

Abstract dan Abstrak

Abstract

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKFORCE DIVERSITY AND EMPLOYEE'S PERFORMANCE OF Y GENERATION

Workforce diversity was a popular issue among workers. Although it is considered as a top issue according to Forbes, the implementation and literature related to this subject was still a sheer number. This driven to conduct research with the Indonesian Y Generation who worked in Java Island for at least a year as the focus. With total sample of 345 of working Y Generation across Java Island and using PROCESS MACRO by Hayes to determine the role of Organizational Culture, the result showed that three hypotheses confirmed the previous studies. However, the role of Organizational Culture in the Relationship between Workforce Diversity and Employee's Performance was not a Moderator. After further analysis, it was found that the role is Mediator. It was highly encouraged for future researchers to use a greater number of samples, other island than Java or selecting specific industry and using other workforce diversity dimensions for the enrichment of result of the study.

Keyword: Workforce Diversity, Organizational Culture, Employee's Performance, Moderated Regression Analysis

Abstrak

PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM HUBUNGAN KERAGAMAN TENAGA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Y

Keragaman Tenaga Kerja merupakan isu yang populer di kalangan pekerja. Meskipun dianggap sebagai isu utama oleh Forbes, implementasi dan literatur berkaitan dengan hal ini masih terbatas. Hal ini yang menggerakkan adanya penelitian dengan Generasi Y yang sudah bekerja di Pulau Jawa minimal satu tahun sebagai fokus utama. Dengan total ada 345 Generasi Y yang bekerja di Pulau Jawa selama satu tahun dan menggunakan PROCESS MACRO oleh Hayes untuk mengetahui peran Budaya Organisasi, menghasilkan tiga hipotesis menguatkan penelitian sebelumnya. Peran Budaya Organisasi dalam Hubungan Keragaman Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan bukan Moderator. Setelah dilakukan analisis lebih lanjut, telah ditemukan bahwa perannya adalah sebagai Mediator. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan jumlah sample yang lebih besar, bekerja di luar Pulau Jawa atau memilih industri tertentu, dan memilih dimensi keragaman tenaga kerja lain untuk memperkaya hasil penelitian.

Kata Kunci: Keragaman Tenaga Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan,