

PENGARUH PEMIMPIN OTOKRATIS DALAM SUATU ORGANISASI TERHADAP GEN Z

Faurelia Audina Wardana¹, Putri Pebri Antari², Nindya Kartika Kusmayati³

faureliaudina@gmail.com¹, nindya.kusmayati@stiemahardhika.ac.id³

STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Kepemimpinan otokratis telah menjadi topik yang signifikan dalam konteks pengelolaan Generasi Z di lingkungan kerja. Generasi Z, yang ditandai oleh nilai-nilai dan preferensi unik, memerlukan pendekatan kepemimpinan yang sesuai untuk memotivasi dan melibatkan mereka secara optimal. Studi ini bertujuan untuk menyelidiki dampak kepemimpinan otokratis terhadap motivasi dan keterlibatan Generasi Z dalam konteks organisasi. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan menggunakan studi kepustakaan. Melalui analisis literatur terdahulu yang relevan, penelitian ini mengeksplorasi pola, tren, dan temuan yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan otokratis terhadap Generasi Z. Pencarian literatur dilakukan secara sistematis melalui basis data akademik dan jurnal ilmiah terkemuka dengan menggunakan kata kunci yang tepat. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk memahami secara mendalam dampak kepemimpinan otokratis terhadap motivasi dan keterlibatan Generasi Z dalam konteks organisasi. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kontekstual yang memoderasi hubungan antara kepemimpinan otokratis dan Generasi Z. Hasil analisis literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan otokratis cenderung menghambat motivasi dan keterlibatan Generasi Z di lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang otoriter ini sering kali membatasi ruang untuk partisipasi, kreativitas, dan inovasi, yang mengakibatkan penurunan motivasi dan keterlibatan mereka. Faktor-faktor seperti budaya organisasi yang inklusif dan fleksibilitas dapat memoderasi dampak negatif dari kepemimpinan otokratis terhadap Generasi Z.

Kata Kunci: Generasi Z, Kepemimpinan otokratis, Keterlibatan organisasi, Pengaruh kepemimpinan.

ABSTRACT

Autocratic leadership has been a significant topic in the context of managing Generation Z in the workplace. Generation Z, characterized by unique values and preferences, requires an appropriate leadership approach to motivate and engage them optimally. This study aims to investigate the impact of autocratic leadership on the motivation and engagement of Generation Z in the organizational context. The research adopts a qualitative approach using a literature review study. Through analysis of relevant previous literature, this research explores patterns, trends, and findings related to the influence of autocratic leadership on Generation Z. Literature search was conducted systematically through leading academic databases and scholarly journals using appropriate keywords. The primary goal of this research is to gain an in-depth understanding of the impact of autocratic leadership on the motivation and engagement of Generation Z in the organizational context. This research also aims to identify contextual factors that moderate the relationship between autocratic leadership and Generation Z. The results of the literature analysis indicate that autocratic leadership tends to inhibit the motivation and engagement of Generation Z in the workplace. This authoritarian leadership style often limits space for participation, creativity, and innovation, resulting in decreased motivation and engagement. Contextual factors such as inclusive organizational culture and organizational structure flexibility can moderate the negative impact of autocratic leadership on Generation Z. This research emphasizes the importance of

building a more inclusive and responsive leadership style to effectively lead Generation Z. A profound understanding of contextual factors influencing the interaction between autocratic leadership and Generation Z is key to creating a motivating and productive work environment for all members of the organization.

Keywords : *Autocratic Leadership, Generation Z, Leadership Influence, Organizational Engagement.*

PENDAHULUAN

Generasi Z, yang juga dikenal sebagai Gen Z, adalah kelompok individu yang lahir antara pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an. Mereka tumbuh dalam era digital yang penuh dengan inovasi teknologi, di mana internet, media sosial, dan teknologi informasi memainkan peran sentral dalam kehidupan sehari-hari mereka. Karena itu, ciri khas Gen Z sangat dipengaruhi oleh eksposur mereka terhadap platform-platform digital dan konstan berinteraksi dengan teknologi.

Dalam suatu organisasi, anggota Gen Z dikenal sebagai individu yang penuh energi dan kreativitas. Mereka tidak hanya terbiasa dengan berbagai teknologi, tetapi juga mampu mengadopsi dan memanfaatkannya dengan cepat dan efektif. Keterampilan teknologi yang dimiliki mereka membuat mereka menjadi aset berharga dalam lingkungan kerja yang terus berkembang. Gen Z diidentifikasi sebagai “the communaholic”, generasi yang sangat inklusif dan tertarik untuk terlibat dalam berbagai komunitas dengan memanfaatkan kecanggihan teknologiguna memperluas manfaat yang ingin mereka berikan (Sakitri, 2021).

Selain itu, Gen Z juga membawa pola pikir yang berbeda dalam berkontribusi dan berkolaborasi dalam suatu tim. Mereka cenderung lebih terbuka terhadap ide-ide baru, dan sering kali memiliki kecenderungan untuk mencari solusi inovatif untuk masalah-masalah yang kompleks. Kemampuan mereka dalam beradaptasi dengan perubahan dan fleksibilitas dalam bekerja membuat mereka menjadi anggota tim yang berharga, terutama dalam konteks perusahaan yang beroperasi dalam lingkungan yang dinamis dan cepat berubah.

