

**PENGARUH DIVERSITAS DAN INKLUSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
UNIT LAUNDRY DI RUMAH SAKIT WAVA HUSADA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar (S1)



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh :

Dimas Bagus Izzulhaq

(21612011085)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

MALANG

2025

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH DIVERSITAS DAN INKLUSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
UNIT LAUNDRY DI RUMAH SAKIT WAVA HUSADA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar (S1)



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh :

Dimas Bagus Izzulhaq

(21612011085)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

MALANG

2025

HALAMAN PERSETUJUAN

 YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS *Inspiring, Excellent, Humble*
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Diversitas dan Inklusi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Laundry di Rumah Sakit Wawa Husada Malang

Disusun oleh : Dimas Bagus Izzulhaq

NIM : 21612011085

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

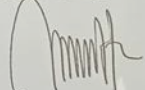
Malang, 18 Juli 2025

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,


(Erna Resmiatini, SMB., M.Sc)
NIDN. 0715069004

Pembimbing,


(Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M)
NIDN. 0721088801



Lantai II, Gedung K.H. Mahmud Zubaidi, Jalan Raya Mojokerto 02, Kepanjen - Malang Jawa Timur
Telp. (0341) 399099 - Kode POS. 65163 Email: feb@uniramalang.ac.id Website: <http://www.feb.uniramalang.ac.id>

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

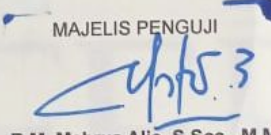
TANDA PENGESAHAN

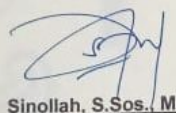
TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

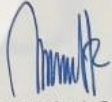
NAMA : Dimas Bagus Izzulhaq
NIM : 21612011085
HARI : Sabtu
TANGGAL : 26 Juli 2025
JUDUL : Pengaruh Diversitas dan Inklusi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Laundry di Rumah Sakit Wawa Husada Malang

DINYATAKAN LULUS

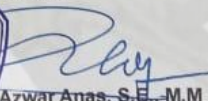
MAJELIS PENGUJI


R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M.
NIDN. 0721087601


Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401


Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
NIDN. 0721088801

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,



D.M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

PERNYATAAN ORISINILITAS

PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa, pada naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah dari orang lain yang digunakan sebagai syarat memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, serta tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini terbukti ditemukan unsur-unsur menyalin atau meniru, maka saya akan bersedia untuk pembatalan pada skripsi saya, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi atau vokasi terbukti merupakan jiplakan, maka akan dicabut gelarnya. Kemudian pada pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiahnya digunakan untuk mendapat gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan paling lama dua tahun atau dipidana denda paling banyak Rp200.000.000,- (dua ratus juta rupiah).



DIMA3 BAGUS IZZULHAQ

LEMBAR PERASEMBAHAN

” Tugas kita bukan untuk berhasil, tugas kita adalah untuk mencoba
karena mencoba kita bisa menemukan
kesempatan untuk berhasil”
~Buya Hamka

Bersamaan dengan proses dan perjuangan penulisan pada skripsi ini, penulis menyatakan bahwa kegagalan bukanlah ujung dari hal yang diupayakan, kegagalan adalah keberhasilan yang masih disempurnakan, terima kasih kepada semua orang yang memiliki pengaruh terhadap penulis, karena anda semua penulisan skripsi bisa terselesaikan.

Maka dari itu skripsi ini dipersembahkan kepada:

1. Kepada sosok yang kuat, teguh, dan berprinsip. Memiliki nama panggilan ayah dengan nama asli Abdul Imam Syafii.
2. Kepada sosok lemah lembut, sabar, dan pengertian. Memiliki nama panggilan ibu dengan nama asli Siti Mariyam.
3. Kepada seseorang yang penulis temukan waktu KKN, dengan NIM 21732011021. Terima kasih karena telah menjadi tempat keluh kesah penulis sejak awal hingga sampai nanti.
4. Selajutnya kepada semua orang yang mengatakan “awakmu gak kiro iso skripsian disambi kerjo!”. Terima kasih karena telah membangkitkan semangat dalam penulisan skripsi ini.

