

JADILAH BUDAYA ORGANISASI GENERASI YANG HANDAL

Dwi Cahyono¹, Digma Lailil Al Kautsarrani², Nindya Kartika Kusmayati³
dcahyono86@gmail.com¹, ranidigma@gmail.com², nindya291211@gmail.com³
STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Karena ciri-ciri karakter yang berbeda yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya, generasi milenial telah muncul sebagai topik pembicaraan yang dominan di dunia saat ini. Sebagai generasi milenial yang terkait erat dengan kemajuan teknologi, mahasiswa harus mengadopsi cara hidup kontemporer, atau e-lifestyle. Konsep diri merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi gaya hidup seseorang. Perubahan dalam kehidupan komunal kontemporer harus disalahkan atas perilaku gaya hidup yang ditunjukkan siswa, dan juga berpikir bahwa perubahan ini berdampak pada lintasan perkembangan siswa sendiri. Hal ini ditandai dengan munculnya dorongan mencari identitas dan independen. Siswa akan dapat menanggapi pergeseran nilai-nilai budaya dengan cara yang sesuai dengan konsep diri mereka dengan menggunakan berbagai informasi yang masuk. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkarakterisasi sifat kepemimpinan yang ideal bagi generasi milenial. mengkaji karakter kepemimpinan ideal di zaman Generasi Milenial, teori dan jenis kepemimpinan, serta sifat-sifat Generasi Milenial. Untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini, sumber-sumber teoritis yang berkaitan dengan kualitas kepemimpinan yang diinginkan dari usia milenium dikonsultasikan. Temuan penelitian ini menunjukkan bagaimana digitalisasi telah mempengaruhi tempat kerja dan memunculkan gaya kepemimpinan yang unik bagi generasi milenial.

Kata kunci : Generasi Millennial, Budaya, Kepemimpinan.

PENDAHULUAN

Budaya organisasi adalah serangkaian norma, nilai, keyakinan, tradisi, dan perilaku yang secara kolektif membentuk identitas dan karakteristik unik dari suatu entitas kerja atau perusahaan. Ini mencakup cara bagaimana anggota organisasi berinteraksi, menyelesaikan masalah, mengambil keputusan, dan menjalankan tugas sehari-hari. Budaya organisasi dapat menjadi panduan bagi anggota organisasi tentang apa yang dianggap penting, bagaimana hal-hal dilakukan, dan bagaimana orang-orang diharapkan berperilaku. Ada beberapa elemen kunci yang membentuk budaya organisasi, yaitu Nilai; Norma; Keyakinan; Tradisi; Perilaku

Generasi yang lebih tua, seperti Baby Boomers dan Generasi X, mungkin cenderung memegang teguh nilai-nilai tradisional dan hierarkis dalam budaya organisasi. Mereka mungkin lebih memprioritaskan kemandirian, stabilitas, dan komitmen jangka panjang terhadap satu pekerjaan atau perusahaan. Di sisi lain, Generasi Y (Milenial) dan Generasi Z mungkin lebih terbuka terhadap perubahan, inovasi, dan fleksibilitas. Mereka cenderung mencari makna dalam pekerjaan, mencari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan menekankan pada teknologi dan inklusi sosial.

Perbedaan ini dalam nilai, sikap, dan preferensi antar generasi dapat menciptakan tantangan dalam mengelola budaya organisasi yang inklusif dan produktif. Namun, dengan pemahaman yang mendalam tentang perbedaan ini, organisasi dapat merancang strategi komunikasi, pelatihan, dan pengembangan karyawan yang lebih efektif. Selain itu, memanfaatkan kekuatan dari setiap generasi dan menggabungkannya dalam upaya kolaboratif dapat menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan dan tantangan di era yang terus berubah.

Pada abad ke-21, perubahan yang cepat dan kompleks dalam kehidupan sosial, budaya, dan ekonomi telah menjadi ciri khas zaman ini. Revolusi teknologi informasi, globalisasi, dan dinamika politik telah mengubah lanskap organisasi secara dramatis. Dalam menghadapi tantangan dan peluang yang dihadapi oleh organisasi, kemampuan untuk beradaptasi dan berkembang menjadi sangat penting. Kemampuan ini tidak hanya memungkinkan organisasi untuk bertahan, tetapi juga untuk berkembang dan menjadi pemimpin dalam lingkungan yang berubah dengan cepat. Di tengah kompleksitas ini, budaya organisasi muncul sebagai salah satu elemen paling krusial. Budaya organisasi tidak hanya mencakup norma dan nilai-nilai yang dipegang oleh anggota organisasi, tetapi juga mencerminkan identitas, tujuan, dan prinsip-prinsip yang mendasari operasi sehari-hari. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi (Arianty, 2014). Dalam esensinya, budaya organisasi menentukan bagaimana orang bekerja bersama, berkolaborasi, dan merespons perubahan.

