

Menggali Teori dan Efektivitas Gaya Kepemimpinan bagi Generasi Milenial

Nur Wulan Intan Palupi

Universitas Safin Pati , Kabupaten Pati, Jawa Tengah

ARTICLE INFO

Keywords: Leadership Style, Millennial Generation, Human Resource Management

ABSTRACT

This research aims to explore relevant leadership theories and assess the effectiveness of leadership styles in the context of the millennial generation, currently the largest cohort in the global workforce. Millennials, who are known to have unique characteristics such as high digital literacy, a need for work-life balance, and a preference for participative and transformational leadership styles, demand different leadership approaches from previous generations. Through the literature study method, this research examines various leadership theories, including transformational, democratic, servant, laissez-faire, and transactional leadership, and how these theories are applied in leading millennials. The results show that transformational and democratic leadership are highly effective in motivating and improving millennial performance, while servant leadership style also contributes positively to employee well-being and loyalty. On the other hand, laissez-faire and transactional leadership tend to be less effective in meeting the needs and expectations of millennials, who value meaning and innovation in their work more. The research concludes that leaders in the modern era need to adopt a more flexible, inclusive and individual development-focused approach to effectively manage and motivate millennials. Strategic recommendations are provided to assist leaders in creating a productive and sustainable work environment for millennials in various sectors.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Corresponding Author:

Nur Wulan Intan Palupi
Universitas Safin Pati
Email: nur_wulan@usp.ac.id

[1.] Pendahuluan

Kepemimpinan memainkan peran sentral dalam keberhasilan suatu organisasi, tidak hanya dalam hal mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tetapi juga dalam membentuk budaya kerja, meningkatkan motivasi karyawan, dan memastikan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Dalam beberapa dekade terakhir, perubahan signifikan dalam dinamika tempat kerja telah terjadi, terutama dengan masuknya generasi milenial ke dalam angkatan kerja global. Generasi ini, yang lahir antara tahun 1981 dan 1996, saat ini menjadi kelompok terbesar dalam dunia kerja, membawa serta nilai-nilai, harapan, dan karakteristik yang unik yang sangat berbeda dari generasi sebelumnya (Roestenburg, 2020).

Kepemimpinan yang efektif menjadi semakin penting dalam konteks organisasi modern yang beroperasi dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks, global, dan dinamis. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kekuasaan formal dan jabatan saja, tetapi juga dengan kemampuan untuk memengaruhi, menginspirasi, dan mengarahkan orang lain menuju pencapaian visi dan misi organisasi (Leuwol et al., 2023). Pemimpin yang berhasil adalah mereka yang dapat beradaptasi dengan perubahan, memahami apa yang dibutuhkan dan diharapkan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pertumbuhan dan inovasi.

Penelitian terbaru menyoroti pentingnya kepemimpinan yang inklusif dan berorientasi pada pengembangan individu, terutama dalam menghadapi generasi yang memiliki harapan berbeda seperti milenial. Pemimpin yang mampu mengadopsi gaya kepemimpinan yang cocok dengan karakteristik generasi ini akan lebih berhasil dalam menciptakan organisasi yang produktif, inovatif, dan berkelanjutan (Long, 2017). Generasi milenial dihadapkan pada tantangan dalam era globalisasi, yang semakin didorong oleh pesatnya perkembangan teknologi. Era globalisasi ini tentunya membawa perubahan, baik perubahan positif maupun negatif, dalam berbagai aspek kehidupan manusia.. (Sarumaha et al., 2022).

Karakteristik dan harapan generasi milenial seringkali digambarkan sebagai generasi yang lebih berpendidikan, lebih melek teknologi, dan lebih berorientasi pada tujuan dibandingkan generasi sebelumnya (Afriadhi Permana & Eliyana, 2023). Mereka cenderung menghargai fleksibilitas dalam bekerja, mencari makna dalam pekerjaan mereka, dan memiliki harapan yang tinggi terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, mereka juga lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi, serta memiliki preferensi kuat terhadap umpan balik yang cepat dan terus-menerus (Becton et al., 2014).