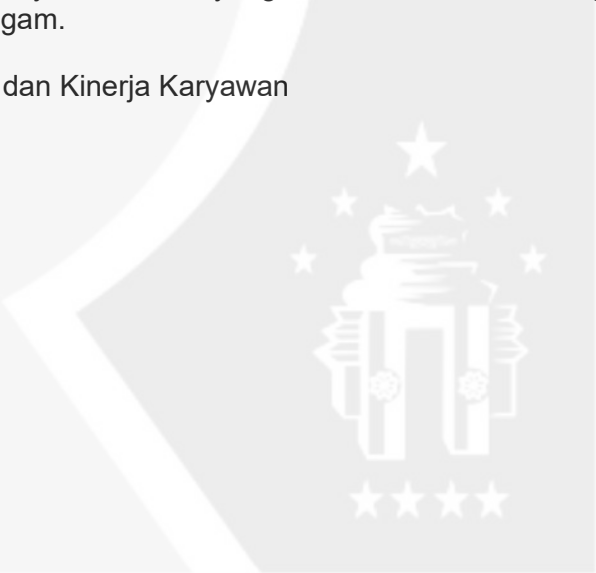
Terima kasih banyak atas semua hal yang telah diberikan kepada penulis, jasmu akan-ku kenang selalu dan semoga selalu dimudahkan dalam segala hal.

ABSTAK

Dimas Bagus izzulhaq, 2025. Pengaruh Diversitas dan Inklusi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Laundry di Rumah Sakit Wawa Husada Malang
(Pembimbing : Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M.)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh diversitas (X1) dan inklusi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Unit Laundry Rumah Sakit Wawa Husada, Malang. Latar belakang penelitian ini adalah adanya fenomena keberagaman karyawan yang belum tentu secara otomatis meningkatkan kinerja, sehingga memerlukan kajian lebih dalam mengenai peran inklusi sebagai faktor pendukung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh (sensus), di mana seluruh populasi sebanyak 32 karyawan dijadikan sampel. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan tiga temuan utama: Diversitas secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Inklusi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Diversitas dan inklusi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan kemampuan menjelaskan variasi kinerja sebesar 81,5% (Adjusted R Square = 0,815). Hasil penelitian ini adalah bahwa inklusi merupakan faktor kunci dan katalisator yang mentransformasikan potensi keberagaman menjadi peningkatan kinerja yang nyata. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif di mana setiap karyawan merasa diterima dan dihargai menjadi strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih krusial dibandingkan sekadar memiliki tim yang beragam.

Kata Kunci: Diversitas, Inklusi dan Kinerja Karyawan



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT, karena telah memberikan rahmat dan karunia-nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian ini. Tujuan penulis untuk menyelesaikan penelitian ini ialah untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana pada Universitas Islam Raden Rahmat Malang. Sehubungan dengan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Imron Rosyadi Hamid, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Malang
2. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Dr. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
3. Ibu Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc selaku Kaprodi Manajemen.
4. Ibu Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M sebagai dosen pembimbing yang dengan sabar dan penuh perhatian, yang telah membimbing saya dari awal penulisan hingga ahir penyusunan skripsi ini, terima kasih untuk setiap nasehatnya.
5. Kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Abdul Imam Syafii dan Ibu Siti Mariyam yang telah melahirkan, merawat, membimbing dengan tulus dan penuh keikhlasan, mencurahkan segala bentuk perlindungan dan kasih sayang, serta senantiasa mendoakan dan memberi dukungan dengan sepenuh hati.
6. Bapak/Ibu Dosen Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman selama berada di bangku kuliah.
7. Kepada pihak Rumah Sakit Wawa Husada Malang yang telah memberikan izin tempat untuk melaksanakan penelitian.
8. Kepada seorang dengan NIM (21732011021), terima kasih atas semua dukungan dan bantuan, selalu memberi semangat, serta telah bersedia menjadi tempat keluh kesah penulis dari awal hingga tak terbatas waktu.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis menerima segala kritik dan saran yang dapat membangun penulisan ini sehingga dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Malang, 18 Juli 2025