Generasi yang terlibat dalam organisasi memiliki peran yang signifikan dalam membentuk budaya organisasi. Setiap generasi membawa pengalaman, nilai, dan sikap yang unik yang membentuk cara mereka memandang dunia dan berinteraksi dengan lingkungan kerja. Oleh karena itu, perubahan dalam anggota generasi dapat memiliki dampak besar pada budaya organisasi. Misalnya, generasi yang lebih muda cenderung memiliki perspektif yang lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi, sementara generasi yang lebih tua mungkin lebih cenderung mempertahankan tradisi dan stabilitas. Generasi yang lebih muda tidak dapat bersosialisasi dengan sempurna karena adanya gap antara nilai – nilai ideal yang diajarkan oleh generasi yang lebih tua dengan realitas yang dihadapi oleh generasi muda tersebut (Putra, 2016). Salah satu ciri utama generasi milenial ditandai dengan peningkatan penggunaan dan keakraban komunikasi, media dan teknologi digital (Zis et al., 2021).

Maka dari itu, untuk menghadapi perubahan yang cepat dan kompleks di abad ke-21 ini, organisasi harus memahami dan mengelola budaya organisasi dengan bijaksana. Hal ini melibatkan pengakuan akan peran generasi dalam membentuk budaya organisasi dan pengembangan strategi yang memungkinkan kolaborasi antargenerasi yang efektif. Dengan begitu, organisasi dapat memanfaatkan kekuatan dan keunikan setiap generasi untuk menciptakan budaya organisasi yang adaptif, inklusif, dan inovatif. Beberapa fase kehidupan mengatur proses pertumbuhan manusia. Ini adalah pengalaman perilaku, emosional, dan kognitif. Perbedaan generasi dalam sikap atau nilai sering dikaitkan dengan perubahan waktu. Karena generasi ini, orang dapat diamati karena sifat dan siklus hidup mereka yang unik. Generasi adalah konstruksi sosial yang terdiri dari individu dengan pengalaman dan usia yang sama. Generasi adalah sekelompok individu yang mengidentifikasi kelompoknya berdasarkan kesamaan tahun kelahiran, umur, lokasi, dan kejadian – kejadian dalam kehidupan kelompok individu tersebut yang memiliki pengaruh signifikan dalam fase pertumbuhan mereka (Adiawaty, 2019).

Penelitian telah menyoroti perubahan yang terjadi lintas generasi dalam berbagai aspek, termasuk perilaku, nilai, dan sikap. Perubahan ini tercermin dalam bagaimana anggota generasi X, generasi Y, dan generasi milenial berinteraksi, berkolaborasi, serta memandang tujuan dan nilai-nilai yang mereka anut. Sebagai contoh, anggota generasi X,

yang lahir antara tahun 1965 dan 1983, sering diidentifikasi sebagai individu yang lebih mandiri dan cenderung tidak terlalu bergantung pada otoritas atau struktur hierarkis dalam organisasi. Mereka cenderung lebih mementingkan kebebasan dalam bekerja dan memiliki perspektif yang lebih global, karena mereka tumbuh dalam era di mana globalisasi mulai meningkat dan teknologi informasi mulai merambah ke berbagai aspek kehidupan.

Di sisi lain, generasi Y atau yang sering disebut sebagai milenial, yang lahir antara tahun 1981 dan 1996, cenderung memiliki nilai-nilai yang berbeda dalam hal kerja tim dan penghargaan terhadap keragaman. Mereka lebih cenderung mencari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memberikan nilai penting pada aspek-aspek sosial dan lingkungan. Selain itu, generasi milenial juga dikenal sebagai generasi yang terhubung secara teknologi, dimana keahlian dalam penggunaan teknologi menjadi salah satu ciri khas mereka dalam berkontribusi dalam lingkungan kerja. Setiap generasi memiliki nilai-nilai yang dibentuk oleh peristiwa-peristiwa penting dalam sejarah yang mengubah arah perkembangan masyarakat tempat generasi itu dibesarkan secara fundamental. Peristiwa ini memengaruhi nilai, preferensi, dan perilaku saat bekerja (Mulyanti, 2021).

Sementara itu, generasi milenial, yang lahir antara tahun 1997 hingga awal 2000-an, cenderung memperkuat tren yang telah muncul sebelumnya, terutama dalam hal penggunaan teknologi. Mereka sering kali diidentifikasi sebagai generasi yang lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi, serta memiliki nilai-nilai yang berpusat pada inklusi sosial dan keberlanjutan lingkungan. Perbedaan-perbedaan ini memberikan gambaran yang menarik tentang bagaimana budaya organisasi dapat terbentuk dan berubah seiring dengan bergantinya komposisi generasi dalam sebuah organisasi.

Sejumlah penelitian telah dilakukan pada generasi yang berbeda, salah satu studi ini membahas masalah sifat antar generasi, khususnya yang berkaitan dengan anggota baby boomer, generasi X, generasi Y, atau generasi milenial. Sejumlah penelitian mengklaim bahwa ada perubahan lintas generasi di sejumlah bidang. Misalnya, anggota generasi X sangat mandiri dan tidak bergantung pada orang lain karena mereka termasuk generasi tertutup. Lahir antara tahun 1965 dan 1983, Generasi X adalah kelompok yang menghargai keragaman dan memiliki perspektif global (Sullivan et al., 2009).

Namun, karena beberapa hal itu, kita harus bisa untuk mewujudkan adanya generasi yang baru yaitu pada generasi ambisius. Dimana generasi ini tidak dimiliki pada banyak remaja atau mahasiswa, namun dapat dikembangkan dan dapat dipupuk sejak sekarang ini. Karena jika bukan kita siapalagi? Dan jika bukan mulai sekarang, akan dimulai kapan lagi? Negara Indonesia membutuhkan mahasiswa dan remaja yang kuat dari ombak lingkungan Pendidikan, lingkungan kerja hingga lingkungan social.

Nilai adalah keyakinan yang mewakili pandangan seseorang tentang apa yang benar dan salah atau seharusnya. Schwartz (1992) mengusulkan teori nilai yang paling berpengaruh, yang mengkategorikan nilai menjadi empat kategori dasar dan tipe lainnya, yaitu *openness to change*, *conservation*, *self-enhancement*, dan *self-transcendence*, yang merepresentasikan dua dimensi value yang bertentangan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis sumber-sumber terdahulu atau yang sering disebut juga dengan metode studi pustaka. Pendekatan ini dilakukan dengan

mengumpulkan dan menganalisis literatur, artikel, jurnal, buku, dan sumber-sumber terpercaya lainnya yang relevan dengan topik penelitian, yaitu perbedaan generasi dalam budaya organisasi. Metode analisis sumber-sumber terdahulu dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memperoleh wawasan yang mendalam tentang perubahan lintas generasi dalam berbagai aspek budaya organisasi, serta memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang peran generasi dalam membentuk budaya organisasi.

Pertama-tama, peneliti melakukan pencarian literatur melalui basis data akademik dan perpustakaan digital yang relevan, seperti Google Scholar, JSTOR, dan ProQuest. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian mencakup istilah-istilah seperti "perbedaan generasi", "budaya organisasi", "nilai-nilai generasi", "analisis budaya organisasi", dan sebagainya. Pencarian literatur dilakukan dengan cermat untuk memastikan inklusi sumber-sumber yang sesuai dengan fokus penelitian. Setelah mengumpulkan sumber-sumber yang relevan, proses analisis mendalam dilakukan dengan hati-hati dan terstruktur. Setiap sumber dianalisis secara sistematis untuk mengidentifikasi pola, tren, dan temuan utama yang berkaitan dengan perbedaan generasi dalam budaya organisasi. Peneliti memeriksa dengan teliti setiap aspek yang dibahas dalam sumber-sumber tersebut, termasuk karakteristik generasi, nilai-nilai yang dipegang, sikap terhadap pekerjaan, gaya kepemimpinan yang diinginkan, serta preferensi terhadap struktur organisasi.

Proses analisis ini tidak hanya mencakup identifikasi temuan utama, tetapi juga menyoroti perbedaan signifikan antara generasi yang berbeda dalam hal budaya organisasi. Peneliti mencari tahu bagaimana generasi X, generasi Y, dan generasi milenial mempengaruhi dinamika dan norma-norma budaya di dalam organisasi, termasuk bagaimana mereka berinteraksi satu sama lain, bagaimana mereka menanggapi otoritas, dan bagaimana mereka memandang nilai-nilai seperti kerjasama, kreativitas, dan inovasi.

Selain itu, dalam proses analisis, peneliti juga melakukan perbandingan antara hasil-hasil penelitian yang berbeda untuk memperoleh sudut pandang yang lebih komprehensif. Hal ini dilakukan dengan membandingkan temuan dari berbagai sumber literatur, baik yang memiliki pendekatan metodologi yang serupa maupun yang berbeda. Melalui perbandingan ini, peneliti dapat mengidentifikasi konsistensi temuan serta perbedaan atau kontroversi yang mungkin muncul di antara sumber-sumber yang dianalisis. Proses analisis yang komprehensif ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang peran generasi dalam membentuk budaya organisasi, serta memungkinkan peneliti untuk menyajikan temuan yang akurat dan terpercaya.

Selanjutnya, temuan-temuan yang signifikan dari analisis sumber-sumber terdahulu dikumpulkan dan disusun secara sistematis dalam bentuk rangkuman dan sintesis. Rangkuman ini mencakup deskripsi tentang karakteristik setiap generasi yang relevan dengan budaya organisasi, perbedaan nilai-nilai dan sikap antar generasi, serta implikasi perbedaan tersebut terhadap pembentukan budaya organisasi yang efektif. Terakhir, berdasarkan temuan-temuan dari analisis sumber-sumber terdahulu, peneliti menyusun kesimpulan yang menyajikan pemahaman yang lebih mendalam tentang peran generasi dalam membentuk budaya organisasi. Kesimpulan ini juga mencakup saran-saran atau rekomendasi bagi praktisi dan pemangku kepentingan dalam mengelola budaya organisasi dengan memperhatikan perbedaan generasi.

Penelitian ini memiliki beberapa batasan yang perlu diperhatikan dalam interpretasi dan generalisasi hasil. Pertama, batasan terkait dengan metode penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis sumber-sumber terdahulu, yang berarti hanya data yang tersedia dari literatur, artikel, dan sumber-sumber lainnya yang telah dipublikasikan yang digunakan sebagai dasar analisis. Keterbatasan ini mungkin membatasi cakupan data yang tersedia dan tidak mencakup pemahaman yang lebih mendalam tentang pengalaman individual atau pengamatan langsung di lapangan. Kedua, batasan terkait dengan waktu. Penelitian ini dibatasi oleh rentang waktu tertentu dalam pencarian dan analisis literatur. Sumber-sumber yang digunakan mungkin tidak mencakup informasi terbaru atau tren terkini dalam perbedaan generasi dalam budaya organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini mungkin tidak mencakup secara menyeluruh perkembangan terbaru dalam topik yang sedang dipelajari.

