

PENGARUH PERILAKU KERJA GENERASI Z DAN MILENIAL BAGI BUDAYA ORGANISASI

Khairunnisa Fatiha 'Alya¹, Dinar Mutiara Lazuardy², Arum Nugro Pramesti³

fatihaalya58@gmail.com¹, dinarmutiara2@gmail.com²,

angelinaarum022@gmail.com³

UPN "veteran" Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini mengeksplorasi perilaku kerja Generasi Z (Gen Z) yang lahir setelah tahun 1997 dan baru mulai memasuki dunia kerja pada tahun 2024, dengan usia rata-rata 17-26 tahun. Dibandingkan dengan generasi milenial, yang lahir antara 1981-1996 dan saat ini mendominasi lingkungan kerja, Gen Z memiliki karakteristik unik yang dipengaruhi oleh era digital di mana mereka tumbuh. Perbedaan perilaku kerja antara generasi milenial dan Gen Z menimbulkan tantangan dan peluang bagi berbagai jenis organisasi, termasuk perusahaan start-up, perusahaan besar, dan kantor pemerintahan. Studi ini mengidentifikasi bahwa Gen Z cenderung lebih menyukai fleksibilitas dalam bekerja, keberagaman dan inklusi, serta keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Dengan perbedaan preferensi ini, organisasi perlu mengadaptasi budaya dan struktur mereka untuk menarik dan mempertahankan talenta Gen Z. Perusahaan start-up dikenal memiliki budaya kerja yang fleksibel dan inovatif, sedangkan perusahaan besar cenderung lebih formal dan struktural, dan kantor pemerintahan berorientasi pada tujuan publik dan transparansi. Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan untuk mengumpulkan referensi teoritis dan data empiris yang relevan dengan perilaku kerja Gen Z dan pengaruhnya terhadap budaya organisasi. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan dalam kebijakan dan praktik organisasi diperlukan untuk mengakomodasi kebutuhan dan harapan Gen Z, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: Generasi Z, era digital, dunia kerja, fleksibilitas, budaya organisasi, WorkFrom Home, perusahaan start-up, BUMN, pemerintah.

PENDAHULUAN

Generasi Z (Gen Z) adalah individu yang lahir setelah tahun 1997 dan tumbuh besar dalam era digital. Pada tahun 2024 ini Gen Z rata rata berumur 17 – 26 Tahun. Dimana pada tahun ini Gen Z mulai merambah di dunia pekerjaan. Kantor-kantor baik Swasta, BUMN maupun Kedinasan akan didominasi Generasi Z. Gen Z tumbuh besar dalam era digital dan bisa mendapatkan kemudahan akses untuk melakukan apa saja.

Berbeda dengan generasi milenial yang saat ini juga masih mendominasi di lingkungan kerja. Generasi milenial adalah mereka yang terlahir pada tahun 1981 - 1996. Generasi Milenial menghadapi peralihan kebiasaan dari yang tadinya serba tradisional menjadi serba digital. Banyak orang beranggapan bahwasanya generasi Milenial lebih “Kuat” dan memiliki “Etos Kerja lebih tinggi” dibanding generasi Z karena mereka menghadapi susahnya kehidupan serba manual.

Sempat viral juga belakangan ini di sebuah platform media sosial “Tik tok”. Seseorang HRD di perusahaan membuat video dan mengunggahnya di Tiktok. Video tersebut berisikan tentang komentar-komentar tentang generasi millenial yang sudah bekerja kepada para calon karyawan generasi Z yang dinilai “banyak mau” dan “tidak mau susah”. Video itu cukup memberi pro-kontra di kalangan netizen terutama gen Z.

Setiap perusahaan memiliki budaya dan aturanya masing-masing. Di perusahaan start-up kebanyakan memiliki budaya kerja lebih fleksibel, perusahaan memberikan kesempatan karyawannya memilih akan WFH/WFC (Work Form Home/Cafe) atau WFO

(WorkFrom Office), dengan target pekerjaan tertentu. Namun Perusahaan berskala besar, BUMN dan Kantor Pemerintahan memiliki budaya yang berbeda. Biasanya lebih tegas dalam peraturan dan juga kebanyakan harus menetap di kantor selama jam kerja.