Dimas Bagus Izzulhaq

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN ORISINILITAS	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Empiris	8
2.2 Kajian Teoritis	14
2.2.1 Kinerja	14
2.2.2 Diversitas	19
2.2.3 Inklusi	25
2.3 Hubungan Antar Variabel	33
2.3.1 Pengaruh Diversitas terhadap Kinerja Karyawan	33
2.3.2 Pengaruh Inklusi terhadap Kinerja Karyawan	34
2.3.3 Pengaruh Diversitas dan Inklusi terhadap Kinerja Karyawan	35
2.4 Kerangka Pikir	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Rancangan Penelitian	39
3.2 Lokasi Penelitian	40
3.3 Variabel Penelitian dan Pengukurannya	40
3.3.1 Variabel Independen	40
3.3.2 Variabel Dependen	41
3.3.3 Definisi Operasional Variabel	41
3.3.4 Pengukuran Variabel	46
3.4 Populasi dan Sampel	47
3.5 Sumber Data	48
3.6 Metode Pengumpulan Data	48
3.6.1 Kuesioner	49
3.6.2 Studi Literatur	49
3.6.3 Dokumentasi	49
3.7 Teknik Analisis Data	49
3.7.1 Analisis Deskriptif	50
3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	50
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	52
3.7.4 Uji Hipotesis	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Hasil Penelitian	57
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	57
4.1.2 Karakteristik Responden	58
4.1.3 Distribusi Jawaban Responden	60
4.2 Hasil Analisis	63

4.2.1 Uji Analisis Deskriptif	63
4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	63
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	66
4.2.4 Uji Hipotesis	69
4.3 Pembahasan	73
4.3.1 Pengaruh Diversitas terhadap Kinerja Karyawan	73
4.3.2 Pengaruh Inklusi terhadap Kinerja Karyawan	75
4.3.3 Pengaruh Diversitas dan Inklusi terhadap Kinerja Karyawan	76
BAB V PENUTUP	79
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran	79
5.2.1 Saran Teoritis	79
5.2.2 Saran Praktis	80
5.2.3 Saran Akademis	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	85



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu.....	9
Tabel 2 Variabel, Indikator dan Item Penelitian	45
Tabel 3 Skala Likert.....	46
Tabel 4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 5 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel 6 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja	59
Tabel 7 Data Demografi Dominan.....	60
Tabel 8 Distribusi Jawaban Variabel Diversitas	61
Tabel 9 Distribusi Jawaban Variabel Inklusi	62
Tabel 10 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja	62
Tabel 11 Analisis Deskriptif	63
Tabel 12 Uji Validitas	64
Tabel 13 Uji Reliabilitas	66
Tabel 14 Uji Normalitas	67
Tabel 15 Uji Multikolinearitas	68
Tabel 16 Uji Heteroskedastisitas.....	69
Tabel 17 Uji Regresi Linear Berganda	71
Tabel 18 Uji t (Parsial)	72
Tabel 19 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	72



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Keragka Pikir.....	38
Gambar 2 P-P Plot uji normalitas	67



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	86
Lampiran 2 Hasil Statistik	89
Lampiran 3 Daftar Riwayat Hidup.....	99



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tantangan dalam mengelola potensi karyawan kini menjadi semakin signifikan dalam konteks industri modern, praktik diskriminatif yang bersumber dari perbedaan budaya serta ketimpangan akses terhadap kesempatan karier bukan hanya menciptakan persoalan sosial, tetapi juga berpotensi menghambat kinerja dan menurunkan kapasitas inovasi di lingkungan kerja (Safitri, 2023).

