

Kepemimpinan Milenial Dalam Memperkuat Budaya Organisasi

Muhammad Takrim^{1,*}, Etyca Rizky Yanti², Dewi Yulianti²

¹ Manajemen Administrasi; Universitas Bina Insani;
Jl. Siliwangi No 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia.
Telp. (021) 82436886 / (021) 82436996. Fax. (021) 82400924
e-mail: takrim@binainsani.ac.id.

² Manajemen; Universitas Bina Insani;
Jl. Siliwangi No 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia.
Telp. (021) 82436886 / (021) 82436996. Fax. (021) 82400924
e-mail: etycarizky@binainsani.ac.id, dewiyulia8811@gmail.com.

* Korespondensi: e-mail: takrim@binainsani.ac.id

Diterima: Oktober 2021 ; Review: Oktober 2021; Disetujui: Desember 2021

Cara sitasi: Takrim M, Yanti ER, Yulianti D. 2021. Kepemimpinan Milenial Dalam Memperkuat Budaya Organisasi. Jurnal Administrasi Kantor. 9 (2): 251-262.

Abstrak: Generasi millennial adalah generasi yang lahir mulai dari tahun 1980an sampai sekarang. Mereka diharapkan menjadi penerus dari generasi sebelumnya, secara tidak langsung generasi millennial juga dituntut untuk memiliki tanggung jawab memimpin bangsa di masa depan dengan tujuan mengubah nasib suatu bangsa menjadi lebih baik dan sejahtera. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar peran dan kontribusi dari kepemimpinan milenial dalam memperkuat budaya organisasi di perusahaan, mengingat terdapat beberapa generasi yang terlibat dan berkecimpung di dunia kerja mulai dari baby boomers sampai dengan generasi milenia. Selain itu, beberapa petinggi yang menjabat di suatu organisasi pada perusahaan rata-rata ditempati oleh generasi diatas milenial tetapi tidak menutup kemungkinan generasi milenial juga dapat menempati posisi tersebut. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif yaitu untuk menemukan gejala atau fenomena yang terjadi di organisasi dengan adanya peran generasi milenial terhadap indikator-indikator dari budaya organisasi itu sendiri, diantaranya adalah norma, nilai dominan, aturan dan iklim organisasi. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar peran generasi perusahaan dalam memajukan perusahaan. Hasil analisis Regresi Linear Sederhana menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi (diterima). Ini berarti bahwa Kepemimpinan Milenial memiliki pengaruh positif pada Budaya Organisasi. Efek langsung dari Kepemimpinan pada Budaya terhadap Kinerja Karyawan Millennial. Efek langsung dari organisasi memiliki nilai koefisien 0.479 dari nilai p 0.002. Hasil analisis p-value <5% yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Ini berarti bahwa peningkatan Kepemimpinan memiliki efek signifikan pada peningkatan budaya kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Generasi Milenial, Budaya Organisasi.

Abstract: The millennial generation is the generation born from the 1980s until now. They are expected to be the successors of the previous generation, indirectly the millennial generation is also required to have the responsibility to lead the nation in the future with the aim of changing the fate of a nation to be better and more prosperous. This study aims to find out how big the role and contribution of millennial leadership in strengthening organizational culture in the company, considering that there are several generations involved and working in the world of work ranging from baby boomers to the millennial generation. In addition, several high-ranking officials who serve in an organization in the company are generally occupied by the generation above the millennials but it is possible that the millennial generation can also occupy that position. This type of research is quantitative descriptive, namely to find symptoms or phenomena that occur in organizations with the role of the millennial generation on

indicators of the organizational culture itself, including norms, dominant values, rules and organizational climate. This is intended to find out how big the role of the company generation is in advancing the company. The results of the Simple Linear Regression analysis show that the hypothesis that leadership has a significant influence on Organizational Culture (accepted). This means that Millennial Leadership has a positive influence on Organizational Culture. Direct Effects of Leadership on Culture on Millennial Employee Performance. The direct effect of the organization has a coefficient value of 0.479 from a p value of 0.002. The results of the analysis of p-value <5% which shows a positive and significant effect. This means that increasing Leadership has a significant effect on improving work culture.