Meski milenial dikenal sebagai generasi yang sangat adaptif dan bersemangat, mereka juga sering kali tidak menginginkan untuk terikat pada struktur hierarki yang ketat dan formal. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang efektif untuk generasi ini perlu lebih fleksibel, memberdayakan, dan inklusif. Penelitian terbaru dari Harvard Business Review menunjukkan bahwa pemimpin transformasional memiliki dampak yang signifikan dalam mendorong inovasi dan keterlibatan di kalangan milenial, terutama dalam industri yang cepat berubah (Easton & Steyn, 2023).

Penelitian oleh Easton dan Steyn menemukan bahwa milenial lebih menghargai pemimpin yang memberikan mereka ruang untuk berinovasi dan mengambil inisiatif, dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang lebih terarah atau mengontrol (Easton & Steyn, 2023). Penelitian oleh Badar dan Lasthuizen menunjukkan bahwa milenial lebih cenderung loyal terhadap organisasi yang mengadopsi pendekatan kepemimpinan partisipatif, di mana mereka merasa dihargai dan diakui sebagai kontributor penting (Badar & Lasthuizen, 2023).

Pemimpin dihadapkan pada tantangan untuk menyeimbangkan kebutuhan milenial dengan kebutuhan organisasi secara keseluruhan, serta dengan ekspektasi dari generasi lain yang mungkin masih dominan dalam organisasi. Selain itu, penting bagi pemimpin untuk tidak jatuh ke dalam stereotip tentang milenial, tetapi untuk mengenali keragaman individu dalam

generasi ini dan menyesuaikan pendekatan mereka sesuai dengan kebutuhan (Afriadhi Permana & Eliyana, 2023).

Berdasarkan latar belakang ini, peneliti ingin menggali lebih dalam tentang teori-teori kepemimpinan yang ada dan menilai efektivitasnya dalam konteks generasi milenial. Dengan menggabungkan wawasan dari penelitian terbaru dan pengalaman praktis, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang lebih relevan bagi para pemimpin dalam mengelola dan memotivasi generasi milenial di berbagai sektor.

[2.] Metode

Metode yang diterapkan dalam artikel ini adalah studi pustaka, yaitu metode pengumpulan data dengan memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai sumber literatur yang relevan dengan penelitian. Terdapat empat tahap dalam proses studi pustaka, yaitu mempersiapkan peralatan yang diperlukan, menyusun bibliografi kerja, mengatur waktu, serta melakukan proses membaca dan pencatatan bahan penelitian (Adlini et al., 2022). Data dikumpulkan dengan mencari dan merangkai informasi dari berbagai sumber, seperti buku, jurnal, dan penelitian sebelumnya. Bahan pustaka yang diperoleh kemudian dianalisis secara kritis dan mendalam untuk mendukung argumen dan gagasan penelitian.

[3.] Hasil dan Pembahasan

Kepemimpinan ialah suatu proses untuk mempengaruhi dan memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dengan menggunakan berbagai pendekatan dan gaya kepemimpinan (Robinson, 2019). Kepemimpinan adalah proses di mana seorang individu mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama dengan cara yang efektif dan efisien. Proses ini melibatkan hubungan antara pemimpin dan karyawan serta komunikasi yang jelas (Northouse, 2022). Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan memotivasi individu dan kelompok agar tujuan terwujud melalui penciptaan visi yang memotivasi dan menciptakan hubungan yang otentik dan berdaya guna (Avolio, 2020).

Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan mengacu pada berbagai konsep dan model yang berusaha menjelaskan bagaimana kepemimpinan dapat dipraktikkan secara efektif dalam berbagai konteks. Berikut beberapa teori kepemimpinan;

a. Teori Kepemimpinan Sifat (*Trait Theory*)

Teori ini menjelaskan bahwa pemimpin yang efektif memiliki sifat atau karakteristik khusus yang membedakannya dari yang lain. Sifat-sifat ini meliputi kecerdasan, kepercayaan diri, karisma, dan integritas. Meskipun teori ini telah mengalami banyak kritik karena terlalu menekankan pada aspek individual, tetap ada minat dalam mengidentifikasi sifat-sifat yang mungkin berhubungan dengan efektivitas kepemimpinan (Judge dkk, 2002).

b. Teori Kepemimpinan Perilaku (*Behavioral Theory*)

Teori ini mengalihkan fokus dari sifat-sifat individu ke perilaku spesifik yang dilakukan oleh pemimpin. Teori ini dikembangkan melalui studi Ohio State dan Michigan, yang menemukan dua dimensi utama kepemimpinan yakni *consideration* (fokus pada hubungan) dan *initiating structure* yakni fokus pada tugas (Wulandari et al., 2021).

