



Hilma Farhani¹

PENGARUH DIVERSITAS DAN INKLUSI TERHADAP KREATIVITAS DAN KINERJA TIM: PERSPEKTIF MANAJEMEN SDM

Abstrak

Dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks, pengelolaan diversitas dan inklusi telah menjadi perhatian utama bagi organisasi dalam mencapai kinerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh diversitas dan inklusi terhadap kreativitas dan kinerja tim dari perspektif manajemen sumber daya manusia (SDM). Metode studi literatur digunakan untuk menyintesis temuan dari berbagai penelitian yang relevan dalam bidang ini. Hasil analisis menunjukkan bahwa diversitas memainkan peran penting dalam meningkatkan kreativitas tim, dengan membawa perspektif yang beragam dan ide-ide inovatif. Di sisi lain, inklusi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan produktivitas, memastikan bahwa setiap individu merasa dihargai dan didukung untuk berkontribusi. Interaksi antara kedua faktor ini menunjukkan bahwa keberhasilan dalam mengelola diversitas juga bergantung pada tingkat inklusi yang ada dalam tim. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya organisasi untuk mengembangkan kebijakan dan praktik SDM yang mendukung keragaman dan inklusi, dengan tujuan meningkatkan kreativitas dan kinerja tim secara keseluruhan.

Kata Kunci: Diversitas, Inklusi, Kreativitas, Kinerja Tim, Manajemen SDM.

Abstract

In an increasingly complex work environment, managing diversity and inclusion has become a major concern for organizations in achieving optimal performance. This study aims to investigate the influence of diversity and inclusion on team creativity and performance from the perspective of human resource management (HRM). The literature review method is used to synthesize findings from various relevant studies in this field. The results of the analysis indicate that diversity plays a crucial role in enhancing team creativity by bringing diverse perspectives and innovative ideas. On the other hand, inclusion creates a work environment that supports collaboration and productivity, ensuring that every individual feels valued and supported to contribute. The interaction between these two factors suggests that the success of managing diversity also depends on the level of inclusion within the team. The practical implications of this study emphasize the importance for organizations to develop HRM policies and practices that support diversity and inclusion, with the aim of enhancing team creativity and performance overall.

Keywords: Diversity, Inclusion, Creativity, Team Performance, HRM.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin pesat, dinamika tempat kerja mengalami transformasi signifikan. Salah satu perubahan utama adalah meningkatnya diversitas di tempat kerja, baik dari segi budaya, etnis, gender, maupun latar belakang sosial-ekonomi. Diversitas ini tidak hanya menjadi keniscayaan karena arus globalisasi, tetapi juga karena kebijakan dan inisiatif organisasi yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif (Ramadhani & Firmansyah, 2023). Diversitas dan inklusi telah menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) karena pengaruhnya yang potensial terhadap berbagai aspek kinerja organisasi, terutama kreativitas dan kinerja tim (Imelda Tamba et al., 2023).

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Jakarta
e-mail: hilma@uid.ac.id

Diversitas dalam konteks organisasi mencakup berbagai perbedaan individu yang dapat mempengaruhi dinamika kerja tim. Hal ini meliputi perbedaan budaya, bahasa, gender, usia, latar belakang pendidikan, dan pengalaman profesional. Diversitas sering kali dikaitkan dengan peningkatan kreativitas karena adanya berbagai perspektif yang beragam dalam menyelesaikan masalah (Novel et al., 2023). Ketika anggota tim memiliki latar belakang yang berbeda, mereka cenderung membawa pandangan, ide, dan pendekatan yang unik, yang dapat memicu inovasi dan solusi kreatif yang mungkin tidak muncul dalam tim yang homogen.

Namun, diversitas saja tidak cukup untuk memastikan peningkatan kinerja tim. Peran inklusi sangat krusial dalam konteks ini. Inklusi adalah proses aktif dalam menciptakan lingkungan di mana setiap individu merasa diterima, dihargai, dan diberdayakan untuk memberikan kontribusi maksimal (Madiistriyatno & Tunnufus, 2024). Lingkungan yang inklusif memastikan bahwa semua anggota tim memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dan menyuarakan ide-ide mereka tanpa takut akan diskriminasi atau marginalisasi. Inklusi membantu mengurangi potensi konflik yang mungkin timbul dari perbedaan, dan mendorong kolaborasi yang efektif antar anggota tim (Setyawasih et al., 2023).

