasar Minimal	100%	72,93%	63,12%	62,03%	89,43%	90,00%
2.	Meningkatnya Penanganan Perlindungan dan perberdayaan sosial bagi PPKS	Prosentase PMKS yang terpenuhi Kebutuhan Dasar	100%	72,93%	63,12%	62,03%	90,03%	90,25%
3.	Meningkatnya Restorasi Sosial	Prosentase peningkatan Pengelolaan taman makam pahlawan	100%	-	-	-	-	100%
4.	Meningkatnya Efektifitas Pencapaian Target Kinerja Perangkat	Persentase Indikator program yang tercapai	100%	-	-	-	-	100%

Sumber Dinas Sosial Kabupaten Jember 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dipaparkan bahwa Dinas Sosial Kabupaten Jember secara kinerja memiliki empat sasaran strategis yang dicanangkan oleh Dinas Sosial serta memiliki prosentase realisasi pelaksanaan yang cenderung fluktuatif selama lima tahun terakhir. Yakni, Meningkatnya Pelayanan Sosial Bagi PMKS (penyandang masalah kesejahteraan sosial) pada tahun 2019 dengan prosentase 72,93%, tahun 2020 dengan prosentase 63,12%, tahun 2021 dengan prosentase

89,43%, tahun 2022 dengan prosentase 89,43% dan 2023 dengan prosentase 90,00%. Meningkatnya Penanganan Perlindungan dan perberdayaan sosial bagi PPKS (pemerlu pelayanan kesejahteraan sosial) pada tahun 2019 dengan prosentase 72,93%, 2020 dengan prosentase 63,12%, 2021 dengan prosentase 89,43%, 2022 dengan prosentase 90,03% dan 2023 dengan prosentase 90,25%. Meningkatnya Restorasi Sosial selama empat tahun terakhir baru ditahun 2023 mencapai realisasi pelaksanaan 100% dan Meniingkatkan Efektifitas Pencapaian Target Kinerja Perangkat juga serupa pada tahun 2023 mencapai realisasi pelaksanaan 100%, dari fenomena yang terjadi di Dinas Sosial Kabupaten Jember sesuai dengan data diatas, tentunya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu diantaranya adalah inklusifitas.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh inklusifitas karyawan seperti yang dijelaskan oleh Phytanza *et al.* (2022). Inklusifitas adalah konsep dan praktik yang berfokus pada menciptakan lingkungan di mana semua individu merasa diterima, dihargai, dan didukung, terlepas dari latar belakang, identitas, atau perbedaan mereka. Inklusifitas melibatkan usaha untuk menghilangkan hambatan, mengatasi diskriminasi, dan memastikan bahwa semua orang memiliki kesempatan yang setara untuk berpartisipasi dan berkembang (Paramansyah dan Parojai, 2024). Inklusifitas dalam pengertian yang paling umum adalah keterlibatan karyawan sepenuhnya dan mengizinkan orang lain untuk menjadi diri mereka sendiri sepenuhnya dalam kegiatan yang dilakukan bersama. Sehingga semua pihak dapat sepenuhnya terlibat dan disatukan (Chaudhry, *et al.* 2021). Maka semakin tinggi inklusifitas karyawan akan lebih besar pula pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, secara lebih rinci menurut (Iswahyudi *et al.* 2023),