c. Teori Kepemimpinan Situasional (*Situational Leadership Theory*)

Teori ini, yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard, menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan bergantung pada situasi dan kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kesiapan dan kematangan pengikutnya. Empat gaya utama yang diidentifikasi dalam teori ini adalah *telling*, *selling*, *participating*, dan *delegating* (Wulandari et al., 2021).

d. Teori Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional

Kepemimpinan ini menekankan hubungan timbal balik antara pemimpin dan pengikut, sedangkan kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional dianggap lebih efektif dalam mendorong perubahan besar dalam organisasi (Lumban, 2020).

e. Teori Kepemimpinan Karismatik (*Charismatic Leadership Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa pemimpin karismatik memiliki kemampuan untuk mempengaruhi pengikut mereka dengan cara yang sangat emosional dan memotivasi, sering kali melalui visi yang kuat dan komunikasi yang *persuasive* (Muntatsiroh & Hendriani, 2024).

f. Teori Kepemimpinan Melayani (*Servant Leadership Theory*)

Teori ini menekankan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang mengutamakan kebutuhan dan kesejahteraan pengikutnya, dengan fokus pada pengembangan dan pertumbuhan individu serta komunitas (Fatoki, 2023).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggota tim atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya ini bisa sangat bervariasi tergantung pada kepribadian pemimpin, kebutuhan tim, dan situasi yang dihadapi (Musadieuq & Kerja, 2013). Beberapa gaya kepemimpinan yang umum dibahas dalam literatur manajemen meliputi:

a. Kepemimpinan Otokratis (*Autocratic Leadership*)

Pemimpin mengambil keputusan secara mandiri tanpa melibatkan anggota tim. Gaya ini sering kali efektif dalam situasi darurat atau ketika keputusan harus diambil dengan cepat, namun bisa mengurangi motivasi dan kreativitas anggota tim (Akbar, 2017).

b. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Pemimpin melibatkan anggota tim dalam proses pembuatan keputusan, mendorong partisipasi, dan menghargai pendapat mereka. Gaya ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi, tetapi bisa memakan waktu lebih lama untuk membuat keputusan (Akbar, 2017).

c. Kepemimpinan *Laissez-faire*

Pemimpin memberikan keleluasaan penuh kepada anggota tim untuk membuat keputusan dan menyelesaikan tugas mereka secara mandiri. Gaya ini bisa efektif dengan tim yang sangat kompeten dan mandiri, tetapi bisa menyebabkan kebingungan atau kurangnya arahan dalam tim yang membutuhkan lebih banyak bimbingan (Muntatsiroh & Hendriani, 2024).

d. Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership*)

Pemimpin menginspirasi dan memotivasi anggota tim dengan visi yang kuat dan tantangan baru. Mereka fokus pada perubahan dan inovasi, serta mendorong pengembangan pribadi anggota tim. Gaya ini sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan loyalitas tim (Utomo & Nainggolan, 2020).

e. Kepemimpinan Transaksional (*Transactional Leadership*)

Pemimpin menggunakan sistem penghargaan dan hukuman untuk memotivasi anggota tim. Mereka fokus pada pencapaian tugas dan kinerja, serta sering mengandalkan prosedur dan aturan yang jelas. Gaya ini dapat efektif dalam situasi di mana tugas-tugas rutin harus diselesaikan dengan efisiensi (Eliyana, 2023).

Karakteristik Generasi Milenial

Generasi milenial, yang biasanya didefinisikan sebagai individu yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996, merupakan kelompok yang signifikan dalam populasi angkatan kerja global saat ini. Karakteristik generasi ini dipengaruhi oleh perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang terjadi selama masa pertumbuhan mereka, yang secara signifikan membedakan mereka dari generasi sebelumnya, seperti Generasi X dan Baby Boomers. Beberapa karakteristik utama

generasi milenial dalam konteks dunia kerja, yang fokus pada nilai-nilai, preferensi kerja, dan harapan terhadap lingkungan kerja (Desto et al., 2024).

Generasi milenial dikenal dengan literasi digital mereka yang tinggi, yang telah mempengaruhi cara mereka bekerja dan berinteraksi di tempat kerja. Mereka tumbuh dalam era digital yang ditandai dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, yang membuat mereka sangat terbiasa dengan penggunaan perangkat dan platform digital. Penelitian oleh Deloitte menunjukkan bahwa milenial mengharapkan penggunaan teknologi yang efisien di tempat kerja dan merasa lebih produktif saat menggunakan alat-alat digital yang memudahkan kolaborasi dan komunikasi (Deloitte, 2023).

Keseimbangan kehidupan kerja adalah salah satu karakteristik utama pekerja milenial, mereka beranggapan pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Mereka cenderung menolak budaya kerja yang menuntut jam kerja yang panjang dan lebih memilih fleksibilitas dalam bekerja. Amalia & Agustin dalam penelitiannya pada perusahaan start-up di Jakarta menemukan bahwa milenial sangat menghargai fleksibilitas waktu kerja dan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup mereka (Amalia & Agustin, 2019).

Nilai-nilai dan motivasi kerja generasi milenial cenderung lebih memprioritaskan pekerjaan yang memiliki tujuan sosial dan dampak positif bagi masyarakat. Mereka tidak hanya mencari penghasilan, tetapi juga menginginkan pekerjaan yang memberi makna dan sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka. Putra & Suryadi mengemukakan bahwa milenial di Indonesia cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk berkembang secara profesional dan yang sejalan dengan nilai-nilai mereka, seperti keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan (Putra & Suryadi, 2020).

Milenial lebih menyukai gaya kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional. Mereka mengharapkan pemimpin yang dapat memberikan inspirasi, dukungan, dan memberdayakan mereka dalam pekerjaan. Penelitian oleh Hidayat & Juwita menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang fokus pada pemberdayaan karyawan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan milenial (Hidayat & Juwita, 2018).

Generasi milenial sangat menghargai keberagaman dan inklusi di tempat kerja. Mereka mengharapkan perusahaan untuk memperhatikan isu-isu sosial dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif bagi semua karyawan, terlepas dari latar belakang mereka. Menurut Deloitte, milenial mendorong perusahaan untuk lebih terbuka terhadap keberagaman, yang dianggap penting untuk mendorong kreativitas dan inovasi dalam organisasi (Deloitte, 2023).

Generasi milenial membawa serangkaian karakteristik unik yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya. Literasi digital, kebutuhan akan keseimbangan kehidupan kerja, nilai-nilai sosial yang kuat, preferensi terhadap gaya kepemimpinan tertentu, dan komitmen terhadap keberagaman adalah beberapa aspek yang perlu dipertimbangkan oleh organisasi untuk menarik dan mempertahankan talenta milenial.

Efektivitas Gaya Kepemimpinan untuk Generasi Milenial

Penelitian ini mengevaluasi teori-teori kepemimpinan yang relevan dengan generasi milenial dan menilai efektivitasnya dalam konteks lingkungan kerja saat ini. Berikut adalah temuan utama berdasarkan analisis dari berbagai sumber:

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional, yang fokus pada inspirasi dan motivasi, terbukti sangat efektif dalam memotivasi generasi milenial. Penelitian menunjukkan bahwa milenial, yang mencari makna dan tantangan dalam pekerjaan mereka, merespons dengan baik terhadap pemimpin yang menginspirasi dan memberikan visi yang jelas. Penelitian oleh Easton dan Steyn (2023) mengungkapkan bahwa pemimpin transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan milenial secara signifikan dengan memberi mereka ruang untuk berinovasi dan berkontribusi secara kreatif.

Gaya kepemimpinan ini, pemimpin perlu menyediakan visi yang jelas dan menantang yang menghubungkan pekerjaan dengan tujuan yang lebih besar, memberikan umpan balik yang konstruktif secara berkala serta mendorong pengembangan profesional melalui peluang pelatihan dan tanggung jawab baru.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis, yang melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, juga efektif dalam memimpin generasi milenial. Penelitian oleh Badar dan Lasthuizen (2023) menunjukkan bahwa milenial merasa lebih dihargai dan termotivasi ketika mereka dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Gaya ini meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas, meskipun mungkin memperlambat proses pengambilan keputusan.