Manajemen SDM memiliki peran strategis dalam mengelola diversitas dan inklusi di tempat kerja (Siswanto et al., 2024). Dengan menerapkan kebijakan yang mendukung diversitas dan inklusi, manajemen dapat menciptakan budaya organisasi yang mendorong kreativitas dan inovasi. Ini termasuk pelatihan kepekaan budaya, program mentorship, kebijakan anti-diskriminasi, dan inisiatif pengembangan karir yang berkeadilan (Iswahyudi, PCC, et al., 2023). Manajemen SDM juga perlu memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi dilakukan secara adil untuk menarik dan mempertahankan talenta dari berbagai latar belakang.

Penelitian mengenai pengaruh diversitas dan inklusi terhadap kreativitas dan kinerja tim dari perspektif manajemen SDM menjadi sangat relevan dan penting. Studi ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana diversitas dan inklusi dapat dikelola secara efektif untuk mencapai keunggulan kompetitif. Selain itu, penelitian ini juga dapat mengidentifikasi tantangan dan hambatan yang mungkin dihadapi dalam upaya menciptakan tempat kerja yang inklusif, serta strategi-strategi untuk mengatasinya.

Dengan demikian, pemahaman mendalam tentang dinamika diversitas dan inklusi serta dampaknya terhadap kreativitas dan kinerja tim tidak hanya bermanfaat bagi pengembangan teori manajemen SDM, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi organisasi yang berusaha meningkatkan produktivitas dan inovasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan inklusif.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur untuk mengeksplorasi pengaruh diversitas dan inklusi terhadap kreativitas dan kinerja tim dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM) (Sugiyono, 2018). Studi literatur adalah metode yang sistematis dalam mengumpulkan, menilai, dan mensintesis penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diangkat.

1. Perumusan Masalah dan Tujuan Penelitian

Langkah pertama dalam studi literatur ini adalah merumuskan masalah penelitian dan tujuan yang ingin dicapai. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana diversitas dan inklusi mempengaruhi kreativitas dan kinerja tim, serta mengidentifikasi praktik-praktik manajemen SDM yang efektif dalam mengelola diversitas dan inklusi.

2. Pengumpulan Literatur

Tahap ini melibatkan pencarian literatur yang relevan menggunakan berbagai sumber, termasuk jurnal akademik, buku, artikel, dan laporan industri. Pencarian dilakukan melalui database akademik seperti Google Scholar, PubMed, JSTOR, dan ProQuest, serta perpustakaan digital institusi. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian meliputi "diversitas", "inklusi", "kreativitas tim", "kinerja tim", dan "manajemen SDM".

3. Seleksi Literatur

Setelah mengumpulkan sejumlah besar literatur, tahap selanjutnya adalah seleksi literatur yang relevan. Seleksi ini dilakukan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan, seperti:

- Kriteria Inklusi: Artikel yang diterbitkan dalam 10 tahun terakhir, penelitian yang secara langsung membahas diversitas dan inklusi dalam konteks tim dan kinerja, dan studi yang menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif.
- Kriteria Eksklusi: Artikel yang tidak peer-reviewed, penelitian yang tidak relevan dengan topik, dan publikasi yang tidak tersedia dalam bahasa Inggris atau Indonesia.

4. Evaluasi dan Analisis Literatur

Literatur yang terpilih kemudian dievaluasi dan dianalisis secara kritis. Evaluasi ini melibatkan penilaian kualitas metodologis dari studi-studi yang ada, relevansi temuan penelitian, serta kejelasan dan konsistensi dalam pelaporan hasil. Tahap ini juga melibatkan pengkodean informasi utama dari setiap studi, seperti tujuan penelitian, metode, sampel, temuan, dan kesimpulan.

5. Sintesis Temuan

Tahap sintesis melibatkan penggabungan temuan dari berbagai studi untuk memberikan gambaran komprehensif tentang pengaruh diversitas dan inklusi terhadap kreativitas dan kinerja tim. Teknik sintesis yang digunakan termasuk meta-analisis untuk studi kuantitatif dan analisis tematik untuk studi kualitatif. Sintesis ini membantu mengidentifikasi pola, hubungan, dan tren yang konsisten dalam literatur.