Kedepanya kantor-kantor dan perusahaan akan mengalami peralihan, yang tadinya didominasi generasi X dan Y (Milenial) akan berganti menjadi didominasi oleh Generasi Z. Bisa dikatakan bahwasanya dengan perilaku atau sifat Generasi Z lebih menyukai hal yang fleksibel dibandingkan sesuatu yang “Kaku”, Generasi Z akan lebih memilih bekerja di perusahaan start-up atau perusahaan yang sudah mengadaptasi budaya “Bekerja dimana saja asalkan pekerjaan mencapai target”. Hal ini tentu berpengaruh pada budaya organisasi suatu kantor atau perusahaan. Lantas bagaimana nasib perusahaan khususnya kantor pemerintahan kedepanya? Tentu perusahaan perlu menyesuaikan sumber daya manusianya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah studi kepustakaan yang mengumpulkan referensi teoritis yang relevan dengan Perilaku Kerja Gen Z dan Pengaruhnya Terhadap Budaya Organisasi. Referensi dicari melalui berbagai jurnal yang relevan, pengamatan dan didasarkan pada pengalaman pribadi (subyektif).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Budaya ini memengaruhi cara orang berperilaku, berinteraksi, dan membuat keputusan dalam organisasi. setiap perusahaan memiliki budayanya masing-masing. Kali ini kami membagi perusahaan menjadi 3 (tiga) segmen yaitu ; perusahaan start-up, perusahaan besar dan pemerintahan.

A. Perusahaan start-up

Budaya organisasi di perusahaan start-up cenderung fleksibel dan dinamis. Karena ukuran kecil dan struktur organisasi yang relatif sederhana, perusahaan start-up dapat beradaptasi dengan cepat dan berubah sesuai dengan kebutuhan. Budaya organisasi start-up biasanya didasarkan pada nilai-nilai seperti:

1. Inovasi: Start-up cenderung berfokus pada inovasi dan pengembangan produk atau layanan yang baru. Perusahaan cepat akan penyesuaian keadaan, seperti mengikuti trend.
2. Kerja Tim: Start-up seringkali memiliki tim kecil yang bekerja sama untuk mencapai tujuan. Namun, terkadang satu orang bisa merangkap berbagai jobdesk.
3. Flexibilitas: Start-up dapat beradaptasi dengan cepat dan berubah sesuai dengan kebutuhan.
4. Pakaian : pada perusahaan start-up kecil umumnya tidak memiliki aturan pakaian yang mengikat. Para karyawan dibebaskan menggunakan style dan pakaian apapun. Bahakan terkadang para karyawan wanita bisa bersantai dan berdandan terlebih dahulu ketika sampai kantor.

Penulis sendiri pernah beberapa kali merasakan bekerja di perusahaan start-up dan merasakan bahwasanya jam kerja di perusahaan start-up cukup fleksibel, dapat dilakukan secara online maupun from office, dengan orientasi goals task atau jobdesk tetap tercapai. Perusahaan tidak memiliki kontrak atau aturan yang sangat mengikat.

B. Perusahaan Besar

Budaya organisasi di perusahaan besar cenderung lebih formal dan struktural.

Perusahaan besar memiliki struktur organisasi yang lebih kompleks dan memiliki lebih banyak karyawan, sehingga perlu memiliki budaya organisasi yang lebih rigid untuk memastikan efisiensi dan produktivitas. Budaya organisasi besar biasanya didasarkan pada nilai-nilai seperti:

1. Efisiensi: Perusahaan besar berfokus pada efisiensi dan produktivitas. Perusahaan besar biasanya sudah punya pasarnya sendiri sehingga tugasnya adalah mempertahankan posisinya, tidak lagi berubah-ubah untuk mencari pasar.
2. Struktur: Perusahaan besar memiliki struktur organisasi yang lebih kompleks dan memiliki lebih banyak jabatan. Bahkan dalam perusahaan besar terdapat beberapa divisi kepala dalam satu departement. Hal ini untuk memudahkan operasional perusahaan, sehingga tidak ada lagi karyawan yang merangkap jobdesc.
3. Komunikasi: Perusahaan besar memiliki budaya komunikasi yang lebih formal dan berfokus pada koordinasi antar departement.
4. Pakaian : Perusahaan besar memiliki peraturan lebih ketat dibandingkan perusahaan start-up, biasanya dalam perusahaan besar memiliki norma atau aturan yang mengatur tentang pakaian, entah menggunakan seragam maupun menggunakan baju bebas namun lebih formal. Untuk wanita yang bekerja diperusahaan besar biasanya sudah berdandan dan rapi sejak datang ke kantor dan tidak ada yang berdandan di kantor. Kantor hanya untuk bekerja.

