
Analisis Keberagaman Karyawan dalam Meningkatkan Kreativitas dan Inovatif Terhadap PT. Tiara Teluk Jaya

Arfiansyah Adhami N, Aura Cantika, Bhayu Kurniawan, Faiza Andiva, Vivi Nila Sari
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Alamat : Jl. Raya Lubuk Begalung, Lubuk Begalung Nan XX, Kec. Lubuk Begalung, Kota Padang,
Sumatera Barat 25145

Email korespondensi : bayuptp22@gmail.com

Article History:

Received: June 19, 2024;

Revised: 30 June, 2024;

Accepted: July 16, 2024;

Published: July 17, 2024

Keywords: Diversity, Creativity,
Innovative, Employee Performance

Abstract: This Community Service (PKM) activity aims to find out and increase the owner's understanding and knowledge of how to assess performance in developing product innovations to support competitive advantages. The diversity of employees at PT. Tiara Teluk Jaya has a big influence in increasing creativity and innovation. This research aims to find out how much influence diversity has in increasing creativity and innovation. This research focuses on employee diversity carried out by PT. Tiara Teluk Jaya to increase employee effectiveness and innovation. Judging from the customs and culture that exist in Indonesia, there is a lot of diversity that has a broader perspective in dealing with problems and finding new and creative solutions. The analytical methods used are interviews, observation and data collection. Based on the results of observations and interviews conducted by researchers, the influence of diversity on creativity and innovative employee performance has a significant impact. There is a positive and significant influence between creativity and innovation and employee performance.

Abstrak: Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk mengetahui dan meningkatkan pemahaman serta pengetahuan pemilik mengenai cara penilaian kinerja dalam mengembangkan inovasi produk agar menunjang keunggulan yang kompetitif dalam persaingan. Keberagaman karyawan di PT. Tiara Teluk Jaya membawa pengaruh besar dalam meningkatkan kreativitas dan inovatif. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keberagaman dalam meningkatkan kreativitas dan inovatif. Penelitian ini berfokus pada keberagaman karyawan yang dijalankan oleh PT. Tiara Teluk Jaya untuk meningkatkan efektivitas dan inovasi karyawan. Dilihat dari adat istiadat dan budaya yang ada di Indonesia menyebabkan banyaknya keberagaman yang memiliki perspektif yang lebih luas dalam menangani permasalahan dan menemukan solusi baru dan kreatif. Metode analisis yang digunakan adalah wawancara, observasi dan pengumpulan data. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan bahwa pengaruh keberagaman terhadap kreativitas dan inovatif kinerja karyawan signifikan berpengaruh besar. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kreativitas dan inovatif dengan kinerja karyawan, artinya tinggi rendahnya kreativitas akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Kata Kunci: Keberagaman, Kreatifitas, Inovatif, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT. TIARA TELUK JAYA merupakan perusahaan konstruksi yang berbasis di KAB. SOLOK SELATAN, Indonesia. Berdiri sejak lama, PT. TIARA TELUK JAYA telah menjadi salah satu pemimpin di industri konstruksi dengan spesialisasi utama dalam pembangunan infrastruktur dan proyek komersial skala besar. PT. TIARA TELUK JAYA melayani jasa konstruksi: SI001 Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Saluran Air, Pelabuhan, Dam, dan Prasarana Sumber Daya Air Lainnya, SI003 Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Jalan Raya (kecuali jalan layang), jalan, rel kereta api, dan landas pacu bandara, SI004 Jasa Pelaksana

Konstruksi Pekerjaan Jembatan, Jalan Layang, Terowongan dan Subways, SI008 Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Perpipaan Air Minum Lokal.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dapat memengaruhi upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya apabila tidak ada sumber daya manusia (Sutrisno, 2009). Hornby (dalam Eze et al., 2019) mendefinisikan tenaga kerja sebagai totalitas orang yang bekerja dalam suatu organisasi.

