



## ANALISIS PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER BAGI GEN Z DAN GEN MILENIAL

Dian Juliarti Bantam<sup>1</sup>, Maulinda Dyah Ayu Ningtyas<sup>2</sup>, Windi Ayu Lestari<sup>3</sup> Rahayu  
Rahma Fitriani<sup>4</sup>

Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

\*Email Korespondensi: [maulindadyahayu@gmail.com](mailto:maulindadyahayu@gmail.com)

### ABSTRAK

Perbedaan latar belakang perkembangan zaman dan teknologi setiap generasi mengakibatkan perbedaan persepsi atau cara pandang dalam banyak aspek. Salah satunya dalam bidang pekerjaan adalah perbedaan persepsi terkait gaya kepemimpinan. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui perbedaan persepsi gaya kepemimpinan otoriter gen z dan gen milenial. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Informan dalam penelitian ini terdapat 6 orang yaitu 3 orang generasi Milenial dan 3 orang generasi Z yang pernah bekerja di bawah kepemimpinan otoriter. Instrumen yang digunakan yaitu pedoman wawancara (*interview guide*), buku catatan dan perekam suara. Hasil penelitian yang dilakukan terdapat perbedaan persepsi gaya kepemimpinan otoriter antara Gen Z dan Gen Milenial. Gen Z cenderung menyukai gaya kepemimpinan partisipasif dan terkontrol secara ketat (otoriter). Sedangkan Gen Milenial lebih menyukai gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan. Gen Z condong pada pekerjaan yang pasti dan terarah sehingga meningkatkan motivasinya dalam bekerja. Gen Milenial menganggap untuk *mengexplore diri* membutuhkan pekerjaan yang memberikan kebebasan dan kepemimpinan otoriter menjadi hambatan utama dalam hal tersebut

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Otoriter; Gen Z; Gen Milenial.

### ABSTRACT

*Different generations have experienced different developmental backgrounds and technological advancements, leading to variations in their perceptions and perspectives in many aspects. One such aspect is in the workplace, where there are differences in the perception of leadership styles. This study aims to explore the differences in the perception of authoritarian leadership style between Generation Z and Millennials. This study employed a qualitative research method. The participants consisted of 6 individuals, 3 from Generation Z and 3 from Millennials, who had previously worked under authoritarian leadership. The research instruments used were an interview guide, a notebook, and a voice recorder. The results of the study revealed that there are differences in the perception of authoritarian leadership style between Generation Z and Millennials, Generation Z: tend to prefer a participative and tightly controlled (authoritarian) leadership style. Prefer structured and directed work to enhance their work motivation. Perceive authoritarian leadership as helpful in learning and*

*understanding the job well. Millennials: prefer a leadership style that provides freedom, require jobs that provide freedom to explore themselves, perceive authoritarian leadership as a barrier to self-exploration and skill development. Generation Z prefers a more structured and directive leadership style, while Millennials prefer a leadership style that provides freedom.*

**Keywords:** *Authoritarian Leadership, Generation Z, Generation Millenials.*

## PENDAHULUAN

Generasi Z adalah kategori individu yang lahir pada pertengahan tahun 1990-an sampai awal tahun 2010. Generasi Z disebut sebagai Generasi Digital *Native* dan sudah akrab dengan gadget dan teknologi lainnya sejak kecil (Aquina, Andrena, & Hellyani, 2023). Hal ini pula yang menjadikan Generasi Z mudah mengakses informasi, selain itu mereka mampu mengaplikasikan beberapa aplikasi dalam satu waktu yang bersamaan. Insany, *et al* (2022) berpendapat bahwa Generasi Z disebut juga *IGeneration* atau Generasi internet. Generasi milenial atau Generasi Y merupakan kategori individu yang lahir pada tahun 1980 sampai pertengahan 1990. Generasi milenial hidup ditengah-tengah digitalisasi dan perkembangan teknologi disegala lini yang mengakibatkan perubahan dalam kehidupan (Abdul, 2020). Lahir pada masa perkembangan dan perubahan transisi teknologi menjadikan Generasi Milenial tumbuh sebagai Generasi yang optimis dan berorientasi pada pencapaian.

