

Keberagaman Dan Inklusi Di Tempat Kerja Digital: Strategi Manajemen Sdm Dalam Menghadapi Tenaga Kerja Global Yang Beragam

Kania Laelawati

STIE Miftahul Huda

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak keberagaman dan inklusi terhadap kinerja tim dalam lingkungan kerja digital, dengan menyoroti peran teknologi digital sebagai moderator. Keberagaman yang ditinjau mencakup keberagaman demografis (gender, ras, budaya) serta keberagaman kognitif (perbedaan cara berpikir dan perspektif). Selain itu, inklusi dianalisis sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi hubungan antara keberagaman dan kinerja tim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberagaman, jika dikelola secara efektif melalui strategi inklusi yang komprehensif, dapat meningkatkan kinerja tim di lingkungan kerja digital. Keberagaman kognitif terbukti memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja tim dibandingkan keberagaman demografis, terutama dalam konteks pekerjaan yang membutuhkan kolaborasi lintas batas geografis dan budaya. Teknologi digital juga memainkan peran penting dalam mendukung inklusi, namun perusahaan perlu berhati-hati agar teknologi yang digunakan tidak menciptakan kesenjangan digital di antara anggota tim. Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan kebijakan keberagaman dan inklusi yang holistik serta penyediaan infrastruktur teknologi yang inklusif. Kesimpulannya, keberagaman kognitif dan inklusi yang dikelola secara tepat dapat menjadi aset penting dalam meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan di era kerja digital.

Kata Kunci: keberagaman, inklusi, kinerja tim, teknologi digital, keberagaman kognitif, lingkungan kerja digital

ABSTRACT

This research aims to analyze the impact of diversity and inclusion on team performance in a digital work environment, highlighting the role of digital technology as a moderator. The diversity reviewed includes demographic diversity (gender, race, culture) as well as cognitive diversity (differences in ways of thinking and perspectives). Additionally, inclusion is analyzed as a mediating variable that influences the relationship between diversity and team performance. The research results show that diversity, if managed effectively through a comprehensive inclusion strategy, can improve team performance in digital work environments. Cognitive diversity has been shown to have a stronger influence on team performance than demographic diversity, especially in work contexts that require collaboration across geographic and cultural boundaries. Digital technology also plays an important role in supporting inclusion, but companies need to be careful that the technology used does not create a digital divide between team members. The practical implications of this research emphasize the importance of developing holistic diversity and inclusion policies and providing inclusive technology infrastructure. In conclusion, properly managed cognitive diversity and inclusion can be an important asset in increasing employee engagement and productivity in the digital work era.

Keywords: diversity, inclusion, team performance, digital technology, cognitive diversity, digital work environment

Copyright (c) 2023 Andrew P

Corresponding author :

Email Address : klaelawati25@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang pesat serta globalisasi telah menciptakan perubahan mendasar dalam cara organisasi beroperasi, terutama dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM). Tempat kerja digital kini semakin menjadi norma bagi perusahaan di seluruh dunia. Dengan adopsi teknologi yang mendukung kolaborasi lintas batas negara, keberagaman tenaga kerja global semakin mudah ditemukan dalam organisasi. Hal ini memberikan manfaat signifikan, seperti akses ke bakat global dan peningkatan kemampuan inovasi. Namun, tantangan dalam mengelola keberagaman ini semakin kompleks (Adha, 2020).

Keberagaman, yang mencakup perbedaan dalam gender, ras, budaya, orientasi seksual, usia, kemampuan fisik, hingga latar belakang sosial-ekonomi, telah menjadi fokus utama dalam praktik manajemen SDM modern. Di sisi lain, inklusi—kemampuan organisasi untuk memastikan setiap individu merasa dihargai dan diterima tanpa memandang latar belakangnya—menjadi landasan penting dalam membangun tempat kerja yang produktif dan harmonis (Calvin et al., 2023). Transformasi menuju tempat kerja digital membuka peluang besar bagi perusahaan untuk memberdayakan tenaga kerja yang beragam. Teknologi memungkinkan komunikasi dan kolaborasi antara pekerja dari berbagai lokasi geografis dengan lebih efektif. Namun, keberagaman global ini menghadirkan tantangan baru bagi para pemimpin SDM dalam merancang strategi inklusi yang mampu menjawab kebutuhan dan harapan tenaga kerja global yang semakin heterogen (Irsyadi et al., 2023).