Menurut Dessler (2015), keragaman berarti beragam atau bervariasi, dimana keragaman yang ada di tempat kerja berarti memiliki tenaga kerja yang terdiri dari dua atau lebih kelompok karyawan dengan beragam latar belakang rasial, etnis, jenis kelamin, kultural, asal-usul nasional, disabilitas, usia, dan keagamaan. Kreitner & Kinicki (dalam Eze et al., 2019) mendefinisikan keragaman tenaga kerja sebagai banyak perbedaan individu dan persamaan yang ada di antara orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Keragaman tenaga kerja menurut Srivastava (2012) meliputi usia, etnis, keturunan, jenis kelamin, kemampuan atau kualitas fisik, ras, latar belakang pendidikan, lokasi geografis, pendapatan, status perkawinan, pengalaman militer, keyakinan agama, status orang tua, dan pengalaman kerja.

Kreativitas merupakan upaya merangkai ulang pengetahuan didalam pikiran-pikiran manusia yang membiarkan dirinya untuk berfikir secara lebih bebas dalam membangkitkan hal-hal baru. Juga menghasilkan gagasan-gagasan yang mengejutkan pihak lain dalam menghasilkan hal yang bermanfaat. Selain kreativitas, inovasi memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan dalam mempertahankan kemampuan bersaingnya. Sumber daya manusia merupakan penggerak inovasi dan kreativitas di dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan (Dama, 2018). Berdasarkan latar belakang terbut maka penulis tertarik mereview terkait bagaimana pengaruh culture terhadap kreativitas kinerja karyawan.

Perilaku kerja yang inovatif merupakan sikap dari karyawan dalam menerapkan segala ide baru yang bermanfaat dalam proses berorganisasi. Kanter (1998) menjelaskan bahwa inovasi berkaitan dengan kreativitas individu. Selain itu, kemampuan individu dalam berinovasi sangat dipengaruhi kepemimpinan (Amabile et al., 2004). Faktor penting dalam menentukan perilaku kerja inovatif dari karyawan adalah kepemimpinan (leadership) dan budaya organisasi (Organizational Culture). Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang dalam mempengaruhi bawahan atau pengikutnya untuk berpikir lebih inovatif agar dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang berhasil. Kepemimpinan dalam suatu

organisasi berkaitan dengan gaya atau cara suatu pemimpin dalam memimpin dan bagaimana ia mengarahkan bawahannya agar bawahannya kompak dan berjalan sesuai harapan dan tujuan dalam organisasi. Organisasi yang berhasil dalam pencapaian tujuannya perlu mengetahui kepribadian karyawan dengan melakukan upaya yang tepat sebagai pendorong kinerja, sehingga diperoleh kerjasama yang baik dengan karyawan (Kairupan, 2021).

Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang besar dalam mewujudkan tujuan organisasi, karena keberhasilan dan kesuksesan perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Organisasi yang berhasil dalam pencapaian tujuannya perlu mengetahui kepribadian karyawan dengan melakukan upaya yang tepat sebagai pendorong kinerja, sehingga diperoleh kerjasama yang baik dengan karyawan (Kairupan, 2021). (Oktaviani, 2019) Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, termasuk didalamnya karakteristik kepribadian, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh organisasi tersebut.

Penelitian ini dilakukan di PT.Tiara Teluk Jaya langsung kepada pemilik dan karyawan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh keberagaman dalam meningkatkan kreativitas dan inovatif terhadap PT.Tiara Teluk Jaya. Hasil dari keberagaman kinerja Karyawan dalam meningkatkan kreativitas dapat dinilai dari budaya, bahasa, jenis kelamin, kebiasaan, kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

MASALAH

PT.Tiara Teluk Jaya terjadi permasalahan keberagaman karyawan dalam meningkatkan kreativitas dan inovatif karyawan dapat ditemui dalam beberapa aspek, seperti:

- a. Komunikasi: Masalah komunikasi dan hambatan persepsi bahasa dan budaya perlu diatasi agar tercipta komunikasi yang baik. Kesulitan yang terjadi pada tempat kerja misalnya karena kendala bahasa, gaya bahasa yang berbeda.
- b. Kesalahpahaman Budaya: Budaya yang berbeda akan menimbulkan salah persepsi terkait gestur dan bahasa tubuh. Sering kali hal ini menjadi masalah baru dalam lingkungan yang beragam.
- c. Kebutuhan yang Berbeda: Setiap orang dalam keberagaman memiliki kebutuhan dan tingkat keadilan yang berbeda. Bagi penyandang tuli, mereka membutuhkan alat bantu dengar yang berkualitas. Bagi orang dengan etnis minoritas, mereka akan membutuhkan lingkungan yang aman dan nyaman bagi mereka untuk bekerja.
- d. Standar Penilaian yang Tidak Sesuai: Standar penilaian yang tidak mempertimbangkan keragaman dapat menjadi masalah. Misalnya, standar yang tidak mempertimbangkan perbedaan gender, ras, atau agama dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan.