Ketiga, batasan terkait dengan ruang lingkup. Penelitian ini terutama berfokus pada perbedaan generasi X, generasi Y, dan generasi milenial dalam budaya organisasi. Meskipun demikian, tidak semua aspek perbedaan antar generasi yang mungkin relevan dengan budaya organisasi dapat ditangani secara menyeluruh. Beberapa aspek atau generasi lain mungkin tidak tercakup dalam analisis ini. Keempat, batasan terkait dengan konteks. Penelitian ini difokuskan pada konteks budaya organisasi dalam lingkup umum, dan tidak mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual yang mungkin memengaruhi perbedaan generasi dalam budaya organisasi, seperti faktor industri, geografis, atau demografis. Oleh karena itu, generalisasi temuan penelitian ini mungkin perlu dipertimbangkan dengan hati-hati tergantung pada konteks spesifik suatu organisasi atau sektor.

Meskipun terdapat batasan-batasan tersebut, penelitian ini tetap memberikan wawasan yang berharga tentang perbedaan generasi dalam budaya organisasi, yang dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut dan pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif dalam menghadapi dinamika multigenerasi dalam lingkungan kerja modern.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil dari penelitian ini menunjukkan pentingnya memahami perbedaan generasi dalam budaya organisasi sangatlah krusial bagi kesuksesan suatu perusahaan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan perilaku yang membentuk identitas unik dari suatu entitas kerja. Dalam lingkungan kerja, setiap generasi membawa dengan mereka pola-pola unik dalam berpikir, bekerja, dan berinteraksi. Generasi yang lebih tua mungkin memegang teguh nilai-nilai tradisional, sementara generasi yang lebih muda cenderung lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi. Memahami perbedaan ini membantu organisasi dalam merancang strategi komunikasi, pelatihan, dan pengembangan karyawan yang lebih efektif.

Pemahaman yang mendalam tentang pentingnya mengelola perbedaan generasi dalam budaya organisasi. Dengan memahami pola-pola unik dalam berpikir, bekerja, dan berinteraksi antar generasi, organisasi dapat merancang strategi komunikasi, pelatihan, dan pengembangan karyawan yang lebih efektif. Lebih lanjut, pemahaman terhadap perbedaan generasi memungkinkan manajemen untuk merancang kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi dari berbagai kelompok generasi di dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto & Febrian (2023) menunjukkan bahwa perbedaan generasi dalam lingkungan kerja dapat berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini

menyoroti pentingnya manajemen sumber daya manusia yang adaptif dalam menghadapi transformasi digital.

Implikasi budaya organisasi terhadap generasi X, Y, dan Z sangatlah beragam. Generasi X cenderung mengutamakan kemandirian dan inovasi dalam lingkungan kerja. Sementara itu, Generasi Y (Milenial) menghargai fleksibilitas dan kerja sama, dan mereka cenderung mencari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Generasi Z, yang lebih terhubung secara digital, mengedepankan kreativitas dan teknologi dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, perbedaan ini menuntut manajemen organisasi untuk mengadopsi strategi yang adaptif dalam mengelola sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkinerja tinggi.

Generasi X, yang lahir antara tahun 1965 dan 1980-an, cenderung memiliki nilai-nilai seperti kemandirian, fleksibilitas, dan keragaman. Mereka menekankan kerja mandiri, inovasi, dan penghargaan terhadap keragaman dalam lingkungan kerja. Generasi Y, atau sering disebut sebagai milenial, yang lahir antara tahun 1980-an hingga pertengahan 1990-an, memiliki nilai-nilai seperti keterbukaan terhadap perubahan, kerjasama, dan inklusi sosial. Mereka mencari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta lebih responsif terhadap gaya kepemimpinan kolaboratif dan inklusif. Sementara Generasi Z, yang lahir setelah tahun 1996, ditandai dengan keterampilan teknologi yang kuat dan preferensi terhadap lingkungan kerja yang terhubung secara digital. Mereka memiliki nilai-nilai seperti keterbukaan terhadap inovasi, fleksibilitas, dan keinginan untuk memperbaiki dunia melalui teknologi. Generasi Z menekankan adaptabilitas, kreativitas, dan penggunaan teknologi dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas di lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan juga merupakan faktor penting dalam mengelola perbedaan generasi dalam budaya organisasi. Pemimpin yang efektif di lingkungan kerja multigenerasi perlu memiliki kemampuan untuk mengadaptasi gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan preferensi dan kebutuhan dari berbagai generasi yang mereka pimpin. Selain itu, pemahaman terhadap modal psikologis karyawan dari generasi Y dan Z juga sangatlah penting. Perbedaan dalam karakteristik modal psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional masing-masing generasi, yang menegaskan perlunya strategi manajemen yang efektif dalam mengoptimalkan potensi karyawan dari berbagai generasi.

