
Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja pada Pekerja Generasi Milenial

Putri Adelia¹, Ahmad Gunawan²

^{1,2}Universitas Pelita Bangsa

E-mail: Putdel04@gmail.com¹, ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id²

Article History:

Received: 03 November 2023

Revised: 09 November 2023

Accepted: 11 November 2023

Keywords:

Gaya

Kepemimpinan, Generasi

Milenial, Motivasi

Kerja, Pekerja

Abstract: Penelitian ini mengeksplorasi dampak motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap tingkat disiplin kerja pada pekerja generasi milenial. Generasi milenial telah muncul sebagai kekuatan besar di pasar tenaga kerja, dan pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja mereka menjadi penting. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang kuat memiliki dampak positif pada tingkat disiplin kerja generasi milenial. Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk kepuasan kerja, pertumbuhan dan perkembangan, pengakuan, fleksibilitas, dan keseimbangan kerja-hidup. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang inspiratif, mendukung, dan berperan sebagai model peran positif dapat memicu motivasi kerja yang tinggi pada pekerja milenial. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa ada pola positif dalam hubungan antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan tingkat disiplin kerja generasi milenial. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan visi yang jelas, dan mendukung pertumbuhan pribadi mereka cenderung meningkatkan kinerja, kepatuhan, dan kualitas kerja pekerja milenial.

PENDAHULUAN

Pada era modern ini, dunia kerja telah mengalami perubahan yang signifikan, terutama dengan munculnya generasi milenial sebagai anggota penting dari angkatan kerja. Generasi milenial, yang umumnya lahir antara tahun 1981 dan 1996, telah menjadi bagian integral dari dunia kerja saat ini. Mereka membawa pandangan baru, nilai-nilai, dan ekspektasi terhadap pekerjaan yang berbeda dari generasi sebelumnya. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pada pekerja generasi milenial menjadi semakin penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan produktivitas organisasi.

Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan adalah dua faktor yang memiliki peran kunci dalam memengaruhi disiplin kerja pekerja generasi milenial. Motivasi kerja mencerminkan dorongan internal individu untuk mencapai tujuan dan kinerja yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Sementara itu, gaya kepemimpinan mencakup cara seorang pemimpin memandu, mengarahkan, dan memotivasi anggota timnya. Kedua faktor ini memiliki peran penting dalam menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan disiplin kerja.

Generasi milenial telah menciptakan tantangan tersendiri bagi manajemen sumber daya manusia dan pemimpin dalam mencapai disiplin kerja yang tinggi di tempat kerja. Mereka cenderung mencari arti dalam pekerjaan mereka, ingin berkontribusi pada sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri, dan ingin fleksibilitas dalam menjalani hidup pribadi mereka. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dapat memengaruhi disiplin kerja generasi milenial agar dapat menciptakan strategi manajemen yang sesuai.

Motivasi kerja adalah faktor kunci dalam memahami perilaku pekerja generasi milenial. Generasi ini cenderung mencari pekerjaan yang memberi mereka makna dan kepuasan pribadi. Mereka tidak hanya bekerja untuk mencari nafkah, tetapi juga untuk merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak positif pada dunia.

Selain itu, gaya kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam memengaruhi disiplin kerja pekerja generasi milenial. Generasi ini memiliki preferensi yang berbeda dalam hal kepemimpinan. Mereka lebih menghargai pemimpin yang dapat menjadi mentor dan pembimbing, yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan pribadi mereka. Pemimpin yang terlalu otoriter atau membatasi kreativitas mereka mungkin tidak akan berhasil dalam memotivasi pekerja milenial.

Pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pekerja generasi milenial menjadi penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan produktivitas organisasi. Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan adalah dua faktor kunci yang perlu dipahami dan dikelola dengan baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi disiplin kerja yang tinggi. Dalam era di mana generasi milenial menjadi bagian integral dari angkatan kerja, memahami preferensi dan nilai-nilai mereka adalah langkah pertama dalam menciptakan strategi manajemen yang berhasil.