Pemimpin harus mampu menciptakan forum untuk diskusi ide dan pengambilan keputusan bersama. Menyediakan saluran komunikasi yang terbuka untuk umpan balik dan menghargai kontribusi tim dan mengintegrasikan ide mereka dalam keputusan strategis.

c. Gaya Kepemimpinan *Servant*

Kepemimpinan melayani, yang fokus pada kebutuhan dan kesejahteraan pengikut, juga menunjukkan hasil positif. Penelitian oleh Fatoki (2023) menunjukkan bahwa generasi milenial menghargai pemimpin yang memprioritaskan kesejahteraan mereka dan berkomitmen terhadap pengembangan individu. Gaya ini menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, sesuai dengan nilai-nilai milenial.

Gaya kepemimpinan ini pemimpin perlu memprioritaskan kebutuhan individu karyawan dan memberikan dukungan personal. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan mencapai potensi penuh mereka.

d. Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire*

Gaya kepemimpinan *laissez-faire*, yang memberi kebebasan penuh kepada anggota tim, bisa efektif dalam situasi dengan tim yang sangat kompeten dan mandiri. Namun, bagi generasi milenial yang mungkin memerlukan arahan dan bimbingan, gaya ini dapat kurang efektif. Penelitian oleh Muntatsiroh dan Hendriani (2024) menunjukkan bahwa tanpa arahan yang jelas, bisa timbul kebingungan atau kurangnya pencapaian tujuan.

Gaya kepemimpinan ini lebih cocok untuk tim yang telah terbukti kompeten dan mandiri. Situasi di mana pemimpin dapat memberikan dukungan minimal namun memastikan bahwa tujuan tetap jelas dan memberikan kebebasan dalam batas yang memungkinkan pemantauan dan evaluasi kinerja secara berkala.

e. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional, yang berfokus pada penghargaan dan hukuman, bisa efektif dalam situasi di mana efisiensi tugas rutin diperlukan. Namun, gaya ini kurang cocok untuk memotivasi milenial yang mencari makna dan inovasi dalam pekerjaan mereka. Penelitian oleh Eliyana (2023) menunjukkan bahwa pemimpin transaksional mungkin tidak cukup mendorong kreativitas dan pengembangan pribadi yang penting bagi milenial.

Gaya kepemimpinan ini dapat digunakan untuk tugas yang membutuhkan kepatuhan terhadap prosedur dan aturan yang jelas. Memberikan penghargaan atau hukuman berdasarkan pencapaian kinerja yang terukur dan menciptakan struktur dan sistem yang memudahkan pencapaian tujuan operasional.

Rekomendasi untuk Pemimpin dalam Mengelola Generasi Milenial

Berdasarkan analisis mendalam terhadap teori-teori kepemimpinan dan karakteristik generasi milenial, berikut adalah rekomendasi yang dapat digunakan seorang pemimpin untuk mengelola generasi milenial;

1. Mengadopsi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin harus mengembangkan dan menyampaikan visi yang jelas dan memotivasi, yang dapat menghubungkan pekerjaan sehari-hari dengan tujuan jangka panjang organisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui sesi komunikasi reguler, seperti *town hall meetings*, di mana pemimpin membagikan tujuan strategis dan bagaimana kontribusi individu memengaruhi hasil organisasi (Northouse, 2022).

Beberapa hal yang bisa dilakukan pemimpin antara lain memberikan otonomi kepada karyawan untuk mengambil inisiatif dan inovasi. Melibatkan pemberian tanggung jawab yang menantang dan kesempatan untuk memimpin proyek atau tim. Hal ini dapat memperkuat keterlibatan dan meningkatkan kepuasan kerja milenial (Avolio, 2020). Pemimpin harus memberikan umpan balik secara reguler, mengidentifikasi pencapaian, dan merayakan keberhasilan individu serta tim. Sistem penghargaan yang berbasis pada prestasi dan inovasi dapat memotivasi karyawan milenial untuk terus berkembang (Leuwol et al., 2023).

2. Mengimplementasikan Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dengan membentuk komite atau kelompok kerja yang mewakili berbagai bagian organisasi. Ini dapat mencakup sesi *brainstorming* dan *feedback* untuk mendapatkan pandangan dari milenial mengenai keputusan strategis (Badar & Lasthuizen, 2023).

Meningkatkan transparansi dalam pengambilan keputusan yang diambil dan alasan di baliknya harus dikomunikasikan kepada seluruh tim. Langkah ini menciptakan rasa kepemilikan dan keterlibatan, serta mengurangi ketidakpastian di tempat kerja (Wulandari et al., 2021).