Perbedaan tersebut mengarahkan pada perbedaan cara pandang antara Generasi Z dan Generasi Milenial dalam hal pekerjaan. Salah satunya adalah perbedaan persepsi terkait gaya kepemimpinan dalam pekerjaan. Gaya kepemimpinan dalam pekerjaan ada banyak jenisnya. Jenis-jenis gaya kepemimpinan; demokratis, paternalistik, militeristik, otoriter, dan birokratis. Seiring berkembangnya zaman dan teknologi, terdapat salah satu gaya kepemimpinan yang cenderung banyak ditentang atau tidak lagi efektif diterapkan untuk beberapa perusahaan yaitu gaya kepemimpinan otoriter. Hal ini didukung oleh pernyataan salah satu responden penelitian Yoda, Fitriana, Saputra (2021) memberikan jawaban “*kalo kepala ruangan kami demokrasi tidak otoriter, Kalo dia demokrasi, ya kan pemimpin sekarang di tuntutan untuk demokrasi. Kalo kita otoriter itu tidak bisa karna kan di era reformasi bawahan pun berhak untuk protes apa yang tidak disukai bawahan* (menjelaskan sambil menggerakkan tangan).

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menekankan struktur hierarki kuat, dimana perintah dan instruksi diberikan dengan jelas dan diharapkan untuk diikuti tanpa pertanyaan. Menurut Diaz, Wirodani, Marsofiyanti (2021) gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya manajemen yang memfokuskan proses pengambilan keputusan pada posisi manajemen tertinggi, pimpinan organisasi merupakan satu- satunya orang yang memegang kendali atas seluruh keputusan strategis Dalam survei penelitian yang dilakukan oleh Selasih (2018) didapatkan hasil survei bahwa indikator yang memiliki nilai minor yaitu tipe kepemimpinan otoriter yang dianggap kurang baik dalam kepemimpinan. Berbanding terbalik dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Saiful (2016) hasil penelitiannya adalah gaya kepemimpinan otoriter dengan efektifitas tutorial yang efektif sebanyak 8 orang (88,9%) menempati posisi kedua setelah gaya kepemimpinan demokratis. Pengalaman sosial dan politik juga berpengaruh besar terhadap persepsi generasi ini terhadap gaya kepemimpinan otoriter. Misalnya, peristiwa-peristiwa politik global, isu-isu sosial seperti hak asasi manusia, dan perdebatan seputar demokrasi dan otoritas

Gaya kepemimpinan otoriter dapat memengaruhi produktivitas, motivasi, dan kesejahteraan mental generasi Z dan Milenial. Pengalaman-pengalaman ini dapat membentuk persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinan otoriter. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Romadon, Made, Wayan (2021), ada pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap motivasi kerja karyawan pada P.T. Agricon Putra Citra Optima. Dengan adanya kepemimpinan yang cenderung otoriter serta

disiplin kerja dalam bentuk kehadiran, ketaatan baik terhadap peraturan dan standar kerja maka motivasi kerja dalam bentuk kebutuhan rasa aman dan keselamatan akan terpenuhi. Hal diatas menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan otoriter dan disiplin kerja pada P.T. Agricon Putra Citra Optima secara bersama- sama, maka akan meningkatkan motivasi.

Dari fenomena beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan perbedaan secara seimbang baik positif maupun negatif, penulis tertarik untuk melakukan penelitian persepsi gaya kepemimpinan otoriter berdasarkan dua generasi yang berbeda. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika kepemimpinan dalam konteks sosial dan generasi yang berkembang saat ini. Selain itu, membantu pemimpin untuk memahami persepsi generasi Z dan Milenial terhadap gaya kepemimpinan otoriter.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Informan dalam penelitian ini terdapat 6 orang yaitu 3 orang generasi Milenial dan 3 orang generasi Z yang pernah bekerja di bawah kepemimpinan otoriter. Instrumen yang digunakan yaitu pedoman wawancara (*interview guide*), buku catatan dan perekam suara. Pedoman wawancara menggunakan teknik *in-depth interview* dimana mendapatkan data yang kaya dan mendalam tentang perspektif dan pengalaman individu. Pendekatan ini dilakukan untuk menjelajahi topik dengan lebih detail dan mendapatkan wawasan.

