

Peran Generasi Milenial Dalam Mengubah Lanskap Perilaku Organisasi

Galuh Prabowo¹, Muhammad Sidiq Purnomo²

Universitas KH Mukhtar Syafaat Banyuwangi¹²

Email: galuhprabowo@gmail.com¹, sidiqpurnomo10@gmail.com²

Korespondensi penulis: *galuhprabowo@gmail.com

Abstract. *The millennial generation has a significant influence on organizational culture change. Organizations that want to succeed in the future need to adapt to the values and expectations of this generation. By understanding and accommodating the needs of the millennial generation, organizations can create a more engaging, productive, and sustainable work environment. The influence of millennial values on organizational culture is a dynamic and evolving process. By understanding the values held by the millennial generation, organizations can create a more engaging, productive, and sustainable work environment. Based on the explanation above, this article aims to determine the influence of millennial values on organizational culture. The method of writing this article is based on a qualitative approach with a literature review design which is also known as library research. Literature research is a research method that is carried out by collecting, analyzing, and interpreting information from various existing sources, such as scientific journals, books, articles, research reports, and other online sources. The results of this article indicate that the millennial generation is a valuable asset for organizations. By understanding their characteristics and expectations, organizations can create a more engaging and productive work environment. Organizations need to adapt to the changes brought by the millennial generation, such as Adjusting organizational values to be more in line with the values of the millennial generation, Providing appropriate training and development, Offering flexibility in working, Adopting a more collaborative leadership style.*

Keywords: Millennial generation, landscape change, organizational behavior

Abstrak. Generasi milenial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perubahan budaya organisasi. Organisasi yang ingin sukses di masa depan perlu beradaptasi dengan nilai-nilai dan ekspektasi generasi ini. Dengan memahami dan mengakomodasi kebutuhan generasi milenial, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih menarik, produktif, dan berkelanjutan. Pengaruh nilai-nilai generasi milenial terhadap budaya organisasi adalah suatu proses yang dinamis dan terus berkembang. Dengan memahami nilai-nilai yang dianut oleh generasi milenial, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih menarik, produktif, dan berkelanjutan. Berdasarkan penjelasan di atas maka artikel ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai generasi milenial terhadap budaya organisasi. Metode penulisan artikel ini didasarkan pada pendekatan kualitatif dengan desain literature review yang juga dikenal sebagai penelitian kepustakaan. Penelitian literatur adalah metode penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan informasi dari berbagai sumber yang sudah ada, seperti jurnal ilmiah, buku, artikel, laporan penelitian, dan sumber-sumber online lainnya. Hasil dari artikel ini menunjukkan bahwa Generasi milenial adalah aset berharga bagi organisasi. Dengan memahami karakteristik dan harapan mereka, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih menarik dan produktif. Organisasi perlu beradaptasi dengan perubahan yang dibawa oleh generasi milenial, seperti Menyesuaikan nilai-nilai organisasi agar lebih sejalan dengan nilai-nilai generasi milenial, Memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat, Menawarkan fleksibilitas dalam bekerja, Mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih kolaboratif.

Kata kunci : Generasi milenial, perubahan lanskap, perilaku organisasi

LATAR BELAKANG

Media pembelajaran merupakan suatu alat pembantu secara efektif yang bisa dipergunakan oleh pengajar untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Proses pembelajaran bertujuan agar siswa memiliki hasil yang terbaik dalam belajar. Untuk mencapai tujuan pembelajaran dengan baik, diperlukan peran maksimal dari seorang guru, baik dalam menyiapkan RPP, penyampaian materi, penggunaan metode dan media dan pengelolaan kelas. Tanpa itu semua proses pembelajaran belum dapat terlaksana dengan baik.