Perbedaan nilai, sikap, dan preferensi antar generasi dapat mempengaruhi interaksi di tempat kerja, mengakibatkan potensi konflik atau ketegangan antargenerasi jika tidak dikelola dengan baik. Namun, dengan pendekatan yang tepat, perbedaan ini juga dapat menjadi sumber kekuatan dan keberagaman yang memperkaya kolaborasi dan inovasi. Perbedaan generasi juga dapat menjadi pendorong inovasi dan adaptasi dalam lingkungan kerja yang multigenerasi. Dengan memanfaatkan kombinasi pengalaman, pengetahuan, dan perspektif dari berbagai generasi, organisasi dapat menciptakan solusi kreatif untuk tantangan yang kompleks. Selain itu, perbedaan generasi menciptakan variasi dalam gaya kepemimpinan yang diinginkan dan dihargai oleh anggota tim. Pemimpin yang efektif di lingkungan kerja multigenerasi perlu memiliki kemampuan untuk mengadaptasi gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan preferensi dan kebutuhan dari berbagai generasi yang mereka pimpin.

Temuan dari penelitian Putra (2018) menegaskan pentingnya pemahaman terhadap perbedaan karakteristik dan nilai-nilai yang dimiliki oleh setiap generasi dalam mengelola sumber daya manusia di lingkungan kerja. Pemahaman ini memungkinkan organisasi untuk merancang strategi manajemen yang lebih efektif, termasuk dalam pengembangan karyawan, memotivasi mereka, dan meningkatkan komitmen organisasional, yang pada gilirannya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan. Di

lain sisi, hasil penelitian Christiani & Ikasari (2020) menyoroti bahwa generasi Z memiliki gaya komunikasi yang berbeda dari generasi-generasi sebelumnya, yang sering kali menyebabkan kesenjangan komunikasi antara generasi Z dengan generasi-generasi sebelumnya. Meskipun stereotip tentang generasi Z sering mencakup deskripsi sebagai antisosial, instan, dan malas, penelitian ini menunjukkan bahwa generasi Z sebenarnya menghindari gaya komunikasi dominan yang mungkin lebih umum di generasi-generasi sebelumnya.

Konsep "Ngemong" menjadi kunci dalam menjaga hubungan yang harmonis antara generasi Z dengan generasi-generasi sebelumnya. "Ngemong" merupakan bentuk komunikasi yang lebih santai dan informal, memungkinkan generasi Z untuk merasa lebih nyaman dan terbuka dalam berinteraksi dengan generasi yang lebih tua. Peran penting juga dimainkan oleh generasi Y sebagai perantara antara generasi Z dengan generasi X dan baby boomers dalam memahami dan mempertahankan hubungan antargenerasi.

Pembahasan

Konsep budaya organisasi merupakan elemen penting yang memengaruhi dinamika dan kinerja suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan perilaku yang diadopsi oleh anggota organisasi dan membentuk identitas serta karakteristik unik dari suatu entitas kerja. Dalam budaya organisasi, setiap generasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk dan mempertahankan pola-pola perilaku serta nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi. Oleh karena itu, memahami perbedaan generasi dalam konteks budaya organisasi menjadi krusial bagi manajemen organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan efektif.

Perbedaan generasi dalam budaya organisasi tidak dapat diabaikan, mengingat setiap generasi membawa dengan mereka pola-pola unik dalam hal berpikir, bekerja, dan berinteraksi. Generasi yang lebih tua mungkin cenderung memegang teguh nilai-nilai tradisional dan hierarkis, sementara generasi yang lebih muda cenderung lebih terbuka terhadap perubahan, inovasi, dan fleksibilitas. Oleh karena itu, memahami perbedaan ini membantu organisasi dalam merancang strategi komunikasi, pelatihan, dan pengembangan karyawan yang lebih efektif. Selain itu, pemahaman terhadap perbedaan generasi dalam budaya organisasi juga memungkinkan manajemen untuk merancang kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi dari berbagai kelompok generasi yang ada di dalam organisasi. Dengan demikian, pengelolaan perbedaan generasi dalam budaya organisasi menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, inklusif, dan berkinerja tinggi.

Menurut penelitian milik Supriyanto & Febrian (2023), perbedaan generasi dalam lingkungan kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan, menunjukkan pentingnya memahami dan mengelola karakteristik serta preferensi generasi yang berbeda. Hal ini menggarisbawahi relevansi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang adaptif dalam menghadapi transformasi digital, di mana perusahaan perlu fokus pada pelatihan teknologi, pengembangan keterampilan digital, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, integrasi sistem digital, manajemen SDM yang adaptif, dan pemahaman yang mendalam tentang perbedaan generasi menjadi kunci dalam mencapai kinerja optimal di era digital saat ini.

Selanjutnya, perbedaan generasi dalam budaya organisasi mencerminkan variasi nilai, sikap, dan preferensi yang dimiliki oleh anggota generasi yang berbeda. Generasi X, yang lahir antara tahun 1965 dan 1980-an, cenderung memiliki nilai-nilai seperti kemandirian, fleksibilitas, dan keragaman. Mereka memiliki sikap yang kritis terhadap otoritas dan hierarki, lebih memilih lingkungan kerja yang memberikan kebebasan dan fleksibilitas dalam bekerja. Pengaruh generasi X dalam budaya kerja tercermin dalam penekanan pada

kerja mandiri, inovasi, dan penghargaan terhadap keragaman.