Analisis data komprehensif dalam penelitian ini dengan melakukan transkrip wawancara secara akurat. Tahap selanjutnya melakukan triangulasi dengan menggunakan beberapa sumber data dengan membandingkan dan mengonfirmasi temuan dari wawancara dengan data dari dokumentasi dan studi kepustakaan. Lebih lanjut pendekatan empiris yang menghubungkan hasil penelitian dengan teoritis-teoritis dari studi kepustakaan sehingga menghasilkan kesimpulan penelitian.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Hasil Wawancara Generasi Z

#### A. Respon Terhadap Hierarki dan Otoritas

##### 1. Subjek 1

*“Jalanin saya, itu kan pemimpin kita di tempat kerja jadi ya ikutin saja alurnya. Kalaupun tidak suka di pendam saja, maksudnya jangan di lihatkan pada siapapun. Ya mau bagaimana lagi, kita kan kerja sama dia jadi ya ikutin aja.”*

##### 2. Subjek 2

*“Kalo menurut saya di tempat kerja emang harus ada struktur yang hirarki dan yang jelas di supaya dalam segi pelaporan atau pekerjaan tu jelas. Jalanin aja kalau saya.”*

##### 3. Subjek 3

*“Untuk struktur hierarki ini ada baiknya kalau dipatuhi, jadi dalam struktur hierarki ini tanggung jawabnya tuh berantai. Jadi gabisa karna 1 orang salah, semuanya jadi salah.”*

#### B. Kebutuhan Transparansi Alasan

##### 1. Subjek 1

*“Penting menurut saya memahami aturan pemimpin karna kan ibaratnya pemimpin memiliki aturan a b c itu kan pasti ada alasannya. Jadi kita harus*

*mahamin terlebih dahulu biar tau jadi gini loh dampaknya, baiknya apa jadi ya harus mahamin terus.”*

## **2. Subjek 2**

*“Tergantung kita di posisi apa ya, misal kita dalam sebuah perusahaan ni hanya seorang anggota mungkin itu perlu. Tapi kan karna kita seorang anggota kan kita melaksanakan tugas, karna bagaimanapun yang bertanggung jawab pemimpin lah. Pasti pilihan yang di ambil pun pasti pemimpin yang lebih mengetahui spesifiknya seperti apa.”*

## **3. Subjek 3**

*“Penting, penting sekali, karna kita kan bekerja untung atasan maka setiap yang dikerjakan itu butuh tanggung jawab.”*

### **C. Sikap Terhadap Gaya Manajemen**

#### **1. Subjek 1**

*“Kalau saya sih sejauh ini kan ada 2 tipe, yang 1 ibaratnya yang tidak terlalu ketat lah ya. Yang ini oke saya ketat tapi masih ide-ide itu dari karyawan masih tersampaikan. Jadi menyesuaikan aja, kalo ga nyaman masih ada waktu untuk mengajuin resign atau apa gitu kan. Jadi kita gimana caranya bertahan dulu di situ.”*

#### **2. Subjek 2**

*“Kalau saya lebih ke bekerja dengan baik di yang mengontrol pastiya, kalo memberikan kebebasan kan terkadang kita kan ada sesuatu yang tidak tepat kalo yang saya alami lah. Jadi saya perlu manajemen yang mengontrol daripada memberikan kebebasan supaya lebih terarah aja”*

#### **3. Subjek 3**

*“Kalau saya lebih cenderung ke manajemen yang mengontrol dan memantau secara ketat, karena ini memacu saya sebagai orang yang bekerja itu lebih giat, lebih berhati hati, lebih melakukan semuanya menjadi optimal dibandingkan yang harus bebas.”*

### **D. Kesiediaan Berinovasi**

#### **1. Subjek 1**

*“Kepemimpinan otoriter tu menghambat si, jadi beliau pengennya a yasudah kita gabisa berkutik atau memberikan ide tu gabisa. Kadang ide kita tersampaikan tapi ditolak gitu, ga ada celah. Kalo nentang dampaknya kata diacuhkan sama atasan.”*