Pergeseran signifikan dalam dinamika organisasi yang didorong oleh masuknya generasi milenial ke dalam dunia kerja. Generasi milenial, yang umumnya lahir antara awal 1980-an hingga pertengahan 1990-an, membawa nilai, ekspektasi, dan gaya kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya. Perbedaan inilah yang menjadi titik sentral dari perubahan lanskap perilaku organisasi. (Marga et al., 2020)

Melihat dari Generasi milenial cenderung lebih mementingkan keseimbangan kerja-kehidupan pribadi, fleksibilitas, dan otonomi dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka juga lebih menghargai lingkungan kerja yang inklusif, berorientasi pada tujuan, dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri. Perbedaan nilai ini seringkali menimbulkan gap antara generasi milenial dengan generasi yang lebih tua, yang dapat berdampak pada dinamika organisasi. (Khadijah, 2019)(Munadi, 2023)

Generasi milenial cenderung lebih kolaboratif, kreatif, dan terbuka terhadap ide-ide baru. Kolaborasi yang mana Generasi milenial tumbuh dalam lingkungan yang sangat terhubung, baik secara online maupun offline. Mereka terbiasa berinteraksi dengan orang-orang dari berbagai latar belakang dan budaya. Hal ini membuat mereka lebih menghargai kerja sama tim dan kolaborasi. Mereka cenderung lebih terbuka untuk berbagi ide dan pengetahuan dengan orang lain, dan mereka percaya bahwa melalui kolaborasi, masalah dapat diselesaikan dengan lebih efektif. Generasi milenial dari segi Kreativitas Dengan akses yang mudah ke informasi dan alat-alat kreatif, generasi milenial didorong untuk berpikir out of the box dan menghasilkan ide-ide yang inovatif. Mereka tidak takut untuk mengambil risiko dan mencoba hal-hal baru. Disamping itu terdapat Terbukanya terhadap Ide Baru: Generasi milenial sangat terbuka terhadap perubahan dan ide-ide baru. Mereka tidak terpaku pada cara-cara lama dalam melakukan sesuatu, dan mereka selalu mencari cara yang lebih baik untuk menyelesaikan masalah. (Rajagukguk & Sofianto, 2020), (Nursyifa & Suben, 2024)

Mengenai peran generasi milenial dalam mengubah lanskap perilaku organisasi telah menjadi topik yang semakin populer dalam beberapa tahun terakhir. Seiring dengan meningkatnya jumlah generasi milenial di angkatan kerja, pengaruh mereka terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan praktik manajemen semakin terasa. Perubahan dalam Budaya Organisasi yang mana Fokus pada Keseimbangan Kerja-Hidup menunjukkan bahwa generasi milenial lebih memprioritaskan keseimbangan kerja-hidup.

Hal ini mendorong organisasi untuk menerapkan kebijakan yang lebih fleksibel, seperti jam kerja yang fleksibel, opsi kerja jarak jauh, dan program kesejahteraan karyawan. Generasi milenial mencari pekerjaan yang memiliki makna dan tujuan. Mereka ingin bekerja untuk organisasi yang memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan nilai-nilai

pribadi mereka. Generasi milenial cenderung lebih kolaboratif dan terbuka terhadap ide-ide baru. Mereka mendorong organisasi untuk menciptakan budaya yang lebih inovatif dan kreatif.

Perubahan dalam Gaya Kepemimpinan yang Autentik dapat dilakukan oleh Generasi milenial yang menghargai pemimpin yang autentik, transparan, dan inspiratif. Mereka lebih cenderung mengikuti pemimpin yang memiliki integritas dan dapat membangun hubungan yang kuat dengan tim. Dari hal yang Fokus pada Pengembangan Karyawan, Generasi milenial menginginkan peluang untuk terus belajar dan berkembang. Mereka menghargai pemimpin yang mendukung pertumbuhan karier mereka. Tantangan dari generasi tersebut menjadikan Perbedaan nilai dan ekspektasi antara generasi milenial dan generasi sebelumnya dapat menimbulkan konflik di tempat kerja.

Sedangkan peluang Fleksibilitas dalam Bekerja menjadikan fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kepuasan karyawan, hal ini juga dapat menimbulkan tantangan dalam manajemen kinerja dan kolaborasi. bahwa generasi milenial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap lanskap perilaku organisasi. Untuk berhasil dalam era yang didominasi oleh generasi milenial, organisasi perlu beradaptasi dengan perubahan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan berpusat pada karyawan. (Peramesti & Kusmana, 2018), (Purnomo & Sri Pudjiarti, 2024)

Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Tumbuh dengan Teknologi yaitu Akses yang mudah ke informasi dan teknologi memungkinkan generasi milenial untuk terhubung dengan orang-orang di seluruh dunia dan mendapatkan inspirasi dari berbagai sumber. Sebuah Pendidikan akan menjadikan Sistem pendidikan yang semakin menekankan pada pengembangan keterampilan berpikir kritis, kreativitas, dan kolaborasi juga mempengaruhi cara generasi milenial bekerja.