Keywords: Leadership, Millennial Generation, Organizational Culture.

1. Pendahuluan

Generasi manusia dalam kisaran kurun waktu kurang lebih 80 (delapan puluh) tahun ini terbagi menjadi 4 (empat) kelompok generasi yang memiliki kriteria masing-masing sejak dari tahun 1945. Generasi-generasi tersebut diantaranya adalah generasi *baby boomers* (1945 – 1960) dengan karakteristik yang masih memegang teguh adat istiadat dan tidak mudah terpengaruh dengan budaya luar, generasi X (1961 – 1980) yang sudah mulai mengenal computer, generasi Y (1981 – 1995) dimana perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) mulai berkembang pesat, dan generasi Z (diatas 1995) yang hampir kesemuanya merupakan generasi yang sudah serba digital dan instan. Dengan adanya keempat generasi diatas yang memiliki karakteristik dan perilaku yang berbeda-beda tentunya pasti terjadi interaksi antara generasi satu dengan yang lain di berbagai area termasuk dalam hal pekerjaan.

Interaksi di dunia kerja tersebut membuat setiap individu yang terlibat menyandang status sebagai karyawan dan masuk ke dalam hitungan Angkatan Kerja Negara. Menurut Badan Pusat Statistik pada tahun 2018 penduduk yang masuk ke dalam hitungan angkatan kerja adalah mereka yang sudah menginjak usia 15 tahun atau lebih dan memiliki pekerjaan, atau mempunyai pekerjaan namun sementara sedang tidak bekerja atau pengangguran.

Dalam hal ini tentunya untuk generasi Milenial termasuk dalam kategori generasi yang sudah turun langsung di dunia kerja dimana berada didalam satu perusahaan yang sama. Beberapa karakteristik dari generasi diatas diantaranya adalah pertama, berlomba-lomba mencari pekerjaan yang gajinya tinggi dan tidak enggan pula untuk resign dari tempat kerja sebelumnya untuk menemukan tempat kerja yang baru. Kedua, menginginkan lingkungan kerja yang *cozy* dan memberikan kebebasan serta aturan yang tidak terlalu mengikat. Ketiga, tidak begitu mengharapkan keamanan dalam pekerjaan seperti fasilitas kesehatan atau menjadi karyawan tetap.

Kepemimpinan millennial merupakan kepemimpinan kekinian yang dipimpin oleh generasi saat ini dan dapat menyesuaikan gaya generasi yang lahir pada era tahun 1980-an. Generasi milenial saat ini memasuki masa paling produktif yang berusia kisaran 20—40 tahunan dan mempunyai pengaruh yang cukup kuat pada dunia kerja lokal, regional, dan global dalam hal kreativitas dan inovasi. Perusahaan yang memiliki suatu sistem dalam mengatur karyawannya sudah pasti berlaku untuk semua kalangan baik tua maupun muda untuk ditaati yang mana kebiasaan tersebut dapat menjadikan sebuah budaya organisasi didalam perusahaan tersebut.

