

Bedah Buku Seri Manajemen SDM; Manajemen Kinerja Karyawan Milenial dan Generasi Z



Dr Nugroho Dwi Priyohadi, MSc., MH
• Surabaya, 30 Juni 2025

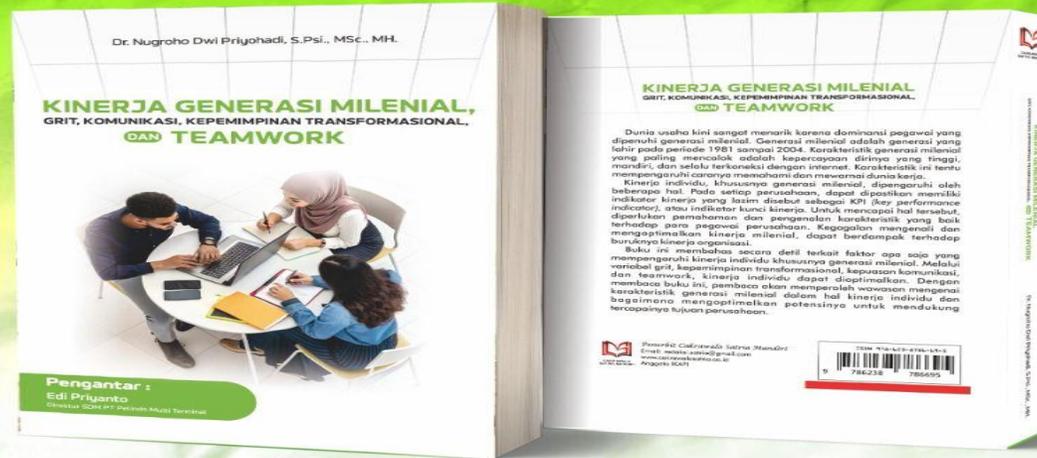
- Dosen NIDK Stiamak Barunawati
- Direktur Dapen Pelindo Purnakarya
- Dosen IB di Pasca Sarjana Universitas Airlangga



**CAKRAWALA
SATRIA
MANDIRI**

KINERJA GENERASI MILENEAL, GRIT, KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TEAMWORK

Dr. Nugroho Dwi Priyohadi, S.Psi., Msc., MH.



Ukuran : 14,8 x 21 cm | Hal : xx + 92 | ISBN : 978-623-8786-69-5 | Black White

Produk Tersedia di :



Informasi Pemesan:
CS 1 : 0815-5525-121
CS 2 : 0812-4923-8800

@csm_publishing

@bookstore_cakrawala

@csm_publishing

LATAR BELAKANG MASALAH

1. Manajemen SDM berbasis Kinerja menjadi acuan pada beberapa organisasi dewasa ini, selain menyorot kompetensi dan juga mapping talenta
2. Kinerja pegawai tidak melulu diprediksi dari kemampuan akademik, namun juga variabel lain terkait dengan daya juang (grit), komunikasi dalam organisasi, kepemimpinan yang berjalan, termasuk di dalamnya team work.
3. Buku ini membahas topik yang menarik yaitu mengenai kinerja generasi milenial berdasarkan karakteristiknya yang unik.
4. hasil Sensus Penduduk 2020, generasi milenial ini berjumlah tidak kurang dari 25% populasi penduduk Indonesia, dan saat ini menduduki banyak posisi kunci baik di pemerintahan, swasta, maupun BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Disusul generasi lebih lanjut yakni Gen Z, yang juga mulai mendominasi dengan kuantitas tidak kurang dari 27% populasi penduduk kita.

SITUASI EKSISTING

Dari sisi usia, eksisting dominan leadership population tetap ada di Generasi Milenial, sementara generasi Z atau Pasca Milenial, sebagian ada yang memang rising star menduduki posisi puncak, namun sebagian besar masih berada di bawah dominansi Generasi Milenial yang dari sisi usia memang sedang mengalami golden age period untuk puncak karirnya.

Baby boomer dan generasi X pelan-pelan akan direposisi oleh Gen Y atau Generasi Milenial tersebut, dan antri di belakangnya Generasi Z atau Pasca Milenial, dan Generasi Post Z atau Pasca Z yang masih berusia belasan tahun.

Maka menjadi penting memahami kinerja generasi Milenial ini, masih relevan dan menjadi fundamental pemahaman para pemangku kepentingan, bagaimana mengoptimalkan kinerja, sekaligus memahami dinamika psikologis konteks pengembangan SDM masa kini maupun masa mendatang.