Keberagaman dan inklusi di tempat kerja telah menjadi topik yang banyak dibahas dalam literatur akademik maupun di kalangan praktisi bisnis. (Thomas dan Ely, 1996) mengemukakan bahwa keberagaman yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kreativitas, inovasi, dan fleksibilitas organisasi. Di sisi lain, (Cox dan Blake, 1991) menunjukkan bahwa keberagaman tenaga kerja dapat meningkatkan daya saing organisasi dengan menghadirkan perspektif yang lebih kaya dalam pengambilan keputusan dan pengembangan strategi bisnis. Dalam konteks tempat kerja digital, keberagaman dan inklusi menjadi semakin kompleks. Studi dari (Shore et al., 2018) menekankan pentingnya membangun budaya inklusi yang kuat, di mana semua anggota tim merasa didengarkan, dihargai, dan dapat berkontribusi secara optimal. Tantangan utamanya adalah menciptakan rasa keterhubungan dan solidaritas tim, meskipun bekerja dalam lingkungan yang terpisah secara geografis dan budaya. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil menerapkan inklusi di tempat kerja digital lebih mampu mencapai kinerja yang lebih tinggi dan mempertahankan talenta terbaik mereka.

Namun, tantangan keberagaman dalam tempat kerja digital juga telah dieksplorasi oleh beberapa penelitian terdahulu. Salah satunya adalah penelitian (Suh et al., 2016) yang mengungkapkan bahwa tempat kerja digital sering kali memperparah ketimpangan antara kelompok sosial tertentu, terutama yang kurang terwakili dalam teknologi. Hal ini menjadi isu kritis bagi perusahaan yang ingin menjaga keseimbangan dan keadilan dalam kesempatan dan akses terhadap sumber daya dan teknologi. Selain itu, (Roberson, 2006) menyarankan bahwa strategi inklusi yang efektif tidak hanya melibatkan kebijakan formal, tetapi juga perubahan budaya yang lebih mendalam. Pemimpin yang secara aktif mendukung keberagaman dan inklusi memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan yang terbuka terhadap berbagai perspektif.

Penelitian terdahulu telah menjawab bagaimana keberagaman dan inklusi dapat diintegrasikan dalam konteks kerja modern. Studi (Page, 2007) menunjukkan bahwa kelompok kerja yang beragam secara kognitif lebih baik dalam memecahkan masalah kompleks dibandingkan kelompok yang homogen. Ini memperkuat argumen bahwa keberagaman tidak hanya penting dari sudut pandang etis, tetapi juga memberikan manfaat nyata bagi kinerja organisasi. Nishii (2013) menemukan bahwa inklusi merupakan mediator penting antara keberagaman dan kinerja organisasi. Dalam konteks tempat kerja digital, inklusi harus diupayakan melalui strategi yang komprehensif, baik melalui kebijakan maupun dengan menciptakan budaya organisasi yang mendukung kerja sama lintas budaya. Nishii juga menunjukkan bahwa anggota tim yang merasa inklusif cenderung lebih inovatif dan memiliki komitmen lebih tinggi terhadap organisasi.

Penelitian yang lebih spesifik mengenai tenaga kerja global, seperti penelitian (Kundu dan Mor, 2017), menemukan bahwa keberagaman budaya dalam tim global sering kali menciptakan tantangan dalam hal komunikasi dan manajemen konflik. Oleh karena itu, pelatihan lintas budaya dan kepemimpinan yang inklusif menjadi penting untuk meningkatkan kinerja tim global. Ini relevan dalam konteks tempat kerja digital, di mana perbedaan budaya sering kali diperparah oleh minimnya interaksi tatap muka.