- e. Bias dalam Penilaian: Bias dalam penilaian kinerja dapat berdampak negatif pada moral dan produktivitas karyawan. Untuk mengatasi ini, perlu dibuat tim penilai yang beragam sehingga keberagaman karyawan terlihat dan melibatkan karyawan dalam proses penilaian untuk memastikan bahwa pendapat yang berbeda didengar.
- f. Pelatihan Komunikasi: Membantu manajer mengelola tim yang beragam dan berkomunikasi lintas budaya. Membuat tim penilai yang beragam sehingga keberagaman karyawan terlihat dan melibatkan karyawan dalam proses penilaian untuk memastikan bahwa pendapat yang berbeda didengar.

Adapun pengaruh keberagaman dalam meningkatkan kualitas dan inovatif karyawan di PT.Tiara Teluk Jaya adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan Kualitas Pemikiran dan Kreativitas: Keberagaman dapat meningkatkan kualitas pemikiran dan kreativitas karyawan dengan menghadirkan berbagai perspektif dan ide yang berbeda.
- b. Memenuhi Kebutuhan Masyarakat yang Beragam: Keberagaman dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang beragam dengan menawarkan berbagai produk dan layanan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing.
- c. Memperluas Wawasan Masyarakat: Keberagaman dapat memperluas wawasan masyarakat dengan menghadirkan berbagai budaya, agama, dan etnis yang berbeda.
- d. Meningkatkan Kinerja Karyawan: Keberagaman dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menghadirkan berbagai ide dan pendekatan yang berbeda.
- e. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan: Keberagaman dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan menghadirkan berbagai potensi yang berbeda.
- f. Meningkatkan Kualitas Layanan: Keberagaman dapat meningkatkan kualitas layanan dengan menghadirkan berbagai produk dan layanan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing.
- g. Meningkatkan Ekonomi Masyarakat: Keberagaman dapat meningkatkan ekonomi masyarakat dengan menghadirkan berbagai peluang bisnis yang berbeda.
- h. Meningkatkan Persatuan dan Toleransi Masyarakat: Keberagaman dapat meningkatkan persatuan dan toleransi masyarakat dengan menghadirkan berbagai budaya dan agama yang berbeda.
- i. Meningkatkan Integrasi Sosial: Keberagaman dapat meningkatkan integrasi sosial dengan menghadirkan berbagai perspektif dan ide yang berbeda.

Solusi yang diberikan :

1. Menghadirkan Berbagai Perspektif dan Ide: Menghadirkan berbagai perspektif dan ide yang berbeda dapat meningkatkan kualitas pemikiran dan kreativitas karyawan.
2. Menghadirkan Berbagai Produk dan Layanan: Menghadirkan berbagai produk dan layanan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang beragam.
3. Menghadirkan Berbagai Budaya dan Agama: Menghadirkan berbagai budaya dan agama yang berbeda dapat meningkatkan persatuan dan toleransi masyarakat.
4. Menghadirkan Berbagai Peluang Bisnis: Menghadirkan berbagai peluang bisnis yang berbeda dapat meningkatkan ekonomi masyarakat.
5. Menghadirkan Berbagai Perspektif dan pandangan: Menghadirkan berbagai perspektif dan pandangan yang berbeda dapat meningkatkan integrasi sosial.



Dokumentasi 1. Pelaksanaan Kegiatan Wawancara

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yang sifatnya deskriptif seperti wawancara, gambar, foto, video, dan lain sebagainya. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah PT.Tiara Teluk Jaya yang diperoleh melalui wawancara dan pengamatan langsung dilapangan dan sumber data sekunder diperoleh melalui dokumentasi.

