Volume 7 Issue 2 (2024) Pages 767 - 775
YUME : Journal of Management
ISSN : 2614-851X (Online)

Kesesuaian Gaya Kepemimpian dengan Karakteristik Generasi Milenial : *Literature Review*

Chatherine Melinda [1]
Magister Manajemen, Universitas Katolik Parahyangan

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini peneliti untuk mengetahui lebih dalam kesesuaian gaya kepemimpinan yang ada saat ini dengan karaktertistik generasi milenial melalui penelitian-penelitian yang sudah ada sebelumnya, dengan mengaitkan hasil penelitian sebelumnya dengan teori kepemimpinan yang ada. Metode penelitian ini adalah *Literature Review* dengan menggunakan penelitian deskriptif yang disajikan dalam bentuk paragraf yang sistematis. Artikel yang berhasil di *review* adalah 10 artikel jurnal. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional, demokratis, dan melayani *(servant)* sangat sesuai dengan generasi milenial. Kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi melalui penciptaan visi yang menarik dan lingkungan kerja yang inovatif, yang sangat dihargai oleh milenial. Gaya kepemimpinan demokratis melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, memberikan mereka rasa kepemilikan dan tanggung jawab yang lebih besar, yang meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Sementara itu, kepemimpinan melayani menekankan pelayanan dan dukungan terhadap karyawan, memastikan kebutuhan fisik, mental, dan emosional mereka terpenuhi, yang meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Generasi Milenial, Literature Review*

Abstract

The purpose of this study is to delve deeper into the alignment of current leadership styles with the characteristics of the millennial generation through previous research, linking previous research findings with existing leadership theories. The research method employed is a Literature Review using descriptive research presented in a systematic paragraph format. Ten journal articles were successfully reviewed. The results of this study indicate that transformational, democratic, and servant leadership styles are highly suitable for the millennial generation. Transformational leadership is able to inspire and motivate through creating compelling visions and innovative work environments, which are highly valued by millennials. Democratic leadership involves employees in decision-making processes, giving them a sense of ownership and greater responsibility, thereby enhancing productivity and work quality. Meanwhile, servant leadership emphasizes service and support to employees, ensuring their physical, mental, and emotional needs are met, which enhances job satisfaction and employee engagement.

Keywords: *Leadership Styles, Millennial Generation, Literature Review*

Copyright (c) 2024 Chatherine Melinda

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah hal yang penting untuk diperhatikan demi menunjang kinerja dalam sebuah organisasi, hal ini karena SDM adalah salah satu komponen terpenting dalam lingkungan organisasi karena kontribusinya yang besar dalam berbagai pelaksanaan kegiatan, pemasaran, dan pemberi informasi terdepan dari nasabah, konsumen, ataupun stakeholder yang menunjang keberlangsungan organisasi (Victuria dan Hidayat, 2022).

Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa SDM merupakan komponen yang sangat vital dalam keberhasilan pada organisasi. Untuk dapat memaksimalkan keberhasilan ini maka dibutuhkan SDM yang berkualitas (Cahyono, 2022). Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas maka diperlukan pengelolaan SDM yang efektif, hal ini guna meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing organisasi (Cahyono, 2022). Pengelolaan SDM dengan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang saling terkait satu sama lain dan sangat mempengaruhi kinerja serta budaya dalam sebuah organisasi karena keduanya memainkan peran penting untuk membentuk lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan menyenangkan bagi karyawan.

Dalam situasi di mana disrupsi terjadi dengan sangat nyata dan tidak bisa lagi dihindari. Kita menyaksikan dampak dari Revolusi Industri 4.0 yang mengubah cara kerja dan bisnis secara drastis melalui teknologi canggih seperti otomatisasi, kecerdasan buatan, dan *Internet of Things* (IoT). Selain itu, kita juga memasuki era *Society* 5.0, yang menekankan pada integrasi antara teknologi digital dan kehidupan manusia untuk menciptakan masyarakat yang lebih cerdas dan berkelanjutan (Wahyuningsih dan Sudibjo, 2022).

Tidak hanya perubahan teknologi yang mempengaruhi, tetapi juga adanya pergeseran demografis yang signifikan. Generasi Y (Milenial) dan Generasi Z sekarang mendominasi populasi kerja. Generasi-generasi muda ini memiliki karakteristik dan budaya yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Mereka lebih adaptif terhadap teknologi, mengutamakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta mencari makna yang lebih dalam dalam pekerjaan mereka. Perubahan ini menuntut organisasi dan pemimpin untuk beradaptasi dengan cepat agar tetap relevan dan kompetitif di tengah tantangan yang semakin kompleks (Wahyuningsih dan Sudibjo, 2022).