Generasi millennial pada saat ini memang sedang digemari untuk menjadi topik pembahasan pada hampir setiap bidang, contohnya saja sebutan zaman millennial, pola hidup millennial, solusi terhadap sebuah masalah ala millennial, dan juga anak millennial atau anak zaman “*now*” yang seolah-olah memang generasi ini sangat unik dan menarik untuk dibahas. Generasi Milenial merupakan mereka yang terlahir di antara tahun 1980—2000 , dimana era tersebut terjadi perkembangan teknologi yang pesat, dan secara kelompok umur merupakan generasi yang saat ini di antara usia 15—34 tahun [Hidayatullah et al., 2018]. Kepribadian dan paradigma akan terbentuk seiring dengan adanya perbedaan generasi yang memiliki pola pikir dan karakter yang berbeda. Dalam seratus tahun terakhir telah terbentuk lima generasi, yakni baby boomers yang lahir sebelum 1960, generasi X yang lahir pada 1961-1980, generasi Y (milennial) yang lahir pada 1981-1994, generasi Z yang lahir pada 1995-2010, dan generasi alpha yang lahir pada 2010 sampai sekarang. Adanya perbedaan generasi, pihak perusahaan perlu mengantisipasi budaya kerja sesuai dengan kondisi yang ada, agar perusahaan dapat tetap bersaing untuk dapat memiliki tenaga kerja yang memenuhi standar sesuai dengan yang dibutuhkannya, menurut Herber dan Ismail di dalam [Sultraini et al., 2019].

Dimasa kelahiran generasi milenial ini, berkembang ilmu pengetahuan dan teknologi begitu pesat, serta masuknya pengaruh budaya dari luar yang mempengaruhi gaya hidup serta kepribadian generasi tersebut. Karenanya, diharapkan para milenial ini, menjadi penerus generasi sebelumnya. [Achmad et al., 2020] generasi milenial yang berusia 18-40 tahun, memiliki kebiasaan dan mempunyai ingkat antusiasme tinggi terhadap penggunaan teknologi. Mereka diharapkan menjadi penerus dari generasi sebelumnya dan dari apa yang bangsa ini telah capai serta memiliki tanggung jawab

untuk memimpin di masa depan untuk bisa mengubah nasib suatu bangsa menjadi lebih baik.

Perusahaan menghadapi rendahnya tingkat work engagement karyawan generasi milenial di berbagai belahan dunia [Mulyati et al., 2019]. Saat ini, generasi milenial menjadi topik pembicaraan terkait kesetiaan mereka di dunia kerja. [Jha et al., 2019] menyatakan perlunya upaya besar agar meningkatkan keterlibatan milenial dan menjadi salah satu pekerjaan menantang bagi praktisi SDM untuk meningkatkan keterlibatan generasi milenial ini.

Seorang pemimpin yang mempunyai integritas yang kuat, maka mampu memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap bawahan yang dipimpinnya untuk memberikan kontribusi yang positif terhadap kemajuan organisasi. Kepemimpinan artikan sebagai kemampuan seseorang untuk meyakinkan dan mempengaruhi suatu kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju tercapainya visi atau tujuan yang ditetapkan [Robbins dan Judge, 2015].

Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai (value) dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Dapat pula dikatakan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma yang telah disepakati untuk menuntun perilaku individu dalam organisasi. Oleh sebab itu budaya organisasi merupakan dasar bagi pemimpin dan staff/anggota organisasi dalam membuat perencanaan atau strategi dan taktik dalam menyusun visi-misi untuk mencapai tujuan organisasi. Karakteristik budaya merupakan nilai dasar pemahaman anggota, mencakup inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada hal terperinci, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. [Sarwoto, 2010] menyatakan, nilai organisasi adalah aturan dan pedoman perilaku untuk mengikat anggota, meliputi kebersamaan, empati, saling membantu, kedewasaan, kesediaan, organisatoris, kepedulian, ke-baikn, integritas, inovatif, kesempurnaan, fleksibilitas, dan kebijaksanaan.

Menurut Thompson dan Stickland dalam [Torang, 2014] budaya organisasi menunjukkan nilai, beliefs, prinsip, tradisi, dan cara sekelompok orang beraktivitas dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan hasil atau output organisasi. Sedangkan menurut Tika di dalam [Wardani et al., 2016], salah satu cara mempererat keakraban

dalam organisasi adalah dengan membentuk kerjasama (teamwork) untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Sedangkan kemampuan kerjasama tim dan individu pun terpengaruh pula oleh suasana keakraban yang tercipta pada lingkungan kerja tersebut.