LANDASAN TEORI

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk mencari, menyelesaikan, atau meningkatkan kinerja dalam pekerjaan mereka. Motivasi kerja mencerminkan sejauh mana seseorang memiliki hasrat, niat, dan energi untuk mencapai tujuan dan target kerja, serta sejauh mana individu merasa terhubung secara pribadi atau profesional dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Motivasi kerja seringkali diukur menggunakan sejumlah indikator yang memberikan gambaran tentang sejauh mana seseorang berhasil mencapainya. Beberapa indikator utama yang digunakan untuk mengukur work-life balance meliputi.

a. Tujuan dan Ambisi Pribadi

Salah satu indikator utama dari motivasi kerja adalah sejauh mana individu memiliki tujuan dan ambisi pribadi dalam karir mereka. Individu yang memiliki visi yang jelas tentang apa yang ingin mereka capai di tempat kerja cenderung lebih termotivasi. Mereka mungkin memiliki tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang mereka kejar dengan tekun, yang mendorong mereka untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang diinginkan.

b. Kepuasan Pribadi

Kepuasan pribadi adalah indikator penting lainnya dari motivasi kerja. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Kepuasan ini bisa berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan tersebut sesuai dengan minat dan nilai-nilai individu, sejauh mana pekerjaan

memberikan pengakuan atau penghargaan, dan sejauh mana pekerjaan tersebut memberikan kepuasan intrinsik.

c. Pengakuan dan Apresiasi

Pengakuan dan apresiasi dari atasan, rekan kerja, atau organisasi merupakan indikator penting dalam motivasi kerja. Individu yang merasa bahwa upaya dan kinerja mereka dihargai dan diakui cenderung lebih termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik. Ini bisa melibatkan pemberian pujian, penghargaan, atau promosi yang diberikan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi yang mereka berikan.

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja seseorang, baik dari internal maupun eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berasal dari luar diri seseorang.

2. Faktor Internal

a. Kebutuhan

Kebutuhan adalah hal-hal yang diperlukan oleh seseorang untuk bertahan hidup dan berkembang. Kebutuhan dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu kebutuhan primer dan kebutuhan sekunder. Kebutuhan primer adalah kebutuhan yang harus dipenuhi, seperti kebutuhan akan makanan, air, dan tempat tinggal. Kebutuhan sekunder adalah kebutuhan yang tidak harus dipenuhi, seperti kebutuhan akan pakaian, hiburan, dan pengakuan.

b. Nilai

Nilai adalah keyakinan dan prinsip yang dianut oleh seseorang. Nilai-nilai ini akan memengaruhi cara seseorang memandang pekerjaannya. Misalnya, seseorang yang memiliki nilai bahwa bekerja adalah ibadah akan lebih termotivasi untuk bekerja karena pekerjaannya dianggap sebagai suatu hal yang penting.

3. Faktor Eksternal

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat memengaruhi motivasi kerja seseorang. Lingkungan kerja yang kondusif adalah lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung produktivitas.

b. Persepsi terhadap pekerjaan

Persepsi terhadap pekerjaan juga dapat memengaruhi motivasi kerja seseorang. Persepsi yang positif terhadap pekerjaan akan membuat seseorang lebih termotivasi untuk bekerja.

4. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pendekatan atau cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan memengaruhi orang-orang di bawah tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan. Gaya kepemimpinan mencakup berbagai aspek, termasuk cara seorang pemimpin berkomunikasi, mengambil keputusan, mengelola tim, memberikan arahan, dan memberikan dukungan kepada anggota timnya. Beberapa indikator dari gaya kepemimpinan meliputi.

a. Komunikasi yang Efektif

Komunikasi adalah salah satu indikator utama dari gaya kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan jelas, terbuka, dan efisien mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim. Mereka harus dapat menyampaikan visi, tujuan, dan arahan dengan tepat, serta mendengarkan dengan baik untuk memahami masalah dan kebutuhan anggota tim. Komunikasi yang baik membantu menciptakan pemahaman bersama dan memperkuat koneksi antara pemimpin dan anggota tim.

b. Kepercayaan dan Keterbukaan

Kepercayaan dan keterbukaan adalah indikator penting lainnya dari gaya kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang membangun kepercayaan dengan anggota tim mereka cenderung lebih berhasil dalam memengaruhi dan memotivasi. Mereka harus konsisten dalam kata dan tindakan mereka, serta bersedia berbagi informasi, bahkan jika itu termasuk berbicara tentang kegagalan atau tantangan. Kepercayaan adalah dasar dari hubungan yang kuat antara pemimpin dan tim.

c. Kemampuan Mengambil Keputusan

Kemampuan mengambil keputusan yang baik adalah indikator penting lain dari gaya kepemimpinan yang efektif. Pemimpin harus dapat mengevaluasi informasi yang ada, mengidentifikasi solusi yang tepat, dan mengambil keputusan yang mendukung tujuan organisasi. Keputusan yang baik menciptakan arah yang jelas dan meminimalkan kebingungan di kalangan anggota tim. Kemampuan mengambil keputusan yang baik juga memengaruhi tingkat kepercayaan tim terhadap pemimpin.