Dalam beberapa tahun terakhir, Gen Z telah menunjukkan peningkatan aktivitas yang signifikan dalam berbagai jenis organisasi, termasuk di tempat kerja, organisasi sukarela, dan lingkungan pendidikan. Mereka tidak hanya mencari kesempatan untuk pengembangan karir pribadi, tetapi juga bersemangat untuk memberikan kontribusi positif kepada masyarakat secara luas. Gen Z sering dianggap sebagai ujung tombak dalam mendorong ide-ide inovatif dan menyuarakan perubahan sosial. Mereka cenderung memiliki kesadaran sosial yang tinggi dan terlibat dalam berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan sosial dan lingkungan. Dari kampanye amal hingga gerakan lingkungan, mereka aktif dalam memperjuangkan isu-isu penting yang memengaruhi dunia saat ini.

Di tempat kerja, Gen Z dikenal sebagai generasi yang tidak hanya mencari pekerjaan yang memenuhi kebutuhan finansial, tetapi juga memberikan arti dan tujuan yang lebih dalam. Mereka cenderung memilih perusahaan yang memiliki komitmen terhadap tanggung jawab sosial dan lingkungan, serta memberikan platform untuk berinovasi dan berkontribusi secara kreatif. Di sisi pendidikan, Gen Z sering kali terlibat dalam aktivitas ekstrakurikuler yang berorientasi pada sosial dan lingkungan. Mereka aktif dalam klub sukarela, proyek penyelamatan lingkungan, atau kampanye sosial untuk membawa perubahan positif dalam komunitas mereka. Gen Z terkenal sebagai generasi yang sangat menghargai keadilan, inklusivitas, dan perubahan sosial. Mereka cenderung menjadi advokat untuk kesetaraan dan keberagaman, serta sangat memperhatikan isu-isu lingkungan dan kemanusiaan.

Dalam suatu organisasi modern, peran pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai penggerak utama dalam membentuk budaya kerja, tetapi juga menentukan arah keseluruhan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga membentuk pola pikir kolektif dan semangat kolaborasi di antara anggota tim. Gaya

kepemimpinan berpengaruh terhadap kesuksesan suatu Lembaga baik Lembaga Bisnis, Lembaga Pemerintah maupun Lembaga Sosial (Hardian & Eric Hermawan, 2022). Namun, kepemimpinan yang tidak sejalan dengan nilai-nilai yang dianut oleh Generasi Z dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi dan keterlibatan mereka dalam organisasi. Salah satu contohnya adalah kepemimpinan otokratis, di mana pemimpin memiliki kontrol penuh atas pengambilan keputusan dan arah organisasi tanpa memperhatikan masukan dari anggota tim.

Gaya kepemimpinan adalah contoh perilaku dan teknik yang dianut oleh pemimpin yang terlihat atau tidak terdeteksi oleh orang lain (Komalasari et al., 2022). Kepemimpinan otokratis cenderung bertentangan dengan preferensi Generasi Z yang menghargai inklusivitas, keterlibatan, dan transparansi dalam pengambilan keputusan. Ketika pemimpin menggunakan pendekatan otoriter ini, mereka dapat menghadapi resistensi dari Generasi Z yang cenderung mencari lingkungan kerja yang memberikan ruang untuk berekspresi, berkolaborasi, dan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan. Gaya kepemimpinan yang otoriter dan tidak melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan ketidakpercayaan di antara anggota Gen Z.

Kepemimpinan merupakan suatu proses di mana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi (Pratama & Elistia, 2020). Dampak dari kepemimpinan otokratis pada Generasi Z dapat berupa penurunan motivasi, rasa tidak dihargai, dan bahkan kehilangan anggota tim yang berpotensi berharga. Oleh karena itu, pemimpin perlu mempertimbangkan nilai-nilai dan preferensi generasi muda ini dalam membangun gaya kepemimpinan yang lebih inklusif dan responsif, yang dapat mendorong keterlibatan aktif dan motivasi tinggi dari seluruh anggota tim.

Penelitian ini bertujuan untuk secara mendalam menganalisis dampak kepemimpinan otokratis terhadap Generasi Z dalam konteks organisasi, dengan menggunakan metode analisis literatur dari penelitian-penelitian terdahulu. Pendekatan ini akan memungkinkan kami untuk menjelajahi berbagai temuan yang telah dilakukan sebelumnya tentang bagaimana gaya kepemimpinan otokratis memengaruhi motivasi, keterlibatan, dan kinerja Generasi Z di lingkungan kerja. Dengan menggali literatur terdahulu yang relevan, penelitian ini akan mencari kesamaan, perbedaan, dan pola yang muncul dalam temuan-temuan sebelumnya. Fokus analisis akan diberikan pada bagaimana kepemimpinan otokratis telah dipersepsikan dan dipahami oleh Generasi Z dalam berbagai konteks organisasi.

Selain itu, penelitian ini juga akan mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual yang mungkin memoderasi hubungan antara kepemimpinan otokratis dan dampaknya terhadap Gen Z. Faktor-faktor ini dapat mencakup budaya organisasi, struktur organisasi, dan karakteristik kepemimpinan yang spesifik. Dengan mengandalkan analisis literatur yang cermat dan komprehensif, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pemimpin dan manajer untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dalam mengelola anggota Gen Z dan mencapai tujuan organisasi secara optimal.

