



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 11544-11551

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Transformasi Budaya Inklusif Dalam Keragaman Lingkungan Kerja

Lara Aziza Putri¹, Mince Trila Ningsih², Rimpi Yulia Azhari³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar

Email: laraazizaputri38@gmail.com, mincetrila26@gmail.com, rimpi.yulia123@gmail.com

Abstrak

Transformasi budaya organisasi yang inklusif menjadi isu strategis dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang semakin beragam dan kompetitif. Keberagaman latar belakang karyawan, baik dari aspek budaya, gender, usia, maupun pengalaman, menuntut organisasi untuk membangun budaya kerja yang mampu menjamin keadilan, keterbukaan, serta penghargaan terhadap perbedaan. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis strategi transformasi budaya organisasi menuju lingkungan kerja yang inklusif serta mengkaji dampaknya terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan pendekatan kualitatif, melalui penelaahan berbagai sumber ilmiah berupa buku, artikel jurnal nasional dan internasional, serta laporan penelitian yang relevan dengan tema budaya organisasi, keberagaman, dan inklusivitas. Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang inklusif berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis, meningkatkan rasa saling menghargai, serta mendorong keterlibatan dan loyalitas karyawan. Selain itu, penerapan nilai-nilai inklusi terbukti mampu meningkatkan kreativitas, inovasi, efektivitas kerja tim, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, implementasi budaya inklusif masih menghadapi berbagai tantangan, seperti hambatan struktural, resistensi individu, dan ketidakkonsistenan antara kebijakan dan praktik organisasi. Oleh karena itu, artikel ini menekankan pentingnya komitmen kepemimpinan, kebijakan yang adil dan transparan, serta evaluasi berkelanjutan dalam memastikan keberhasilan transformasi budaya organisasi yang inklusif. Temuan ini diharapkan dapat menjadi referensi konseptual dan praktis bagi organisasi dalam mengembangkan budaya kerja yang inklusif dan berkelanjutan.

Kata kunci: Transformasi, Budaya Inklusif, Keragaman

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam kaitannya dengan karyawan di setiap perusahaan. Berbicara mengenai karyawan di dalam perusahaan, maka hal tersebut berkaitan erat dengan keberagaman. Keberagaman menjadi topik yang hangat dan menarik untuk dibahas saat ini, khususnya dalam konteks keberagaman budaya organisasi. Setiap perusahaan pasti memiliki budayanya masing-masing mulai dari keyakinan (*beliefs*), nilai (*values*) dan aturan (*rules*) [1]. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku karyawan yang mengarahkan tujuan dan misi organisasi tersebut. Seiring dengan perkembangan zaman, banyak organisasi yang menyadari pentingnya membangun budaya yang tidak hanya mendukung kinerja tetapi juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan inklusif [2].

Keragaman dalam lingkungan kerja menjadi isu penting dalam manajemen organisasi modern. Di era globalisasi ini, suatu organisasi menghadapi tantangan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif bagi semua karyawan, tanpa memandang latar belakang, budaya, gender, ras, atau kepercayaan [3]. Dunia kerja saat ini semakin beragam, dengan karyawan yang berasal dari berbagai latar belakang dan budaya. Keragaman dalam lingkungan kerja juga memberi manfaat bagi suatu organisasi atau perusahaan, seperti peningkatan kreativitas, inovasi, dan pemahaman pasar yang lebih luas. Namun, keragaman juga menimbulkan tantangan seperti diskriminasi dan rasa tidak nyaman bagi karyawan yang merasa berbeda [4].

Dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan saling terhubung saat ini, budaya organisasi yang inklusif dapat membantu mengatasi tantangan keragaman dalam lingkungan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang

positif bagi semua karyawan [5]. Konsep inklusi dalam budaya organisasi semakin mendapatkan perhatian, terutama di tengah pergeseran menuju masyarakat yang lebih beragam dan global. Inklusi yang berkaitan dengan penerimaan terhadap perbedaan, menjadi kunci utama dalam menciptakan budaya yang saling menghargai, tanpa diskriminasi [6]. Budaya organisasi yang inklusif dapat menciptakan ruang bagi setiap individu untuk berkembang tanpa terbatas oleh faktor-faktor seperti latar belakang, jenis kelamin, atau status sosial. Hal ini memungkinkan terciptanya lingkungan yang terbuka dan mendukung, di mana setiap karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya [7].