Kebanyakan di perusahaan besar masih didominasi oleh generasi millenial dan Gen X, masih jarang Gen Z yang masuk perusahaan besar. Jam kerja perusahaan besar cenderung lebih tersetruktur dan jarang ada kerja diluar waktu atau jam kerja. Peraturan - peraturan yang berlaku dalam perusahaan juga cenderung lebih mengikat dibandingkan pada perusahaan start-up.

C. Pemerintahan

Budaya organisasi di perusahaan milik pemerintah cenderung lebih formal dan berorientasi pada tujuan publik. Perusahaan milik pemerintah memiliki tanggung jawab untuk melayani masyarakat dan memenuhi kebutuhan publik, sehingga perlu memiliki budaya organisasi yang lebih rigid dan berorientasi pada tujuan. Budaya organisasi pemerintah biasanya didasarkan pada nilai-nilai seperti:

1. Transparansi: Perusahaan milik pemerintah berfokus pada transparansi dan akuntabilitas.
2. Keterbukaan: Perusahaan milik pemerintah memiliki budaya keterbukaan dan partisipasi masyarakat.
3. Efisiensi: Perusahaan milik pemerintah berfokus pada efisiensi dan penggunaan sumber daya secara efektif.

Dalam keseluruhan, budaya organisasi di masing-masing tipe perusahaan memiliki tujuan dan nilai-nilai yang berbeda. Perusahaan start-up cenderung fleksibel dan berorientasi pada inovasi, perusahaan besar berfokus pada efisiensi dan struktur, dan perusahaan milik pemerintah berorientasi pada tujuan publik dan transparansi.

2. Perilaku Kerja Generasi Milenial

Generasi millenial memiliki ciri khas dalam perilaku kerjanya, memang tidak semua bisa disamaratakan namun kebanyakan berdasarkan buku-buku acuan yang penulis rangkum, kurang lebih sebagai berikut:

- a. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan: Milenial cenderung menekankan pentingnya keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi. Mereka menghargai fleksibilitas dalam jam kerja dan lokasi kerja, sering kali mencari perusahaan yang menawarkan kebijakan kerja jarak jauh atau fleksibel.
- b. Pencarian Makna dan Tujuan: Milenial sering kali mencari makna dan tujuan dalam

pekerjaan mereka. Mereka ingin bekerja untuk perusahaan yang memiliki nilai-nilai dan tujuan yang sejalan dengan mereka.

- c. Penggunaan Teknologi: Milenial sangat mahir dalam teknologi dan sering kali lebih produktif ketika menggunakan alat-alat digital. Mereka cenderung mengadopsi teknologi baru lebih cepat dan lebih nyaman dengan kolaborasi online.
- d. Pengembangan dan Pembelajaran Berkelanjutan: Milenial menghargai kesempatan untuk pengembangan profesional dan pembelajaran berkelanjutan. Mereka cenderung mencari pekerjaan yang menawarkan pelatihan, mentoring, dan peluang untuk berkembang.
- e. Kolaborasi dan Timwork: Generasi milenial cenderung menghargai kolaborasi dan kerja tim. Mereka sering kali lebih memilih lingkungan kerja yang kolaboratif daripada yang kompetitif.

