

Universitas Pembangunan Jaya

Generational Gap: Bagaimana Cara Mengatasinya?

🕒 12-08-2017 Universitas Pembangunan Jaya



Perusahaan saat ini banyak didominasi oleh karyawan yang memiliki latar belakang generasi X (kelahiran tahun 1961 - 1980) dan generasi Y (kelahiran tahun 1981 - 2000). Kenapa, sih, orang-orang ini dikelompokkan berdasarkan generasi?

Istilah pengelompokan generasi ini terjadi karena perilaku yang serupa akibat pengalaman peristiwa kehidupan yang serupa pula (Kupperschmidt dalam Kian & Yussof, 2012). Anak-anak generasi Y tumbuh dengan paparan perkembangan teknologi yang pesat sehingga sifatnya cenderung percaya diri, menyukai kreativitas dan hal-hal yang bersifat praktis. Maka dari itu, generasi Y kerap bertentangan dengan cara pandang generasi X yang dianggapnya rumit dan konvensional (Wiloto, 2016).



Hal ini juga sering terjadi antara para anak dengan orang tuanya, kan? Perbedaan karakter yang cukup signifikan tersebut membuat generasi X khususnya dalam lingkungan pekerjaan harus beradaptasi terhadap generasi Y; begitu juga sebaliknya.

Setiap generasi memiliki keunikan tersendiri yang berbeda dengan generasi sebelumnya, sehingga nilai dan cara pandang antar generasi mampu bertentangan satu sama lain dan menyebabkan konflik dalam lingkup kerja. Hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan untuk mengidentifikasi masalah karena kesenjangan generasi ini.

Banyak dampak negatif yang dapat dialami oleh karyawan karena masalah kesenjangan generasi, seperti rasa bingung, kebencian, permusuhan, atau bahkan yang paling buruk adalah angka turnover atau keluar-masuknya karyawan dalam perusahaan (Fatimah, Dharmawan, Sunarti, & Affandi, 2015). Namun, apabila konflik ini mampu dipahami dengan baik, karyawan mampu bersama-sama mewujudkan tujuan perusahaan tempatnya bekerja.

Bagaimana cara menjembatani perbedaan tersebut? Salah satu cara adalah mengingatkan kembali karyawan pada komitmen organisasional. Karyawan yang merasa sejalan dengan tujuan perusahaan; terlepas dari generasi mana, akan mencoba bertahan dan beradaptasi dengan organisasi atau

Bagaimana cara menjembatani perbedaan tersebut? Salah satu cara adalah mengingatkan kembali karyawan pada komitmen organisasional. Karyawan yang merasa sejalan dengan tujuan perusahaan; terlepas dari generasi mana, akan mencoba bertahan dan beradaptasi dengan organisasi atau perusahaannya. Komitmen organisasional ini terbukti berhubungan langsung dengan penurunan angka turnover dalam perusahaan (Naomi & Boezeman dalam Williams, Acheampong, & Edusei, 2015). Karyawan yang komitmen organisasionalnya tergolong tinggi mampu menguntungkan perusahaan karena ia selalu memberikan kinerja yang optimal, stabil, progresif dan produktivitas yang tinggi.

Membangun komitmen organisasi bukanlah hal yang mudah. Perlu adanya waktu untuk duduk dan berkumpul bersama antara karyawan ataupun pengelola perusahaan untuk menyamakan persepsi mengenai tujuan perusahaan. Perbedaan generasi tidak perlu dipertajam, namun kesamaan visi dan misi perlu ditekankan.

Komitmen organisasional juga dapat dipengaruhi motivasi karyawan sendiri atau budaya organisasi yang dipersepsi karyawan. Karyawan yang tidak termotivasi untuk memberikan waktu dan tenaga mereka, maka dengan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan tinggi pun mereka akan memberikan performa kinerja yang buruk (Saleh, Zahari, Said, & Ali, 2016).

Selain itu, budaya organisasi dijelaskan sebagai pengetahuan sosial yang dibagi bersama dalam lingkungan kerja, seperti peraturan, norma, dan nilai yang ada sehingga membentuk sikap dan perilaku karyawannya. Budaya organisasi yang tepat diciptakan dalam sebuah organisasi mampu meningkatkan efektivitas perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan bersama (Affiana & Puspasari, 2016). Sebagaimana dikutip dalam pepatah oleh anonim, *the key to a successful company is happy employees - and the key to happy employees is a strong company culture.*



Sebagai penutup, dapat disimpulkan bahwa perbedaan sifat generasi yang ada dalam perusahaan dapat menjadi penghalang untuk mencapai tujuan perusahaan, namun banyak faktor lain yang dapat meningkatkan kohesivitas dalam perusahaan.

Daftar Referensi:

- Affiana, Z. M., & Puspasari, D. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya. *Jurnal Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 3(1), 1-19.
- Fatimah, H., Dharmawan, A. H., Sunarti, E., & Affandi, M. J. (2015). The influence of communication and motivation factors on employee engagement in the generation x and y. *International Journal of Information Technology and Business Management*, 38(1), 22-30.
- Kian, T. S., & Yusoff, W. F. W. (2012). Generation x and y and their work motivation. *Proceedings International Conference of Technology Management, Business and Entrepreneurship*, 396-408.
- Saleh, S. M., Zahari, A. S. M., Said, N. S. M., & Ali, S. R. O. (2016). The influence of work motivation on organizational commitment in the workplace. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 6(5), 139-143.
- Williams, A. A., Acheampong, E. O., & Edusei, C. A. A. (2015). Impact of motivation on employees commitment at Société Générale SSB Bank in Accra, Ghana. *International Journal of Economics, Commerce, and Management*, 3(2), 1-8.