Dalam era yang menuntut keunggulan melalui potensi individu, ketidakmampuan organisasi dalam menangani perbedaan secara efektif dapat mengakibatkan penurunan produktivitas serta melemahkan kreativitas karyawan. Oleh sebab itu, strategi pengelolaan potensi yang dimiliki karyawan perlu dipandang tidak hanya sebagai tuntutan moral, tetapi juga sebagai peluang strategis yang dapat mendorong pencapaian kinerja pada karyawan.

Menurut Kasmir (2019), kinerja karyawan adalah hasil dari perilaku kerja yang selaras dengan tujuan organisasi, kinerja karyawan merefleksikan pencapaian hasil kerja individu, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, selama melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Kinerja tersebut menjadi indikator sejauh mana seorang karyawan berhasil memenuhi target kerja yang telah ditentukan. Selain itu, kinerja individu juga berfungsi sebagai tolok ukur objektif, yang digunakan perusahaan untuk membandingkan antara hasil aktual yang dicapai oleh karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya, menurut Robbins dan Judge (2022), kinerja merupakan buah dari interaksi antara kemampuan individu (ability) dan kesempatan yang tersedia (opportunity). Dengan demikian, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai perwujudan dari perilaku dan tindakan kerja yang efektif, yang selaras

dengan arah dan tujuan organisasi. Kinerja bukanlah suatu kondisi statis, melainkan proses yang dinamis yang mencakup penetapan sasaran kerja secara personal, pemberian umpan balik berkelanjutan, serta upaya pengembangan kapasitas diri untuk mengoptimalkan pencapaian.

Secara esensial, kinerja mencerminkan keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang tampak dari hasil kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Upaya peningkatan kinerja karyawan perlu dirancang secara terukur dan dikaitkan secara langsung dengan pencapaian kerja individu di masa mendatang, serta selaras dengan misi dan visi perusahaan.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, setiap karyawan perlu didukung oleh sistem evaluasi yang berkelanjutan dan diarahkan untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal. Kasmir (2019) menegaskan bahwa pencapaian kinerja yang unggul memerlukan penerapan dan pengelolaan potensi karyawan yang signifikan, baik secara psikologis maupun struktural.

Namun demikian, Colin dan Sharon (2017) mencatat bahwa sebagian besar karyawan masih memiliki keterbatasan dalam memahami cara mengukur kinerja secara akurat. Di sisi lain, banyak organisasi masih menerapkan sistem penilaian kinerja yang tidak sepenuhnya relevan dengan indikator keberhasilan kerja individu. Evaluasi yang hanya dilakukan secara periodic seperti triwulanan tanpa pemantauan yang lebih intensif, berisiko tidak mencerminkan perkembangan aktual karyawan. Oleh karena itu, perlu pemahaman yang lebih terfokus mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, guna mendukung perbaikan yang berkelanjutan di dunia kerja.

Dalam dunia kerja yang terus berkembang, dua hal yang semakin sering diperbincangkan dalam manajemen sumber daya manusia adalah diversitas dan inklusi. Keduanya memang kerap disebut berdampingan, bahkan dianggap saling

berkaitan, tapi sebenarnya diversitas dan inklusi adalah dua hal yang berbeda baik dari sisi makna, pendekatan, maupun dampaknya terhadap lingkungan kerja.

Diversitas merujuk pada keberagaman karakteristik individu dalam lingkup kerja, yang mencakup aspek usia, jenis kelamin, latar belakang budaya, etnis, agama, pendidikan, kemampuan fisik, hingga pengalaman kerja (Harrison & Klein, 2007). Diversitas bersifat deskriptif, yakni menggambarkan komposisi individu-individu yang ada dalam organisasi berdasarkan berbagai dimensi perbedaan yang melekat. Keberagaman ini, jika dikelola secara optimal, dapat menjadi sumber kekuatan organisasi dalam mendorong inovasi, kreativitas, serta pengambilan keputusan yang lebih kaya perspektif.