Salah satu isu menarik dalam kajian keberagaman dan inklusi di tempat kerja digital adalah peran teknologi dalam mendukung atau menghambat inklusi. Di satu sisi, teknologi memungkinkan fleksibilitas kerja yang lebih besar, membuka peluang bagi kelompok yang sebelumnya terpinggirkan dalam dunia kerja, seperti penyandang disabilitas atau pekerja dengan tanggung jawab keluarga. Teknologi seperti konferensi video, alat kolaborasi daring, dan platform komunikasi instan telah memungkinkan partisipasi penuh mereka dalam dunia kerja. Namun, di sisi lain, teknologi juga dapat memperparah hambatan yang sudah ada, terutama bagi kelompok yang kurang memiliki akses terhadap infrastruktur digital yang memadai (Dilasari et al., 2023). Kesenjangan digital (*digital divide*) menjadi tantangan besar dalam mewujudkan keberagaman dan inklusi di tempat kerja digital. Hal ini menimbulkan pertanyaan penting mengenai bagaimana perusahaan dapat menjembatani kesenjangan ini dan memastikan semua anggota tim memiliki akses yang sama terhadap teknologi dan peluang pengembangan diri (Haniko et al., 2023).

Selain itu, tantangan dalam menciptakan iklim kerja yang inklusif di tempat kerja digital melibatkan perbedaan zona waktu, perbedaan bahasa, dan dinamika kekuasaan yang sering kali tidak terlihat dalam komunikasi virtual. Oleh karena itu, para pemimpin SDM perlu mengembangkan strategi yang terperinci dan beradaptasi dengan kebutuhan tenaga kerja global yang dinamis (Suharsono, 2017).

Penelitian ini menawarkan perspektif baru tentang bagaimana manajemen SDM dapat merancang strategi keberagaman dan inklusi yang efektif di tempat kerja digital. Meskipun banyak penelitian telah membahas pentingnya keberagaman dan inklusi, sedikit yang menggabungkan dimensi digitalisasi dalam konteks tenaga kerja global. Penelitian ini berfokus pada peran teknologi dalam mendukung, sekaligus menantang, upaya mencapai inklusi yang lebih luas. Selain itu, penelitian ini memperluas diskusi tentang keberagaman tidak hanya dari segi demografi tetapi juga kognitif, dengan mempertimbangkan bagaimana perbedaan cara berpikir dan pendekatan terhadap teknologi memengaruhi kolaborasi tim di lingkungan kerja digital.

Penelitian ini menambahkan nilai baru dalam literatur dengan mengeksplorasi dampak keberagaman dan inklusi terhadap keterlibatan dan kinerja karyawan di tempat kerja digital. Melalui analisis empiris, penelitian ini bertujuan memberikan bukti yang lebih mendalam tentang bagaimana strategi manajemen SDM memengaruhi tingkat keterlibatan, kepuasan, dan produktivitas di tempat kerja yang didominasi teknologi. Beberapa pertanyaan utama yang akan dijawab dalam penelitian ini mencakup: bagaimana keberagaman tenaga kerja global dikelola secara efektif di tempat kerja digital; peran teknologi dalam mendukung keberagaman dan inklusi di tempat kerja digital; serta bagaimana strategi manajemen SDM yang inklusif dapat meningkatkan keterlibatan, kepuasan, dan produktivitas karyawan dalam lingkungan digital.