Berdasarkan data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) dari hasil sensus penduduk yang dilakukan sepanjang Februari hingga September 2020, jumlah penduduk Indonesia telah mencapai 271,34 juta jiwa. Dari jumlah tersebut, sebagian besar merupakan penduduk usia muda. Secara lebih rinci, komposisi penduduk berdasarkan usia adalah sebagai berikut: kelompok usia 40-55 tahun berjumlah 58,65 juta jiwa atau 21,88 persen dari total populasi, kelompok usia 24-39 tahun mencapai 69,38 juta jiwa atau 25,87 persen, dan kelompok usia 8-23 tahun berjumlah 75,49 juta jiwa atau setara dengan 27,94 persen dari total populasi. Jika kita menggunakan klasifikasi generasi berdasarkan tahun kelahiran, kita dapat mengidentifikasi beberapa generasi yang ada dalam populasi ini. Generasi X mencakup mereka yang lahir antara tahun 1965 hingga 1980, yang saat ini berusia 40-55 tahun. Generasi Milenial adalah mereka yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996, yang saat ini berusia 24-39 tahun. Sementara itu, Generasi Z mencakup mereka yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, yang saat ini berusia 8-23 tahun. Dari data ini, jelas terlihat bahwa mayoritas penduduk Indonesia terdiri dari Generasi Milenial dan Generasi Z (Mustomi & Reptiningsih, 2020).

Fenomena budaya populer dan pengaruh budaya global telah mengubah gaya hidup dan pola pikir generasi milenial, dengan teknologi sebagai faktor utama yang mempercepat perubahan ini. Media sosial, yang mendukung kemajuan pola pikir, juga memiliki dampak signifikan pada bagaimana generasi milenial memilih pemimpin mereka (Wahana, 2015). Ini menunjukkan bahwa pemimpin saat ini harus peka terhadap dinamika teknologi dan budaya untuk bisa memimpin dengan efektif di tengah perubahan yang terus berlangsung.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi karyawan agar secara sukarela mengejar tujuan organisasi (dalam Adelia & Gunawan, 2023). Dari definisi tersebut, jelas bahwa kepemimpinan melibatkan lebih dari sekadar penggunaan kekuasaan dan pelaksanaan wewenang; kepemimpinan mencakup berbagai tingkatan yang berbeda. Pada tingkat individu, kepemimpinan melibatkan pemberian nasihat, bimbingan, inspirasi, dan motivasi. Pemimpin bertugas memberikan inspirasi, dukungan emosional, dan berusaha mengarahkan karyawan menuju tujuan bersama. Selain itu, pemimpin juga berperan penting dalam menciptakan visi dan rencana strategis bagi organisasi.

Seorang pemimpin pasti memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, tergantung pada karakteristiknya. Namun, pemimpin hendaknya mampu untuk memposisikan dirinya sesuai dengan karakter karyawan yang di bawahinya (Sulistyawati et al, 2022). Berbagai persoalan yang timbul pada organisasi pemimpin diharapkan mampu menghadapinya dengan baik, baik itu persoalan tentang organisasi atau karyawan, agar terciptanya hubungan yang baik antara karyawan dan pemimpinnya (Mustomi dan Reptiningsih, 2020). Gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu, jadi gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan (Nugroho dan Elmi, 2022).

Maka dari itu dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui lebih dalam kesesuaian gaya kepemimpinan yang ada saat ini dengan karaktertistik generasi milenial melalui penelitian-penelitian yang sudah ada sebelumnya, dengan mengaitkan hasil penelitian sebelumnya dengan teori kepemimpinan yang ada.

METODOLOGI

Penelitian ini menerapkan metode *literature review*. *Literature review* merupakan serangkaian kegiatan yang melibatkan pengumpulan data dan informasi dari berbagai sumber pustaka. Kegiatan ini mencakup eksplorasi pengetahuan atau ilmu yang diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, karya tulis, diktat catatan kuliah, serta beberapa sumber lain yang relevan dengan objek penelitian (Rusmawan, 2019).

