

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menginvestigasi pengaruh *perceived generational diversity* terhadap *job satisfaction* melalui mediasi *perceived inclusion*. Penelitian ini menjawab *population gap* pada terbatasnya studi multigenerasi di sektor bisnis keluarga Indonesia, serta mengisi *empirical gap* mengenai inkonsistensi hubungan keragaman generasi dan JS yang memerlukan mekanisme inklusi sebagai variabel mediasi.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Populasi mencakup seluruh karyawan PT Bandeng Juwana Elrina dengan sampel sebanyak 106 responden yang dikumpulkan melalui kuesioner. Data profil responden menunjukkan dominasi karyawan perempuan (56%) dan sebagian besar pada generasi digital (hampir 80% berasal dari Generasi Y dan Z). Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) untuk menguji hubungan langsung serta efek mediasi melalui pengujian *bootstrapping*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived generational diversity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* dan *perceived inclusion*. Seluruh 16 indikator PGD menunjukkan indeks tinggi, mencerminkan penerimaan yang baik terhadap perbedaan generasi. Temuan utama membuktikan bahwa *perceived inclusion* berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan. Dengan rata-rata indeks *job satisfaction* mencapai 81,27, penelitian ini merekomendasikan bahwa strategi manajemen inklusi adalah kunci untuk mengoptimalkan potensi modal manusia multigenerasi dalam bisnis keluarga.

Kata Kunci: Keberagaman Generasi, Persepsi Inklusi, Kepuasan Kerja, Bisnis Keluarga, PLS-SEM.