Sebaliknya, inklusi merujuk pada upaya aktif organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil, terbuka, dan mendukung, di mana setiap individu merasa dihargai, didengar, dan diberi kesempatan yang setara untuk berkontribusi (Shore et al., 2010). Inklusi bersifat dinamis dan prosesual, karena mencerminkan sejauh mana organisasi memberikan ruang partisipasi dan memastikan bahwa keberagaman yang ada benar-benar terintegrasi dalam kehidupan kerja sehari-hari. Tanpa inklusi, diversitas yang tinggi justru dapat menimbulkan gesekan antarindividu, konflik laten, hingga pengelompokan sosial yang merugikan produktivitas karyawan.

Dalam suatu kelompok kerja, penerapan diversitas yang didampingi inklusi merupakan faktor penting untuk mendukung pemenuhan hak-hak karyawan dan peningkatan kinerja. Menurut Cox (1993), prasyarat utama dalam penerapan diversitas adalah komitmen pimpinan dan karyawan, di mana pemimpin perlu menjadikan keberagaman sebagai nilai strategis dalam peningkatan kinerja. Robbins dan Judge (2022) menambahkan pentingnya pelatihan keberagaman guna meningkatkan pemahaman dan menghindari potensi konflik akibat perbedaan. Selain itu, menurut Shore et al. (2010), diperlukan komunikasi yang

terbuka dan inklusif, agar setiap individu merasa aman secara psikologis dalam menyampaikan pendapat tanpa takut akan diskriminasi. Ketiga aspek ini menjadi dasar penting agar diversitas beserta inklusi dapat diimplementasikan secara efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian menunjukkan bahwa diversitas yang tinggi belum tentu meningkatkan kinerja, jika tidak diimbangi dengan praktik inklusif yang memberikan rasa aman dan rasa memiliki bagi setiap karyawan (Bourke & Dillon, 2018). Sebaliknya, inklusi yang kuat dapat mengoptimalkan potensi diversitas dengan menciptakan iklim kerja yang kolaboratif, mendukung inovasi, dan meningkatkan loyalitas serta motivasi kerja individu. Ketika karyawan merasa dihargai dan diikutsertakan secara adil, maka mereka cenderung bekerja lebih efektif dan menunjukkan komitmen kerja yang tinggi.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa diversitas dan inklusi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun melalui mekanisme yang berbeda. Menurut Anwar dkk (2024) dalam penelitiannya di sektor infrastruktur listrik menemukan bahwa diversitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama jika didukung dengan komunikasi lintas budaya yang baik. Sementara itu, penelitian Diniarsa dkk (2023) menunjukkan bahwa inklusi memainkan peran penting dalam meningkatkan loyalitas dan produktivitas, khususnya melalui pendekatan budaya organisasi yang menghargai perbedaan.

Lebih lanjut, penelitian oleh Mustari dkk (2024) menyimpulkan bahwa diversitas perlu dikombinasikan dengan sistem kerja yang inklusif agar potensi konflik antarindividu dapat ditekan, dan sinergi antar tim dapat ditingkatkan. Farhani (2024) juga menegaskan bahwa keberagaman dapat mendorong kreativitas, namun inklusi-lah yang memungkinkan kreativitas tersebut diwujudkan dalam tindakan nyata yang produktif. Hal ini juga sejalan dengan hasil temuan

Fajar (2024) dan Firdaus dkk (2024) yang mengkaji bagaimana inklusi membangun budaya kerja kolaboratif, dan bagaimana kinerja karyawan meningkat saat inklusi menjadi bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia.