Sementara itu, Generasi Y atau yang sering disebut sebagai milenial, yang lahir antara tahun 1980-an hingga pertengahan 1990-an, memiliki nilai-nilai seperti keterbukaan terhadap perubahan, kerjasama, dan inklusi sosial. Mereka cenderung mencari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mengutamakan nilai-nilai seperti kesetaraan, keadilan, dan keberlanjutan lingkungan. Generasi Y juga memiliki sikap yang berbeda terhadap kerja dan kehidupan, sering kali mencari fleksibilitas dan kesempatan untuk berkembang secara pribadi dan profesional. Dalam hal kepemimpinan, generasi Y cenderung merespons lebih baik terhadap gaya kepemimpinan yang kolaboratif dan inklusif. Gen Y sangat memperhatikan kegunaan, fleksibilitas, dan perawatan. Dengan demikian, seharusnya tidak mengejutkan jika beberapa anggota Generasi Y memutuskan untuk beralih dari perusahaan besar ke perusahaan kecil sambil tetap memperjuangkan penyebab selain untung dan rugi. Pada kenyataannya, generasi Millennial ini menginginkan mentor dalam diri pemimpin mereka, bukan mandor.

Sementara itu, Generasi Z, yang merupakan generasi yang lahir setelah tahun 1996, ditandai dengan keterampilan teknologi yang kuat dan preferensi terhadap lingkungan kerja yang terhubung secara digital. Mereka memiliki nilai-nilai seperti keterbukaan terhadap inovasi, fleksibilitas, dan keinginan untuk memperbaiki dunia melalui teknologi. Generasi Z memiliki preferensi yang tinggi terhadap teknologi dalam bekerja dan berkolaborasi, serta cenderung menuntut lingkungan kerja yang dinamis, responsif, dan berorientasi pada hasil. Implikasi generasi Z terhadap budaya organisasi mencakup penekanan pada adaptabilitas, kreativitas, dan penggunaan teknologi dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Dengan memahami karakteristik dan nilai-nilai yang dimiliki oleh masing-masing generasi, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, inovatif, dan adaptif untuk menghadapi dinamika multigenerasi dalam era modern ini.

Generasi Z lebih gesit dan tidak sabar daripada generasi sebelumnya. Mereka memiliki akses ke banyak pengetahuan karena mereka hidup di era internet dan tidak takut akan perubahan secara umum, tetapi hanya sampai tingkat tertentu. Tidak berbeda jauh Generasi Z dan Generasi Y, yang dimana kedua Generasi ini memiliki persamaan pada sikap dan karakter yang diakibatkan oleh adanya pengaruh teknologi. Ketika datang untuk mendukung Generasi Z dalam pekerjaan, akan ada perbedaan yang jelas di antara mereka di bidang teknis dan non-teknis. Meskipun demikian, dibutuhkan banyak pekerjaan untuk menerjemahkan kemampuan dan kelemahan profesional tertentu ke dalam konsep yang lebih luas seperti kebiasaan kerja, komunikasi interpersonal, pemikiran kritis, dan investasi keuangan yang signifikan dalam pelatihan teknis.

Berdasarkan penelitian milik Khairani et al. (2022), terdapat perbedaan dalam tingkat nomophobia antara generasi X, Y, dan Z di Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti jenis kelamin, harga diri, kepribadian, dan usia memengaruhi tingkat kecanduan terhadap telepon seluler atau nomophobia. Temuan ini mengindikasikan bahwa masing-masing generasi memiliki tingkat sensitivitas yang berbeda terhadap penggunaan telepon seluler, yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh perbedaan dalam budaya digital, pengalaman hidup, dan karakteristik generasional mereka. Dengan adanya perbedaan ini, penting bagi pihak terkait, terutama orang tua, pendidik, dan pembuat kebijakan, untuk meningkatkan kesadaran akan risiko nomophobia di kalangan generasi X, Y, dan Z. Upaya-upaya pencegahan dan intervensi perlu dilakukan untuk membantu individu dari semua generasi dalam mengelola penggunaan telepon seluler mereka dengan lebih seimbang dan sehat. Hal ini juga menegaskan perlunya pengembangan strategi manajemen diri yang efektif dalam menghadapi tantangan kecanduan teknologi di era digital saat ini.

Perbedaan generasi dalam budaya organisasi membawa dampak yang signifikan pada dinamika dan keseimbangan lingkungan kerja. Perbedaan nilai, sikap, dan preferensi antar generasi sering kali mempengaruhi dinamika interaksi di tempat kerja. Generasi yang lebih tua mungkin memiliki pandangan tradisional dan preferensi yang berbeda dalam hal bekerja, sementara generasi yang lebih muda cenderung lebih terbuka terhadap perubahan dan teknologi. Ini dapat menyebabkan konflik atau ketegangan antargenerasi jika tidak dikelola dengan baik. Namun, dengan pendekatan yang tepat, perbedaan ini juga dapat menjadi sumber kekuatan dan keberagaman yang memperkaya kolaborasi dan inovasi di tempat kerja.