Gaya kepemimpinan adalah salah satu aspek penting dalam dunia bisnis, politik, dan kehidupan sehari-hari. Gaya kepemimpinan seseorang dapat memiliki dampak besar terhadap keberhasilan sebuah organisasi atau tim. Ada banyak faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan seseorang, dan faktor-faktor ini dapat sangat beragam.

d. Pengalaman dan pendidikan

Pengalaman dan pendidikan pemimpin dapat memiliki pengaruh signifikan pada gaya kepemimpinan mereka. Seseorang yang memiliki pengalaman dan pendidikan yang kuat dalam bidangnya mungkin cenderung memiliki gaya kepemimpinan yang lebih otoritatif dan berbasis pengetahuan. Mereka mungkin lebih cenderung untuk mengambil keputusan yang didasarkan pada data dan fakta.

e. Personalitas

Personalitas seorang pemimpin juga dapat memengaruhi gaya kepemimpinan mereka. Sebagai contoh, seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat ekstrovert mungkin lebih cenderung untuk menjadi pemimpin yang berkomunikasi dengan baik dan energik. Sementara itu, pemimpin yang memiliki sifat introvert mungkin lebih cenderung untuk memiliki gaya kepemimpinan yang lebih tenang dan reflektif.

f. Nilai dan keyakinan

Nilai dan keyakinan pribadi pemimpin memainkan peran penting dalam menentukan gaya kepemimpinan mereka. Seorang pemimpin yang memiliki nilai-nilai seperti integritas, etika, dan keadilan mungkin akan memiliki gaya kepemimpinan yang lebih etis dan memprioritaskan kepentingan umum. Sebaliknya, pemimpin yang lebih fokus pada keuntungan pribadi atau kekuasaan mungkin memiliki gaya kepemimpinan yang lebih otoriter.

5. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah konsep yang merujuk pada tingkat ketaatan, tanggung jawab, dan ketertiban yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan peraturan, aturan, norma, dan standar yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja mencakup aspek-aspek seperti kehadiran tepat waktu, kualitas pekerjaan, produktivitas, serta perilaku yang sesuai dengan norma dan etika perusahaan. Berikut ini adalah beberapa indikator penting dari disiplin kerja.

a. Kehadiran dan Keterlambatan

Salah satu indikator utama disiplin kerja adalah kehadiran dan keterlambatan. Karyawan yang hadir tepat waktu dan jarang absen menunjukkan kedisiplinan yang baik. Individu yang

sering terlambat atau sering absen tanpa alasan yang kuat dapat mencerminkan kurangnya disiplin.

b. Pemenuhan Tugas

Kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu dan dengan kualitas yang memadai adalah indikator lain dari disiplin kerja. Karyawan yang selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik menunjukkan komitmen terhadap tugas mereka.

c. Penggunaan Waktu

Bagaimana seseorang mengelola waktunya adalah indikator penting disiplin kerja. Individu yang efisien dalam menggunakan waktu kerja dan menghindari pemborosan waktu menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi.

Ada banyak faktor eksternal dan internal yang memengaruhi disiplin kerja seseorang. Berikut adalah beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja.

d. Motivasi

Motivasi adalah salah satu faktor utama yang memengaruhi disiplin kerja. Ketika seseorang memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuannya, ia cenderung lebih disiplin dalam bekerja. Motivasi ini bisa berasal dari berbagai sumber, seperti dorongan pribadi, dorongan dari atasan, atau target pencapaian yang jelas.

e. Tujuan yang Jelas

Memiliki tujuan yang jelas dan spesifik dapat meningkatkan disiplin kerja seseorang. Ketika seseorang tahu apa yang ingin dicapai, ia cenderung lebih fokus dan terorganisir dalam bekerja.

f. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam memengaruhi disiplin kerja. Lingkungan yang teratur, terstruktur, dan mendukung disiplin kerja dapat membantu individu untuk tetap fokus dan produktif. Sebaliknya, lingkungan yang kacau dan tidak mendukung dapat mengganggu disiplin kerja.