Fenomena ini tidak hanya terjadi di organisasi besar berskala nasional, tetapi juga dapat diamati pada unit kerja yang bersifat operasional dan padat interaksi, salah satunya adalah Unit Laundry Rumah Sakit Wawa Husada Malang. Unit ini merupakan bagian integral dari sistem pendukung rumah sakit, yang bertanggung jawab terhadap proses pencucian linen medis dengan standar kebersihan yang ketat. Berdasarkan data sekunder dari tahun 2024, ditemukan bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan, ditandai dengan kegagalan pencapaian target kebersihan batas maksimal sisa noda yang ditetapkan yaitu 5% untuk linen infeksius dan 2,5% untuk linen noninfeksius, namun masih sering terlampaui. Hal ini mengindikasikan adanya ketidakefisienan dalam proses kerja.

Selain itu, hasil survei internal pada awal tahun 2025 mengungkap bahwa perbedaan usia, gender, dan latar belakang sosial masih menjadi pembatas interaksi antarindividu dalam unit kerja tersebut. Salah satu karyawan menyampaikan bahwa *"kinerja karyawan laundry dipengaruhi oleh antar golongan; ketika ada suatu pekerjaan tapi tidak ada hubungannya dengan kelompok mereka, maka mereka tidak peduli."* Pernyataan ini mencerminkan adanya diskriminasi sosial berbasis kelompok, yang menunjukkan bahwa keberagaman belum dikelola secara efektif, dan inklusi belum menjadi bagian dari budaya kerja.

Berdasarkan dari kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh diversitas dan inklusi sebagai dua variabel independen yang terpisah namun saling berkaitan, terhadap kinerja karyawan di Unit Laundry RS Wawa Husada Malang. Lokasi ini dipilih karena kompleksitas kerjanya yang tinggi, serta adanya kebutuhan nyata untuk menciptakan suasana kerja yang adil, kolaboratif, dan produktif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi

baik secara teoritis dalam pengembangan konsep diversitas dan inklusi, maupun secara praktis dalam memberikan rekomendasi pengelolaan sumber daya manusia berbasis keberagaman yang berkeadilan.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dirumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh diversitas terhadap kinerja karyawan Unit Laundry di RS Wava Husada?
2. Bagaimana pengaruh inklusi terhadap kinerja karyawan Unit Laundry di RS Wava Husada?
3. Bagaimana pengaruh diversitas dan inklusi terhadap kinerja karyawan Unit Laundry di RS Wava Husada?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini juga memiliki berbagai tujuan penelitian yang diantaranya :

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh diversitas terhadap kinerja karyawan unit laundry di RS Wava Husada.
2. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh inklusi terhadap kinerja karyawan unit laundry di RS Wava Husada.
3. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh diversitas dan inklusi terhadap kinerja karyawan unit laundry di RS Wava Husada.

1.4 Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait mengenai pengaruh diversitas dan inklusi terhadap kinerja karyawan.

adapun manfaat yang diharapkan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah untuk dijadikan sebagai acuan-acuan untuk penelitian selanjutnya, sehingga bisa digunakan sebagai referensi bagi peneliti sejenis maupun penelitian terkait

2. Manfaat praktisi

Secara praktis diharapkan mampu memberikan masukan untuk organisasi dalam meningkatkan berbagai masalah mengenai Diversitas, Inklusi dan Kinerja.

- 1) Bagi peneliti kegiatan penelitian ini dijadikan sebagai pengalaman yang sangat berharga dalam upaya meningkatkan kemampuan penulis serta mengasah pengetahuan penulis yang diperoleh selama dibangku perkuliahan. Shingga kedepannya dapat menerapkannya dimana penulis berorganisasi
- 2) Bagi Akademik hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi di perpustakaan khususnya pada ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan Diversitas, inklusi dan kinerja
- 3) Bagi lembaga terkait penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pengaruh Diversitas dan Inklusi terhadap kinerja laryawan. Dengan demikian pihak manajemen dapat membuat sebuah sistem yang dapat memperbaiki kinerja serta cara menaggulangnya.