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif ini dilakukan dengan metode *literature review* yang bertujuan untuk mengumpulkan, mengidentifikasi, dan menginterpretasi informasi yang berkaitan dengan topik yang sedang diteliti. Melalui metode ini, peneliti dapat mengumpulkan berbagai data yang bersumber dari literatur yang ada, kemudian mengidentifikasi tema-tema kunci yang muncul, serta menginterpretasikan data tersebut untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang subjek yang sedang diteliti yaitu mengenai kesesuaian gaya kepemimpinan dengan karakteristik generasi milenial.

Proses ini mencakup analisis kritis terhadap literatur yang sudah ada untuk menyusun gambaran yang komprehensif mengenai topik penelitian. Peneliti menggunakan berbagai sumber akademis seperti jurnal, buku, artikel, serta sumber-sumber bacaan lainnya untuk mengembangkan kerangka teori yang solid dan relevan. Dengan demikian, *literature review* berfungsi sebagai dasar yang kuat untuk penelitian ini, memungkinkan peneliti untuk menyusun temuan dan kesimpulan yang didasarkan pada informasi yang sudah teruji dan diterima secara ilmiah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelusuran literatur yang sudah dilakukan secara mendalam terhadap 10 artikel jurnal maka diketahui bahwa gaya kepemimpinan haruslah menyesuaikan dengan karakteristik generasi milenial. Diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki sebuah dampak positif terhadap kinerja karyawan yang berada di kisaran generasi milenial. Kepemimpinan yang kuat memainkan peran krusial dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan dari generasi milenial. Karyawan milenial, yang dikenal dengan semangat tinggi untuk belajar dan menghadapi tantangan baru, membutuhkan sosok yang dapat menjadi teladan dan sumber inspirasi. Mereka mencari pemimpin yang dapat membimbing mereka melalui perubahan dan membantu mereka mencapai potensi penuh mereka.

Pemimpin, khususnya dalam peran manajerial, menjadi figur yang ideal untuk memenuhi kebutuhan ini. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan arahan dan dukungan, tetapi juga menunjukkan contoh konkret tentang bagaimana mencapai keberhasilan. Dengan kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi, pemimpin yang kuat dapat mempengaruhi cara kerja milenial, membantu mereka untuk tetap bersemangat dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi.

Selain itu, kepemimpinan yang kuat dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan dan inovasi. Generasi milenial menghargai kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru dan untuk berkontribusi dalam proyek-proyek yang menantang. Seorang pemimpin yang mampu mengenali dan memanfaatkan semangat ini akan mendorong karyawan milenial untuk terus belajar dan berkembang, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan individu, memberikan umpan balik konstruktif, dan menunjukkan apresiasi terhadap usaha dan pencapaian karyawan, akan meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas. Karyawan milenial yang merasa dihargai dan didukung oleh pemimpin mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dan berkontribusi lebih signifikan terhadap kesuksesan organisasi.

Adapun gaya kepemimpinan yang sesuai dengan generasi milenial adalah gaya kepemimpinan transformasional, demokratis, dan melayani. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi generasi milenial melalui penciptaan visi yang menarik serta memupuk lingkungan kerja yang inovatif. Gaya kepemimpinan ini sangat menekankan pentingnya pertumbuhan dan pengembangan pribadi karyawan, yang sangat dihargai oleh milenial. Pemimpin transformasional tidak hanya terfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pengembangan keterampilan dan potensi individu dalam tim mereka.

Mereka mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan kritis, yang sangat sesuai dengan keinginan milenial untuk memberikan kontribusi pada sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri. Dalam lingkungan kerja yang didukung oleh kepemimpinan transformasional, milenial merasa diberdayakan untuk mengambil inisiatif, mengeksplorasi ide-ide baru, dan berinovasi. Pemimpin transformasional sering kali menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk mengambil peran kepemimpinan dalam proyek-proyek tertentu, memberikan mereka ruang untuk berkembang dan belajar dari pengalaman langsung (Wahyuningsih dan Sudibjo, 2022).

Selain itu, pemimpin transformasional sangat berperan dalam menciptakan budaya organisasi yang terbuka dan inklusif, di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan didengarkan. Mereka memahami pentingnya komunikasi yang efektif dan membangun hubungan yang kuat dengan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kepercayaan dan kerjasama dalam tim. Dukungan emosional dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin transformasional membantu karyawan merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka (Sulistyawati et al, 2022).

Generasi milenial, yang sering kali mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, menemukan bahwa pemimpin transformasional dapat membantu mereka menghubungkan pekerjaan sehari-hari dengan tujuan yang lebih besar. Pemimpin seperti ini mengakui dan menghargai kontribusi individu, memberikan umpan balik yang membangun, dan menginspirasi karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka. Dengan pendekatan ini, karyawan milenial cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, dan menunjukkan loyalitas yang lebih besar.