6. Generasi Milenial

Generasi milenial, juga dikenal sebagai generasi Y, adalah kelompok generasi yang lahir sekitar tahun 1981 hingga pertengahan 1990-an hingga awal 2000-an.

Sebagai generasi yang tumbuh dalam era digital dan pengalaman yang unik, ada beberapa indikator kunci yang dapat digunakan untuk mendefinisikan dan memahami karakteristik generasi milenial. Berikut adalah beberapa indikator penting yang mencerminkan sifat generasi ini.

a. Teknologi

Salah satu indikator paling mencolok dari generasi milenial adalah keterampilan teknologi yang luar biasa. Mereka lahir di era di mana komputer pribadi, internet, dan perangkat mobile menjadi bagian integral dari kehidupan sehari-hari. Kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi adalah salah satu ciri khas generasi ini.

b. Media Sosial

Generasi milenial adalah pionir dalam penggunaan media sosial. Mereka adalah generasi pertama yang benar-benar tumbuh dengan platform seperti Facebook, Twitter, Instagram, dan Snapchat. Media sosial telah memengaruhi cara mereka berkomunikasi, berbagi pengalaman, dan membangun hubungan sosial.

c. Pendidikan Tinggi

Generasi ini cenderung memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka menempuh pendidikan tinggi dengan harapan bahwa gelar akan membantu mereka mencapai kesuksesan karier. Namun, hal ini juga sering berarti

adanya beban utang pendidikan yang signifikan.

Sejumlah faktor telah memengaruhi cara generasi ini berpikir, bertindak, dan berinteraksi. Berikut ini faktor-faktor yang memengaruhi generasi milenial.

d. Keterlibatan sosial

Generasi milenial aktif dalam berbagai isu sosial dan politik. Mereka menggunakan media sosial untuk memobilisasi dukungan dan menyuarakan pandangan mereka tentang isu-isu penting seperti hak asasi manusia, kesetaraan gender, dan keadilan sosial.

e. Gaya hidup

Milenial cenderung mencari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mereka mendorong fleksibilitas dalam bekerja, seperti bekerja dari jarak jauh, dan menghargai waktu luang dan rekreasi.

f. Ketergantungan pada media sosial

Generasi milenial sering terperangkap dalam dunia media sosial, yang dapat memengaruhi kesehatan mental dan interaksi sosial mereka. Mereka dapat mengalami tekanan untuk selalu tampil sempurna di dunia maya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pengumpulan data sekunder. Metode kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menggali pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja pada generasi milenial. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi berbagai aspek yang kompleks dan beragam dalam konteks tersebut, sehingga data sekunder akan digunakan untuk mengumpulkan informasi dari sumber-sumber seperti jurnal, laporan penelitian sebelumnya, serta dokumen resmi yang relevan.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data sekunder akan melibatkan analisis literatur terkait yang mencakup teori-teori motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan konsep disiplin kerja. Selain itu, data sekunder juga akan diperoleh dari studi kasus sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian ini. Penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya, data statistik, serta dokumen resmi organisasi yang terkait dengan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan akan menjadi sumber data utama dalam penelitian ini. Analisis data sekunder ini akan membantu peneliti dalam memahami pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada pekerja generasi milenial dengan pendekatan yang mendalam dan kontekstual.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Tingkat Disiplin Kerja pada Pekerja Generasi Milenial

Motivasi kerja dan tingkat disiplin kerja merupakan dua aspek yang sangat penting dalam dunia kerja, terutama ketika membahas pekerja generasi milenial. Generasi milenial, yang terdiri dari individu yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996, dikenal memiliki karakteristik unik dalam hal motivasi dan disiplin kerja mereka. Dalam konteks ini, perlu diperhatikan bagaimana motivasi kerja dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pada pekerja generasi milenial dan apakah ada faktor-faktor motivasi tertentu yang lebih dominan dalam memengaruhi disiplin kerja mereka.