METODOLOGI

Penelitian ini akan mengadopsi pendekatan kualitatif dengan menggunakan studi kepustakaan untuk secara mendalam menganalisis pengaruh kepemimpinan otokratis terhadap Generasi Z dalam konteks organisasi. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dengan lebih mendalam fenomena yang kompleks, seperti interaksi antara gaya kepemimpinan dan generasi muda, serta untuk memahami pemikiran, pengalaman, dan persepsi individu secara lebih holistik. Tujuan dari penelitian kualitatif adalah untuk memahami

kondisi suatu konteks dengan mengarahkan pada pendeskripsian secara rinci dan mendalam mengenai potret kondisi dalam suatu konteks yang alami (natural setting), tentang apa yang sebenarnya terjadi menurut apa adanya yang di lapangan studi (Fadli, 2021).

Dengan menggunakan studi kepustakaan, penelitian ini akan meninjau secara teliti literatur terdahulu yang relevan untuk memahami berbagai aspek dari kepemimpinan otokratis dan bagaimana hal itu memengaruhi Gen Z di lingkungan kerja. Analisis literatur ini akan membantu dalam mengidentifikasi pola, tren, dan temuan yang telah ditemukan sebelumnya dalam penelitian tentang topik ini. Pendekatan kualitatif juga memungkinkan peneliti untuk menyoroti keunikan dan kompleksitas pengalaman individu Gen Z dalam berinteraksi dengan kepemimpinan otokratis. Dengan melakukan studi kepustakaan yang cermat, penelitian ini akan memungkinkan peneliti untuk menggali nuansa yang lebih dalam dari perspektif Gen Z tentang bagaimana kepemimpinan otokratis memengaruhi motivasi, keterlibatan, dan kinerja mereka di tempat kerja.

Studi kepustakaan akan dilakukan secara sistematis dengan mengidentifikasi, menemukan, dan meninjau berbagai literatur ilmiah, artikel, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini. Pencarian literatur akan melibatkan eksplorasi basis data akademik yang kredibel dan terpercaya, termasuk PubMed, Google Scholar, serta jurnal-jurnal ilmiah terkemuka dalam bidang manajemen, psikologi organisasi, dan sosiologi. Proses pencarian akan menggunakan kata kunci yang tepat dan terkait, seperti "kepemimpinan otokratis", "Generasi Z", "motivasi", "keterlibatan", dan "kinerja", untuk memastikan inklusi literatur yang relevan. Selain itu, penelitian ini akan memperluas cakupan pencarian dengan mempertimbangkan referensi dari literatur yang telah ditemukan untuk menemukan sumber-sumber tambahan yang mungkin relevan.

Peninjauan literatur akan difokuskan pada studi-studi yang secara khusus mengkaji dampak kepemimpinan otokratis terhadap motivasi, keterlibatan, dan kinerja Generasi Z dalam berbagai konteks organisasi. Data yang ditemukan dari literatur akan dianalisis secara sistematis untuk mengidentifikasi temuan utama, pola, dan tren yang berkaitan dengan topik penelitian ini.

Batasan-batasan penelitian ini mencakup fokus eksklusif pada analisis literatur terdahulu, yang berarti tidak akan ada pengumpulan data primer seperti wawancara atau survei. Pendekatan ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman yang lebih holistik dan mendalam tentang topik penelitian melalui sintesis temuan dari studi-studi sebelumnya. Namun, keterbatasan utama dari pendekatan ini adalah ketidakmampuan untuk mendapatkan pandangan langsung dari responden atau subjek penelitian, yang dapat memberikan wawasan yang lebih kaya dan kontekstual.

Selain itu, penelitian ini akan terbatas pada literatur yang tersedia dalam bahasa Inggris dan bahasa Indonesia. Meskipun berbagai studi literatur dalam kedua bahasa ini dapat memberikan wawasan yang berharga, keterbatasan dalam jangkauan bahasa dapat membatasi cakupan dan keragaman sumber yang dianalisis. Hal ini dapat memengaruhi keseluruhan gambaran yang diperoleh dari penelitian ini, karena mungkin terdapat penelitian atau perspektif yang relevan dalam bahasa lain yang tidak dapat dimasukkan dalam analisis.

Meskipun demikian, langkah-langkah akan diambil untuk memastikan bahwa literatur yang dianalisis mencakup berbagai konteks dan perspektif sebanyak mungkin dalam kaitannya dengan topik penelitian ini. Dengan mengakui batasan-batasan ini, diharapkan penelitian ini masih dapat memberikan kontribusi yang berharga terhadap pemahaman tentang dampak kepemimpinan otokratis terhadap Generasi Z dalam konteks organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dari hasil analisis literatur yang mendalam, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan otokratis memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi Generasi Z di lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang otoriter cenderung menghambat motivasi individu Gen Z karena berbagai alasan. Pertama, kepemimpinan otokratis sering kali mengekang kreativitas dan inisiatif anggota Gen Z, sehingga menyebabkan penurunan motivasi karena kurangnya kesempatan untuk berkembang dan berkontribusi secara kreatif. Selain itu, ketidakpartisipasian anggota tim dalam pengambilan keputusan oleh pemimpin otokratis dapat menyebabkan perasaan tidak dihargai dan kurangnya rasa memiliki, mengurangi

motivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal.