Akibatnya, organisasi yang dipimpin oleh pemimpin transformasional sering kali mengalami peningkatan produktivitas, inovasi, dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik, karena mereka merasa bahwa pemimpin mereka tidak hanya peduli terhadap hasil bisnis, tetapi juga terhadap kesejahteraan dan pengembangan pribadi mereka. Gaya kepemimpinan ini, yang menekankan pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan individu, sangat efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan jangka panjang organisasi (Siregar et al, 2023). Adapun penelitian yang berhasil dianalisis yang berkaitan dengan kesesuaian gaya kepemimpinan transformasional dengam karakteristik kinerja generasi milenial diantaranya penelitian dari Wahyuningsin & Niko Sudibjo (2022); Nina Victuria & Farid Hidayat (2022); Novia Sulistyawati et al (2022); Lina Dameria Siregar et al (2023).

Kemudian gaya kepemimpinan demokratis atau lebih sering disebut gaya kepemimpinan partisipatif juga banyak digemari oleh generasi milenial penelitian yang membahas mengenai kesesuaian gaya kepemimpinan partisipatif atau demokratis ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Shella Maya Nurhakiki (2023); dan Apik Lumban Batu Yohanes (2023). Generasi milenial sangat menghargai keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan dan menginginkan transparansi dalam manajemen. Gaya kepemimpinan partisipatif memenuhi kebutuhan ini dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan mereka kesempatan untuk berkontribusi dalam penetapan tujuan dan strategi organisasi. Pendekatan ini memberikan rasa kepemilikan dan tanggung jawab yang lebih besar kepada milenial, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Dengan merasa terlibat dan diakui,

generasi milenial lebih cenderung berkontribusi secara aktif dan menunjukkan kinerja yang optimal (Yohanes, 2023). Partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide-ide inovatif dan solusi kreatif, yang dapat memperkuat daya saing organisasi. Dalam lingkungan kerja yang demokratis dan inklusif, karyawan milenial merasa lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama (Nurhkiki, 2023).

Kemudian yang terakhir adalah gaya kepemimpinan *servant*. Penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ini sesuai dengan karakteristik kinerja generasi milenial diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Baiq Widya Ayu Ardiyanti et al (2021); Ida Komala et al (2023); Agus Susanto (2022); dan Suryati (2021). Gaya kepemimpinan servant, yang menekankan pelayanan dan dukungan kepada karyawan, memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja generasi milenial. Pemimpin dengan gaya ini berfokus pada mendukung kebutuhan karyawan, menyediakan sumber daya yang diperlukan, membantu mengatasi hambatan, dan memberikan dukungan emosional. Hal ini sangat dihargai oleh milenial, yang menghargai hubungan bermakna di tempat kerja dan membutuhkan kepercayaan serta hubungan yang kuat dengan pemimpin mereka.

Empati dan pendengaran aktif merupakan elemen kunci dalam kepemimpinan *servant*. Pemimpin yang menunjukkan empati dengan benar-benar mendengarkan karyawan mereka dan memberikan tanggapan yang solutif menciptakan perasaan bahwa karyawan dihargai sebagai individu. Pendekatan ini membantu membangun lingkungan kerja yang saling menghargai dan memperkuat keterlibatan karyawan, yang sangat penting bagi generasi milenial yang menghargai perhatian dan respon tulus dari pemimpin mereka.

Selain itu, kepemimpinan *servant* juga menekankan kesejahteraan karyawan, memastikan bahwa kebutuhan fisik, mental, dan emosional mereka terpenuhi. Pemimpin *servant* sering kali menyediakan program kesejahteraan, fleksibilitas dalam jadwal kerja, dan dukungan untuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Generasi milenial, yang menempatkan nilai tinggi pada kesejahteraan pribadi dan keseimbangan hidup, merasa lebih termotivasi dan dihargai dalam lingkungan yang memperhatikan kebutuhan mereka secara holistic (Susanto, 2022).

Lingkungan kerja yang inklusif dan suportif juga merupakan hasil dari kepemimpinan *servant*. Dengan fokus pada inklusivitas dan dukungan, pemimpin servant mendorong kolaborasi dan kerja tim yang lebih baik. Generasi milenial, yang menghargai keberagaman dan inklusi, merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam lingkungan kerja yang menghargai kontribusi semua anggotanya. Ketika karyawan merasa diterima dan didukung, mereka lebih cenderung berkontribusi secara aktif, berbagi ide-ide inovatif, dan bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan bersama.