Dibalik itu Pengalaman Kerja juga Banyak generasi milenial telah memiliki pengalaman bekerja di startup atau perusahaan kecil yang memiliki budaya kerja yang lebih fleksibel dan kolaboratif. Perubahan Budaya Organisasi ini seharusnya Perusahaan perlu beradaptasi dengan gaya kerja generasi milenial dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif, kreatif, dan fleksibel. Singkatnya, karakteristik generasi milenial yang kolaboratif, kreatif, dan fleksibel memberikan angin segar bagi dunia kerja. Namun, hal ini juga menghadirkan tantangan bagi perusahaan yang masih mengadopsi model kerja tradisional. Perusahaan perlu beradaptasi dengan perubahan ini agar dapat menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

Pengaruh nilai-nilai generasi milenial terhadap budaya organisasi adalah pergeseran atau perubahan dalam norma, nilai, dan asumsi yang dianut oleh suatu organisasi akibat masuknya generasi milenial ke dalam angkatan kerja. Generasi milenial membawa serta nilai-nilai, ekspektasi, dan gaya kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya. Nilai-nilai inilah yang kemudian membentuk cara mereka berinteraksi, bekerja sama, dan memandang pekerjaan. Organisasi perlu beradaptasi dengan nilai-nilai generasi milenial agar dapat menarik, mempertahankan, dan memotivasi talenta muda. Dengan memahami apa yang penting bagi generasi milenial, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih menarik dan relevan.

Peningkatan kreatifitas Nilai-nilai generasi milenial yang menekankan kolaborasi, inovasi, dan fleksibilitas dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Dengan menciptakan budaya yang mendukung nilai-nilai ini, organisasi dapat lebih adaptif terhadap perubahan dan lebih mampu menyelesaikan masalah yang kompleks. (Dwi Lestari & Merthayasa, 2023), (Nawanti et al., 2024)

Membangun Hubungan untuk dapat Memahami nilai-nilai generasi milenial membantu organisasi membangun hubungan yang lebih baik dengan karyawannya. Ketika karyawan merasa bahwa nilai-nilai mereka dihargai dan diakui, mereka akan lebih merasa terhubung dengan organisasi dan lebih bersedia untuk memberikan kontribusi. Agar generasi milenial bisa Memastikan Kelangsungan Organisasi yang akan menjadi tulang punggung tenaga kerja di masa depan. Dengan memahami kebutuhan dan ekspektasi mereka, organisasi dapat memastikan keberlangsungan dan kesuksesan jangka panjang.

Pengaruh nilai-nilai generasi milenial terhadap budaya organisasi adalah suatu proses yang dinamis dan terus berkembang. Dengan memahami nilai-nilai yang dianut oleh generasi milenial, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih menarik, produktif, dan berkelanjutan. Berdasarkan penjelasan diatas maka artikel ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai generasi milenial terhadap budaya organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ini didasarkan pada pendekatan kualitatif dengan desain literature review yang juga dikenal sebagai penelitian kepustakaan. Literature review sesuai dengan teori yang dibahas dalam bidang manajemen pendidikan. Selain itu, kami akan meneliti artikel-artikel yang bereputasi baik maupun artikel-artikel dari jurnal yang tidak bereputasi. Dalam penelitian kualitatif, pengambilan sampel harus konsisten dengan asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif, tidak mengarahkan pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. (Cahyono et al., 2019), (Ridwan et al., 2021)

Penelitian literatur adalah metode penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan informasi dari berbagai sumber yang sudah ada, seperti jurnal ilmiah, buku, artikel, laporan penelitian, dan sumber-sumber online lainnya. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang suatu topik, mengidentifikasi tren penelitian, dan membangun kerangka teoretis untuk penelitian lebih lanjut. (Wekke, 2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mengidentifikasi Nilai-Nilai Yang Membedakan Generasi Milenial Dari Generasi Sebelumnya

Generasi milenial, yang umumnya didefinisikan sebagai individu yang lahir antara tahun 1981 dan 1996, memiliki sejumlah nilai dan karakteristik yang membedakannya dari generasi sebelumnya, seperti Generasi X (lahir antara 1965-1980)

dan Baby Boomers (lahir antara 1946-1964). Berikut adalah beberapa aspek kunci yang mencerminkan perbedaan nilai-nilai ini:

1) Keterhubungan Digital

Salah satu nilai paling mencolok dari generasi milenial adalah keterhubungan digital. Milenial tumbuh di era di mana teknologi informasi dan komunikasi berkembang pesat. Mereka lebih nyaman menggunakan perangkat digital untuk berkomunikasi, bekerja, dan bersosialisasi dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Penggunaan Media Sosial menjadikan Milenial sangat aktif di platform media sosial seperti Facebook, Instagram, Twitter, dan TikTok. Ini bukan hanya untuk bersosialisasi tetapi juga untuk membangun jaringan profesional. Akses Informasi Dengan adanya internet, milenial memiliki akses cepat ke informasi yang luas, memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang lebih terinformasi. (Defriyanti et al., 2024)

2) Nilai Keberagaman dan Inklusi

Keberagaman membawa berbagai perspektif, pengalaman, dan ide yang berbeda ke dalam suatu organisasi. Ketika individu dari latar belakang yang beragam berkumpul, mereka dapat menghasilkan solusi yang lebih inovatif untuk masalah yang kompleks. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dengan budaya inklusif mengalami peningkatan inovasi hingga 59% karena mereka mampu memanfaatkan kekayaan ide dari berbagai sudut pandang. Generasi milenial cenderung lebih menghargai keberagaman dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk ras, gender, orientasi seksual, dan latar belakang budaya. (Marga et al., 2020)

a) Kesetaraan Gender: Mereka mendukung kesetaraan gender dalam semua bidang, termasuk pekerjaan dan pendidikan.

b) Penerimaan Budaya: Milenial lebih terbuka terhadap berbagai budaya dan cara hidup yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya.

3) Orientasi pada Pengalaman

Milenial cenderung lebih menghargai pengalaman daripada kepemilikan barang material. Pengalaman Perjalanan Banyak dari mereka menghabiskan uang untuk perjalanan atau pengalaman unik daripada membeli barang-barang mahal, disamping itu Kegiatan Sosial: Acara komunitas atau festival sering kali menjadi pilihan utama bagi milenial sebagai bentuk hiburan.

Secara keseluruhan, nilai-nilai generasi milenial menunjukkan pergeseran signifikan dari generasi sebelumnya dalam hal teknologi, keberagaman sosial, kesadaran lingkungan, fleksibilitas kerja, pandangan terhadap pendidikan serta orientasi pada pengalaman hidup. Pemahaman tentang perbedaan ini penting bagi perusahaan dan organisasi untuk dapat beradaptasi dengan kebutuhan serta harapan generasi ini. (Nawanti et al., 2024)

Menganalisis Pengaruh Nilai-Nilai Terhadap Budaya Organisasi

Nilai-nilai dalam suatu organisasi merupakan fondasi yang membentuk budaya organisasi tersebut. Nilai-nilai ini tidak hanya mempengaruhi cara individu berinteraksi satu sama lain, tetapi juga menentukan bagaimana organisasi beroperasi secara

keseluruhan. Dalam analisis ini, kita akan melihat bagaimana nilai-nilai ini mempengaruhi aspek-aspek budaya organisasi seperti komunikasi, kolaborasi, kepemimpinan, dan inovasi. (Tortorella et al., 2021), (Wijethilake et al., 2023)

1) Pengaruh Nilai-Nilai terhadap Komunikasi

Komunikasi dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dianut. Misalnya, jika sebuah organisasi menekankan nilai transparansi dan kejujuran, maka komunikasi di dalamnya cenderung terbuka dan jujur. Karyawan merasa lebih nyaman untuk berbagi ide dan umpan balik tanpa takut akan konsekuensi negatif. Sebaliknya, jika nilai-nilai seperti hierarki dan kontrol lebih ditekankan, komunikasi bisa menjadi lebih formal dan terstruktur, yang dapat menghambat aliran informasi.

Nilai-nilai juga mempengaruhi gaya komunikasi yang digunakan. Organisasi dengan nilai kolaboratif mungkin mendorong penggunaan bahasa inklusif dan dialog terbuka, sedangkan organisasi dengan nilai kompetitif mungkin lebih fokus pada pencapaian individu daripada kerja tim.