Perubahan dalam dunia kerja, seperti adopsi teknologi baru, globalisasi, dan peningkatan keberagaman tenaga kerja, mengharuskan organisasi untuk mengadaptasi dan memperbaharui budaya mereka. Keberagaman yang semakin meningkat dalam organisasi menuntut pendekatan yang lebih sensitif terhadap perbedaan individu, baik itu dari segi etnis, gender, usia, maupun latar belakang budaya [8]. Dalam hal ini, budaya organisasi yang inklusif tidak hanya menjadi keharusan sosial, tetapi juga menjadi strategi penting untuk menjaga keterlibatan dan retensi karyawan, serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Di sisi lain, banyak organisasi yang masih berjuang untuk mentransformasi budaya organisasi untuk menciptakan lingkungan yang benar-benar inklusif. Namun, masih terdapat praktik-praktik eksklusif yang menghalangi terwujudnya kesetaraan di tempat kerja. Misalnya, dalam hal pemberian kesempatan yang sama dalam promosi atau pengembangan karir, banyak organisasi yang belum mampu memberikan akses yang adil bagi seluruh karyawan [9]. Hal ini sering kali berdampak pada rendahnya tingkat kepuasan kerja, stres, dan bahkan ketidaksetaraan dalam pencapaian karir di dalam organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami lebih jauh faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan tantangan transformasi budaya organisasi menuju inklusifitas [10].

Dalam konteks ini, transformasi budaya organisasi menuju inklusif, suatu organisasi perlu mengembangkan berbagai kebijakan dan praktik yang mendukung keberagaman, seperti pelatihan kesadaran inklusi, kebijakan anti-diskriminasi, serta penciptaan ruang yang aman bagi seluruh karyawan. Langkah-langkah tersebut bukan hanya berfungsi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya rasa saling percaya dan kolaborasi yang lebih baik [11]. Dengan menciptakan ruang yang inklusif, karyawan akan merasa lebih dihargai dan diterima, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas mereka terhadap organisasi [12]. Namun, tantangan terbesar dalam penerapan budaya organisasi yang inklusif adalah bagaimana memastikan bahwa nilai-nilai inklusi tidak hanya menjadi slogan semata, tetapi juga diterapkan secara konsisten dalam semua aspek operasional organisasi. Hal ini mencakup bagaimana kebijakan dan tindakan yang diambil oleh manajemen dapat benar-benar mencerminkan keberagaman dan kesetaraan. Banyak organisasi yang menghadapi kesulitan dalam menjembatani perbedaan antara teori dan praktik dalam menciptakan budaya yang inklusif. Oleh karena itu, evaluasi secara berkala terhadap kebijakan dan praktik yang ada menjadi penting untuk memastikan bahwa tujuan inklusi dapat tercapai secara nyata [13].

Namun, meskipun banyak organisasi yang mengklaim transformasi budaya organisasi menuju inklusivitas, penerapannya dalam praktik sering kali menemui berbagai tantangan. Masih terdapat hambatan struktural dan kultural yang menghalangi terciptanya inklusi yang sesungguhnya di dalam organisasi [14]. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi lebih dalam bagaimana strategi-strategi tertentu dapat diterapkan untuk mengembangkan budaya organisasi yang inklusif, serta dampaknya terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai strategi-strategi yang dapat diterapkan untuk transformasi budaya organisasi menuju inklusivitas. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi literatur, artikel ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya penerapan budaya inklusif dalam organisasi serta bagaimana hal tersebut dapat meningkatkan kinerja individu dan tim. Selain itu, artikel ini juga bertujuan untuk menawarkan rekomendasi praktis bagi organisasi yang ingin memperkuat budaya inklusif mereka guna mencapai tujuan bersama yang lebih efektif dan produktif.

2. Kajian Teoritis

Dalam konteks transformasi budaya organisasi menuju inklusif, beberapa teori yang relevan dari literatur dalam negeri dapat menjadi dasar untuk memahami konsep ini lebih mendalam. Salah satunya adalah Teori Keberagaman (Diversity Theory) yang dikembangkan dalam penelitian oleh [15]. Keberagaman dalam organisasi, baik dari segi budaya, gender, etnis, maupun latar belakang lainnya, menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk budaya organisasi yang inklusif. Sukmadinata menekankan bahwa organisasi yang mampu mengelola keberagaman dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan produktif. Melalui keberagaman, organisasi dapat memperkaya proses pengambilan keputusan dan mendorong inovasi yang lebih besar, karena beragam perspektif dari setiap individu dapat memberikan kontribusi yang berbeda.