Dampak positif dari kepemimpinan *servant* juga terlihat dalam peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan milenial. Pemimpin yang menunjukkan empati dan perhatian nyata terhadap kesejahteraan karyawan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan harmonis. Generasi milenial, yang menghargai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, merasa lebih puas ketika pemimpin mereka memahami dan mendukung kebutuhan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi ini, pada gilirannya, meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang loyal cenderung bertahan lebih lama di organisasi, mengurangi tingkat *turnover*, dan berkontribusi pada stabilitas dan keberlanjutan organisasi (Komala, 2023).

Dengan keterlibatan yang tinggi, pengembangan keterampilan yang berkelanjutan, lingkungan kerja yang inklusif, dan kepuasan kerja yang meningkat, karyawan milenial cenderung menunjukkan peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja. Kepemimpinan *servant*, yang berfokus pada pemberdayaan dan dukungan, memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Mereka merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, karena mereka tahu bahwa pemimpin mereka peduli terhadap kesejahteraan dan pengembangan mereka. Hasilnya adalah peningkatan kinerja individu dan tim, yang secara keseluruhan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Pentingnya gaya kepemimpinan melayani juga dijelaskan oleh Maria Merry Marianti (2013) dimana berdasarkan hasil penelusurannya diketahui bahwa gaya kepemimpinan melayani mempunya tingkat korelasi yang positif. Dalam penulusurannya juga diketahui bahwa jenis kepemimpinan ini berhasil dengan sangat baik untuk dilaksanakan di berbagai organisasi maupun perusahaan karena gaya kepemimpinan ini menimbulkan rasa kepercayaan terhadap pemimpin dalam organisasi maupun perusahaan tersebut.

Dengan menekankan pelayanan, dukungan, dan pengembangan karyawan, kepemimpinan *servant* menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberdayakan. Generasi milenial, yang menghargai empati, inklusivitas, dan kesejahteraan, merespons dengan baik terhadap gaya kepemimpinan ini. Akibatnya, mereka menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi, motivasi yang kuat, kepuasan kerja yang meningkat, dan kinerja yang optimal. Dengan mengadopsi gaya kepemimpinan *servant*, organisasi dapat memaksimalkan potensi milenial dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

Generasi milenial, yang terdiri dari individu yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996, memiliki karakteristik dan nilai-nilai unik yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya. Mereka lebih menghargai kepemimpinan yang inklusif, empatik, dan mendukung perkembangan pribadi serta profesional. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan melayani, transformasional, dan demokratis terbukti sangat sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi generasi milenial, serta mampu mendorong kinerja optimal mereka.

Kepemimpinan Melayani menekankan pada pelayanan dan dukungan kepada karyawan, dengan fokus pada kesejahteraan dan pengembangan mereka. Pemimpin dengan gaya ini memastikan bahwa kebutuhan fisik, mental, dan emosional karyawan terpenuhi. Mereka menyediakan sumber daya yang diperlukan, membantu mengatasi hambatan, dan memberikan dukungan emosional yang kuat. Generasi milenial, yang menghargai hubungan bermakna di tempat kerja, merespons positif terhadap pemimpin yang menunjukkan empati dan perhatian nyata. Kepemimpinan melayani menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan inklusif, di mana milenial merasa dihargai dan didengarkan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja, keterlibatan, dan kinerja mereka (Ardiyani et al, 2021).

Kepemimpinan Transformasional berfokus pada inspirasi dan motivasi karyawan dengan menciptakan visi yang menarik dan membangun lingkungan kerja yang inovatif. Pemimpin transformasional tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi tetapi juga pada pengembangan keterampilan dan potensi individu dalam tim. Mereka mendorong kreativitas dan pemikiran kritis, yang sangat cocok dengan keinginan milenial untuk berkontribusi pada hal-hal yang lebih besar daripada diri mereka sendiri. Generasi milenial menghargai kesempatan untuk terlibat dalam proyek-proyek yang menantang dan

bermakna. Kepemimpinan transformasional memberikan peluang tersebut, memungkinkan milenial untuk berkembang dan berinovasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan tim. Dengan fokus pada pertumbuhan dan perkembangan pribadi, pemimpin transformasional berhasil menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif.