2) Pengaruh Nilai-Nilai terhadap Kolaborasi

Kolaborasi adalah aspek penting dari budaya organisasi yang sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai inti. Organisasi yang menghargai kerjasama dan sinergi cenderung menciptakan lingkungan di mana karyawan didorong untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Nilai-nilai seperti saling menghormati dan dukungan tim dapat meningkatkan rasa percaya antar anggota tim, sehingga memperkuat kolaborasi.

Sebaliknya, jika sebuah organisasi menekankan individualisme atau persaingan internal sebagai nilai utama, kolaborasi mungkin akan terhambat. Karyawan mungkin merasa lebih bersaing satu sama lain daripada bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Ini dapat menyebabkan silo departemen dan kurangnya koordinasi antar tim.

3) Pengaruh Nilai-Nilai terhadap Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dianut oleh pemimpin itu sendiri serta oleh budaya organisasi secara keseluruhan. Pemimpin yang mengedepankan nilai integritas dan empati cenderung membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim mereka. Mereka akan mendengarkan masukan dari karyawan dan menciptakan lingkungan di mana semua orang merasa dihargai.

Di sisi lain, pemimpin yang menganut nilai otoritarian atau kontrol mungkin menciptakan suasana kerja yang tegang di mana karyawan merasa tidak memiliki suara dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat mengurangi motivasi dan keterlibatan karyawan dalam proses kepemimpinan.

4) Pengaruh Nilai-Nilai terhadap Inovasi

Inovasi adalah hasil dari lingkungan yang mendukung eksperimen dan kreativitas. Organisasi dengan nilai keberanian untuk mengambil risiko biasanya lebih terbuka terhadap ide-ide baru dan pendekatan inovatif. Mereka mendorong karyawan untuk berpikir di luar kotak tanpa takut akan kegagalan.

Sebaliknya, jika sebuah organisasi menekankan stabilitas dan keamanan sebagai nilai utama, kemungkinan besar inovasi akan terhambat karena karyawan mungkin enggan untuk mencoba hal-hal baru atau mengambil risiko yang diperlukan untuk berinovasi.

Mengidentifikasi Strategi Yang Telah Berhasil Diterapkan Oleh Organisasi Untuk Mengakomodasi Generasi Milenial

Generasi milenial, yang umumnya didefinisikan sebagai individu yang lahir antara tahun 1981 dan 1996, telah menjadi bagian penting dari angkatan kerja global. Dengan karakteristik unik dan harapan yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, organisasi perlu mengembangkan strategi yang efektif untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi mereka. Berikut adalah beberapa strategi yang telah berhasil diterapkan oleh berbagai organisasi:

1) Fleksibilitas Kerja

Salah satu strategi utama adalah menawarkan fleksibilitas dalam jam kerja dan lokasi kerja. Banyak milenial menghargai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Oleh karena itu, organisasi yang memberikan opsi kerja jarak jauh atau jam kerja fleksibel cenderung lebih menarik bagi generasi ini. Misalnya, perusahaan teknologi seperti Google dan Microsoft telah menerapkan kebijakan kerja hybrid yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dari rumah beberapa hari dalam seminggu. (Moore et al., n.d.)

2) Pengembangan Karir dan Pembelajaran Berkelanjutan

Milenial sangat menghargai kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam karir mereka. Organisasi yang menyediakan program pelatihan, mentoring, dan peluang pengembangan profesional memiliki keunggulan dalam menarik talenta milenial. Perusahaan seperti Deloitte menawarkan program pembelajaran berkelanjutan dengan akses ke kursus online dan seminar industri untuk membantu karyawan meningkatkan keterampilan mereka. (Tiedemann et al., 2020)

3) Lingkungan Kerja yang Inklusif dan Kolaboratif

Milenial cenderung lebih menyukai lingkungan kerja yang inklusif di mana kolaborasi dihargai. Organisasi dapat menciptakan budaya perusahaan yang mendukung keragaman dan inklusi dengan membentuk tim lintas fungsi serta mendorong partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Contohnya adalah perusahaan seperti Airbnb, yang menekankan nilai-nilai inklusi dalam setiap aspek operasionalnya. (Bititci et al., 2003)

4) Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Generasi milenial sering kali lebih memilih untuk bekerja di perusahaan yang memiliki komitmen terhadap tanggung jawab sosial dan keberlanjutan lingkungan. Organisasi dapat mengakomodasi nilai-nilai ini dengan melibatkan diri dalam proyek-proyek sosial atau inisiatif ramah lingkungan. Misalnya, Patagonia dikenal karena upayanya dalam keberlanjutan lingkungan dan aktivisme sosial, menjadikannya pilihan populer di kalangan milenial.