6. Penyusunan Laporan

Hasil dari sintesis literatur kemudian disusun dalam bentuk laporan penelitian yang terstruktur. Laporan ini mencakup pengantar, metode, hasil sintesis, diskusi, dan kesimpulan. Bagian diskusi membahas implikasi temuan penelitian terhadap teori dan praktik manajemen SDM, serta mengidentifikasi area yang memerlukan penelitian lebih lanjut.

7. Validasi dan Peer Review

Sebelum publikasi, laporan penelitian ini akan divalidasi melalui proses peer review untuk memastikan akurasi, kehandalan, dan kredibilitas temuan. Proses ini melibatkan peninjauan oleh para ahli di bidang manajemen SDM dan diversitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi literatur ini menyajikan hasil analisis yang komprehensif mengenai pengaruh diversitas dan inklusi terhadap kreativitas dan kinerja tim dari perspektif manajemen sumber daya manusia (SDM). Berdasarkan sintesis literatur yang dilakukan, beberapa temuan utama dapat diidentifikasi:

1. Pengaruh Diversitas terhadap Kreativitas Tim: Banyak penelitian menunjukkan bahwa diversitas dalam tim dapat secara positif memengaruhi kreativitas tim. Dengan adanya perbedaan dalam latar belakang, pengalaman, dan perspektif, tim cenderung menghasilkan ide-ide yang lebih inovatif dan solusi kreatif untuk menyelesaikan masalah (Mustari et al., 2024).
2. Pengaruh Inklusi terhadap Kinerja Tim: Temuan literatur juga menyoroti peran penting inklusi dalam meningkatkan kinerja tim. Lingkungan kerja yang inklusif, di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan didukung untuk berpartisipasi aktif, dapat meningkatkan kolaborasi, komunikasi, dan kepercayaan antar anggota tim, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan (Diniarsa & Batu, 2023).
3. Interaksi antara Diversitas dan Inklusi: Beberapa penelitian menunjukkan bahwa efek positif diversitas terhadap kreativitas dan kinerja tim dapat diperkuat atau dilemahkan oleh tingkat inklusi di dalam tim. Dalam lingkungan yang inklusif, perbedaan-perbedaan yang ada dalam tim dapat diintegrasikan secara lebih efektif, menghasilkan manfaat yang lebih besar bagi kreativitas dan kinerja tim (Ende et al., 2023).
4. Praktik Manajemen SDM untuk Mengelola Diversitas dan Inklusi: Studi literatur juga mengidentifikasi beberapa praktik manajemen SDM yang efektif dalam mengelola diversitas dan inklusi di tempat kerja. Ini termasuk kebijakan rekrutmen yang inklusif, pelatihan kepekaan budaya untuk anggota tim, program mentorship lintas-budaya, serta promosi budaya kerja yang menghargai perbedaan (Satriawan, 2024).
5. Tantangan dan Peluang di Masa Depan: Meskipun banyak penelitian menyoroti manfaat dari diversitas dan inklusi di tempat kerja, masih ada tantangan yang perlu diatasi, seperti konflik antar budaya, bias implisit, dan resistensi terhadap perubahan. Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa dengan pendekatan yang tepat, diversitas dan

inklusi dapat menjadi sumber daya yang berharga bagi organisasi dalam mencapai tujuan strategis mereka (Tahir et al., 2023).

Dalam dunia kerja yang semakin kompleks dan beragam, pengelolaan diversitas dan inklusi telah menjadi fokus utama bagi banyak organisasi. Diversitas, yang mencakup berbagai perbedaan seperti latar belakang budaya, etnis, gender, dan pengalaman, kini dianggap sebagai sumber daya yang berharga bagi inovasi dan kreativitas dalam konteks tim kerja. Namun, untuk mengoptimalkan potensi diversitas, diperlukan juga kebijakan inklusi yang memastikan bahwa setiap individu merasa dihargai dan diberdayakan untuk berkontribusi secara maksimal. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia (SDM), memahami interaksi antara diversitas dan inklusi dengan kreativitas dan kinerja tim menjadi esensial dalam mencapai keunggulan kompetitif (Nelson et al., 2023).