PENELITIAN TERKAIT MILENIAL

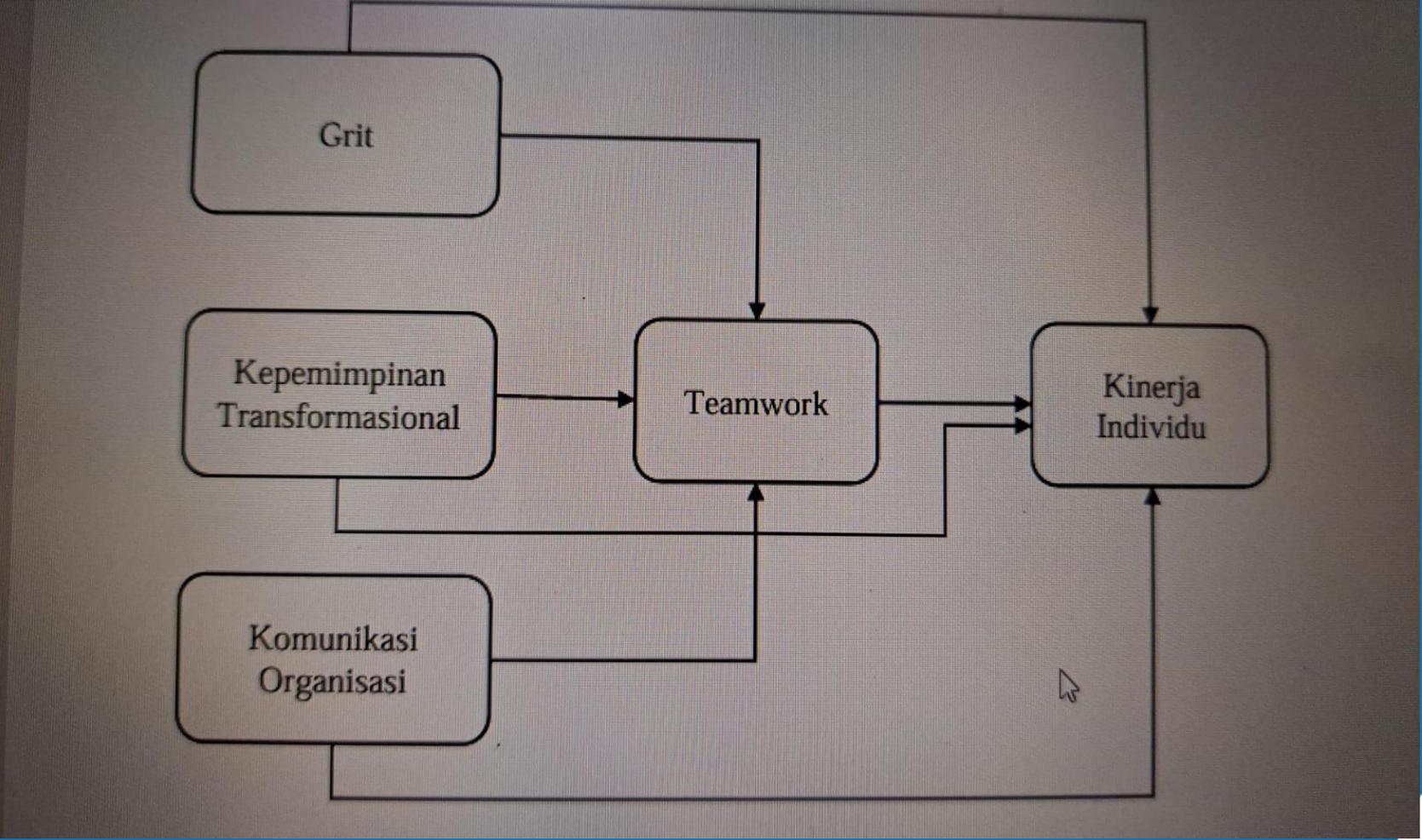
Shahnaz (2015) menyebut ciri generasi milenial cenderung menolak hierarki organisasi dan lebih menunjukkan watak partisipatif dalam pola kepemimpinan.

Karakter tersebut oleh Brown (2012) dijelaskan sebagai watak generasi milenial yang cenderung lebih egaliter dalam relasi sosial dibandingkan dengan generasi X.

Generasi milenial juga dianggap memiliki kecenderungan suka perubahan dan mudah berubah, sehingga bagi sebagian ahli watak kerja generasi milenial tidak memiliki loyalitas organisasi, dan membuat tingkat turnover pekerja milenial dalam perusahaan tinggi (Nolan, 2015).

Perusahaan bahkan dikaji perlu bersikap adaptif dan menyiapkan strategi untuk membuat karyawan generasi milenial lebih loyal dan bertahan di tempat ya bekerja (Campione, 2015).

Campione (2015) dengan meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja generasi milenial menyebutkan faktor besaran gaji, besaran uang pesangon, waktu kerja yang fleksibel, dan dukungan rekan kerja adalah hal yang mempengaruhi kepuasan kerja generasi milenial.



PEMBAHASAN DAN SIMPULAN BUKU

Hasil analisis data dalam membuktikan bahwa model Kinerja Individu secara signifikan dipengaruhi oleh Grit, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Komunikasi Organisasi, dengan variabel Teamwork sebagai mediator.

Hasil juga dapat diinterpretasikan bahwa dalam konteks karyawan milenial, kinerja individu akan tinggi apabila karyawan tersebut memiliki grit yang tinggi, tingkat kepuasan komunikasi organisasi yang tinggi, kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi bersifat transformasional, dan terdapat tingkat teamwork yang juga tinggi.

Hasil juga menunjukkan bahwa grit, kepemimpinan transformasional, kepuasan komunikasi organisasi, berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja individu.

Hal ini menunjukkan bahwa secara independen setiap karyawan dapat ditingkatkan kinerjanya dengan cara meningkatkan grit, diterapkannya gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi, dan adanya kepuasan terhadap komunikasi dalam organisasi. Pembahasan hasil penelitian lebih mendalam dipaparkan berikut ini.