5) Pengakuan dan Penghargaan

Milenial ingin merasa dihargai atas kontribusi mereka di tempat kerja. Oleh karena itu, sistem penghargaan yang transparan dan adil sangat penting untuk memotivasi mereka. Banyak organisasi kini menggunakan platform digital untuk memberikan umpan balik secara real-time serta penghargaan kepada karyawan atas pencapaian mereka.

Identifikasi Tantangan Dan Peluang Yang Dihadapi Organisasi Dalam Menghadapi Generasi Milenial

Generasi milenial, yang umumnya didefinisikan sebagai individu yang lahir antara tahun 1981 dan 1996, telah menjadi bagian penting dari angkatan kerja global. Mereka membawa nilai-nilai, harapan, dan cara kerja yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Dalam konteks ini, organisasi menghadapi berbagai tantangan ketika berinteraksi dan mengelola generasi milenial yaitu :(Robert et al., 2022)

1) Perbedaan Nilai dan Harapan

Generasi milenial cenderung memiliki nilai-nilai yang lebih progresif dan inklusif. Mereka menghargai keberagaman, keadilan sosial, dan keberlanjutan lingkungan. Hal ini dapat menimbulkan tantangan bagi organisasi yang mungkin tidak sepenuhnya sejalan dengan nilai-nilai tersebut.

Selain itu, milenial sering kali mencari makna dalam pekerjaan mereka. Mereka ingin merasa bahwa pekerjaan mereka berdampak positif terhadap masyarakat. Jika organisasi tidak mampu memberikan tujuan atau makna dalam pekerjaan, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan turnover karyawan.

2) Keterampilan Teknologi

Meskipun generasi milenial dikenal sebagai digital natives, ada tantangan dalam hal keterampilan teknologi yang dibutuhkan di tempat kerja. Organisasi harus memastikan bahwa mereka menyediakan pelatihan yang memadai untuk membantu karyawan beradaptasi dengan teknologi baru. Selain itu, pergeseran cepat dalam teknologi dapat membuat beberapa karyawan merasa tertekan untuk selalu mengikuti perkembangan terbaru.

3) Gaya Kerja Fleksibel

Milenial sangat menghargai fleksibilitas dalam bekerja, baik dari segi waktu maupun lokasi. Mereka lebih suka bekerja dari rumah atau memiliki jam kerja yang fleksibel dibandingkan dengan jam kerja tradisional. Organisasi mungkin menghadapi kesulitan dalam menyesuaikan kebijakan kerja mereka untuk memenuhi kebutuhan ini tanpa mengorbankan produktivitas.

4) Kepemimpinan dan Manajemen

Generasi milenial cenderung mengharapkan gaya kepemimpinan yang lebih kolaboratif dan partisipatif daripada pendekatan otoriter tradisional. Ini bisa menjadi tantangan bagi manajer yang terbiasa dengan struktur hierarkis. Keterbukaan komunikasi juga sangat penting bagi milenial; mereka ingin mendapatkan umpan balik secara teratur dan merasa didengar oleh atasan mereka.

Meskipun ada banyak tantangan, organisasi juga memiliki peluang besar untuk memanfaatkan potensi generasi milenial yaitu: (Walker et al., n.d.), (Veldhuis et al., 2019)

1) Inovasi dan Kreativitas

Milenial dikenal sebagai pemikir kreatif yang mampu membawa ide-ide baru ke meja diskusi. Dengan mendorong lingkungan inovatif di tempat kerja, organisasi dapat memanfaatkan kreativitas ini untuk pengembangan produk atau layanan baru.

2) Penggunaan Teknologi

Sebagai digital natives, milenial memiliki pemahaman mendalam tentang teknologi terbaru. Organisasi dapat memanfaatkan keterampilan ini untuk meningkatkan efisiensi operasional melalui adopsi alat-alat digital modern.