Faktor-faktor kontekstual seperti budaya organisasi, tingkat keterlibatan, dan persepsi tentang keadilan dalam organisasi dapat memoderasi hubungan antara kepemimpinan otokratis dan motivasi Gen Z. Misalnya, budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan partisipasi anggota tim dapat mengurangi dampak negatif dari kepemimpinan otokratis terhadap motivasi Gen Z. Begitu juga, tingkat keterlibatan yang tinggi dari pemimpin dalam memberikan umpan balik dan pengakuan terhadap kontribusi anggota tim dapat membantu menjaga tingkat motivasi yang tinggi di antara Gen Z.

Penelitian yang dilakukan oleh Agustriyana et al. (2024) menemukan bahwa gaya kepemimpinan otoriter, yang mirip dengan kepemimpinan otokratis, tidak sesuai dengan preferensi dan karakteristik Generasi Z. Generasi Z cenderung tidak merespons positif terhadap gaya kepemimpinan otoriter karena kurangnya keterlibatan dan penghargaan terhadap kontribusi mereka, yang dapat menghambat kreativitas dan inovasi mereka. Penelitian oleh Kansaki et al. (2021) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis memiliki dampak negatif terhadap motivasi kerja Generasi Z. Generasi Z cenderung merespons lebih baik terhadap gaya kepemimpinan yang memberikan fleksibilitas dan mempertimbangkan konteks situasional.

Dari pembahasan juga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan otokratis memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap keterlibatan Generasi Z dalam aktivitas organisasi. Gaya kepemimpinan yang tidak inklusif ini dapat menyebabkan penurunan motivasi individu Gen Z untuk terlibat dalam berbagai aspek organisasi, karena kurangnya kesempatan untuk menyuarakan pendapat, berkolaborasi, dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Dampak negatif ini juga mencakup penurunan keterlibatan secara keseluruhan, karena perasaan kurang dihargai dan kurangnya identifikasi terhadap tujuan organisasi.

Penelitian oleh Suwarno & Bramaty (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis cenderung memperlakukan pegawai sebagai alat atau robot yang tidak memiliki ruang untuk berkembang dan merasa tidak dihargai. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi secara negatif karena kurangnya motivasi intrinsik dan rasa terkungkung dalam rutinitas. Bagi Generasi Z, yang menghargai keterlibatan, kreativitas, dan pengakuan atas kontribusinya, kepemimpinan otokratis menjadi penghalang dalam mencapai potensi penuh mereka.

Hasil dari pembahasan tersebut menyoroti pentingnya membangun gaya kepemimpinan yang lebih inklusif dan adaptif untuk Generasi Z. Pemimpin perlu mempertimbangkan nilai-nilai dan preferensi generasi muda ini, seperti keterlibatan, kreativitas, dan pengakuan atas kontribusi mereka. Dengan melibatkan Generasi Z secara aktif dalam pembuatan keputusan dan pengelolaan perubahan, organisasi dapat memanfaatkan potensi penuh mereka, memotivasi keterlibatan yang tinggi, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

Hasil dari pembahasan juga menyoroti bahwa kepemimpinan otokratis memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap keterlibatan, motivasi, dan kinerja Generasi Z di lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang otoriter ini cenderung membatasi ruang untuk partisipasi, inovasi, dan kreativitas individu Generasi Z, yang mengarah pada penurunan motivasi dan keterlibatan mereka dalam berbagai aspek organisasi. Pentingnya keterlibatan aktif anggota Generasi Z dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan perubahan organisasi ditekankan, serta perlunya pemimpin yang lebih inklusif, responsif, dan adaptif dalam memimpin Generasi Z.

Ayuningtyas (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis lebih sesuai dengan preferensi dan nilai-nilai Generasi Z, terutama di sektor pemerintahan, daripada

kepemimpinan otokratis. Fattah & Wafa (2023) menyoroti bahwa Generasi Z merespons lebih baik terhadap kepemimpinan yang berorientasi pada transformasi dan mengakomodasi perkembangan teknologi. Kedua penelitian tersebut menegaskan bahwa kepemimpinan otokratis kurang sesuai dengan preferensi dan karakteristik Generasi Z, yang cenderung menginginkan lingkungan kerja yang inklusif, terbuka, dan adaptif.

Selain itu, aspek coaching dan pengembangan pribadi juga menjadi perhatian utama Generasi Z. Transparansi dan etika kerja juga menjadi fokus penting, sejalan dengan nilai-nilai yang dihargai oleh Generasi Z. Kesimpulannya, pemimpin perlu memahami nilai-nilai, preferensi, dan karakteristik unik Generasi Z dalam membangun model kepemimpinan yang sesuai, yang dapat memotivasi dan melibatkan mereka secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Kesimpulan dari pembahasan-pembahasan tersebut adalah bahwa faktor-faktor kontekstual, seperti budaya organisasi yang mendukung keterbukaan, partisipasi, dan kreativitas, struktur organisasi yang fleksibel, serta karakteristik kepemimpinan yang adaptif, memainkan peran penting dalam memoderasi hubungan antara kepemimpinan otokratis dan Generasi Z di lingkungan kerja. Tinjauan literatur menunjukkan bahwa dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, memberdayakan, dan responsif terhadap kebutuhan Gen Z, dampak negatif dari kepemimpinan otokratis dapat dikurangi.

Pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor kontekstual ini penting bagi pemimpin dan manajer agar dapat mengoptimalkan interaksi antara kepemimpinan otokratis dan Generasi Z. Dengan demikian, lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi dapat diciptakan, yang menguntungkan semua anggota organisasi. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan dalam memimpin Generasi Z, penting bagi pemimpin untuk mempertimbangkan konteks organisasional secara menyeluruh dan beradaptasi dengan preferensi serta nilai-nilai generasi muda ini.

Pembahasan

Kepemimpinan otokratis, yang ditandai dengan pengambilan keputusan tunggal oleh pemimpin tanpa melibatkan anggota tim, dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi anggota Generasi Z di lingkungan kerja. Analisis terhadap literatur menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang otoriter cenderung menghambat motivasi individu Gen Z dalam mencapai tujuan organisasi.

Pertama-tama, kepemimpinan otokratis sering kali mengekang kreativitas dan inisiatif anggota Gen Z. Dalam lingkungan kerja yang otoriter, individu Gen Z mungkin merasa terhambat untuk menyuarakan ide-ide baru atau mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Ini dapat mengakibatkan penurunan motivasi karena kurangnya kesempatan untuk berkembang dan berkontribusi secara kreatif.

Selain itu, ketidakpartisipasian anggota tim dalam pengambilan keputusan oleh pemimpin otokratis dapat menyebabkan perasaan tidak dihargai dan kurangnya rasa memiliki. Gen Z, yang cenderung mencari ruang untuk berkolaborasi dan berpartisipasi aktif dalam pembuatan keputusan, mungkin merasa terpinggirkan atau tidak diakui dalam lingkungan kerja yang dipimpin secara otoriter. Hal ini dapat mengurangi motivasi mereka untuk berkontribusi dengan maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mungkin memoderasi hubungan antara kepemimpinan otokratis dan motivasi Gen Z meliputi budaya organisasi, tingkat keterlibatan, dan persepsi tentang keadilan dalam organisasi. Misalnya, budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan partisipasi anggota tim dapat mengurangi dampak negatif dari kepemimpinan otokratis terhadap motivasi Gen Z. Begitu juga, tingkat keterlibatan yang tinggi dari pemimpin dalam memberikan umpan balik dan pengakuan terhadap kontribusi anggota tim dapat membantu menjaga tingkat motivasi yang tinggi di antara Gen Z.

Menurut penelitian milik Agustriyana et al. (2024) membahas mengenai dampak kepemimpinan otoriter terhadap Generasi Z dalam konteks organisasi. Dari hasil Focus Group Discussion (FGD) yang melibatkan 100 responden Generasi Z, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan otoriter, yang mirip dengan kepemimpinan otokratis, tidak sesuai dengan preferensi dan karakteristik generasi muda ini. Temuan menunjukkan bahwa Generasi Z cenderung tidak merespons positif terhadap gaya kepemimpinan otoriter karena kurangnya keterlibatan dan penghargaan terhadap kontribusi mereka. Gaya kepemimpinan otoriter dapat menghambat kemunculan kreativitas dan inovasi Generasi Z. Karena generasi ini dikenal sebagai pemilik ide-ide segar dan pandai dalam memanfaatkan teknologi, kepemimpinan yang otoriter dapat membatasi ekspresi kreatif dan pengembangan solusi inovatif.

Berdasarkan penelitian milik Kansaki et al. (2021), penelitian ini mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan, baik situasional maupun otokratis, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja Generasi Z. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan melibatkan 71 mahasiswa dan mahasiswi Politeknik Cendana sebagai sampel, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional dan otokratis secara simultan berkontribusi sebesar 15,2% terhadap motivasi kerja Generasi Z. Secara parsial, gaya kepemimpinan situasional memiliki pengaruh yang positif dengan tingkat korelasi yang rendah, sementara gaya kepemimpinan otokratis memiliki pengaruh yang negatif dengan derajat korelasi juga rendah. Ini mengindikasikan bahwa Generasi Z cenderung merespons lebih baik terhadap gaya kepemimpinan yang memberikan fleksibilitas dan mempertimbangkan konteks situasional. Hasil juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter cenderung memiliki dampak yang negatif terhadap motivasi kerja mereka. Generasi Z, yang cenderung menginginkan keterlibatan, fleksibilitas, dan pengakuan dalam lingkungan kerja, mungkin tidak merespons secara positif terhadap gaya kepemimpinan yang membatasi partisipasi mereka dan kurang mempertimbangkan preferensi dan nilai-nilai mereka.

Dalam suatu kepemimpinan otokratis, keterlibatan Generasi Z dalam aktivitas organisasi dapat dipengaruhi secara signifikan. Studi literatur menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tidak inklusif dapat menyebabkan penurunan keterlibatan individu Gen Z dalam berbagai aspek organisasi. Kepemimpinan otokratis, yang cenderung didominasi oleh pengambilan keputusan tunggal dan minim partisipasi anggota tim, dapat menciptakan lingkungan yang kurang mendorong keterlibatan aktif dari Generasi Z. Hal ini karena gaya kepemimpinan ini tidak memberikan ruang bagi anggota Gen Z untuk menyuarakan pendapat mereka, berkolaborasi dengan rekan sejawat, atau berpartisipasi dalam pembuatan keputusan organisasi.