Inklusifitas dapat dijadikan sebagai penilaian atau persepsi kolektif individu sebagai anggota yang diterima, disambut dan dihargai dalam unit organisasi yang lebih besar, seperti kelompok kerja, departemen, dan organisasi secara keseluruhan. Atau sejauh mana individu merasa menjadi bagian dari proses organisasi. Sehingga anggota kelompok yang berbeda tidak hanya memiliki akses yang sama terhadap peluang, pengambilan keputusan, dan posisi kekuasaan, tetapi juga secara aktif diupayakan karena dan dengan perbedaan yang ada. Dalam organisasi multikultural dan inklusif, perbedaan dari semua jenis menjadi terintegrasi ke dalam struktur pekerjaan, sehingga menjadi bagian penting dalam melakukan pekerjaan sehari-hari (Brannon, 2020). Inklusifitas yaitu mengakui, menghormati, menghargai, dan memanfaatkan talenta dan kontribusi semua orang dalam organisasi baik yang ada saat ini maupun yang potensial di berbagai lini perbedaan. Dalam organisasi dengan budaya inklusi, orang-orang dari semua kelompok identitas sosial memiliki kesempatan untuk hadir, didengar dan dihargai suaranya, serta terlibat dalam kegiatan inti atas nama kolektif (Chaudhry *et al.* 2021). Terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan inklusifitas dapat mempengaruhi kinerja karyawan hal tersebut dapat dilihat pada penelitian terdahulu (Farhani, 2024; Mustari *et al.* 2024; Wulandari & Noviana, 2024; Fajar, 2024; Diniarsa & Batu, 2023; Mitchell *et al.* 2015) yang menyatakan bahwa inklusifitas memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian dari (Purnamaningtyas & Rahardja, 2021; Nguyen *et al.* 2019) menemukan terdapat hubungan kontradiktif antara inklusifitas dengan kinerja karyawan, bahwa tidak terdapat hubungan pengaruh antara inklusifitas terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu diversitas atau keberagaman. Diversitas adalah keberagaman atau variasi di antara individu dalam suatu kelompok, komunitas, atau organisasi. Ini mencakup berbagai aspek, seperti ras, etnisitas, gender, usia, orientasi seksual, disabilitas, latar belakang budaya, agama, dan status sosial-ekonomi (Novel *et al.* 2023). Diversitas berfokus pada keberadaan dan pengakuan perbedaan ini serta manfaat yang dapat diperoleh dari keragaman perspektif dan pengalaman (Lubis, 2021). Diversitas dalam tim atau organisasi dapat membawa beragam perspektif, ide, dan pendekatan yang dapat memperkaya pengambilan keputusan dan inovasi. Dengan adanya diversitas, karyawan dapat saling belajar, memecahkan masalah dengan cara yang berbeda, dan menciptakan solusi yang lebih kreatif. Hal ini dapat meningkatkan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan (Ridwan *et al.* 2020). Menurut (Ferdman, B. M. Davidson, 2022), Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh keberagaman atau diversitas karyawan. Adanya diversitas berdampak dengan tantangan globalisasi, untuk menjaga keunggulan kompetitif. Bahwa kelompok yang beragam akan memungkinkan terciptanya kinerja yang baik (Subyantoro *et al.* 2020). Pengaruh diversitas terhadap kinerja cenderung bergantung pada proses kelompok serta beberapa aspek konteks organisasi. (Fernández *et al.* 2020). Diversitas kelompok telah terbukti mendorong kreativitas dan keterlibatan (Ridwan *et al.* 2020). Proses-proses kelompok seperti partisipasi aktif, keadilan, dan komunikasi, di antara aspek lainnya, telah terbukti menjadi kunci dalam memperkuat hubungan positif antara diversitas dan kinerja (Al shemmari dan Al Monawer 2024). Diversitas akan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Jumlah diversitas di tempat kerja dan perbedaan karyawan dapat menjadi sumber daya yang berguna jika individu merasa diikutsertakan (Randel *et al.* 2020). Terdapat beberapa penelitian yang meneliti tentang pengaruh diversitas terhadap kinerja karyawan, beberapa penelitian terdahulu seperti (Farhani, 2024; Mustari *et al.* 2024; Wulandari & Noviana, 2024; Fajar, 2024; Yulianto *et al.* 2023; Diniarsa & Batu, 2023; Agussalim *et al.* 2022; Mitchell *et al.* 2015) menunjukkan bahwa diversitas dapat memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Sementara penelitian dari (Hartono *et al.* 2020) menemukan bahwa tidak terdapat adanya pengaruh langsung antara diversitas terhadap kinerja karyawan.

Selain berdampak pada kinerja karyawan, inklusifitas dan diversitas memiliki pengaruh terhadap tim kerja. Tim kerja merupakan sekelompok individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan atau hasil tertentu yang tidak dapat dicapai oleh individu secara mandiri. Tim kerja sering kali memiliki tujuan bersama dan memanfaatkan kombinasi keahlian, keterampilan, dan pengalaman anggotanya untuk menyelesaikan tugas (Suprianto *et al.* 2023). Tim kerja memiliki tujuan atau hasil akhir yang jelas dan disepakati bersama, yang mendorong anggota untuk bekerja ke arah yang sama, anggota tim saling berinteraksi dan bekerja sama, membagikan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan tim. Kolaborasi ini sering melibatkan komunikasi yang efektif dan pembagian tanggung jawab, setiap anggota tim biasanya memiliki peran dan tanggung jawab yang spesifik, yang disesuaikan dengan keahlian dan kemampuan mereka. Hal ini membantu memastikan bahwa semua aspek dari proyek atau tugas tertangani dengan baik, untuk mencapai tujuan bersama, anggota tim perlu mengkoordinasikan upaya mereka dan mengintegrasikan

berbagai bagian pekerjaan mereka (Moko *et al.* 2021). Semua ini memerlukan koordinasi yang baik dan pemahaman tentang bagaimana pekerjaan individu berkontribusi pada hasil akhir, dinamika tim mencakup interaksi sosial dan proses kelompok yang dapat mempengaruhi cara tim bekerja bersama. Ini termasuk aspek-aspek seperti kepercayaan, konflik, motivasi, dan dukungan emosional, tim kerja sering memiliki seorang pemimpin atau fasilitator yang membantu mengarahkan usaha tim, mengatasi hambatan, dan memastikan bahwa tujuan tim tercapai, tim kerja perlu mengevaluasi kemajuan mereka secara teratur dan memberikan umpan balik untuk perbaikan berkelanjutan. Ini membantu tim untuk tetap berada di jalur yang benar dan membuat penyesuaian jika diperlukan. Tim kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, memecahkan masalah lebih cepat, dan mencapai hasil yang lebih baik dibandingkan dengan usaha individu (Romy dan Ardansyah 2022). Inklusifitas memiliki pengaruh terhadap tim kerja seperti hasil penelitian terdahulu dari dari Uman *et al.* (2023) yang menyimpulkan terdapat pengaruh inklusifitas terhadap tim kerja Hasil penelitian lain (Mitchell *et al.* 2015) mengungkapkan bahwa inklusifitas tidak secara langsung mempengaruhi tim kerja. Sementara itu penelitian terdahulu tentang hubungan diversitas terhadap tim kerja oleh (Hao, 2024; Fauzan Azhmy & Ray, 2024; Chinedum, 2023; Skyberg, 2022) yang menyatakan terdapat pengaruh diversitas terhadap tim kerja.