Perbedaan generasi dapat menjadi pendorong inovasi dan adaptasi dalam lingkungan kerja yang multigenerasi. Dengan kombinasi berbagai pengalaman, pengetahuan, dan perspektif dari berbagai generasi, organisasi dapat menciptakan solusi kreatif untuk tantangan yang kompleks. Kemampuan untuk memanfaatkan kekuatan dari setiap generasi dan menggabungkannya dalam upaya kolaboratif akan menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan dan tantangan di era yang terus berubah.

Perbedaan generasi juga menciptakan perbedaan dalam gaya kepemimpinan yang diinginkan dan dihargai oleh anggota tim. Generasi yang lebih tua mungkin cenderung menghargai gaya kepemimpinan yang otoriter atau transaksional, sementara generasi yang lebih muda cenderung lebih merespons pada gaya kepemimpinan yang kolaboratif, inklusif, dan berorientasi pada keterlibatan. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif di lingkungan kerja multigenerasi perlu memiliki kemampuan untuk mengadaptasi gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan preferensi dan kebutuhan dari berbagai generasi yang mereka pimpin. Ini melibatkan keterbukaan, fleksibilitas, dan kemampuan untuk membangun hubungan yang kuat dengan semua anggota tim, terlepas dari generasi mereka. Gaya kepemimpinan visioner sangat penting bagi birokrasi untuk menerapkan reformasi yang lebih optimal, karena kepemimpinan dapat membuat perbedaan besar dalam keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Selain itu, sangat penting bahwa manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan baik. Pemimpin dengan visi dan misi yang berbeda untuk organisasi dikenal sebagai pemimpin visioner. Mereka juga mahir mengantisipasi peristiwa masa depan dan mampu mengartikulasikan tujuan mereka dengan jelas.

Ditinjau dari penelitian milik Putra (2018) menjelaskan bahwa terdapat perbedaan dalam karakteristik modal psikologis antara generasi Y dan generasi Z. Generasi Y dan generasi Z memiliki perbedaan dalam hal modal psikologis seperti efikasi diri, harapan, dan ketahanan. Selain itu, temuan menunjukkan bahwa perbedaan dalam karakteristik modal psikologis tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional masing-masing generasi. Hal ini menegaskan pentingnya memahami perbedaan karakteristik dan nilai-nilai yang dimiliki oleh setiap generasi dalam mengelola sumber daya manusia di lingkungan kerja. Pemahaman ini dapat membantu organisasi dalam merancang strategi manajemen yang lebih efektif, termasuk dalam pengembangan karyawan, memotivasi mereka, dan meningkatkan komitmen organisasional. Dengan memahami modal psikologis karyawan dari generasi Y dan Z, organisasi dapat mengoptimalkan potensi mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan.

Berdasarkan penelitian milik Christiani & Iksari (2020), generasi Z memiliki gaya komunikasi yang berbeda dari generasi-generasi sebelumnya, dan sering kali terjadi kesenjangan komunikasi antara generasi Z dengan generasi-generasi sebelumnya. Stereotip bahwa generasi Z cenderung antisosial, instan, malas, dan sulit untuk berkomunikasi dengan generasi yang lebih tua masih tetap melekat. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa generasi Z sebenarnya menghindari gaya komunikasi dominan yang mungkin lebih umum di generasi-generasi sebelumnya. "Ngemong" menjadi kunci dalam mempertahankan

hubungan yang harmonis antara generasi Z dengan generasi-generasi sebelumnya, seperti baby boomers, X, dan Y. "Ngemong" merupakan bentuk komunikasi yang lebih santai dan informal, yang memungkinkan generasi Z untuk merasa lebih nyaman dan terbuka dalam berinteraksi dengan generasi yang lebih tua. Selain itu, generasi Y juga memainkan peran penting sebagai perantara antara generasi Z dengan generasi X dan baby boomers dalam proses memahami dan mempertahankan hubungan antargenerasi. Artikel ini menekankan pentingnya memahami gaya komunikasi generasi Z dan menciptakan ruang untuk membangun hubungan yang harmonis antar-generasi.

KESIMPULAN

Kesimpulannya, budaya organisasi merujuk pada kumpulan nilai-nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang mendefinisikan identitas unik suatu perusahaan atau entitas kerja. Ini mencakup cara bagaimana anggota organisasi berinteraksi, mengambil keputusan, dan menjalankan tugas mereka sehari-hari. Budaya organisasi menciptakan lingkungan di mana anggota organisasi berbagi pemahaman, visi, dan tujuan bersama, serta mempengaruhi cara individu berperilaku dan beradaptasi dalam konteks perusahaan. Dalam banyak hal, budaya organisasi menentukan bagaimana pekerja bekerja bersama, berinovasi, dan merespon perubahan, serta merupakan aspek penting dalam menentukan kesuksesan jangka panjang suatu organisasi.

Dari hasil penelitian dan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemahaman terhadap perbedaan generasi dalam budaya organisasi sangatlah penting untuk kesuksesan suatu perusahaan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan perilaku yang membentuk identitas unik dari suatu entitas kerja, dan setiap generasi membawa pola-pola unik dalam berpikir, bekerja, dan berinteraksi.