Dampak negatif dari kepemimpinan otokratis terhadap keterlibatan Gen Z juga terlihat dalam penurunan motivasi individu untuk terlibat dalam berbagai aktivitas organisasi. Ketika anggota Gen Z merasa bahwa suara mereka tidak didengar dan keputusan diambil secara otoriter, mereka cenderung kehilangan minat dan motivasi untuk aktif berkontribusi dalam organisasi. Selain itu, gaya kepemimpinan yang tidak inklusif juga dapat menciptakan perasaan kurang dihargai dan kurangnya identifikasi terhadap tujuan organisasi, yang pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan keterlibatan secara keseluruhan.

Pentingnya keterlibatan aktif anggota Generasi Z dalam pembuatan keputusan dan pengelolaan perubahan dalam organisasi tidak boleh diabaikan. Generasi Z dikenal karena kreativitas, fleksibilitas, dan keinginan untuk berkontribusi secara nyata. Oleh karena itu, pemimpin perlu mempertimbangkan nilai-nilai dan preferensi Generasi Z dalam membangun gaya kepemimpinan yang lebih inklusif. Dengan melibatkan Generasi Z secara

aktif dalam pembuatan keputusan dan mengelola perubahan, organisasi dapat memanfaatkan potensi penuh mereka, memotivasi keterlibatan yang tinggi, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

Ditinjau dari penelitian milik Suwarno & Bramatyo (2019), penelitian ini menggambarkan beragam gaya kepemimpinan yang memiliki dampak berbeda terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Salah satunya adalah kepemimpinan otokratis, di mana pimpinan memiliki kontrol penuh atas pengambilan keputusan tanpa melibatkan partisipasi atau masukan dari bawahan. Disini, kinerja pegawai sering kali dipengaruhi secara negatif karena pegawai dianggap sebagai alat atau robot yang tidak memiliki ruang untuk berkembang dan merasa tidak dihargai. Mereka cenderung merasa terkungkung dalam rutinitas tanpa motivasi intrinsik yang kuat, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja. Bagi Generasi Z, yang cenderung menghargai keterlibatan, kreativitas, dan pengakuan atas kontribusi mereka, kepemimpinan otokratis dapat menjadi penghalang dalam mencapai potensi penuh mereka. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang berhasil adalah yang didasarkan pada nilai-nilai norma, kebebasan, penghargaan terhadap kreativitas, dan keterbukaan terhadap masukan dan kritik. Hal ini sejalan dengan karakteristik yang dihargai oleh Generasi Z. Pemimpin yang mampu mengakomodasi preferensi dan nilai-nilai generasi muda ini akan lebih mungkin mencapai kinerja yang tinggi dan mempertahankan anggota tim yang berpotensi.

Kepemimpinan otokratis, yang ditandai dengan kontrol penuh pemimpin atas pengambilan keputusan dan kurangnya partisipasi dari anggota tim, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu Generasi Z di lingkungan kerja. Berdasarkan analisis literatur, temuan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter ini dapat membatasi potensi dan kreativitas Generasi Z dalam mencapai tujuan organisasi. Generasi Z cenderung menginginkan lingkungan kerja yang inklusif, di mana mereka dapat berkontribusi, berinovasi, dan merasa dihargai atas ide-ide mereka. Namun, kepemimpinan otokratis yang cenderung otoriter dan tidak mengakomodasi kebutuhan partisipasi dan kreativitas individu dapat menghambat motivasi dan kinerja mereka.

Dalam suatu organisasi, gaya kepemimpinan yang otoriter dapat menciptakan atmosfer yang kurang kondusif bagi Generasi Z untuk berkembang dan memberikan kontribusi maksimal. Hal ini terutama disebabkan oleh kurangnya ruang untuk berekspresi, keputusan yang dibuat tanpa konsultasi, dan kurangnya apresiasi terhadap ide-ide inovatif. Dampak negatif ini dapat tercermin dalam penurunan motivasi, kurangnya keterlibatan, dan bahkan penurunan kualitas kerja.

Untuk mengatasi dampak negatif kepemimpinan otokratis terhadap kinerja Generasi Z, pemimpin perlu mengadopsi strategi-strategi yang lebih inklusif dan responsif. Salah satu strategi yang dapat digunakan adalah meningkatkan keterlibatan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan dengan mendorong partisipasi dan masukan dari Generasi Z. Selain itu, pemimpin juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas dengan memberikan penghargaan atas ide-ide baru dan memberikan kesempatan untuk mengimplementasikannya. Dengan begitu, pemimpin dapat memaksimalkan potensi dan kinerja Generasi Z dalam mencapai tujuan organisasi, sambil mempertahankan motivasi dan keterlibatan mereka.