Memfasilitasi saluran komunikasi terbuka, seperti forum diskusi atau sesi tanya jawab reguler, di mana karyawan dapat mengajukan pertanyaan dan memberikan masukan langsung kepada pemimpin (Akbar, 2017).

3. Memprioritaskan Kepemimpinan Melayani

Fokus pada kesejahteraan karyawan dengan mengimplementasikan program-program yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental, seperti program keseimbangan kehidupan kerja, kesehatan mental, dan dukungan karir. Hal ini termasuk memberikan akses ke layanan konseling, fleksibilitas waktu kerja, dan program pengembangan pribadi (Fatoki, 2023).

Melaksanakan kegiatan pengembangan pribadi dengan melaksanakan pelatihan dan pengembangan karir yang sesuai dengan aspirasi karyawan. Program *mentorship* dan pelatihan yang dipersonalisasi dapat membantu milenial mencapai tujuan profesional mereka dan meningkatkan keterampilan mereka (Hidayat & Juwita, 2018).

Memberikan dukungan dan sumber daya kepada karyawan, sehingga mereka memiliki akses ke sumber daya yang dibutuhkan untuk lebih berkembang, termasuk alat kerja yang efektif, dukungan teknis, dan pelatihan berkelanjutan (Afriadhi Permana & Eliyana, 2023).

4. Menerapkan Gaya Kepemimpinan yang Fleksibel

Pemimpin harus mampu mengenali kebutuhan individu dan gaya kerja karyawan. Pemimpin harus menyesuaikan pendekatan kepemimpinan mereka untuk memenuhi kebutuhan spesifik masing-masing anggota tim. Hal ini termasuk memberikan fleksibilitas dalam proses kerja dan waktu pekerjaan dilakukan, sesuai dengan preferensi karyawan (Eliyana, 2023).

Penerapan pendekatan situasional dapat digunakan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan tingkat kematangan dan kesiapan karyawan. Hal ini bisa berarti mengadopsi gaya yang lebih instruksional untuk anggota tim baru dan gaya yang lebih delegatif untuk anggota tim yang lebih berpengalaman (Hersey & Blanchard, 1982).

5. Mengembangkan Budaya Kerja yang Inklusif dan Beragam

Promosi keberagaman dan inklusi dengan menciptakan kebijakan dan praktek yang mendukung keberagaman dan inklusi di tempat kerja. Ini melibatkan pelatihan anti-diskriminasi, kebijakan rekrutmen yang inklusif, dan program kesadaran budaya yang membantu karyawan memahami dan menghargai perbedaan (Deloitte, 2023).

Mendorong keterlibatan sosial, melibatkan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) yang sesuai dengan nilai-nilai generasi milenial. Program-program ini tidak hanya membantu masyarakat tetapi juga meningkatkan keterlibatan karyawan dengan membuat mereka merasa bahwa mereka bekerja untuk organisasi yang memiliki dampak positif (Putra & Suryadi, 2020).

6. Menggunakan Teknologi untuk Meningkatkan Keterlibatan

Memanfaatkan alat dan platform digital yang mendukung kolaborasi dan komunikasi tim. Teknologi seperti aplikasi manajemen proyek, platform komunikasi instan, dan alat umpan balik digital dapat meningkatkan efisiensi dan keterlibatan di antara milenial yang terbiasa dengan teknologi (Deloitte, 2023).

Mengimplementasikan kebijakan yang mendukung kerja jarak jauh atau fleksibel jika memungkinkan. Generasi milenial menghargai fleksibilitas dalam hal lokasi dan waktu kerja, dan kebijakan ini dapat meningkatkan kepuasan serta produktivitas karyawan milenial (Amalia & Agustin, 2019).

[4.] Kesimpulan

Kepemimpinan yang efektif dalam konteks generasi milenial memerlukan pemahaman mendalam tentang karakteristik dan harapan mereka. Gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis menunjukkan hasil yang baik dalam memotivasi dan melibatkan milenial. Sebaliknya, gaya *laissez-faire* dan transaksional mungkin memerlukan penyesuaian agar lebih sesuai dengan preferensi dan kebutuhan milenial. Organisasi harus fokus pada menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan memberikan peluang untuk pertumbuhan pribadi dan profesional guna menarik dan mempertahankan talenta milenial. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami dinamika ini secara lebih mendalam, terutama dalam konteks budaya kerja di Indonesia.