Selain itu, penelitian ini mengangkat pertanyaan mengenai tantangan utama yang dihadapi organisasi dalam menciptakan tempat kerja yang inklusif di era digital serta cara mengatasi tantangan tersebut. Fokus utama penelitian ini adalah bagaimana teknologi dapat menjembatani kesenjangan digital yang dapat memperburuk ketimpangan dalam organisasi. Dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan praktik manajemen SDM yang lebih adaptif dan inklusif di tempat kerja digital yang terus berkembang. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi para pemimpin SDM dalam merancang strategi keberagaman dan inklusi yang sesuai dengan tantangan serta peluang yang dihadirkan oleh teknologi digital. Pada akhirnya, penelitian ini akan memperkuat literatur mengenai manajemen keberagaman dan inklusi dalam konteks digitalisasi, memberikan

wawasan baru tentang peran teknologi dalam mendukung tenaga kerja yang lebih beragam, serta menawarkan rekomendasi kebijakan yang dapat diimplementasikan oleh organisasi global.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan eksplanatori guna memahami pengaruh keberagaman dan inklusi di tempat kerja digital terhadap kinerja karyawan, keterlibatan, dan produktivitas di organisasi global. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk memungkinkan pengumpulan data secara terstruktur serta analisis statistik yang mendalam dalam mengevaluasi hubungan antar variabel. Penelitian ini menggunakan survei berbasis kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data dari responden.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari pekerja yang berada di perusahaan global yang telah mengadopsi tempat kerja digital. Fokus utama penelitian adalah pada perusahaan multinasional yang memiliki tim lintas negara. Pemilihan sampel dilakukan melalui metode *purposive sampling*, di mana responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu, yakni mereka yang telah bekerja dalam lingkungan digital minimal selama satu tahun dan terlibat dalam tim global. Penelitian ini menargetkan antara 200 hingga 300 responden dari berbagai perusahaan global untuk mendapatkan representasi yang cukup dari populasi.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dirancang untuk mengukur empat variabel utama, yaitu keberagaman, inklusi, keterlibatan karyawan, dan kinerja tim. Kuesioner ini menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju." Adapun rincian variabel yang diukur dalam kuesioner adalah sebagai berikut:

1. **Keberagaman:** Mengukur persepsi responden terhadap keberagaman demografis (gender, ras, budaya) serta keberagaman kognitif (gaya berpikir dan pendekatan terhadap teknologi) dalam tim digital mereka (Cox & Blake, 1991).
2. **Inklusi:** Mengukur sejauh mana responden merasa diterima, didengarkan, dan mampu berkontribusi dalam tim digital global (Shore et al., 2018).
3. **Keterlibatan Karyawan:** Mengukur tingkat komitmen, motivasi, dan kepuasan karyawan dalam bekerja di lingkungan digital (Nishii, 2013).
4. **Kinerja Tim:** Mengukur efektivitas tim dalam menyelesaikan tugas, mencapai target, dan berkolaborasi di tempat kerja digital (Page, 2007).

Validitas dan Reliabilitas

Sebelum mengumpulkan data, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian memiliki tingkat akurasi dan keandalan yang memadai. Uji validitas dilakukan menggunakan metode validitas konstruk melalui *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk memastikan item kuesioner mengukur variabel yang sesuai. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan nilai minimal 0,70 sebagai indikator bahwa instrumen tersebut reliabel (Hair et al., 2010).

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan secara daring melalui kuesioner elektronik yang didistribusikan menggunakan email dan platform survei online. Metode pengumpulan data secara daring dipilih untuk mempermudah aksesibilitas responden yang tersebar di berbagai negara, serta untuk mempercepat proses pengumpulan data. Responden diberikan waktu selama dua minggu untuk menyelesaikan kuesioner.

Analisis Data

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan profil responden dan distribusi jawaban kuesioner. Sementara itu, analisis inferensial dilakukan dengan teknik regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel keberagaman, inklusi, dan kinerja. Uji moderasi dilakukan untuk

mengeksplorasi peran teknologi sebagai variabel moderator dalam hubungan antara keberagaman dan inklusi terhadap kinerja tim digital (Nishii, 2013).

Perangkat lunak statistik yang digunakan dalam analisis data adalah SPSS untuk analisis deskriptif dan uji reliabilitas, serta Smart-PLS untuk model analisis struktural dan uji hipotesis. Smart-PLS digunakan karena kemampuannya dalam menangani data yang berdistribusi non-normal dan model yang kompleks (Hair et al., 2017).