3. Perilaku Kerja Generasi Z

Perilaku kerja Generasi Z berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, berdasarkan dari buku dan jurnal yang penulis rangkum, kurang seperti sebagai berikut :

- a. Ketergantungan pada Teknologi: Generasi Z tumbuh di era digital dan sangat bergantung pada teknologi dalam kehidupan sehari-hari dan pekerjaan mereka. Mereka mengharapkan ketersediaan teknologi mutakhir di tempat kerja dan cenderung lebih cepat mengadopsi alat digital.
- b. Fokus pada Kestabilan Karier: Meskipun fleksibilitas penting, generasi Z lebih menghargai kestabilan karier dibandingkan dengan generasi milenial. Mereka cenderung mencari pekerjaan yang menawarkan keamanan jangka panjang.
- c. Nilai Keberagaman dan Inklusi: Generasi Z sangat menghargai keberagaman dan inklusi di tempat kerja. Mereka lebih cenderung bekerja di perusahaan yang mempromosikan kebijakan inklusif dan menghargai perbedaan.
- d. Pentingnya Kesehatan Mental: Generasi Z lebih vokal tentang pentingnya kesehatan mental dan kesejahteraan. Mereka mengharapkan dukungan dari perusahaan terkait kesehatan mental dan program kesejahteraan.
- e. Kolaborasi dan Interaksi Tatap Muka: Meskipun nyaman dengan teknologi, generasi Z juga menghargai interaksi tatap muka dan kolaborasi langsung dengan rekan kerja mereka. Mereka cenderung menghargai keseimbangan antara komunikasi digital dan langsung.

Generasi Z sangat mengedepankan “Work Life Balance”, mereka cenderung menyukai kantor atau perusahaan yang juga memberikan kenyamanan bagi mereka, oleh karena itu generasi Z cenderung “Picky”. Seperti yang pernah dimention oleh video viral seorang “HRD” yang menyentil kaum Gen Z yang dinilai banyak maunya.

4. Pengaruh perilaku karyawan terhadap budaya organisasi

Dalam bukunya "Organizational Behavior", edisi 9, Stephen P. Robbins mengidentifikasi beberapa faktor utama yang memengaruhi budaya organisasi yaitu ; 1. Pendiri dan pemimpin organisasi, Visi&Misi, Struktur, Strategi<sistem,Karyawan dan lingkungan eksternal.

Karyawan adalah pembawa budaya organisasi. Mau tidak mau pada akhirnya generasi Z dan milenial akan mendominasi perusahaan. Nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku mereka akan memengaruhi budaya organisasi secara keseluruhan. hal ini membuktikan bahwasanya perilaku karyawan akan berpengaruh terhadap budaya dan tentunya manajemen organisasi. Kami kembali membagi pengaruh perilaku karyawan terhadap budaya organisasi menjadi tiga segment perusahaan. Berikut adalah beberapa saran untuk masing-masing tipe perusahaan:

A. Perusahaan Start-Up

1. Struktur yang Lebih Jelas: Meskipun fleksibilitas penting, generasi Z juga menghargai kestabilan karier. Start-up perlu menyediakan jalur karier yang jelas dan struktur yang lebih terdefinisi untuk memberikan rasa aman.
2. Program Kesehatan Mental: Generasi Z sangat memperhatikan kesehatan mental. Start-up perlu mengimplementasikan program kesejahteraan dan dukungan kesehatan mental untuk mendukung kebutuhan ini.
3. Kebijakan Inklusi dan Keberagaman: Memastikan bahwa kebijakan inklusi dan keberagaman diterapkan dengan baik akan menarik generasi Z yang menghargai lingkungan kerja yang inklusif.

B. Perusahaan Besar

1. Fleksibilitas dalam Jam dan Tempat Kerja: Perusahaan besar perlu mempertimbangkan kebijakan kerja jarak jauh dan jam kerja yang fleksibel untuk menarik generasi Z yang menghargai work-life balance.
2. Peningkatan Teknologi: Mempercepat adopsi teknologi mutakhir dan alat kolaborasi digital untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien, sesuai dengan preferensi generasi Z.
3. Program Pengembangan Berkelanjutan: Menyediakan lebih banyak peluang untuk pelatihan, mentoring, dan pengembangan profesional yang berkelanjutan untuk memenuhi keinginan generasi Z akan pembelajaran dan perkembangan.

