BAB V
PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Variabel keanekaragaman karyawan memiliki 4 dimensi yaitu jenis kelamin, usia, daerah asal, dan latar belakang pendidikan. Dari 4 dimensi tidak semua dimensi memiliki pengaruh yang besar atau signifikan terhadap kinerja karyawan Khalifah Tour & Travel. Dimensi yang memengaruhi kinerja karyawan adalah dimensi usia dan dimensi latar belakang pendidikan dengan nilai *sig.* masing-masing sebesar 0,007 dan 0,006, hal tersebut berkaitan dengan budaya yang masih melekat pada masyarakat di Indonesia. Pada aspek usia masih banyaknya peristiwa seperti senioritas yang dilakukan oleh para karyawan di dalam perusahaan, umumnya dilakukan oleh karyawan senior terhadap karyawan junior atau karyawan yang lebih tua terhadap karyawan yang lebih muda. Hal tersebut di dukung dengan hasil kuesioner bahwa sebagian besar responden berusia 20 - 29 tahun dan sebagian besar responden baru bekerja selama 1 - 3 tahun, jadi responden di dominasi oleh karyawan yang masih baru dan berusia masih muda. Pada aspek latar belakang pendidikan masih banyaknya paradigma bahwa jenjang pendidikan merupakan komponen terpenting di dalam dunia kerja dan menjadikan kriteria dalam kenaikan jabatan karyawan yang paling pertama dilihat adalah latar belakang pendidikan mereka, hal tersebut di dukung dengan hasil kuesioner pada pertanyaan ke 5 bagian D bahwa sebagian besar responden setuju latar belakang pendidikan yang dimiliki membuat percaya diri untuk bekerja dengan baik di perusahaan ini.

Dimensi jenis kelamin dan dimensi daerah asal merupakan dimensi yang tidak berpengaruh besar atau signifikan. Pada aspek jenis kelamin di dukung oleh

hasil dari kuesioner bahwa sebagian besar karyawan Khalifah Tour & Travel adalah wanita, hal tersebut menaklukan paradigma yang melekat pada masyarakat di Indonesia bahwa yang bekerja mencari nafkah itu harus pria dan pria juga harus menjadi pemimpin, maka dari itu dimensi jenis kelamin tidak berpengaruh secara signifikan. sebagian besar karyawan Khalifah Tour & Travel berdaerah asal di Bandung sebesar 26 orang (76,50%), hal tersebut menjadikan karyawan yang berdomisili di Bandung sangat mendominasi dari segala aspek daripada karyawan yang berdomisili di luar Bandung.

1.2 Keterbatasan dan Saran Bagi Peneliti Mendatang

Penelitian yang dilakukan peneliti tentunya tidak terlepas dari beberapa keterbatasan, sehingga peneliti menyertakan pula saran yang perlu dipertimbangkan bagi penelitian mendatang sebagai berikut:

1. Jumlah responden dalam penelitian ini kurang dari 100, bahkan hanya lebih sedikit dari batas minimal pengambilan sampel yaitu sebesar 34 responden. Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan responden yang lebih besar.
2. Penelitian ini hanya dilakukan terhadap satu perusahaan saja yaitu Khalifah Tour & Travel Bandung, oleh karena itu penelitian ini terbatas. Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya agar memperluas objek penelitian dengan cara membandingkannya dengan beberapa atau seluruh perusahaan lain yang sejenis.

3. Penelitian ini menggunakan objek perusahan di satu bidang yaitu *tour* dan *travel*. Peneliti menyarankan penelitian selanjutnya dilakukan terhadap berbagai perusahaan dari berbagai bidang lainnya.
4. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan peneliti yang mungkin di luar kemampuan peneliti, sehingga dapat memengaruhi hasil penelitian. Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya melakukan pengembangan lebih lanjut dari penelitian ini, agar diperoleh hasil yang lebih layak untuk mendukung penelitian selanjutnya.

1.3 Implikasi Penelitian

Penelitian ini menjelaskan bahwa keanekaragaman karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Khalifah Tour & Travel Bandung. Berdasarkan hasil tersebut peneliti memberikan saran yang dapat bermanfaat bagi perusahaa, sebagai berikut:

1. Memerhatikan setiap keanekaragaman dari seluruh karyawannya, agar perusahaan terhindar dari hal - hal yang dapat mengganggu kinerja karyawan khususnya motivasi dari karyawannya karena peneliti telah menyimpulkan bahwa keanekaragaman karyawan dapat memengaruhi kinerja karyawan di lihat dari hasil kuesioner yang telah diolah. Hal tersebut agar tingkat kinerja karyawan dapat di pertahankan atau di tingkatkan yang bertujuan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.
2. Menciptakan program yang diperuntukan kepada karyawan yang lebih tua dan karyawan yang lebih muda agar tidak ada jenjang sosial, menghindari kejadian-kejadian diskriminasi yang dilakukan oleh karyawan lebih tua

terhadap karyawan lebih muda ataupun sebaliknya. Mencipatakan program pelatihan yang berkelanjutan kepada seluruh karyawan agar setiap karyawan merasa bersaing dengan adil dalam kenaikan jabatan dan promosi lainnya.

3. Memberikan pemahaman dan pengertian kepada setiap karyawan bahwa keanekaragaman dari setiap karyawan harus dirangkul bersama sama agar terciptanya lingungan kerja yang kondusif (aman dan nyaman), sehingga meningkatkan kinerja dan mengembangkan pemahaman setiap karyawan dalam berperilaku.
4. Memberikan dorongan kepada karyawan yang beragam agar percaya diri dengan perbedaaan yang dimiliki, hal tersebut dapat membantu seluruh karyawan dalam mendapatkan sudut pandang yang baru dan dapat pula meningkatkan kualitas dari setiap karyawan. Sudut pandang yang berbeda dapat memerluas jangkuan perusahaan dalam mendapatkan konsumen, karena konsumen pun memiliki karakteristik yang beragam juga.