Hipotesis Penelitian

Penelitian ini mengajukan beberapa hipotesis utama, antara lain:

1. Keberagaman tenaga kerja global memiliki dampak positif terhadap kinerja tim di tempat kerja digital (Thomas & Ely, 1996).
2. Inklusi berperan sebagai mediator dalam hubungan antara keberagaman dan kinerja tim (Nishii, 2013).
3. Teknologi digital memoderasi hubungan antara keberagaman dan inklusi di tempat kerja digital (Suh et al., 2016).
4. Keberagaman kognitif memiliki pengaruh lebih signifikan terhadap kinerja tim dibandingkan keberagaman demografis di tempat kerja digital (Page, 2007).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL ANALISIS DATA

Setelah pengumpulan data dilakukan, respon yang diterima dari 275 karyawan perusahaan multinasional yang bekerja di lingkungan digital dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS dan Smart-PLS. Profil responden mencakup keberagaman dalam hal jenis kelamin, usia, latar belakang budaya, dan posisi kerja dalam tim lintas negara. Berdasarkan analisis deskriptif, 55% dari responden adalah laki-laki, sementara 45% adalah perempuan.

Analisis Validitas dan Reliabilitas Validitas konstruk diuji melalui Confirmatory Factor Analysis (CFA), di mana setiap item kuesioner menunjukkan loading factor yang signifikan ($>0,7$), mengindikasikan bahwa semua item mengukur konstruk yang dimaksud dengan baik. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai yang memadai, dengan semua variabel utama menunjukkan nilai alpha di atas 0,70. Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel keberagaman adalah 0,82, untuk inklusi adalah 0,85, keterlibatan karyawan adalah 0,87, dan kinerja tim adalah 0,89. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini dapat diandalkan.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan antara keberagaman, inklusi, dan kinerja tim. Hasil analisis menunjukkan bahwa keberagaman tenaga kerja global memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja tim (koefisien $\beta = 0,45$, $p < 0,001$). Ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa keberagaman berkontribusi terhadap peningkatan kinerja di tempat kerja digital. Selain itu, inklusi terbukti memediasi hubungan antara keberagaman dan kinerja tim (koefisien mediasi $\beta = 0,32$, $p < 0,01$). Dengan kata lain, keberagaman tenaga kerja akan menghasilkan dampak yang lebih besar pada kinerja jika organisasi mampu menciptakan lingkungan yang inklusif.

Analisis Moderasi dengan Teknologi Digital Uji moderasi menggunakan Smart-PLS menunjukkan bahwa teknologi digital memperkuat hubungan antara keberagaman dan inklusi di tempat kerja digital (koefisien moderasi $\beta = 0,28$, $p < 0,05$). Temuan ini mendukung hipotesis ketiga bahwa teknologi digital memainkan peran penting dalam memoderasi hubungan keberagaman dan inklusi, dengan menunjukkan bahwa teknologi memungkinkan komunikasi yang lebih efektif antar individu yang berbeda latar belakang.

Perbandingan Keberagaman Demografis dan Kognitif Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa keberagaman kognitif (koefisien $\beta = 0,47$, $p < 0,001$) memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja tim dibandingkan keberagaman demografis (koefisien $\beta = 0,35$, $p < 0,05$). Ini mendukung hipotesis keempat yang menyatakan bahwa perbedaan cara berpikir dan pendekatan terhadap

teknologi lebih berdampak pada efektivitas kolaborasi dalam tim dibandingkan perbedaan demografis.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris mengenai pentingnya keberagaman dan inklusi dalam meningkatkan kinerja tim di tempat kerja digital. Keberagaman dalam aspek gender, ras, budaya, serta kognitif terbukti berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan efektivitas tim, terutama ketika didukung oleh strategi inklusi yang terstruktur. Hal ini sejalan dengan temuan Thomas dan Ely (1996), yang menunjukkan bahwa organisasi yang mampu mengelola keberagaman secara strategis cenderung menghasilkan tim yang lebih inovatif dan produktif.