Kepemimpinan Demokratis melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan mereka suara dalam menetapkan tujuan dan strategi organisasi. Pendekatan ini memberikan rasa kepemilikan dan tanggung jawab yang lebih besar kepada milenial, yang menghargai keterlibatan dan transparansi dalam manajemen. Gaya kepemimpinan demokratis memungkinkan karyawan untuk merasa terlibat dan diakui, yang meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Generasi milenial lebih cenderung berkontribusi secara aktif dan menunjukkan kinerja yang optimal ketika mereka merasa bahwa pandangan dan ide-ide mereka dihargai dan dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan. Dengan menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan partisipatif, kepemimpinan demokratis memperkuat keterlibatan karyawan dan mendorong inovasi serta kreativitas.

Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan melayani, transformasional, dan demokratis sangat sesuai dengan karakteristik generasi milenial. Gaya-gaya ini menciptakan lingkungan kerja yang positif, inklusif, dan memberdayakan, di mana milenial merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk mencapai potensi penuh mereka. Dengan mengadopsi pendekatan kepemimpinan ini, organisasi dapat memaksimalkan kontribusi generasi milenial dan mencapai keberhasilan jangka panjang. Milenial yang dipimpin dengan gaya kepemimpinan ini cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi, kepuasan kerja yang meningkat, dan kinerja yang optimal, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan keberhasilan keseluruhan.

SIMPULAN

Dari hasil penelusuran literatur terhadap 10 artikel jurnal, diketahui bahwa gaya kepemimpinan harus menyesuaikan dengan karakteristik generasi milenial. Gaya kepemimpinan yang sesuai dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan milenial. Gaya kepemimpinan transformasional, demokratis, dan melayani (servant leadership) sangat sesuai dengan generasi milenial. Kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi melalui penciptaan visi yang menarik dan lingkungan kerja yang inovatif, yang sangat dihargai oleh milenial. Gaya kepemimpinan demokratis melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, memberikan mereka rasa kepemilikan dan tanggung jawab yang lebih besar, yang meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Sementara itu, kepemimpinan melayani menekankan pelayanan dan dukungan terhadap karyawan, memastikan kebutuhan fisik, mental, dan emosional mereka terpenuhi, yang meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan.

Referensi :

Adelia, P., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja pada Pekerja Generasi Milenial. ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(12), 5571–5581. https://doi.org/10.56799/jim.v2i12.2446

Ardiyanti, B. W. A., Hasanati, N., & Prabowo, A. (2021). Pengaruh Servant Leadership terhadap Quality of Work Life pada Karyawan Generasi Milenial. Cognicia, 9(1), 53–61. https://doi.org/10.22219/cognicia.v9i1.14187

Ida Komala, Dea Nursifa, Siti Khodijah, Ahmad Mardhotillah, & Retno Purwani Setyaningrum. (2023). Pengaruh Servant Leadership, Organizational Commitment terhadap Employee Performance serta Work Life Balance sebagai Mediator pada Universitas Pelita Bangsa. Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa, 8(02), 166–175. https://doi.org/10.37366/jespb.v8i02.814

Marianti, Maria Merry. (2013). Seperti Apakah Ciri-Ciri Pemimpin yang Melayani?. Dies Natalis Ke-58 Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan, 1 Februari 2013. http://hdl.handle.net/123456789/1573

Mustomi, D., & Reptiningsih, E. (2020). Gaya Kepemimpinan Dalam Perspektif Generasi Milenial. JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi), 4(1), 189–199. https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp189-199

Nugroho, Y., & Elmi, F. (2022). The Influence Of Organizational Culture, Leadership Style And Employee Engagement On The Performance Of Millennial Employee (Case Study At PT. Ritel Global Solusi Employees). 3(4), 568–576.

Nurhakiki, Shella Maya. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Banyuwangi. Undergraduate thesis, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya.

Siregar, L., Farla WK, W., & Meitisari, N. (2023). Transformational Leadership: Gaya Kepemimpinan Ideal bagi Generasi Milenial. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 10(1), 63-70. https://doi.org/10.26905/jbm.v10i1.9919

Sulistyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial. Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi, 3(1), 183–197. https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680

Susanto, A. (2022). Pengaruh Gaya Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediasi Kepercayaan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jambi Telanaipura. Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan, 11(03), 769–783. https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.18366

Suryati, S. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Kantor Bpkad "Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah) Kabupaten Mappi). Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 2(2), 1002–1018. https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.768

Wahyuningsih, & Sudibjo, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Generasi Milenial Kementerian Perdagangan. JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 5(2), 439-449. https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i2.16520

Yohanes, Apik Lumban Batu. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Milenial terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.