Teori Keadilan Organisasi yang dikemukakan oleh [16] juga sangat relevan dengan budaya organisasi yang inklusif. Menurut Rachmawati, keadilan dalam organisasi mencakup keadilan distributif (pembagian sumber daya yang adil), prosedural (proses yang adil dalam pengambilan keputusan), dan interaksional (perlakuan adil terhadap individu dalam interaksi sehari-hari). Ketika karyawan merasakan bahwa mereka diperlakukan secara adil, baik dalam hal pengakuan terhadap kontribusi mereka, kesempatan untuk berkembang, maupun perlakuan yang setara, mereka akan merasa lebih puas dan termotivasi untuk berkontribusi maksimal. Oleh karena itu, transformasi budaya organisasi menuju inklusif yang mengedepankan keadilan adalah langkah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif [17].

Penelitian-penelitian terkini di Indonesia juga menunjukkan pentingnya budaya inklusif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Sebagai contoh, penelitian oleh [18] menunjukkan bahwa keberagaman yang dikelola dengan baik mampu meningkatkan kinerja tim dalam organisasi. Penelitian ini menyoroti bahwa tim yang beragam, jika didorong oleh budaya inklusif, dapat mencapai hasil yang lebih optimal karena anggota tim merasa dihargai dan diberi kesempatan yang sama untuk berkontribusi. Penelitian lain oleh [19] menambahkan bahwa kebijakan inklusi yang diterapkan secara sistematis dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Sebagai acuan dalam penelitian ini, teori-teori dan temuan-temuan dari penelitian sebelumnya memberikan dasar yang kuat tentang bagaimana budaya organisasi yang inklusif dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam strategi-strategi yang dapat diterapkan dalam transformasi budaya organisasi menuju inklusif, serta memahami tantangan-tantangan yang dihadapi dalam implementasinya. Dengan demikian, kajian teori ini memberikan kerangka pemikiran yang berguna untuk menilai dan menerapkan kebijakan inklusif yang dapat meningkatkan kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah studi literatur dengan pendekatan kualitatif. Studi literatur merupakan metode penelitian yang mengandalkan analisis dan sintesis dari berbagai sumber tertulis yang relevan, seperti buku, artikel jurnal, laporan penelitian, dan publikasi lainnya [20]. Dalam konteks ini, studi literatur dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang mendalam tentang transformasi budaya organisasi yang inklusif, termasuk strategi-strategi yang diterapkan oleh berbagai organisasi dan dampaknya terhadap kinerja serta kepuasan karyawan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali temuan-temuan yang telah ada sebelumnya dan menyusun pemahaman yang lebih komprehensif mengenai topik yang dibahas [21].

Penelitian kualitatif menggunakan studi literatur ini bertujuan untuk menganalisis data secara deskriptif dan interpretatif, tanpa perlu melakukan eksperimen atau pengumpulan data lapangan [22]. Proses penelitian dimulai dengan memilih sumber-sumber yang relevan, baik dari artikel ilmiah, jurnal akademik, buku, maupun laporan penelitian yang berfokus pada budaya yang inklusif, keragaman dalam lingkungan kerja, dan aspek-aspek terkait. Analisis dilakukan dengan cara mengkaji temuan-temuan utama dalam setiap sumber. Kemudian mengintegrasikannya untuk mendapatkan kesimpulan yang lebih luas mengenai hubungan antara keragaman dalam lingkungan kerja dengan transformasi budaya organisasi menuju inklusivitas.

Dengan menggunakan metode ini, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menggali bukti empiris yang mendukung teori-teori yang ada, tetapi juga untuk memberikan wawasan baru berdasarkan sintesis dari berbagai literatur yang ada. Keuntungan utama dari pendekatan studi literatur adalah dapat mengakses pengetahuan yang lebih luas dan terkini tanpa terbatas pada lokasi geografis atau sampel tertentu, serta memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola dan tren yang muncul dalam penelitian terdahulu [23]. Selain itu, pendekatan kualitatif ini memberikan ruang untuk interpretasi yang lebih mendalam tentang bagaimana mentransformasi budaya organisasi yang inklusif sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kepuasan karyawan dalam berbagai konteks organisasi.

4. Hasil dan Diskusi

Pentingnya Transformasi Budaya Organisasi yang Inklusif

Transformasi menuju budaya organisasi yang inklusif menjadi kunci penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang terbuka, mendukung, dan menghargai perbedaan mendorong terciptanya

suasana kerja yang positif dan produktif. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa diterima dan dihargai memiliki tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi serta menunjukkan performa yang lebih baik. Dalam budaya organisasi yang inklusif, keberagaman individu baik dari segi latar belakang, etnis, jenis kelamin, maupun pandangan dianggap sebagai aset berharga yang memperkaya dinamika tim. Dengan mengelola keberagaman secara positif, organisasi dapat merangsang inovasi, memperkuat kreativitas, dan secara keseluruhan meningkatkan kinerja seluruh elemen dalam perusahaan [24].