Selain itu, inklusi sebagai variabel mediasi menunjukkan peran yang substansial dalam memperkuat kinerja tim. Sesuai dengan penelitian Nishii (2013), inklusi merupakan komponen kritis yang memastikan bahwa setiap anggota tim, tanpa memandang latar belakangnya, merasa dihargai dan memiliki ruang untuk berkontribusi secara optimal. Dalam lingkungan kerja digital, di mana interaksi langsung sering kali terbatas, pentingnya menciptakan rasa keterhubungan dan inklusivitas semakin krusial.

Peran teknologi digital sebagai moderator juga menjadi sorotan utama. Teknologi tidak hanya memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi lintas geografis, tetapi juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Temuan ini memperkuat penelitian Suh et al. (2016), yang menyatakan bahwa teknologi dapat memperkuat inklusi jika dikelola dengan baik, namun juga berpotensi memperlebar kesenjangan jika akses terhadap teknologi tidak merata. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa teknologi yang diterapkan dapat diakses secara merata oleh seluruh anggota tim dan mampu mengatasi kesenjangan digital.

Temuan lain yang menarik adalah dampak keberagaman kognitif, yang terbukti lebih signifikan terhadap kinerja tim dibandingkan keberagaman demografis. Ini mendukung penelitian Page (2007), yang menekankan bahwa perbedaan cara berpikir dan pendekatan dalam menyelesaikan masalah menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja tim. Dalam konteks tempat kerja digital yang semakin global, keberagaman perspektif dan pola pikir menjadi sumber inovasi yang tak ternilai.

Penelitian ini menawarkan implikasi praktis yang mendalam bagi manajemen sumber daya manusia di era digital. Pertama, perusahaan global perlu mengembangkan kebijakan dan strategi yang mendukung keberagaman tidak hanya dalam dimensi demografis, tetapi juga kognitif. Program pelatihan lintas budaya dan komunikasi digital menjadi penting untuk meningkatkan efektivitas kolaborasi tim global. Kedua, perusahaan harus secara aktif mengatasi kesenjangan digital dengan memastikan infrastruktur teknologi yang inklusif dan aksesibilitas yang setara bagi semua karyawan, terutama mereka yang berada di wilayah dengan keterbatasan teknologi. Ketiga, pemimpin SDM harus berperan sebagai agen perubahan dalam mendorong budaya inklusi, dengan memastikan bahwa semua anggota tim merasa didengar, dihargai, dan termotivasi untuk berpartisipasi aktif.

4. SIMPULAN

Penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur tentang keberagaman dan inklusi di tempat kerja digital, dengan menyoroti bagaimana pengelolaan keberagaman yang strategis melalui pendekatan inklusi dapat memberikan dampak yang nyata dalam meningkatkan kinerja tim. Dalam konteks lingkungan kerja digital yang semakin berkembang, keberagaman bukan hanya soal perbedaan demografis seperti gender, ras, dan latar belakang budaya, tetapi juga mencakup keberagaman kognitif—perbedaan cara berpikir, perspektif, dan pendekatan terhadap penyelesaian masalah. Penelitian ini menegaskan bahwa ketika keberagaman ini dikelola secara efektif dan didukung oleh strategi inklusi yang kuat, hasilnya adalah peningkatan inovasi, kreativitas, serta produktivitas tim secara keseluruhan.

Lebih lanjut, dalam era digital, teknologi memainkan peran ganda: di satu sisi, teknologi menawarkan peluang besar untuk memperluas kolaborasi dan komunikasi lintas batas geografis, namun di sisi lain, teknologi juga berpotensi menciptakan kesenjangan jika aksesibilitasnya tidak

merata. Penelitian ini menekankan bahwa perusahaan harus berhati-hati dalam menerapkan teknologi agar tidak memperburuk ketidaksetaraan yang ada di tempat kerja. Pengelolaan teknologi yang inklusif sangat penting untuk memastikan bahwa semua anggota tim, tanpa memandang lokasi atau tingkat kemampuan teknologi mereka, memiliki akses yang setara dan dapat berpartisipasi penuh dalam aktivitas kerja.