Mengacu pada beberapa pendapat tentang budaya organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang terdiri dari keyakinan (*beliefs*), norma (*norm*), nilai (*value*), dan sistem (*system*) yang dipandang sebagai karakteristik inti dan menjadi dasar individu atau kelompok untuk beraktivitas dalam organisasi.

Subtansi atau akar budaya organisasi adalah karakteristik inti yang mengidentifikasi ciri-ciri, sifat-sifat, unsur-unsur, atau elemen-elemen yang melekat pada budaya organisasi. Tiap organisasi disamping mempunyai elemen yang umum juga mempunyai karakteristik yang umum. Menurut Arni Muhammad di dalam [Ritonga, 2019] diantaranya adalah (1) dinamis, yaitu system terbuka terus menerus mengalami perubahan, karena selalu menghadapi tantangan baru dari lingkungannya dan perlu menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan yang selalu berubah. (2) memerlukan informasi untuk tetap hidup. Dengan adanya informasi bahan mentah dapat diolah menjadi hasil produksi yang dimanfaatkan oleh manusia. (3) mempunyai tujuan tertentu. (4) struktur organisasi yang mengatur hubungan secara hierarki.

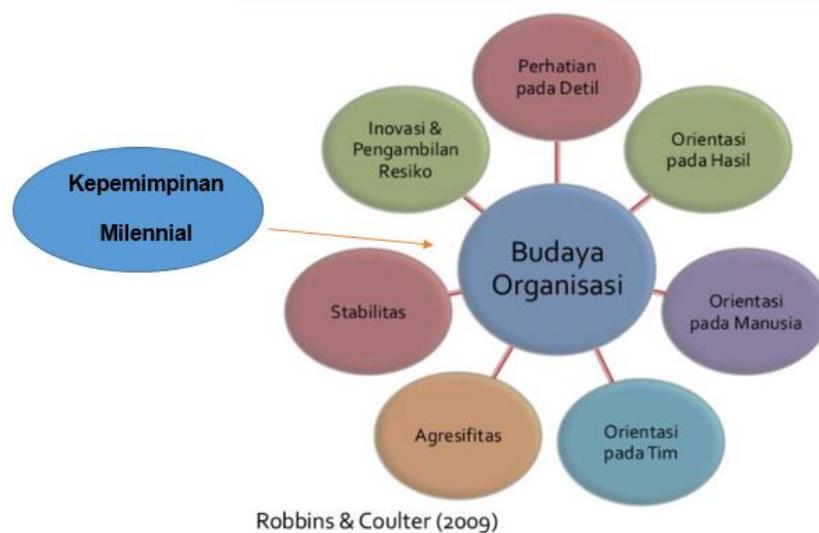
Menurut Robbins dalam [Basuki, 2019] mengatakan, penelitian menunjukkan ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu: 1). Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. 2). Perhatian Pada Hal-Hal Rinci, yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analitis, dan perhatian pada hal - hal detail. 3). Orientasi Hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. 4). Orientasi Orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi. 5). Orientasi Tim, yaitu sejauh mana kegiatan - kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu. 6). Keagresifan, yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai. 7). Stabilitas, sejauh mana kegiatan organisasi dengan menekankan, dipertahankannya status quo perbandingan dengan pertumbuhan perusahaan.

Tabel 1. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi.

Dimensi	Indikator
Inovasi dan Mengambil Resiko	Dorongan untuk melakukan inovasi
	Dorongan terhadap tantangan
Perhatian Pada Hal - Hal Rinci	Karyawan bekerja dengan teliti
	Tugas yang diberikan terinci
Orientasi Hasil	Dituntut untuk bekerja keras
	Dituntut agar lebih berkualitas
Orientasi Orang	Mempunyai hak berkembang
	Hak yang sama dalam karir
Orientasi Tim	Saling menghargai
	Kerjasama dalam tim
Keagresifan	Saling berkompetisi
	Bekerja dengan cepat dan efisien
Stabilitas	Bekerja sesuai prosedur
	Melakukan supervisi pekerjaan

Sumber: Robbins (dalam Basuki 2019).