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan dalam pekerjaan mereka. Motivasi merupakan faktor kunci yang mempengaruhi tingkat kinerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja seorang pekerja. Dalam konteks pekerja generasi milenial, motivasi kerja dapat berasal dari berbagai sumber,

termasuk faktor intrinsik (motivasi dari dalam diri individu) dan faktor ekstrinsik (motivasi dari luar individu). Faktor-faktor intrinsik seperti rasa pencapaian, pertumbuhan pribadi, dan kepuasan kerja yang didapat dari pekerjaan dapat sangat memengaruhi motivasi kerja generasi milenial. Sementara itu, faktor-faktor ekstrinsik seperti pengakuan, imbalan finansial, dan peningkatan status sosial juga dapat berperan penting dalam memotivasi mereka.

Generasi milenial memiliki karakteristik unik yang memengaruhi motivasi kerja mereka. Mereka sering dikenal sebagai generasi yang sangat terhubung dengan teknologi, sosial, dan berorientasi pada tujuan. Motivasi kerja generasi milenial sering terkait dengan kebutuhan akan arti dalam pekerjaan, fleksibilitas, keseimbangan kerja-hidup, serta kemungkinan pengaruh positif dalam pekerjaan mereka. Karena itu, perusahaan dan pemimpin yang ingin memengaruhi motivasi kerja generasi milenial perlu memahami dan merespons karakteristik khusus ini.

Motivasi kerja generasi milenial juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tujuan karier yang jelas, perasaan relevansi dalam pekerjaan, peluang pertumbuhan dan perkembangan, serta kerja tim yang kolaboratif. Mereka cenderung lebih termotivasi ketika mereka melihat hubungan antara pekerjaan mereka dengan nilai-nilai yang mereka anut dan percaya bahwa pekerjaan mereka memberikan kontribusi positif terhadap masyarakat atau dunia. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja mereka dan oleh karena itu berdampak pada tingkat disiplin kerja.

Dalam mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap tingkat disiplin kerja pekerja generasi milenial, penting untuk memahami bahwa motivasi bukanlah faktor tunggal yang memengaruhi disiplin kerja. Disiplin kerja melibatkan sejumlah tindakan dan kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan tugas pekerjaan. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong yang kuat untuk mencapai disiplin kerja yang tinggi, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang memengaruhi disiplin kerja.

Adanya faktor-faktor motivasi tertentu yang lebih dominan dalam memengaruhi disiplin kerja pekerja generasi milenial dapat beragam tergantung pada individu dan situasi tertentu. Namun, ada faktor-faktor motivasi yang cenderung lebih relevan dalam mempengaruhi disiplin kerja generasi milenial. Beberapa faktor motivasi yang umumnya ditemukan dalam memengaruhi tingkat disiplin kerja mereka adalah:

1. Kepuasan kerja

Generasi milenial cenderung lebih disiplin dalam pekerjaan mereka ketika mereka merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Ketika pekerjaan memberikan rasa pencapaian dan kepuasan pribadi, motivasi untuk menjaga tingkat disiplin kerja tinggi akan lebih besar.

2. Pertumbuhan dan perkembangan

Generasi milenial cenderung lebih termotivasi ketika mereka memiliki peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan dalam karier mereka. Peluang untuk belajar, mengembangkan keterampilan baru, dan meraih posisi yang lebih tinggi dapat memotivasi mereka untuk menjaga tingkat disiplin kerja yang tinggi.

3. Pengakuan dan apresiasi

Pengakuan atas kontribusi mereka dalam pekerjaan dapat menjadi faktor motivasi yang kuat bagi generasi milenial. Ketika mereka merasa dihargai dan diakui atas upaya mereka, motivasi untuk menjaga disiplin kerja meningkat.

4. Fleksibilitas kerja

Generasi milenial cenderung menghargai fleksibilitas dalam pekerjaan mereka. Ketika mereka memiliki kontrol atas jadwal dan lingkungan kerja mereka, motivasi untuk menjaga tingkat disiplin kerja dapat lebih tinggi.

5. Keseimbangan kerja-hidup

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting yang memengaruhi motivasi dan tingkat disiplin kerja generasi milenial. Ketika mereka merasa dapat menjaga keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, motivasi dan disiplin kerja cenderung lebih baik.