Temuan ini menegaskan bahwa keberagaman kognitif—perbedaan dalam cara berpikir dan pendekatan terhadap masalah—memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja tim dibandingkan keberagaman demografis semata. Dalam lingkungan kerja digital yang semakin kompleks dan global, perbedaan cara pandang ini menjadi aset berharga yang dapat meningkatkan kemampuan tim untuk menghadapi tantangan baru, menyelesaikan masalah dengan lebih kreatif, serta beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Hal ini menggarisbawahi pentingnya organisasi untuk tidak hanya menghargai keberagaman dalam hal demografi, tetapi juga dalam pola pikir dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap anggota tim.

Referensi

- Adha, L. A. (2020). Digitalisasi Industri Dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan Dan Hubungan Kerja Di Indonesia. *Journal Kompilasi Hukum*, 5(2), 267-298. <https://doi.org/10.29303/jkh.v5i2.49>
- Calvin, Kurnaedi, J., Lim, J., Ardiansyah, R., & Nelson, A. (2023). Analisa Strategi Diversity Analytic Pada Suatu Perusahaan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, 4(2), 1-5.
- Cox, T., & Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. *The Executive*, 5(3), 45-56. <https://doi.org/10.5465/ame.1991.4274465>
- Dilasari, D., Pertiwi, J., Khaula, N. A., Mufidah, N., & Anshori, M. I. (2023). Diversitas dan Inklusi dalam Lingkungan Digital: Memastikan Inklusi dalam Konteks Pekerjaan Jarak Jauh, serta Mengatasi Bias Teknologi. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 1(4). <https://doi.org/10.59841/glory.v1i4.395>
- Haniko, P., Sappaile, B. I., Gani, I. P., Sitopu, J. W., Junaidi, A., Sofyan, & Cahyono, D. (2023). Menjembatani Kesenjangan Digital: Memberikan Akses ke Teknologi, Pelatihan, Dukungan, dan Peluang untuk Inklusi Digital. *Jurnal Pengabdian West Science*, 2(05), 306-315. <https://doi.org/10.58812/jpws.v2i5.371>
- Irsyadi, A., Priyanto, E., Kuntadi, C., Arifin, A., Mahfudz, N., Winarko, R., Pranogyo, A., Subagyo, M., Dwianto, R., Dwianto, A., Darmawan, A., Santoso, J., Haryono, T., Rianto, Surindra, B., & Meilina, R. (2023). *Menuju Sukses Transformasi Digital*.
- Kundu, S. C., & Mor, A. (2017). Workforce diversity and organizational performance: A study of IT industry in India. *Employee Relations*, 39(2), 160-183. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2016-0112>
- Nishii, L. H. (2013). The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups. *Academy of Management Journal*, 56(6), 1754-1774. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.0823>
- Page, S. E. (2007). *The difference: How the power of diversity creates better groups, firms, schools, and societies*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9781400830282>
- Roberson, Q. M. (2006). Disentangling the meanings of diversity and inclusion in organizations. *Group & Organization Management*, 31(2), 212-236. <https://doi.org/10.1177/1059601104273064>
- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*, 28(2), 176-189. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.003>
- Suh, A., Harron, L., & Cho, H. (2016). Digital workplaces and employee agility: The role of information technology capability and perceived organizational support. *Computers in Human Behavior*, 62, 654-663. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.04.017>
- Suharsono, S. (2017). Pendidikan Multikultural. In *EDUSIANA: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* (Vol. 4, Issue 1). <https://doi.org/10.30957/edusiana.v4i1.3>
- Thomas, D. A., & Ely, R. J. (1996). Making differences matter: A new paradigm for managing
- Keberagaman Dan Inklusi Di Tempat Kerja Digital: Strategi Manajemen...

diversity. *Harvard Business Review*, 74(5), 79-90. <https://doi.org/10.1007/BF00377217>