Pengaruh Kepemimpinan Pelayan terhadap Budaya Organisasi belum pernah dipelajari sebelumnya di Sekolah dan secara empiris efeknya dapat dibuktikan dalam penelitian ini. Temuan membuktikan bahwa Kepemimpinan Pelayan sebagai salah satu jenis Kepemimpinan dapat memperkuat budaya organisasi, di mana budaya mencerminkan nilai-nilai organisasi dan memberikan manfaat bagi organisasi. Para pemimpin akan melampirkan kontribusi mereka pada Budaya Organisasi melalui tindakan dan reaksi mereka [Edgar H Schein, 1992] dan [Hofstede, 1980] percaya bahwa setiap karakteristik dalam Budaya Organisasi dapat diterapkan untuk menjelaskan budaya yang paling sesuai dengan teori Kepemimpinan Servant.



Gambar 1. Kerangka Konseptual.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan struktur penelitian eksplanasi menggunakan metode survei untuk mengumpulkan informasi dari sampel dengan memberikan pertanyaan yang dijawab langsung oleh 99 orang responden dengan metode kuesioner menggunakan Skala Likert dan menggunakan Regresi Linier Sederhana. Data diperoleh dari para milenial dengan rentang usia 20—40 tahun. Data diambil dari para karyawan yang bekerja di wilayah Bekasi dan sekitarnya dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Form kepada responden dan kemudian akan diolah dengan SPSS. Penelitian ini menganalisis setiap dimensi-dimensi Budaya Organisasi, serta kemudian data dianalisis dan dikaitkan dengan literatur yang terkait.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti [Sugiyono, 2017]. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan generasi milenial. Dengan batasan pengertian milenial yaitu generasi yang lahir antara tahun 1990-2000.

Sampel merupakan sebagian atau yang mewakili dari populasi yang akan diteliti, karena sampel merupakan bagian dari populasi, maka sampel yang akan diteliti memiliki ciri atau karakteristik yang dimiliki oleh populasinya [Sugiyono, 2017]. Penelitian ini digunakan dengan *non-probability purposive sampling*. Penentuan populasi dengan *non-probability purposive sampling* ini dilatar belakangi oleh keperluan peneliti dalam membatasi populasi dengan karakteristik tertentu [Arikunto, 2019].

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana data disajikan dalam bentuk angka yang dapat dihitung dan diukur. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Data dari hasil kuisisioner dianalisa menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan *software* SPSS 24.

3. Hasil dan Pembahasan

Tabel 2. Reliabilitas Kepemimpinan dan Budaya Organisasi.

Variable	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepemimpinan	.765	4
Budaya Organisasi	.720	14

Diketahui pada tabel 2 *N of items* (banyaknya item atau butir pernyataan angket) untuk variabel kepemimpinan ada 4 item dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar .765. Karena nilai *Cronbach's Alpha* .765 lebih besar dari 0,60 maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan angket untuk variabel kepemimpinan adalah reliabel atau konsisten, sedangkan *output* dari variabel budaya organisasi diketahui ada *N of items* (banyaknya item atau butir pernyataan angket) ada 14 item dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar .720. Karena nilai *Cronbach's Alpha* .720 lebih besar dari 0,60 maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reabilitas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan angket untuk variabel budaya organisasi adalah reliabel atau konsisten.

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas terpenuhi, selanjutnya dilakukan uji persamaan regresi, uji korelasi dan uji determinasi untuk melihat pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi. Uji persamaan regresi dilakukan untuk mengetahui untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat [Sugiyono, 2017], apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan.