Metode pengumpulan data adalah dengan melakukan observasi wawancara dan dokumentasi. Alat bantu pengumpulan data adalah handphone sebagai alat untuk merekam saat melakukan wawancara serta alat pengambilan gambar sebagai bukti dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan untuk memecahkan permasalahan di PT.Tiara Teluk Jaya ini yaitu Data Display (Penyajian data), verifikasi dan kesimpulan.

Metode penelitian kualitatif bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena dengan mendalam dan dilakukan dengan mengumpulkan data sedalam-dalamnya. Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk memahami suatu fenomena dalam kontak sosial secara alami, mengungkap fakta, keadaan, fenomena, variabel, dan keadaan yang terjadi saat penelitian berjalan, serta menyuguhkan apa adanya. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang sifatnya umum terhadap kenyataan sosial dari perspektif partisipan, tidak ditentukan terlebih dahulu, tetapi didapat setelah melakukan analisis terhadap kenyataan sosial yang menjadi fokus penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan lokasi tempat PBL ini adalah Perusahaan kontruksi PT.Tiara Teluk Jaya yang berbasis di KAB. SOLOK SELATAN, Indonesia dan peneliti melakukan wawancara serta observasi di kantor cabang yang berlokasi di Padang. Perusahaan PT.Tiara Teluk Jaya ini merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang jasa kontruksi seperti jasa kontruksi jalan, jasa kontruksi gedung dan jasa kontruksi lainnya. Banyaknya latar belakang keberagaman dari setiap karyawan di PT.Tiara Teluk Jaya membawa pengaruh yang besar dalam meningkatkan kreativitas dan inovatif karyawan PT.Tiara Teluk Jaya.

A. Masalah yang Dihadapi:

1. Komunikasi: Masalah komunikasi dan hambatan persepsi bahasa dan budaya perlu diatasi agar tercipta komunikasi yang baik. Kesulitan yang terjadi pada tempat kerja misalnya karena kendala bahasa, gaya bahasa yang berbeda.
2. Kesalahpahaman Budaya: Budaya yang berbeda akan menimbulkan salah persepsi terkait gestur dan bahasa tubuh. Sering kali hal ini menjadi masalah baru dalam lingkungan yang beragam.
3. Kebutuhan yang Berbeda: Setiap orang dalam keberagaman memiliki kebutuhan dan tingkat keadilan yang berbeda. Bagi penyandang tuli, mereka membutuhkan alat bantu dengar yang berkualitas. Bagi orang dengan etnis minoritas, mereka akan membutuhkan lingkungan yang aman dan nyaman bagi mereka untuk bekerja.

4. Standar Penilaian yang Tidak Sesuai: Standar penilaian yang tidak mempertimbangkan keragaman dapat menjadi masalah. Misalnya, standar yang tidak mempertimbangkan perbedaan gender, ras, atau agama dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan.
5. Bias dalam Penilaian: Bias dalam penilaian kinerja dapat berdampak negatif pada moral dan produktivitas karyawan. Untuk mengatasi ini, perlu dibuat tim penilai yang beragam sehingga keberagaman karyawan terlihat dan melibatkan karyawan dalam proses penilaian untuk memastikan bahwa pendapat yang berbeda didengar.
6. Pelatihan Komunikasi: Membantu manajer mengelola tim yang beragam dan berkomunikasi lintas budaya. Membuat tim penilai yang beragam sehingga keberagaman karyawan terlihat dan melibatkan karyawan dalam proses penilaian untuk memastikan bahwa pendapat yang berbeda didengar.

B. Solusi yang Diusulkan:

1. Menghadirkan Berbagai Perspektif dan Ide: Menghadirkan berbagai perspektif dan ide yang berbeda dapat meningkatkan kualitas pemikiran dan kreativitas karyawan dan mendukung komunikasi yang terbuka dan saluran untuk mengatasi masalah sebelum besar.
2. Menghadirkan Berbagai Produk dan Layanan: Menghadirkan berbagai produk dan layanan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang beragam.
3. Menghadirkan Berbagai Budaya dan Agama: Menghadirkan berbagai budaya dan agama yang berbeda dapat meningkatkan persatuan dan toleransi Masyarakat seperti menciptakan lingkungan kerja yang santai dan nyaman.
4. Menghadirkan Berbagai Peluang Bisnis: Menghadirkan berbagai peluang bisnis yang berbeda dapat meningkatkan ekonomi masyarakat.
5. Menghadirkan Berbagai Perspektif dan pandangan: Menghadirkan berbagai perspektif dan pandangan yang berbeda dapat meningkatkan integrasi sosial.