Perbedaan generasi dalam budaya organisasi tidak hanya mempengaruhi dinamika dan keseimbangan lingkungan kerja, tetapi juga memiliki dampak yang mendalam pada berbagai aspek kinerja dan keberlanjutan perusahaan. Dengan memahami secara mendalam perbedaan generasi, manajemen dapat merancang strategi komunikasi, pelatihan, dan pengembangan karyawan yang lebih efektif. Pemahaman ini juga memungkinkan organisasi untuk merancang kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi berbagai kelompok generasi di dalam organisasi.

Selain itu, perbedaan generasi mencerminkan variasi dalam nilai-nilai, sikap, dan preferensi anggota generasi yang berbeda. Generasi X, Y, dan Z memiliki ciri khas masing-masing dalam cara mereka memandang kerja, berinteraksi, dan merespon kepemimpinan. Oleh karena itu, manajemen perlu mengadopsi strategi yang adaptif dalam mengelola sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif serta berkinerja tinggi. Pentingnya pemahaman terhadap perbedaan generasi juga tercermin dalam pengelolaan modal psikologis karyawan. Perbedaan dalam karakteristik modal psikologis antara generasi Y dan Z, seperti efikasi diri, harapan, dan ketahanan, memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasional masing-masing generasi. Oleh karena itu, strategi manajemen yang efektif dalam mengoptimalkan potensi karyawan dari berbagai generasi sangatlah penting.

Perbedaan generasi dalam budaya organisasi mempengaruhi dinamika dan keseimbangan lingkungan kerja. Generasi yang lebih tua mungkin memegang teguh nilai-nilai tradisional, sementara generasi yang lebih muda cenderung lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi. Konflik atau ketegangan antargenerasi dapat terjadi jika perbedaan ini tidak dikelola dengan baik, tetapi dengan pendekatan yang tepat, perbedaan generasi juga dapat menjadi sumber kekuatan dan keberagaman yang memperkaya kolaborasi dan inovasi di tempat kerja.

Selain itu, perbedaan generasi menciptakan variasi dalam gaya kepemimpinan yang diinginkan dan dihargai oleh anggota tim. Pemimpin yang efektif di lingkungan kerja multigenerasi perlu memiliki kemampuan untuk mengadaptasi gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan preferensi dan kebutuhan dari berbagai generasi yang mereka pimpin. Selain itu, pemahaman terhadap modal psikologis karyawan dari generasi Y dan Z juga sangatlah penting, karena perbedaan ini memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional masing-masing generasi. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya memahami gaya komunikasi generasi Z dan menciptakan ruang untuk membangun hubungan yang harmonis antar-generasi. Konsep "Ngemong" menjadi kunci dalam menjaga hubungan yang harmonis antara generasi Z dengan generasi-generasi sebelumnya, dengan memungkinkan generasi Z untuk merasa lebih nyaman dan terbuka dalam berinteraksi dengan generasi yang lebih tua.

Keseluruhan, pengelolaan perbedaan generasi dalam budaya organisasi memerlukan pendekatan yang holistik dan adaptif. Dengan memahami karakteristik, nilai-nilai, dan preferensi generasi yang berbeda, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, inovatif, dan berkinerja tinggi. Ini tidak hanya memungkinkan organisasi untuk menghadapi tantangan dan perubahan di era digital saat ini dengan lebih baik, tetapi juga memperkuat kohesi tim dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang perbedaan generasi dalam budaya organisasi merupakan aspek yang krusial bagi keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2019). Tantangan Perusahaan Mengelola Perbedaan Generasi Karyawan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 22(3), 1–7.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(02), 1–46. <http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127>
- Christiani, L. C., & Ikasari, P. N. (2020). Generasi Z dan Pemeliharaan Relasi Antar Generasi dalam Perspektif Budaya Jawa. *Jurnal Komunikasi Dan Kajian Media*, 4(2), 84–105.
- Khairani, M. K., Irmayana, Mawarpury, M., & Nisa, H. (2022). Nomophobia pada Generasi X, Y, Dan Z. *Psychopolytan : Jurnal Psikologi*, 6(1), 20–31. <https://doi.org/10.36341/psi.v6i1.2565>
- Mulyanti, R. Y. (2021). Perbedaan Nilai-Nilai Kerja Generasi Baby Boomer, Generasi X, dan Generasi Y (Survey Pada Karyawan Hotel Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 79–91. <https://doi.org/10.37932/j.e.v11i1.251>
- Putra, Y. S. (2016). Theoretical Review: Teori Perbedaan Generasi. *Among Makarti: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 1689–1699. <https://revistas.ufjr.br/index.php/rce/article/download/1659/1508%0Ahttp://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/qre/article/view/1348%5Cnhttp://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500799708666915%5Cnhttps://mckinseysociety.com/downloads/reports/Educati>
- Putra, Y. S. (2018). Perbedaan Psychological Capital Pada Karyawan Generasi Y Dan Z Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 1–12. <https://doi.org/10.35829/magisma.v6i2.29>
- Supriyanto, & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Sistem Digital, Strategi SDM, dan Perbedaan Generasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pelita Manajemen*, 02(02), 1–9. <https://ojk.go.id>
- Zis, S. F., Effendi, N., & Roem, E. R. (2021). Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial dan Generasi Z di Era Digital. *Satwika : Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 5(1), 69–87. <https://doi.org/10.22219/satwika.v5i1.15550>