3) Keberagaman Tim

Dengan latar belakang budaya dan pendidikan yang beragam, generasi milenial dapat membantu menciptakan tim yang lebih inklusif dan beragam. Keberagaman ini sering kali menghasilkan solusi masalah yang lebih baik serta inovasi produk.

4) Fleksibilitas Kerja sebagai Daya Tarik

Menawarkan fleksibilitas dalam jam kerja atau lokasi dapat menjadi daya tarik utama bagi calon karyawan dari generasi milenial. Ini tidak hanya membantu menarik talenta terbaik tetapi juga meningkatkan retensi karyawan.

Dengan memahami tantangan-tantangan ini serta memanfaatkan peluang-peluang tersebut, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis bagi generasi milenial. (Veldhuis et al., 2019), (Spanaki et al., 2022)

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, generasi milenial memiliki pandangan yang berbeda terhadap dunia dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Mereka terbiasa dengan teknologi dan mementingkan pengalaman hidup. Hal ini penting dipahami oleh perusahaan dan organisasi untuk dapat beradaptasi dengan generasi milenial yang akan menjadi tulang punggung tenaga kerja di masa depan. nilai-nilai dalam suatu organisasi memiliki dampak signifikan pada berbagai aspek budaya organisasinya termasuk komunikasi, kolaborasi, kepemimpinan, dan inovasi. Memahami bagaimana nilai-nilai ini berinteraksi dapat membantu manajemen dalam merancang strategi pengembangan budaya organisasi yang lebih efektif. Organisasi yang ingin menarik dan mempertahankan generasi milenial perlu memahami karakteristik dan harapan mereka. Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih menarik dan memotivasi bagi generasi milenial

Tantangan utama dalam mengelola generasi milenial terletak pada perbedaan nilai, harapan, dan gaya kerja. Organisasi perlu beradaptasi dengan perubahan ini agar dapat menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan milenial. Dengan itu organisasi perlu Memahami nilai-nilai generasi milenial dan mencari cara untuk menyelaraskannya dengan tujuan organisasi, Menyediakan pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan keterampilan generasi ini, Menawarkan fleksibilitas dalam bekerja untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan Mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih kolaboratif dan partisipatif. Dengan memahami dan mengatasi tantangan-tantangan ini,

organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih menarik dan produktif bagi generasi milenial.

Generasi milenial bukan hanya sekadar tantangan, tetapi juga merupakan peluang besar bagi organisasi. Dengan memanfaatkan potensi mereka, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan menarik bagi generasi ini. Pada Intinya, organisasi perlu melihat generasi milenial sebagai aset yang berharga dan bukan sekadar tantangan yang harus diatasi.

DAFTAR REFERENSI

- Bititci, U. S., Martinez, V., Albores, P., & Mendibil, K. (2003). Creating and sustaining competitive advantage in collaborative systems: The what and the how. *Production Planning & Control*, 14(5), 410–425. <https://doi.org/10.1080/0953728032000112331>
- Cahyono, E. A., Sutomo, & Harsono, A. (2019). Literatur Review: Panduan Penulisan dan Penyusunan. *Jurnal Keperawatan*, 12.
- Defriyanti, A., Fitri, N. E., Pahlawan, U., & Tambusai, T. (2024). *Pendekatan Kualitatif Dalam Mengkaji Media Sosial Dan Pola Konsumsi Generasi Milenial*. 1, 10–19.
- Dwi Lestari, A. A., & Merthayasa, A. (2023). Peran Teknologi dalam Perubahan Bisnis di Era Globalisasi. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(11), 16706–16711. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i11.13517>
- Khadijah, C. (2019). Transformasi perpustakaan untuk generasi millennial menuju revolusi industri 4.0. *IQRA` : Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi (e-Journal)*, 12(2), 59. <https://doi.org/10.30829/iqra.v12i2.3983>
- Marga, T. J., Kasus, S., Jasa, P. T., Tbk, M., Susetiyo, J. B., Whisnu, A., Widiputra, P., Park, J. E., Ki, J., Dewantara, H., Rw, R. T., Cikarang, N., & Java, W. (2020). *Menjadikan Generasi Milenial Sebagai Serum Perubahan Untuk Membangun Kultur Baru*. 13(1), 1–18.
- Moore, N., Rowe, L., Stokes, P., Lichy, J., Rodgers, P., & Smith, S. M. (n.d.). An examination of the dynamics of intergenerational tensions and technological change in the context of post-pandemic recovery. *Production Planning & Control*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/09537287.2022.2083523>
- Munadi, M. (2023). Etika Politik Generasi Milenial Menjelang Pemilu 2024. *Resolusi: Jurnal Sosial Politik*, 6(2), 119–126. <https://doi.org/10.32699/resolusi.v6i2.6056>
- Nawanti, R. D., Santoso, W. T., & Sumardjoko, B. (2024). Transformasi Kepemimpinan Pendidikan Era Disrupsi. *Didaktika : Jurnal Kependidikan*, 13(2), 2657–2664.
- Nursyifa, P., & Suben, N. A. (2024). Pengaruh Keberagaman Generasi Dalam Organisasi Terhadap Pola Komunikasi Di Perusahaan. *Innovative: Journal Of Social Science ...*, 4, 22–33. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/7754%0Ahttp://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/7754/5268>
- Peramesti, N. P. D. Y., & Kusmana, D. (2018). Kepemimpinan Ideal Pada Era Generasi Milenial. *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 73–84.