Selain faktor individu, faktor lain yang tak kalah penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah tim kerja. Seperti yang diteliti oleh Riyanto dan Anto (2022), tim kerja merupakan kelompok individu yang bekerja sama secara terstruktur untuk mencapai tujuan bersama. Kolaborasi yang solid antar anggota tim,

jika dikelola dengan baik, akan menghasilkan sinergi yang luar biasa dan mampu mengatasi berbagai tantangan. Tim kerja merupakan sekelompok individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan atau hasil tertentu (Suprianto *et al.* 2023). Menurut teori (Buchholz 2017) kinerja dapat diukur dari komunikasi yang terbuka dan jujur, kesempatan untuk berkembang, pelaksanaan tugas oleh anggota tim, kreativitas dalam menciptakan dan menerapkan bakat serta kemampuan individu, kecepatan dalam merespons setiap situasi, motivasi karyawan dalam mencapai hasil kerja yang baik. Kualitas hasil kerja rekan kerja yang memenuhi target dan menyelesaikan tugas tepat waktu, tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Kinerja karyawan menuntut kolektivitas tim kerja ditambah perusahaan atau organisasi terdiri dari berbagai elemen, sehingga sangat butuh sikap yang terbuka agar terciptanya suasana lingkungan kerja yang kondusif dan berhasil mencapai target-target yang telah dicanangkan. Dalam hal ini proses keterbukaan antar orang pada sebuah lembaga atau organisasi sangat dibutuhkan (Sudaryono, 2022). Beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh tim kerja terhadap kinerja karyawan oleh oleh (Ibrahim *et al.* 2021; Riyanto & Anto, (2022) yang menyimpulkan adanya hubungan pengaruh antara tim kerja terhadap kinerja karyawan, namun penelitian lain Abdillah & Sari, (2023) mengungkapkan tim kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan data yang tersaji dalam Tabel 1.1 serta fenomena empiris terkait pencapaian target yang belum sepenuhnya terpenuhi, terlihat adanya ketidaksesuaian antara harapan dan realitas dalam implementasi program. Selain itu berdasarkan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel inklusifitas dan

diversitas yang di moderasi melalui tim kerja masih terdapat kesenjangan, oleh karena itu pentingnya penelitian ini dilakukan dengan judul: “Analisis Pengaruh Inklusifitas Dan Diversitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Program Tim Reaksi Cepat (TRC) Pada Dinas Sosial Kabupaten Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas maka guna memberikan pembatasan atas permasalahan yang akan dibahas agar lebih mengarah kepada sasaran penelitian maka dirumuskan masalah sebagaimana berikut:

1. Apakah inklusifitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap program TRC Dinas Sosial Kabupaten Jember?
2. Apakah diversitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap program TRC Dinas Sosial Kabupaten Jember?
3. Apakah inklusifitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember?
4. Apakah diversitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember?
5. Apakah program TRC berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember?
6. Apakah inklusifitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui program TRC Dinas Sosial Kabupaten Jember?
7. Apakah diversitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui program TRC Dinas Sosial Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan dirumuskannya rumusan masalah diatas, maka penelitian ini diharapkan akan memiliki tujuan sebagaimana berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Inklusifitas karyawan terhadap program TRC Dinas Sosial Kabupaten Jember.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh diversitas karyawan terhadap program TRC Dinas Sosial Kabupaten Jember.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh inklusifitas karyawan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh diversitas karyawan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh program TRC terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh inklusifitas karyawan terhadap kinerja karyawan melalui program TRC Dinas Sosial Kabupaten Jember.
7. Untuk menguji pengaruh signifikan diversitas karyawan terhadap kinerja karyawan melalui program TRC Dinas Sosial Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi:

1. Manfaat Teoritis.
 - a. Akademisi.

Dapat memberikan kontribusi akademisi bagi pengembangan konsep teori pemasaran dalam kaitannya dengan inklusifitas dan diversitas terhadap

produktifitas karyawan yang memang perlu ditelaah lebih lanjut guna menghasilkan konsep baru.

b. Peneliti.

Dapat digunakan sebagai tambahan wawasan dan pemahaman tentang teori inklusifitas dan diversitas terhadap produktifitas karyawan

2. Manfaat Praktis

Dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk mengoptimalkan nilai organisasi dari segi inklusifitas dan diversitas terhadap produktifitas karyawan.

3. Manfaat Kebijakan

Dapat menjadi bahan pertimbangan bagi kepentingan praktis pihak manajerial, khususnya yang terkait dengan inklusifitas dan diversitas terhadap produktifitas karyawan dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintahan.