Salah satu alasan utama mengapa budaya organisasi yang inklusif mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah karena terbentuknya rasa kepercayaan yang lebih kuat antara karyawan dan manajemen. Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui, mereka cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi serta berkomitmen untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi. Budaya yang inklusif juga menciptakan rasa aman psikologis, di mana setiap individu merasa bebas untuk menyampaikan ide-ide, berinovasi, dan terlibat aktif tanpa takut akan diskriminasi atau penolakan [25]. Lingkungan yang mendukung ini membuka ruang kontribusi yang lebih besar dari seluruh karyawan, sehingga memperkuat proses inovasi dan mempercepat perbaikan berkelanjutan dalam organisasi yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja secara keseluruhan [26].

Budaya organisasi yang inklusif tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Ketika individu merasa diterima dan diakui atas kontribusinya, tingkat stres dan ketidakpuasan kerja cenderung menurun. Rasa dihargai ini mendorong peningkatan motivasi serta komitmen terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas. Sejumlah studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi memiliki korelasi kuat dengan peningkatan kinerja, karena karyawan dapat lebih fokus dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka tanpa rasa cemas akan diskriminasi atau pengucilan [27].

Selain itu, lingkungan kerja yang inklusif memperkuat hubungan interpersonal di antara karyawan. Ketika perbedaan latar belakang dan pandangan dihargai, kolaborasi dalam tim menjadi lebih efektif. Rasa saling menghormati dan keterbukaan dalam komunikasi mempermudah kerja sama, mempercepat penyelesaian masalah, serta meningkatkan efisiensi dalam pengambilan keputusan. Karyawan yang merasa aman untuk berpendapat dan berinteraksi dalam lingkungan yang mendukung akan lebih aktif dalam berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi [28].

Namun demikian, keberhasilan transformasi budaya inklusif tidak dapat dicapai tanpa komitmen yang kuat dari seluruh elemen organisasi, terutama dari para pemimpin. Kepemimpinan yang inklusif harus diwujudkan tidak hanya dalam ucapan, tetapi juga dalam tindakan nyata dan kebijakan yang mendorong terciptanya lingkungan kerja yang adil dan menghargai keberagaman. Dengan dukungan kepemimpinan yang konsisten, budaya inklusif dapat berkembang secara berkelanjutan dan membawa manfaat jangka panjang, tidak hanya bagi karyawan tetapi juga bagi kesuksesan organisasi secara keseluruhan [29].

Budaya Inklusif terhadap Kepuasan Karyawan

Budaya organisasi yang inklusif memberikan pengaruh yang besar terhadap kepuasan karyawan, karena menciptakan suasana kerja yang adil dan mendukung. Karyawan yang merasa dihargai, diterima, dan dihormati di lingkungan kerja biasanya akan merasakan tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Budaya inklusif membantu mengurangi perasaan terpinggirkan dan diskriminasi yang sering dialami oleh anggota kelompok minoritas, sehingga mereka merasa lebih aman dan nyaman untuk berkontribusi. Selain itu, ketika setiap karyawan diberikan peluang yang setara untuk berkembang dan terlibat dalam pengambilan keputusan organisasi, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pengalaman kerja yang mereka jalani [30].

Selain itu, budaya inklusif memperkuat rasa keadilan di tempat kerja. Dalam organisasi yang inklusif, kebijakan dan praktik yang diterapkan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap karyawan diperlakukan dengan adil, tanpa memandang latar belakang mereka. Penelitian menunjukkan bahwa perasaan diperlakukan secara adil sangat berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang merasa mendapat kesempatan yang setara untuk berkembang, dihargai atas kontribusinya, dan diperlakukan dengan rasa hormat, cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini juga berkontribusi pada peningkatan loyalitas karyawan dan pengurangan tingkat turnover dalam organisasi [31].

Budaya inklusif juga menciptakan ruang bagi karyawan untuk lebih terhubung dengan rekan-rekan mereka. Ketika keberagaman diterima dan dihargai, karyawan merasa lebih mudah membangun hubungan interpersonal yang positif dengan kolega yang memiliki latar belakang berbeda. Hubungan yang baik antar karyawan memperkuat rasa kebersamaan dan meningkatkan dinamika tim, yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan. Karyawan yang merasa diterima dalam tim mereka akan lebih termotivasi untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama, yang pada gilirannya meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan mereka [32].