Tabel 3. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	44.690	2.513		17.780	.000
Kepemimpinan Milenial	.835	.156	.479	5.345	.000

a. Dependent Variable: Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui nilai *constant* sebesar 44.690 sedangkan nilai kepemimpinan milenial sebesar .835, sehingga persamaan regresinya dapat dikatakan sebagai berikut $Y=a+bX$ dimana hasilnya $Y=44.690+.835X$. Berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap penambahan satu kesatuan variabel

kepemimpinan milenial akan menaikkan nilai budaya organisasi. Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi, uji ini akan melihat seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan milenial terhadap variabel budaya organisasi sesuai pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji koefisien determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.479a	.229	.221	4.125	1.330

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Milenial
 b. Dependent Variable: Budaya Organisasi

Hasil analisis Regresi Linear Sederhana menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi (diterima). Ini berarti bahwa Kepemimpinan Milenial memiliki pengaruh positif pada Budaya Organisasi. Efek langsung dari Kepemimpinan pada Budaya terhadap Kinerja Karyawan Millennial. Efek langsung dari organisasi memiliki nilai koefisien 0.479 dari nilai p 0.002. Hasil analisis p-value <5% yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Ini berarti bahwa peningkatan Kepemimpinan memiliki efek signifikan pada peningkatan budaya kerja. Penelitian ini mendukung membuktikan secara empiris model [Russel and Stone, 2002] bahwa budaya organisasi dan sikap karyawan dapat mempengaruhi efektivitas Kepemimpinan dan sebaliknya.

Pengaruh Kepemimpinan pada Budaya Organisasi juga terkait dengan pengembangan dan perubahan organisasi serta kegiatan, pendidikan, dan pelatihan karyawan sehingga karyawan memiliki nilai-nilai budaya yang kuat, adaptif, dan sesuai dengan tuntutan dunia ini juga memperluas penelitian [Rahman and Yasin, 2017] yang menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, dan Kecerdasan Emosional. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Kerja Hasil analisis Regresi Linear Sederhana. Model menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan Leadership memiliki pengaruh signifikan terhadap Budaya Kerja bisnis. Penelitian ini juga mendukung teori Budaya Organisasi sebagai perekat normative [Tichy, 1982] bahwa Budaya memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas organisasi, tergantung pada pemimpin.

Penelitian [Sabir et al., 2011] yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mampu mengembangkan berbagai sikap dan perilaku yang mengarah pada budaya organisasi, memperluas penelitian [Waruwu et al., 2020] dan [Mariam, 2009] yang

beragam bentuk sikap dan budaya dari ide-ide tenaga kerja yang berbeda dari berbagai gaya kepemimpinan mempengaruhi budaya, memperluas studi mengenai hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan budaya organisasi dan memperluas penelitian [Jogulu and Wood, 2006] yang menekankan bahwa tipe kepemimpinan berubah seiring dengan perubahan budaya organisasi.

4. Kesimpulan

Kepemimpinan Milenial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi pada perusahaan di Bekasi dan sekitarnya. Artinya semakin baik kepemimpinan karyawan milenial maka semakin baik pula Budaya yang ada pada organisasi. Melihat besarnya pengaruh dari variabel Kepemimpinan Milenial terhadap variabel Budaya Organisasi maka perlu diterapkannya aktifitas pengembangan sumber daya manusia atau suatu program kekaryawanan yang terkait dengan variabel ini sebagai cara untuk menanamkan sifat-sifat kepemimpinan pada setiap individu melalui pelatihan, outbound dan kegiatan edukatif lainnya. Ini diharapkan dapat menumbuhkan nilai-nilai kepemimpinan dalam organisasi, terutama bagi generasi milenial yang notabene selalu ingin tahu dan berani mengeksplor sesuatu yang baru. Kegiatan-kegiatan ini juga bertujuan membangun kerjasama antar karyawan dan antar divisi atau departemen serta memberikan pekerjaan dan tanggung jawab sesuai dengan keinginan dan perkembangan karyawan. Organisasi dengan pengelolaan kepemimpinan yang baik tentu akan berimbas pula terhadap kinerja para karyawan, dan pada akhirnya tentu berpengaruh pada kemajuan perusahaan.