<https://doi.org/10.33701/jt.v10i1.413>

- Purnomo, J., & Sri Pudjiarti, E. (2024). Navigasi Kepemimpinan Di Era Digital: Tantangan Dan Peluang Bagi Generasi Milenial. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 3(1), 221–238. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v3i1.1683>
- Rajagukguk, T. P., & Sofianto, K. (2020). Peran Generasi Milenial Dalam Pengembangan. *Ilmu Budaya Jurnal Bahasa, Sastra, Seni, Dan Budaya*, 4(3), 529–552.
- Ridwan, M., AM, S., Ulum, B., & Muhammad, F. (2021). Pentingnya Penerapan Literature Review pada Penelitian Ilmiah. *Jurnal Masohi*, 2(1), 42. <https://doi.org/10.36339/jmas.v2i1.427>
- Robert, M., Giuliani, P., & Gurau, C. (2022). Implementing industry 4.0 real-time performance management systems: the case of Schneider Electric. *Production Planning & Control*, 33(2–3), 244–260. <https://doi.org/10.1080/09537287.2020.1810761>
- Spanaki, K., Karafili, E., Sivarajah, U., Despoudi, S., & Irani, Z. (2022). Artificial intelligence and food security: swarm intelligence of AgriTech drones for smart AgriFood operations. *Production Planning & Control*, 33(16), 1498–1516. <https://doi.org/10.1080/09537287.2021.1882688>
- Tiedemann, F., Johansson, E., & Gosling, J. (2020). Structuring a new product development process portfolio using decoupling thinking. *Production Planning & Control*, 31(1), 38–59. <https://doi.org/10.1080/09537287.2019.1629037>
- Tortorella, G. L., Fettermann, D., Fogliatto, F. S., Kumar, M., & Jurburg, D. (2021). Analysing the influence of organisational culture and leadership styles on the implementation of lean manufacturing. *Production Planning & Control*, 32(15), 1282–1294. <https://doi.org/10.1080/09537287.2020.1799255>
- Veldhuis, A. J., Glover, J., Bradley, D., Behzadian, K., López-Avilés, A., Cottee, J., Downing, C., Ingram, J., Leach, M., Farmani, R., Butler, D., Pike, A., De Propriis, L., Purvis, L., Robinson, P., & Yang, A. (2019). Re-distributed manufacturing and the food-water-energy nexus: opportunities and challenges. *Production Planning & Control*, 30(7), 593–609. <https://doi.org/10.1080/09537287.2018.1540055>
- Walker, D. H. T., Love, P. E. D., & Matthews, J. (n.d.). Generating value in program alliances: the value of dialogue in large-scale infrastructure projects. *Production Planning & Control*, 1–16. <https://doi.org/10.1080/09537287.2023.2202631>
- Wekke, I. S. (2019). Metode Penelitian Ekonomi Syariah. In *Gawe Buku* (Issue December 2019).
- Wijethilake, C., Upadhaya, B., & Lama, T. (2023). The role of organisational culture in organisational change towards sustainability: evidence from the garment manufacturing industry. *Production Planning & Control*, 34(3), 275–294. <https://doi.org/10.1080/09537287.2021.1913524>