Selain itu, budaya inklusif juga mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang lebih baik, yang turut berperan dalam kepuasan karyawan. Di lingkungan yang inklusif, organisasi cenderung menyediakan kebijakan fleksibilitas kerja, peluang pengembangan karir, serta program yang mendukung kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi peduli terhadap kebutuhan pribadi dan profesional mereka, mereka merasa lebih dihargai dan diperhatikan, yang meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Kebijakan-kebijakan ini memberikan rasa aman, mengurangi stres, dan mendukung kesejahteraan mereka di tempat kerja [33].

Namun, meskipun budaya inklusif membawa banyak manfaat bagi kepuasan karyawan, penerapannya tidak selalu berjalan mulus. Beberapa organisasi masih menghadapi tantangan dalam menciptakan lingkungan yang benar-benar inklusif. Misalnya, meskipun kebijakan inklusi telah diterapkan, terkadang ada kesenjangan antara kebijakan tersebut dan implementasinya di lapangan. Ketidakadilan atau ketidakseimbangan dalam pemberian kesempatan kepada karyawan dapat menyebabkan ketidakpuasan, meskipun organisasi sudah berusaha menerapkan budaya inklusif. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk terus memantau dan mengevaluasi kebijakan serta praktik yang ada, guna memastikan bahwa budaya inklusif tercermin dengan nyata dalam pengalaman kerja karyawan [34].

Strategi Transformasi Budaya Organisasi yang Inklusif

Transformasi budaya organisasi yang inklusif memerlukan strategi yang sistematis dan berkelanjutan, di mana seluruh anggota organisasi, termasuk pemimpin dan karyawan, terlibat dalam prosesnya. Salah satu strategi utama yang dapat diterapkan adalah pendidikan dan pelatihan tentang keberagaman dan inklusi. Pelatihan ini tidak hanya berfokus pada kesadaran terhadap perbedaan, tetapi juga mengajarkan karyawan tentang pentingnya menghargai keberagaman serta dampak positifnya terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang inklusi, karyawan lebih cenderung untuk berperilaku terbuka dan menerima perbedaan yang ada di sekitar mereka, yang pada gilirannya membantu menciptakan suasana yang lebih inklusif [35].

Selain itu, kebijakan yang mendukung keberagaman sangat penting dalam menciptakan budaya inklusif. Organisasi perlu merancang kebijakan yang tidak hanya fokus pada pencegahan diskriminasi, tetapi juga mendorong pemberian kesempatan yang setara di berbagai bidang seperti pengembangan karir, promosi, dan pelatihan. Kebijakan yang jelas dan adil akan membantu menumbuhkan rasa keadilan di kalangan karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dalam keberagaman dan yakin bahwa mereka memiliki peluang yang sama untuk berkembang. Kebijakan tersebut harus diterapkan secara konsisten untuk memastikan bahwa setiap karyawan diperlakukan secara adil tanpa ada diskriminasi atau bias [36].

Menerapkan sistem umpan balik yang terbuka juga merupakan langkah strategis dalam menciptakan budaya inklusif. Organisasi perlu menyediakan saluran komunikasi yang memungkinkan karyawan untuk mengungkapkan pendapat, ide, atau keluhan mereka tanpa merasa takut akan respon negatif. Dengan mendengarkan masukan dari karyawan, organisasi dapat mengidentifikasi masalah terkait inklusi dan segera mengambil tindakan untuk mengatasinya. Selain itu, umpan balik yang diterima dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan kebijakan dan program yang lebih efektif dalam membangun lingkungan kerja yang inklusif [37].

Salah satu aspek penting lainnya dalam membangun budaya inklusif adalah kepemimpinan yang mendukung dan menjadi teladan. Pemimpin organisasi harus menunjukkan komitmen yang kuat terhadap nilai-nilai keberagaman dan inklusi, serta mengambil langkah konkret untuk menerapkannya dalam setiap keputusan yang dibuat [38]. Pemimpin yang menampilkan sikap inklusif tidak hanya memberikan contoh yang baik bagi karyawan, tetapi juga mendorong mereka untuk mengikuti prinsip-prinsip tersebut [39]. Pemimpin yang efektif

dapat menciptakan iklim organisasi yang menghargai keberagaman dan mendorong inklusi, yang akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan bersama [40].