C. Kantor Pemerintahan

1. Budaya Inovasi: Memupuk budaya inovasi dengan memberikan ruang bagi ide-ide baru dan proyek-proyek eksperimental yang dapat menarik minat generasi Z.
2. Transparansi dan Akuntabilitas yang Lebih Tinggi: Meningkatkan transparansi dalam pengambilan keputusan dan operasi harian untuk memenuhi ekspektasi generasi Z akan keterbukaan dan akuntabilitas.
3. Dukungan untuk Kesehatan Mental dan Kesejahteraan: Implementasi program yang fokus pada kesejahteraan karyawan, termasuk kesehatan mental, akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Langkah-langkah yang dapat diimplementasikan :

Pelatihan Manajemen: Melatih manajer dan pemimpin untuk memahami karakteristik dan kebutuhan generasi Z, serta bagaimana mengelola dan memotivasi mereka dengan efektif.

Kebijakan Fleksibel: Mengembangkan kebijakan yang lebih fleksibel terkait jam kerja, lokasi kerja, dan jalur karier, yang dapat menyesuaikan dengan gaya kerja generasi Z.

Inisiatif Keberagaman dan Inklusi: Menerapkan program dan kebijakan yang mendukung keberagaman dan inklusi di tempat kerja.

Investasi dalam Teknologi: Mengalokasikan sumber daya untuk meningkatkan infrastruktur teknologi dan alat digital yang mendukung kerja kolaboratif dan produktif.

Dengan melakukan perubahan ini, perusahaan start-up, perusahaan besar, dan kantor pemerintahan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih menarik dan mendukung bagi generasi Z, serta meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan

KESIMPULAN

Generasi Z, yang lahir setelah tahun 1997 dan sekarang berusia 17-26 tahun, sedang mulai memasuki dunia kerja. Mereka tumbuh dalam era digital dan cenderung lebih menginginkan fleksibilitas serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Berbeda dengan generasi milenial yang mengalami transisi dari teknologi tradisional ke

digital, Gen Z lebih mengandalkan teknologi dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap kemudahan akses digital di tempat kerja.

Dominasi Gen Z di tempat kerja mulai menggeser dominasi generasi milenial. Perbedaan ini menciptakan dinamika baru dalam budaya organisasi di berbagai jenis perusahaan, baik itu start-up, perusahaan besar, maupun kantor pemerintahan. Gen Z cenderung memilih tempat kerja yang menawarkan fleksibilitas, keberagaman, kesejahteraan mental, dan stabilitas karier. Hal ini mengindikasikan perlunya adaptasi dan penyesuaian dalam budaya organisasi untuk memenuhi harapan dan kebutuhan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmiati, N., & Nisa, N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. UD. Roda Dua di Kota Dompu. *Jurnal Ilmiah Ipe*, 1(1), 1-10. <https://jiip.stkipyapisdompu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/566>
- Deloitte Indonesia. (2019). Digital Indonesian Pulse: Edition 1, Chapter 2. Deloitte. Retrieved from <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/id/Documents/about-deloitte/id-about-dip-edition-1-chapter-2-id-sep2019.pdf>
- Fitriani, N., & Arifin, Z. (2023). Pengembangan Website E-Learning Berbasis Moodle untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Sekolah Tinggi Ilmu Hukum dan Bisnis Mataram. *Jurnal Teknologi dan Rekayasa (JTEAR)*, 12(1), 59-68. <https://journal.fkpt.org/index.php/jtear/article/view/808>
- Ismail, M., & Murni, N. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Mataram. *Jurnal Kendali*, 23(1), 15-22. <https://asianpublisher.id/journal/index.php/kendali/article/view/15>
- Kusuma, A. W., Rosita, N., Subekti, I. A., Rachmawati, N. K., Putra, Y. M., Febriyanti, R., & Sari, S. N. (2023). Kompetensi kerja Gen Z di era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 13(2), 104-115. <https://jiip.stkipyapisdompu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/566/503>
- Rini, A. (2021). Perilaku Milenial di Tempat Kerja: Studi Fenomenologi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk. di Kota Surabaya. Disertasi, Universitas Airlangga. <https://repository.unair.ac.id/103837/1/1.%20HALAMAN%20JUDUL.pdf>
- Robbins, Stephen P. (2001). *Organizational Behavior*. 9th Edition. Prentice Hall International, Inc.
- .