Selain faktor-faktor motivasi tersebut, ada faktor lain yang juga dapat berperan dalam memengaruhi disiplin kerja generasi milenial, seperti budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, dan kondisi ekonomi. Budaya perusahaan yang mendukung nilai-nilai seperti transparansi, partisipasi, dan pemberian tanggung jawab kepada pekerja dapat memotivasi generasi milenial untuk lebih disiplin dalam pekerjaan mereka. Begitu juga dengan gaya kepemimpinan yang memberikan arahan yang jelas, mendukung pertumbuhan individu, dan memberikan umpan balik positif. Dalam konteks ekonomi, stabilitas pekerjaan dan tingkat upah yang memadai juga dapat memengaruhi motivasi dan tingkat disiplin kerja generasi milenial. Kondisi ekonomi yang tidak pasti atau kurang menguntungkan dapat mengurangi motivasi kerja dan disiplin kerja mereka.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat disiplin kerja pekerja generasi milenial. Faktor-faktor motivasi tertentu seperti kepuasan kerja, pertumbuhan dan perkembangan, pengakuan, fleksibilitas, dan keseimbangan kerja-hidup dapat berperan dalam memotivasi mereka untuk menjaga tingkat disiplin kerja yang tinggi. Namun, penting untuk diingat bahwa faktor-faktor lain seperti budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, dan kondisi ekonomi juga dapat berdampak pada motivasi dan tingkat disiplin kerja generasi milenial. Oleh karena itu, pemahaman yang holistik dan kontekstual tentang motivasi kerja dan disiplin kerja generasi milenial sangat penting dalam upaya untuk memahami dan memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja.

Peran Gaya Kepemimpinan dalam Membentuk Tingkat Disiplin Kerja Pekerja Generasi Milenial

Gaya kepemimpinan memiliki peran yang signifikan dalam membentuk tingkat disiplin kerja pekerja generasi milenial. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan dapat memengaruhi tingkat disiplin kerja generasi milenial, serta apakah ada gaya kepemimpinan tertentu yang lebih efektif dalam mendorong mereka untuk menjadi lebih disiplin.

1. Inspirasi dan Motivasi

Gaya kepemimpinan yang inspiratif dan mampu memotivasi memiliki peran penting dalam membentuk tingkat disiplin kerja generasi milenial. Generasi milenial cenderung merespons positif terhadap pemimpin yang dapat menginspirasi mereka, memberikan tujuan yang jelas, dan memberikan makna dalam pekerjaan mereka. Pemimpin yang mampu memberikan visi yang kuat dan mengkomunikasikannya dengan baik dapat meningkatkan motivasi generasi milenial untuk menjaga tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2. Partisipasi dan Keterlibatan

Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang mendorong partisipasi dan keterlibatan pekerja cenderung menciptakan lingkungan di mana generasi milenial merasa memiliki peran aktif dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Hal ini dapat meningkatkan tingkat tanggung jawab dan kedisiplinan generasi milenial karena mereka merasa memiliki kepentingan dalam hasil kerja mereka.

3. Umpan Balik Konstruktif

Pemimpin yang memberikan umpan balik konstruktif dan berkualitas kepada generasi milenial dapat membantu mereka memahami area-area di mana mereka perlu meningkatkan disiplin kerja. Umpan balik yang jelas dan terarah membantu mereka untuk fokus pada

perbaikan yang diperlukan dan meningkatkan tingkat disiplin dalam upaya untuk mencapai hasil yang lebih baik.

4. Model Peran Positif

Pemimpin yang menjadi contoh positif dalam hal disiplin kerja dapat memengaruhi generasi milenial. Ketika pemimpin menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi, pekerja milenial cenderung terinspirasi untuk mengikuti contoh tersebut. Oleh karena itu, pemimpin yang menghormati tenggat waktu, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam pekerjaan dapat membantu membentuk disiplin kerja generasi milenial.

5. Dukungan dalam Pengembangan Karier

Generasi milenial cenderung mencari peluang pertumbuhan dan perkembangan dalam pekerjaan mereka. Pemimpin yang mendukung perkembangan karier pekerja milenial, seperti pelatihan, pengembangan keterampilan, dan peningkatan tanggung jawab, dapat memberikan insentif tambahan untuk menjaga tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Tidak ada satu gaya kepemimpinan yang mutlak lebih efektif dalam mendorong disiplin kerja generasi milenial karena preferensi dan kebutuhan individu dapat bervariasi. Namun, beberapa gaya kepemimpinan telah terbukti lebih cocok untuk memotivasi dan membentuk tingkat disiplin kerja yang tinggi pada generasi milenial:

1. Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan ini menekankan pemimpin yang memiliki visi yang kuat, mampu menginspirasi, dan mendorong inovasi. Pemimpin transformasional cenderung efektif dalam memotivasi generasi milenial, yang mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka. Mereka dapat memberikan arah yang jelas dan membantu pekerja milenial untuk memahami kontribusi mereka dalam mencapai tujuan yang lebih besar.

2. Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis mendorong partisipasi, keterlibatan, dan pengambilan keputusan bersama. Generasi milenial cenderung merespons positif terhadap pemimpin yang memberi mereka kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan dan merasa memiliki pengaruh dalam perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan tingkat disiplin kerja mereka karena mereka merasa terlibat dalam proses kerja.

3. Kepemimpinan Coach

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan coach mendedikasikan waktu untuk membimbing dan mengembangkan keterampilan pekerja mereka. Generasi milenial sering mencari peluang untuk pertumbuhan pribadi dan profesional, dan pemimpin yang berperan sebagai pelatih dapat membantu mereka mencapai tujuan ini. Ketika pekerja milenial merasa didukung dalam pengembangan keterampilan, mereka cenderung lebih disiplin dalam upaya mencapai tujuan mereka.

4. Kepemimpinan Servant

Gaya kepemimpinan servan menekankan pelayanan kepada bawahan dan membantu mereka mencapai keberhasilan. Pemimpin yang menerapkan gaya ini cenderung lebih peduli terhadap kebutuhan dan aspirasi pekerja generasi milenial. Mereka dapat memberikan dukungan dalam pengembangan karier, membantu menyelesaikan tantangan, dan memberikan umpan balik konstruktif yang dapat meningkatkan disiplin kerja pekerja milenial.

Dalam konteks generasi milenial, penting untuk mencatat bahwa pendekatan yang paling efektif mungkin berbeda antara individu karena preferensi dan kebutuhan mereka beragam. Oleh karena itu, pemimpin yang fleksibel dan mampu beradaptasi dengan preferensi pekerja milenial cenderung lebih berhasil dalam membentuk tingkat disiplin kerja yang tinggi. Dalam hal ini,

penting bagi pemimpin untuk memahami secara individual setiap pekerja milenial yang mereka pimpin, berkomunikasi secara terbuka, dan bersedia menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan pribadi mereka.

KESIMPULAN

Dalam penelitian yang mengkaji "Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada Pekerja Generasi Milenial," telah diungkapkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk tingkat disiplin kerja generasi milenial. Motivasi kerja yang kuat dan didukung oleh gaya kepemimpinan yang sesuai dapat meningkatkan kinerja dan kepatuhan pada tugas kerja. Generasi milenial cenderung merespons positif terhadap pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan visi yang jelas, dan memberikan dukungan yang kuat dalam pertumbuhan dan perkembangan karier mereka.

Untuk memaksimalkan disiplin kerja generasi milenial, pemimpin dan organisasi perlu memberikan perhatian khusus pada pengembangan pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan dukungan yang kuat, dan berperan sebagai model peran positif. Selain itu, penting untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung motivasi, pertumbuhan, dan perkembangan pribadi generasi milenial. Dengan demikian, pemimpin dan organisasi dapat menciptakan lingkungan yang merangsang motivasi kerja yang tinggi, yang pada gilirannya akan meningkatkan disiplin kerja pekerja generasi milenial dan memberikan dampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR REFERENSI

- Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 8(2), 215-229.
- Dewi, V., Febrian, E., Effendi, N., & Anwar, M. (2020). Financial literacy among the millennial generation: Relationships between knowledge, skills, attitude, and behavior. Australasian Accounting, Business and Finance Journal, 14(4), 24-37.
- Fariska, D., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen, 13(1), 79-88.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 117-128.
- Saputra, R. A. K., & Rosyida, I. A. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Pada Disiplin Kerja Di Mts. N 1 Lamongan. Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis, 7(2), 93-102.
- Setiyani, A., Sutawijaya, A., Nawangsari, L. C., Riyanto, S., & Endri, E. (2020). Motivation and the millennial generation. International Journal of Innovation, Creativity and Change, 13(6), 1124-1136.
- Sulistyaningsih, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Anindyaguna Ekonobisnis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna, 3(1), 180-194.
- Umami, S., Lian, B., & Missriani, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi

Pendidikan), 6(1), 52-66.

Widyanti, R., & Rajiani, I. (2021). Nascent entrepreneurs of millennial generations in the emerging market of Indonesia. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 9(2), 151-165