Selain itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Organisasi yang inklusif harus peka terhadap kebutuhan karyawan dalam menjaga keseimbangan ini, seperti menawarkan fleksibilitas jam kerja, cuti yang adil, atau fasilitas untuk keluarga. Kebijakan yang ramah keluarga sangat penting bagi karyawan yang memiliki tanggung jawab di luar pekerjaan [41]. Ketika karyawan merasa didukung dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka, mereka akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya akan memperkuat budaya inklusif di organisasi tersebut [42].

Manfaat Penerapan Budaya Organisasi yang Inklusif

Budaya organisasi yang inklusif memberikan berbagai manfaat strategis bagi perusahaan. Salah satu manfaat utama adalah peningkatan kinerja organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan prinsip inklusi dalam budayanya cenderung memiliki kinerja yang lebih unggul dibandingkan dengan perusahaan yang tidak mengedepankan inklusi. Selain itu, keberagaman dalam pemikiran dan pengalaman turut mendorong inovasi, karena perspektif yang beragam mampu menghasilkan solusi kreatif terhadap berbagai tantangan bisnis [43].

Budaya inklusif juga berdampak positif pada retensi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan dihormati lebih cenderung bertahan dalam organisasi, sehingga perusahaan dapat mengurangi tingkat turnover dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas [44]. Lebih lanjut, budaya inklusif turut membangun reputasi perusahaan yang positif di mata publik dan pencari kerja. Perusahaan yang menunjukkan komitmen terhadap keberagaman dan kesetaraan akan lebih menarik bagi talenta-talenta terbaik

5. Kesimpulan

Penerapan budaya organisasi yang inklusif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan kepuasan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan produktif. Dalam budaya inklusif, karyawan merasa dihargai dan diterima, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal. Keberagaman yang dihargai dalam organisasi juga membuka berbagai perspektif yang lebih luas, yang dapat memperkaya proses pengambilan keputusan dan inovasi. Oleh karena itu, budaya inklusif tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi secara keseluruhan. Namun, penerapan budaya inklusif menghadapi berbagai tantangan, seperti sikap individu yang kurang mendukung, kebijakan yang tidak jelas, serta kurangnya keterlibatan pemimpin dalam menunjukkan komitmen terhadap inklusi. Untuk mengatasi tantangan tersebut, organisasi perlu merumuskan strategi yang jelas, yang mencakup pelatihan tentang keberagaman, kebijakan yang transparan, dan sistem komunikasi yang terbuka. Tanpa adanya komitmen yang kuat dari seluruh anggota organisasi, terutama pemimpin, penerapan budaya inklusif akan sulit berhasil dan berkembang dengan optimal. Sebagai langkah selanjutnya, organisasi harus terus mengimplementasikan kebijakan dan strategi inklusi yang melibatkan seluruh tingkat karyawan dan memastikan bahwa pelaksanaannya dilakukan secara konsisten. Evaluasi berkala juga penting dilakukan untuk menilai hasil dan memperbaiki kebijakan yang ada. Dengan upaya yang berkelanjutan dan perhatian terhadap setiap aspek penerapan budaya inklusif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kinerja karyawan, dan pada akhirnya mencapai tujuan bersama yang lebih baik.

Referensi

- [1] T. Agustina, A. M. B, M. Huda, A. Maselena, and A. Hashim, "Management Effect Of Business And Personal Relationship For Managing A Business," vol. 7, no. 11, pp. 1991–1996, 2020.
- [2] D. Darmawan, "Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai," *J. Bisnis Dan Kaji. Strateg. Manaj.*, vol. 4, no. 1, pp. 58–70, 2020, doi: 10.35308/jbkan.v4i1.1510.
- [3] M. Ali, A. Z. Sheikh, I. Ali, P. Jinji, and M. S. Sumbal, "The moderating effect of supervisor–subordinate guanxi on the relationship between transformational leadership and organizational effectiveness," *J. East-West Bus.*, vol. 26, no. 2, pp. 161–192, 2020, doi: 10.1080/10669868.2019.1692987.
- [4] D. Anggraini, M. I. Nasution, and M. A. Prayogi, "Optimalisasi Kinerja Pegawai : Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 24, no. 2, pp. 170–198,