Daftar Pustaka

- [1] Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- [2] Afriadhi Permana, G., & Eliyana, A. (2023). Analysis Theories Leadership Styles for Millennial Generation. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 6(3), 693–702. <http://jurnal.unsyiah.ac.id/riwayat/>
- [3] Akbar, N. (2017). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan Dan Dakwah. *Al-Hiwar : Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah*, 5(9), 9979–9985. <https://doi.org/10.18592/al-hiwar.v5i9.1883>
- [4] Amalia, R., & Agustin, H. (2019). "Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Generasi Milenial: Studi pada Perusahaan Start-up di Jakarta." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 156-165.
- [5] Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2020). *The Full Range Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Mind Garden, Inc.
- [6] Badar, K., & Lasthuizen, K. (2023). Twenty Years of Research on Millennials at Work: A Structural Review Using Bibliometric and Content Analysis. *Sustainability (Switzerland)*, 15(9). <https://doi.org/10.3390/su15097058>
- [7] Becton, J. B., Walker, H. J., & Jones-Farmer, A. (2014). Generational differences in workplace behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(3), 175–189. <https://doi.org/10.1111/jasp.12208>
- [8] Deloitte. (2023). "Global 2023 Gen Z and Millennial Survey."

- [9] Desto, A., Nasser, E., Widjaja, Y. R., Antapani, A., Terusan, J., No, S., & Kiaracandong, K. (2024). *Gaya Kepemimpinan Adaptif untuk Generasi Milenial Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Indonesia*. 2(4).
- [10] Easton, C., & Steyn, R. (2023). Millennial leaders and leadership styles displayed in the workplace. *South African Journal of Business Management*, 54(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v54i1.3139>
- [11] Eliyana, A. (2023). *Teori Analisis Gaya Kepemimpinan untuk Generasi*. 6(3).
- [12] Fatoki, O. (2023). Participative Leadership and Employee Job Satisfaction: The Mediating Effects of Psychological Empowerment and Work Engagement. *Foundations of Management*, 15(1), 161–176. <https://doi.org/10.2478/fman-2023-0012>
- [13] Hidayat, T. M., & Juwita, N. S. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Perusahaan XYZ." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(3), 240-250.
- [14] Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765–780.
- [15] Leuwol, N. V., Gaspersz, S., Tupamahu, M. S., & Wonmaly, W. (2023). Karakteristik Kepemimpinan Ideal di Era Generasi Milenial. *Journal on Education*, 5(2), 4292–4302. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1144>
- [16] Long, S. (2017). Exploring Which Leadership Styles are Effective with Millennial Employees. *Doctoral Dissertation, Walden University*, 1–158.
- [17] Lumban, G. N. T. (2020). Teori Kepemimpinan : Kajian Dari Genetika. *BENEFIT: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 158–173.
- [18] Muntatsiroh, A., & Hendriani, S. (2024). Tipe-Tipe Kepemimpinan Dan Teori Kepemimpinan Dalam Suatu Organisasi. *Jurnal Economic Edu*, 4(2), 172–178. <https://doi.org/10.36085/jee.v4i2.5917>
- [19] Musadieg, M. Al, & Kerja, M. (2013). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja*. 1(2), 104–113.
- [20] Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Sage Publications.
- [21] Putra, P. A., & Suryadi, H. (2020). "Persepsi Karyawan Milenial terhadap Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(1), 87-95.
- [22] Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- [23] Roostenburg, W. J. (2020). "Millennials in the workplace, the managerial nightmare - or challenge?" *Research Gate, October*.
- [24] Sarumaha, M. T., Sariyatun, S., & Susanto, S. (2022). Menanamkan Spiritual Leadership di Era Milenial untuk Membangun Jiwa Kepemimpinan. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 5(1), 309. <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57813>
- [25] Utomo, A. S., & Nainggolan, A. P. N. (2020). Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada ASN Milenial di Kementerian Perdagangan. *Cendekia Niaga*, 4(1), 8–16. <https://doi.org/10.52391/jcn.v4i1.473>
- [26] Wulandari, Rusdinal, & Gistituati, N. (2021). Analisis Teori Kepemimpinan dalam Organisasi. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 2911–2918. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/993>