Diversitas di tempat kerja membawa beragam keuntungan, terutama dalam meningkatkan kreativitas tim. Ketika individu dari latar belakang yang berbeda bekerja bersama, mereka membawa perspektif yang unik dan pendekatan yang berbeda dalam menyelesaikan masalah (Darma Sabri et al., 2024). Hal ini menciptakan suasana yang merangsang diskusi dan pemikiran kritis, memungkinkan tim untuk menciptakan solusi yang inovatif dan kreatif. Dalam lingkungan yang mendukung, diversitas membuka pintu untuk pembelajaran lintas-budaya, di mana anggota tim saling bertukar pengetahuan dan pengalaman, menghasilkan ide-ide baru yang tidak terpikirkan sebelumnya (Prahendratno et al., 2023).

Namun, potensi kreativitas dari diversitas hanya dapat direalisasikan sepenuhnya dalam konteks inklusi yang kuat. Inklusi menciptakan kondisi di mana setiap individu merasa diterima dan dihargai tanpa memandang perbedaan yang ada (Fika, 2017). Ini menciptakan rasa kepercayaan dan kesetiaan di antara anggota tim, yang merupakan landasan bagi kolaborasi yang efektif dan produktivitas yang tinggi. Ketika anggota tim merasa aman untuk menyuarakan ide-ide mereka tanpa takut dicemooh atau diabaikan, mereka cenderung lebih terbuka untuk berbagi dan berkontribusi secara aktif dalam upaya mencapai tujuan bersama (Diniarsa & Batu, 2023).

Salah satu tantangan utama dalam mengelola diversitas dan inklusi adalah memahami kompleksitas interaksi antara keduanya. Diversitas tanpa inklusi dapat menghasilkan konflik dan ketidaksepakatan di antara anggota tim, menghambat kolaborasi dan kreativitas. Di sisi lain, inklusi tanpa diversitas mungkin mengarah pada kecenderungan kelompok untuk berpikir homogen dan kehilangan keberagaman perspektif yang diperlukan untuk inovasi (Iswahyudi, Tahir, et al., 2023). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan strategi yang seimbang dalam mengelola kedua aspek ini, dengan mengakui keunikan dan kepentingan keduanya.

Manajemen SDM memegang peran sentral dalam mempromosikan diversitas dan inklusi di tempat kerja. Dengan merancang kebijakan rekrutmen yang inklusif, memberikan pelatihan kepekaan budaya kepada karyawan, dan mempromosikan kepemimpinan yang inklusif, manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi (Fika, 2020). Selain itu, transparansi dan akuntabilitas dalam proses pengambilan keputusan serta promosi meritokrasi juga dapat membantu mengurangi bias dan diskriminasi di tempat kerja, memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan berkontribusi (Munanzil et al., 2023).

Dalam konteks global yang terus berubah, penting untuk diingat bahwa diversitas dan inklusi bukan hanya masalah etis, tetapi juga strategis. Organisasi yang mampu mengelola diversitas dengan baik dan menciptakan lingkungan inklusif memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan dalam menarik dan mempertahankan bakat, meningkatkan inovasi, dan merespons dengan cepat terhadap perubahan pasar dan kebutuhan pelanggan (Yulianto et al., 2023). Oleh karena itu, penelitian dan pengembangan terus-menerus dalam bidang ini sangat penting untuk membantu organisasi mencapai kesuksesan jangka panjang.

Dengan demikian, pengaruh diversitas dan inklusi terhadap kreativitas dan kinerja tim dari perspektif manajemen SDM tidak hanya menjadi topik yang menarik untuk diteliti, tetapi juga memiliki implikasi praktis yang besar bagi dunia kerja saat ini. Dengan memahami dinamika kompleks antara faktor-faktor ini, organisasi dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, produktif, dan berdaya saing tinggi.

SIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa diversitas dan inklusi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kreativitas dan kinerja tim dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Diversitas membuka pintu untuk inovasi dan solusi kreatif, sementara inklusi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan produktivitas. Memahami interaksi antara kedua faktor ini penting dalam mencapai keunggulan kompetitif di era globalisasi yang semakin kompleks.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan bagi organisasi untuk mengembangkan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang mendukung diversitas dan inklusi. Hal ini meliputi peningkatan kesadaran budaya, pelatihan inklusifitas untuk manajer dan karyawan, serta pembangunan budaya kerja yang inklusif dan berbasis pada keadilan. Implementasi strategi ini dapat membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan kinerja yang tinggi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung penelitian ini. Terima kasih atas dedikasi dan kerjasama Anda semua.