Menurut penelitian milik Ayuningtyas (2023), dapat disimpulkan bahwa generasi "Z" cenderung menilai kepemimpinan yang efektif dalam konteks sektor pemerintahan adalah kepemimpinan yang demokratis, terbuka, dan partisipatif. Mereka menginginkan pemimpin yang dapat memberikan ruang untuk partisipasi, mendengarkan masukan, dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan otokratis, yang cenderung otoriter dan kurang melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, tidak disukai oleh

generasi "Z" dalam lingkungan kerja, terutama di sektor pemerintahan. Penelitian menunjukkan bahwa generasi "Z" lebih memilih pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan demokratis karena mereka menilai bahwa pendekatan tersebut lebih sesuai dengan nilai-nilai mereka, seperti keterbukaan, kebebasan berpendapat, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan otokratis, yang cenderung mengutamakan otoritas tunggal dan kurang memperhatikan masukan anggota tim, dianggap tidak sesuai dengan preferensi dan nilai-nilai generasi "Z". Kepemimpinan yang efektif terhadap Generasi Z membutuhkan pendekatan yang lebih inklusif, terbuka, dan partisipatif, yang memberikan ruang bagi kreativitas, inovasi, dan kontribusi aktif dari para anggota tim. Oleh karena itu, pemimpin perlu mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang lebih demokratis dan adaptif dalam memimpin Generasi Z agar dapat memotivasi dan melibatkan mereka secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi, terutama di sektor pemerintahan.

Menurut penelitian milik Fattah & Wafa (2023), penelitian ini menyoroti bahwa idealnya, Generasi Z lebih merespons kepemimpinan yang berorientasi pada transformasi. Gaya kepemimpinan yang adaptif terhadap perubahan dan dapat mengakomodasi perkembangan teknologi menjadi kunci utama dalam memotivasi dan membimbing Generasi Z. Generasi Z cenderung lebih terbuka dan terlibat dalam lingkungan kerja yang memungkinkan partisipasi aktif dan penerimaan ide-ide baru. Selain itu, fleksibilitas dalam menghadapi perkembangan teknologi sangat penting, mengingat Generasi Z telah terbiasa dengan teknologi sejak usia dini. Kepemimpinan yang dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kolaborasi dan komunikasi efektif akan lebih efektif dalam memengaruhi Generasi Z. Gaya kepemimpinan transformasional terbukti efektif untuk Generasi Z karena mampu menginspirasi dan mengarahkan mereka menuju tujuan yang diinginkan. Pemimpin yang dapat menghubungkan visi organisasi dengan nilai-nilai yang penting bagi Generasi Z memiliki dampak yang lebih besar. Generasi Z juga cenderung menghargai inklusivitas dan mengakui keberagaman, sehingga kepemimpinan yang menciptakan lingkungan kerja inklusif dan menghargai kontribusi setiap individu akan lebih berhasil dalam memimpin mereka.

Selain itu, aspek coaching dan pengembangan pribadi juga menjadi perhatian utama Generasi Z. Pemimpin ideal bagi Generasi Z adalah mereka yang melihat mereka bukan hanya sebagai pekerja, tetapi juga sebagai individu yang dapat dibimbing dan dikembangkan. Dukungan program coaching yang progresif dan berkelanjutan akan membantu pertumbuhan profesional dan pribadi Generasi Z. Transparansi dan etika kerja juga menjadi fokus penting, karena Generasi Z menghargai transparansi dan etika kerja yang tinggi. Pemimpin ideal harus menjunjung tinggi nilai integritas, memberikan informasi secara terbuka, dan menciptakan budaya kerja yang etis. Kesimpulannya, membangun kepemimpinan yang ideal bagi Generasi Z melibatkan pemahaman mendalam terhadap kebutuhan, aspirasi, dan nilai-nilai mereka. Melalui pendekatan keterbukaan, keterlibatan teknologi, inspirasi, inklusivitas, coaching, dan integritas, pemimpin dapat membimbing Generasi Z menuju potensi terbaik mereka. Dengan model kepemimpinan yang sesuai, Generasi Z memiliki kesempatan untuk membentuk masa depan yang lebih inklusif, inovatif, dan kompetitif.

Faktor-faktor kontekstual memainkan peran penting dalam memoderasi hubungan antara kepemimpinan otokratis dan Generasi Z di lingkungan kerja. Tinjauan literatur menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung keterbukaan, partisipasi, dan kreativitas dapat mengurangi dampak negatif dari kepemimpinan otokratis terhadap Gen Z. Selain itu, struktur organisasi yang fleksibel dan memberikan kesempatan bagi Gen Z untuk berkontribusi serta merasa dihargai juga dapat memoderasi hubungan tersebut.

Karakteristik kepemimpinan yang adaptif dan mampu berinteraksi dengan beragam

generasi, termasuk Gen Z, juga memainkan peran penting dalam mengurangi konflik dan meningkatkan keterlibatan Gen Z dalam situasi kepemimpinan otokratis. Temuan literatur menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, memberdayakan, dan responsif terhadap kebutuhan Gen Z cenderung mengalami dampak yang lebih positif dari kepemimpinan otokratis. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor kontekstual ini penting bagi pemimpin dan manajer untuk mengoptimalkan interaksi antara kepemimpinan otokratis dan Generasi Z, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi bagi semua anggota organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis literatur yang mendalam, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan otokratis memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi, keterlibatan, dan kinerja Generasi Z di lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter ini menghambat kreativitas, inisiatif, dan partisipasi anggota Gen Z, yang pada gilirannya dapat menyebabkan penurunan motivasi dan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor kontekstual, seperti budaya organisasi yang mendukung keterbukaan, partisipasi, dan kreativitas, serta struktur organisasi yang fleksibel, memainkan peran penting dalam memoderasi hubungan antara kepemimpinan otokratis dan Generasi Z. Lingkungan kerja yang inklusif, yang memberdayakan, dan responsif terhadap kebutuhan Generasi Z, cenderung mengurangi dampak negatif dari kepemimpinan otokratis.