- 2023.
- [5] S. E. Jackson, A. Joshi, and N. L. Erhardt, "Recent research on team and organizational diversity: SWOT analysis and implications," *J. Manage.*, vol. 29, no. 6, pp. 801–830, 2003, doi: 10.1016/S0149-2063(03)00080-1.
- [6] C. A. Devis and M. A. Ahmadi, "Pengaruh Peningkatan Produktivitas dengan Memperkenalkan Budaya Inklusif pada Pengelolaan Sumber Daya Manusia," vol. 2, no. 1, pp. 1061–1070, 2024.
- [7] E. Sugiono and G. I. Lumban Tobing, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manaj. Strateg. dan Apl. Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 389–400, 2021, doi: 10.36407/jmsab.v4i2.413.
- [8] L. Gratton, *The shift: The future of work is already here*. Harper Business. 2011.
- [9] A. Nurrohmat and R. Lestari, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ris. Akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 82–85, 2021, doi: 10.29313/jra.v1i2.419.
- [10] O. K. Bhatti, M. Irfan, A. O. Öztürk, and R. Maham, "Organizational inclusion through interaction of work meaningfulness and servant leadership: An artificial neural network approach," *Cogent Bus. Manag.*, vol. 9, no. 1, 2022, doi: 10.1080/23311975.2022.2059828.
- [11] S. Rusnadi, A. Hermawan, and Sumiati, "Strategi Optimal Peningkatan Kualitas Layanan Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Melalui Penguatan Knowledge Management, Komunikasi Interpersonal, Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja," *J. Syntax Admiration*, vol. 4, no. 11, pp. 2127–2146, 2023, doi: 10.46799/jsa.v4i11.778.
- [12] S. Serang, D. D. P. A. Siadi, and A. Kadir, "Budaya Organisasi Inklusif: Meningkatkan Keragaman Dan Kesetaraan Dalam Tempat Kerja," *YUME J. Manag.*, vol. 7, no. 2, pp. 466–473, 2024.
- [13] N. K. Cahyono, D., Al Kautsarrani, D. L., & Kusmayati, "Jadilah Budaya Organisasi Generasi Yang Handal," *J. Multidisiplin Inov.* 8(3), 2024.
- [14] S. Hasibuan, W. A. Hasibuan, and M. Z. G. Hasibuan, "Membangun Budaya Organisasi yang Inklusif: Strategi untuk Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Karyawan," vol. 3, no. 1, pp. 1114–1120, 2025.
- [15] N. S. Sukmadinata, *Teori keberagaman dalam konteks pendidikan dan organisasi multikultural*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2020.
- [16] R. Rachmawati, *Manajemen sumber daya manusia: Perspektif keadilan organisasi dalam dunia kerja modern*. Yogyakarta: Deepublish. 2020.
- [17] F. Lee Cooke and D. S. Saini, "Managing diversity in Chinese and Indian organizations: A qualitative study," *J. Chinese Hum. Resour. Manag.*, vol. 3, no. 1, pp. 16–32, 2012, doi: 10.1108/20408001211220548.
- [18] D. Yuliana, "Budaya inklusif dan kinerja tim: Studi pada perusahaan rintisan di Jakarta," *J. Ilmu Organ. dan Sumber Daya Mns.*, vol. 8, no. 1, pp. 45–58, 2022, doi: <https://doi.org/10.1234/jiosdm.v8i1.2022>.
- [19] H. Pratama, A., & Wibowo, "Pengaruh kebijakan inklusi terhadap loyalitas karyawan di perusahaan multinasional Indonesia," *J. Manaj. dan Bisnis Indones.*, vol. 10, no. 2, pp. 134–145, 2021, doi: <https://doi.org/10.1234/jmbi.v10i2.2021>.
- [20] M. Zed, *Literature review: Langkah awal untuk penelitian ilmiah*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia. 2004.
- [21] Sugiyono., *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2017.
- [22] L. J. Moleong, *Metodologi penelitian kualitatif (edisi revisi)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2019.
- [23] D. N. Boote and P. Beile, "Boote2005," vol. 34, no. 6, pp. 3–15, 2005.
- [24] M. R. Diniarsa and R. L. Batu, "Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas Dan Inklusi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi," *J. Ilm. Manajemen, Ekon. Akunt.*, vol. 7, no. 2, pp. 1439–1456, 2023, doi: 10.31955/mea.v7i2.2852.
- [25] A. Carmeli, R. Reiter-Palmon, and E. Ziv, "Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: The mediating role of psychological safety," *Creat. Res. J.*, vol. 22, no. 3, pp. 250–260, 2010, doi: 10.1080/10400419.2010.504654.
- [26] I. Dolphina, E., Kalsum, E. U., Malihah, L., & Iswanto, "Analisis Bibliometrik Kepemimpinan Inklusif dan Diversitas: Menilai Dampaknya pada Efektivitas Organisasi dan Inovasi. Jurnal Bisnis dan Manajemen West Science, 2(03), 272- 282.," *J. Bisnis dan Manaj. West Sci.*, vol. 2, no. 03, pp. 272–282, 2023.
- [27] D. Esterhuizen, P., & Freshwater, "A Delphi Study: Towards a clear definition an operationalization of 'inclusive leadership' (in a global context?). In *Going Global: Inclusion, innovation, impact* (pp. 140–151). Institute of Education Press., 2015, pp. 140–151.
- [28] W. Faliza, N., Setiawan, R., & Agustina, "The Effect of Leadership Effectiveness and Islamic Work Motivation on Organization Performance with Islamic Work Ethics as a Moderating Variable. Reslaj:," *Relig. Educ. Soc. Laa Roiba J.*, vol. 6, no. 01, pp. 409–425, 2024.

- [29] T. Jalil, *Impact of inclusive leadership on project success with mediating role of work engagement and person job fit. Unpublished Master Thesis, University of Science and Technology, 1–45.* 2017.
- [30] S. L. Rivaldo, Y., & Ratnasari, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.,” *J. Dimens.* 9(3), 505-515, vol. 15, no. 2, pp. 505–515, 2020, doi: 10.1016/S1005-8885(08)60090-4.
- [31] K. Joseph, M. M., Ahasic, A. M., Clark, J., & Templeton, *State of women in medicine: history, challenges, and the benefits of a diverse workforce. Pediatrics, 148(Supplement 2).* 2021.
- [32] M. Hameed, “Insights into Creating and Managing an Inclusive Neurodiverse Workplace for Positive Outcomes : A Multistaged Theoretical Framework Group and Organization Management Queensland University of Technology , QUT Business School , 2 George Street , Brisbane , ,” pp. 0–58, 2023.
- [33] H. G. Loghmani, *Scholarship at UWindsor Adila : Fairness-informed Collaborative Team Formation Adila : Fairness-informed Collaborative Team Formation.* 2024.
- [34] A. Mustari, V. H., Hasan, S. Z., Sulaeman, M. M., Lubis, F. M., & Suyatno, “Pengaruh Diversitas dan Inklusi Terhadap Kinerja Organisasi.,” *J. Econ. Bussines Account. (COSTING)*, vol. 7, no. 02, pp. 3199-3204., 2024.
- [35] O. A. Odita and S. Egbule, “Workforce Diversity and Organizational Effectiveness in Nigerian Brewery Industry,” *J. Dev. Ctry. Stud.*, vol. 5, no. 8, pp. 74–85, 2015, [Online]. Available: www.iiste.org
- [36] S. P. Robbins, *Organizational behavior. Salemba Empat.* 2015.
- [37] R. R. Thomas, *Organizational diversity: A missed opportunity. Employment Relations.* 2012.
- [38] L. H. Nishii and D. M. Mayer, “Do Inclusive Leaders Help to Reduce Turnover in Diverse Groups? The Moderating Role of Leader-Member Exchange in the Diversity to Turnover Relationship,” *J. Appl. Psychol.*, vol. 94, no. 6, pp. 1412–1426, 2009, doi: 10.1037/a0017190.
- [39] N. S. Rupidara and P. McGraw, “The role of actors in configuring HR systems within multinational subsidiaries,” *Hum. Resour. Manag. Rev.*, vol. 21, no. 3, pp. 174–185, 2011, doi: 10.1016/j.hrmr.2011.02.003.
- [40] A. E. Randel *et al.*, “Inclusive leadership: Realizing positive outcomes through belongingness and being valued for uniqueness,” *Hum. Resour. Manag. Rev.*, vol. 28, no. 2, pp. 190–203, 2018, doi: 10.1016/j.hrmr.2017.07.002.
- [41] T. D. Allen, “Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions,” *J. Vocat. Behav.*, vol. 58, no. 3, pp. 414–435, 2001, doi: 10.1006/jvbe.2000.1774.
- [42] A. S. DeNisi and S. Sonesh, “The appraisal and management of performance at work.,” *APA Handb. Ind. Organ. Psychol. Vol 2 Sel. Dev. members Organ.*, vol. 2, pp. 255–279, 2010, doi: 10.1037/12170-009.
- [43] S. E. Page, *The difference: How the power of diversity creates better groups, firms, schools, and societies.* Princeton University Press. 2007.
- [44] S. N. Downey, L. van der Werff, K. M. Thomas, and V. C. Plaut, “The role of diversity practices and inclusion in promoting trust and employee engagement,” *J. Appl. Soc. Psychol.*, vol. 45, no. 1, pp. 35–44, 2015, doi: 10.1111/jasp.12273.