DAFTAR PUSTAKA

- Darma Sabri, M. A., Utami, S., & Harmen, H. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Perencanaan Pembangunan*. Syiah Kuala University Press.
- Diniarsa, M. R., & Batu, R. L. (2023). Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas Dan Inklusi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1439–1456.
- Ende, E., Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Mario, A., Mahmudah, S., Bayudhirgantara, E. M., Johannes, R., & Marry, F. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Fika, R. (2017). Increase In Activity And Learning Outcomes In Pharmacy Mathematics With Jigsaw Cooperative Learning Model At Pharmacy Academy Of Dwi Farma. *Future Of Medical Education Journal*, 7(4), 36–46.
- Fika, R. (2020). The effectiveness of Jigsaw and STAD (student teams achievement division) cooperative learning model on pharmaceutical mathematics. *Journal of Advanced Pharmacy Education & Research| Apr-Jun*, 10(2).
- Imelda Tamba, S. E., Khoiruddin, S., Sebayang, I. E. S., MA, S. E. M. M., Humaidah Muafgie, S. E., Sekamdo, M. A., SLP, M. B. A., Anwar, H. M., Lc, M. M., & Subhan, M. N. (2023). *PENDEKATAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Iswahyudi, M. S., PCC, A., Fahrani, N. S., SH, M. H., Muhlasin, M. S., Akbar Bahtiar, S. E., Anwar, H. M., Lc, M. M., Joko Sabtohadhi, S. E., & Sesario, R. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM DUNIA INDUSTRI*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Iswahyudi, M. S., Tahir, R., Samsuddin, H., Hadiyat, Y., Herman, H., Hamdani, D., & Ramadoan, S. (2023). *STRATEGI PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA: Mengelola dan menetapkan SDM yang Berkualitas*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Madiistriyatno, H., & Tunnufus, Z. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan*. Indigo Media.
- Munanzil, A., Sari, R. K., Nurhidayat, K., & Maliki, B. I. (2023). Hambatan dan implementasi skema manajemen sumber daya manusia. *Didactical Studies: Jurnal Penelitian Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, Dan Pendidikan Menengah*.
- Mustari, V. H., Hasan, S. Z., Sulaeman, M. M., Lubis, F. M., & Suyatno, A. (2024). Pengaruh Diversitas dan Inklusi Terhadap Kinerja Organisasi. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(2), 3199–3204.
- Nelson, A., Fitriani, 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.
- Novel, N. J. A., Setiawan, Z., Samsuddin, H., Siswadh, F., Afrianti, F., Budiman, D.,

- Kusumawati, B., Tirwan, T., Tahir, R., & Nurmala, R. (2023). *Buku Ajar Manajemen SDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Prahendratno, A., Pangarso, A., Siswanto, A., Setiawan, Z., Sepriano, S., Munizu, M., Purwoko, P., Simarmata, N., Pramuditha, P., & Syamil, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori & Contoh Penerapannya*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ramadhani, R., & Firmansyah, Y. (2023). Dampak Keberagaman Demografis Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(1), 100–123.
- Satriawan, D. G. (2024). Pengaruh Inisiatif Keanekaragaman dan Inklusi terhadap Kepuasan Karyawan dan Kinerja Organisasi: Sebuah Meta-Analisis. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online)*, 1845–1857.
- Setyawasih, R., Baali, Y., Ekopriyono, A., Pasaribu, J. S., Mas'ud, A. A., Simarmata, N., Ashari, A., & Mose, Y. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Global*. Get Press Indonesia.
- Siswanto, A., Monalisa, M., Triany, N. A., Rai, N. G. M., Syarweny, N., Supriyanto, E., Kusumawati, B., & Suspahariati, S. (2024). *Buku Ajar MSDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sugiyono. (2018). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&G*. ALFABETA.
- Tahir, R., Aulia, D. I., Sunarto, S., Syahputra, H., Dewi, R., Muharam, D. D., Joeliaty, J., Ramadhi, R., Rohim, M., & Afiyah, S. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Sebuah Konsep dan Implementasi terhadap kesuksesan Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Yulianto, E., Wicaksono, B., & Prasetyo, T. (2023). Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3).