C. Metode Penelitian:

Metode Penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif yang sifatnya deskriptif seperti wawancara, gambar, foto, video, dan lain sebagainya. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah PT.Tiara Teluk Jaya yang diperoleh melalui wawancara dan pengamatan langsung dilapangan dan sumber data sekunder diperoleh melalui dokumentasi. Metode pengumpulan

data adalah dengan melakukan observasi wawancara dan dokumentasi. Alat bantu pengumpulan data adalah handphone sebagai alat untuk merekam saat melakukan wawancara serta alat pengambilan gambar sebagai bukti dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan untuk memecahkan permasalahan di PT.Tiara Teluk Jaya ini yaitu Data Display (Penyajian data), verifikasi dan kesimpulan.

KESIMPULAN

Berdasarkan Pengabdian kepada masyarakat yang sudah dilaksanakan sesuai hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa keberagaman menjadi faktor yang sangat penting dalam memengaruhi kreativitas dan inovatif karyawan. Keberagaman membawa berbagai ide, pandangan, dan pengalaman ke dalam lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kemampuan tim untuk memecahkan masalah, menghasilkan ide-ide baru, dan menciptakan solusi yang inovatif. Dalam memecahkan konflik, PT.Tiara Teluk Jaya dapat mengadopsi pendekatan yang terencana dan proaktif, melalui pembentukan kebijakan dan prosedur yang jelas, pelatihan keterampilan manajemen konflik, fasilitasi komunikasi terbuka, dan evaluasi pasca-konflik. Dengan memperhatikan faktor-faktor seperti keberagaman budaya, jenis kelamin, usia, bahasa, kebiasaan karyawan sehingga perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan mempromosikan komunikasi terbuka, dan menghargai keberagaman, PT.Tiara Teluk Jaya dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan beroperasi secara maksimal dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa. Karena berkat, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan artikel ini dengan judul “Analisis Keberagaman Karyawan dalam Meningkatkan Kreativitas dan Inovatif Terhadap PT.Tiara Teluk Jaya” Dengan selesainya artikel ini, bukanlah menjadi sebuah akhir, melainkan suatu awal yang baru untuk memulai petualangan hidup yang baru. Penulis menyadari betul bahwa ada orang-orang yang berjasa dibalik selesainya artikel ini. Tidak ada persembahan terbaik yang dapat penulis berikan selain rasa ucapan terimakasih kepada pihak yang telah banyak membantu penulis. Secara khusus, penulis mengucapkan terimakasih kepada buk Vivi Nila Sari SE, MM selaku dosen pengampu yang telah sabar, meluangkan waktu, merelakan tenaga dan pikiran serta turut memberi perhatian dalam memberikan pendampingan selama proses penulisan artikel ini. Terimakasih juga kepada PT.Tiara Teluk Jaya atas diberikannya

kesempatan untuk dapat melakukan penelitian di sana. Segala kekurangan dan ketidaksempurnaan artikel ini penulis sangat mengharapkan masukan, krtikan, dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan penyempurnaan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Jr, C.Venus Lurekke Jean dan Rolyana Ferinia, 2023, Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi antara Motivasi dan Kinerja Karyawan, Jurnal Ekonomi, Jurnal Manajemen, 21(1).
- Saputra, Regi Cahyadi dan Dety Mulyanti, 2023, Studi Literatur : Pengaruh Culture Terhadap Kreativitas Kinerja Karyawan, Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan, 2(2).
- Sentoso Antony dan Catherine, 2022, Pengaruh Kepemimpinan Perilaku Inovatif Karyawan di Perusahaan NDP melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi, Jurnal eco-Buss, 5(2).
- Suprihati, 2014, Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen, Jurnal Paradigma, 12(1).