Selain itu, penting untuk mempertimbangkan pendekatan kepemimpinan yang lebih kolaboratif dan inklusif dalam mengelola anggota Generasi Z. Memfasilitasi partisipasi, memberikan ruang bagi ide-ide baru, dan mendorong keterlibatan aktif dari anggota tim dapat meningkatkan rasa kepemilikan mereka terhadap tujuan organisasi dan meningkatkan motivasi intrinsik. Anggota Generasi Z cenderung mencari arti dan tujuan dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, komunikasi yang jelas tentang visi, nilai-nilai, dan tujuan organisasi dapat membantu memotivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal.

Selain itu, pengembangan program pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan Generasi Z dapat membantu meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Fleksibilitas dan kemampuan untuk menyesuaikan pendekatan kepemimpinan sesuai dengan dinamika dan perubahan dalam lingkungan kerja dan demografi karyawan dapat membantu memastikan bahwa kepemimpinan memenuhi kebutuhan dan harapan Generasi Z, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Selain itu, karakteristik kepemimpinan yang adaptif dan mampu berinteraksi dengan beragam generasi, termasuk Gen Z, juga memainkan peran penting dalam mengurangi konflik dan meningkatkan keterlibatan Gen Z dalam situasi kepemimpinan otokratis. Temuan literatur menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, yang memberdayakan, dan responsif terhadap kebutuhan Gen Z, cenderung mengalami dampak yang lebih positif dari kepemimpinan otokratis. Pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor kontekstual ini penting bagi pemimpin dan manajer untuk mengoptimalkan interaksi antara kepemimpinan otokratis dan Generasi Z, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi bagi semua anggota organisasi.

Dalam menghadapi Generasi Z, pemimpin harus mempertimbangkan nilai-nilai, preferensi, dan karakteristik unik yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya. Generasi Z, yang tumbuh di era teknologi digital dan informasi yang berkembang pesat, memiliki pandangan dunia yang berbeda dan membutuhkan pendekatan kepemimpinan

yang sesuai untuk memotivasi dan melibatkan mereka secara optimal dalam lingkungan kerja. Untuk mencapai hal ini, pemimpin perlu mengadopsi model kepemimpinan yang adaptif, inklusif, dan responsif terhadap kebutuhan khusus Generasi Z.

Kepemimpinan yang adaptif memungkinkan pemimpin untuk secara fleksibel menyesuaikan gaya dan strategi kepemimpinan mereka sesuai dengan dinamika yang berkembang dalam lingkungan kerja dan perubahan yang terjadi di dalamnya. Pemimpin yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan-perubahan ini akan lebih berhasil dalam mempertahankan keterlibatan dan motivasi Generasi Z. Mereka perlu memberikan ruang bagi Generasi Z untuk berkontribusi dengan ide-ide baru dalam mencapai visi dan tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustriyana, D., A. I. T., & Faritzal, A. (2024). Analisa Konsep Kepemimpinan dari Persepsi Gen-Z dalam Menentukan Role Model Kepemimpinan di Masa Depan. *Jurnal Darma Agung*, 32(1), 1–8.
- Ayuningtyas, A. (2023). Kepemimpinan Efektif pada Aparatur Sipil Negara “Generasi Z”: (Studi Kasus Alumni Latsar CPNS Tahun 2021 di Wilayah Kerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta). *Khatulistiwa Profesional: Jurnal Pengembangan SDM Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 69–79.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Fattah, Z. W., & Wafa, A. F. (2023). Gen Z’s Ideal Leadership Style in the Development of Technology and Globalization. *JEEBM*, 3(1), 379–387.
- Hardian, V., & Eric Hermawan. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformatif Untuk Gen Z. *KENDALI: Economics and Social Humanities*, 1(1), 32–38. <https://doi.org/10.58738/kendali.v1i1.15>
- Kansaki, T., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., Siamas, E. S., & Arwin. (2021). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Gen-Z (Studi Kasus pada Mahasiswa Politeknik Cendana Medan). *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(2), 46–50. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v2i2.284>
- Komalasari, S., Hermina, C., Muhaimin, A., Alarabi, M. A., Apriliadi, M. R., Rabbani, N. P. R., & Mokodompit, N. J. D. (2022). Prinsip Character of A Leader pada Generasi Z. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 6(1), 77. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v6i1.4960>
- Pratama, G., & Elistia. (2020). Analisis Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(2), 144–152.
- Sakitri, G. (2021). Selamat Datang Gen Z, Sang Penggerak Inovasi. *Forum Manajemen Prasetiya Mulya*, 35(2), 1–10.
- Suwarno, & Bramatyo, R. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Transparansi Hukum*, 31–44. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i3.5058>.