Referensi

- Achmad RW, Poluakan MV, Dikayuana D, Wibowo H, Raharjo ST. 2020. Potret Generasi Milenial Pada Era Revolusi Industri 4.0. Focus J. Pekerj. Sos. 2: 187.
- Arikunto S. 2019. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Basuki K. 2019. Sikap dan Kepuasan Pengemudi Angkutan Taksi terhadap Sistem Komisi Jasa Angkutan Taksi Blue Bird (Studi Kasus Pada Perusahaan Angkutan Taksi Blue Bird Pool Kramat Jati). ISSN 2502-3632 ISSN 2356-0304 J. Online Int. Nas. Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Univ. 17 Agustus 1945 Jakarta 53:

- 1689–1699.
- Edgar H Schein. 1992. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Hidayatullah S, Waris A, Devianti RC. 2018. Perilaku Generasi Milenial dalam Menggunakan Aplikasi Go-Food. *Manaj. dan Kewirausahaan* 6: 240–249.
- Hofstede G. 1980. *Culture and Organizations*. *Int. Stud. Manag. Organ.* 10.
- Jha N, Sareen P, Potnuru RKG. 2019. Employee engagement for millennials: considering technology as an enabler. *Dev. Learn. Organ.* 33: 9–11.
- Jogulu UD, Wood GJ. 2006. The role of leadership theory in raising the profile of women in management. *Equal Oppor. Int.* 25: 236–250.
- Mariam R. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Kantor Pusat PT Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Sertifikasi.
- Mulyati R, Himam F, Riyono B, Suhariadi F. 2019. Model Work Engagement Angkatan Kerja Generasi Millennial dengan Meaningful Work sebagai Mediator. *Gadjah Mada J. Psychol.* 5: 34.
- Rahman MA, Yasin J. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Kepemimpinan Transformasional Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone. *J. Study Scienific Behav. Manag.* 1.
- Ritonga EY. 2019. Revisi Diktat KOMUNIKASI ORGANISASI Oleh: Elfi Yanti Ritonga, MA. 1–135.
- Robbins dan Judge. 2015. Pengertian gaya kepemimpinan. *J. Chem. Inf. Model.* 53: 1689–1699.
- Russel RF, Stone AG. 2002. A Review Of Servant Leadership Attributes: Developing A Practical Model. *Leadersh. Organ. Dev. J.* 23.
- Sabir MS, Sohail A, Khan MA. 2011. Ipact of Leadership Style on Organization Commitment: In A Mediating Role of Employee Values. *J. Econ. Behav. Stud.* 3.
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

- Sultraini R, Bogar W, Tangkau CHS. 2019. Perilaku Kepemimpinan Organisasi Dalam Pengambilan Keputusan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Minahasa Utara. *J. Mirai Manag.* 4: 73–86.
- Tichy NM. 1982. Managing change strategically: The technical, political, and cultural keys. *Organ. Dyn.* 11: 59–80.
- Torang S. 2014. Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi). Bandung: Alfabeta. 372 p.
- Wardani R, Mukzam M, Mayowan Y. 2016. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *J. Adm. Bisnis S1 Univ. Brawijaya* 31: 58–65.
- Waruwu H, Asbari M, Purwanto A, Nugroho YA, Fikri MAA, Fauji A, Shobihi AWI, Hulu P, Sudiyono RN, Agistiawati E, Dewi WR. 2020. The Role of Transformational Leadership, Organizational Learning and Structure on Innovation Capacity: Evidence from Indonesian Private Schools. *EduPsyCouns J. Educ. Psychol. Couns.* 2: 378–397.