#### **2. Subjek 2**

*“Kalo dari persepsi saya otoriter tuh mengkambat, tapi dilihat juga posisinya sudah bekerja berapa lama. Kalo masih baru bekerja, otoriter tuh penting supaya menumbuhkan rasa disiplin dan tanggung jawab kita dalam bekerja. Tapi kalua kita memang sudah lama di perusahaan itu pastinya kita tidak mau”*

#### **3. Subjek 3**

*“Menurut sudut pandang saya, kepemimpinan otoriter itu menghambat, karna bagaimanapun juga kepemimpinan otoriter itu si pemimpin cenderung menjadi orang yang paling berkuasa, yang lainnya ya pesuruh aja gitu”*

### **E. Preferensi Kolaborasi**

#### **1. Subjek 1**

*“Kerja tim itu kan bener bener dibutuhin kan ya mbak, karna kita ga sewaktu-waktu kan ada fase bingung. Jadi kerja tim tu sangat diperlukan, menurutku sih kerja tim tu sangat penting sih.”*

### **2. Subjek 2**

*“Kalo dari saya lebih baik bekerja di dalam tim, kebetulan di tempat kerja memang mengutamakan kolaborasi. Karna kan kalau apapun yang dilakukan sendiri ya malah makin menumpuk kerjanya makanya harus berbagi bagi dan harus berkolaborasi”*

### **3. Subjek 3**

*“Lebih suka tim yang kolaboratif ya, apalagi mempunyai tim yang kompak dan seru itu merupakan impian bagi beberapa orang di tempat kerja ya.”*

## **F. Pandangan Terhadap Fleksibilitas Kerja**

### **1. Subjek 1**

*“Kalo jam kerja kan sekarang ada undang-undangnya ya, jadi kalo bisa perusahaan ikutin undang-undang saja. Ibaratnya ga memaksa karyawan karna karyawan diayomi kan kita juga kerjanya nyaman, gitu si menurut saya.”*

### **2. Subjek 2**

*“Dalam hal fleksibilitas kan kalo otoriter lebih jelas kamu harus gini gini gini, kita kerjanya tuh lebih leluasa berinovasi yang penting tu dia minta hasil yang seperti ini. Tapi tidaknya kalo otoriter itu apa apa di atur contohnya sudah jam pulang tapi masih ada peminan, nanti kalo kita pulang salah juga.”*

### **3. Subjek 3**

*“Fleksibilitas jam kerja itu tertuang engga dalam kontrak kerja, kalau tertuang sudah pasti berhubungan sama komitmen.”*

## **2. Hasil Wawancara Generasi Milenial**

### **A. Respon Terhadap Hierarki dan Otoritas**

#### **1. Subjek 1**

*“Sistem pekerjaannya sangat merangkul dengan karyawan yang lainnya dan mendapatkan pemimpin yang memberikan waktu yang tidak terlalu menekan terhadap bawahannya, sehingga para bawahan tetap bekerja dengan baik walaupun ada sedikit tuntutan dari atasan.”*

#### **2. Subjek 2**

*“Karena kerja di BUMN, jadi struktur organisasinya tidak fleksibel. Jadi personality rekan kerja sangat berpengaruh. Responnya yaitu dengan ikuti saja alur kepemimpinannya, jika nantinya menemukan kondisi yang dapat diimprove, maka sampaikan ke atasan untuk ditindaklanjuti.”*

#### **3. Subjek 3**

*“Dalam tempat kerja, kalau ada sistem hirarki harus tetap mematuhi dan menjalankan dengan apa yang sesuai dengan struktur hierarki, kewajiban bagi pekerja. Bagi saya kurang setuju dengan adanya sistem hierarki karena semua bekerja diperusahaan yang sama dengan tujuan yang sama sehingga lebih bagus untuk dilaksanakan dengan bareng-bareng.”*

### **B. Kebutuhan Transparansi Alasan**

#### **1. Subjek 1**

*“Penting, pada saat rapat atau meeting pemimpin memberikan arahan dan tanggung jawab kepada karyawannya dengan cara yang baik.”*

#### **2. Subjek 2**

*“Sangat penting, karena keputusan ini sangat berpengaruh terhadap tim (kinerja, produktivitas, dan semangat). Selain itu juga akan berdampak terhadap customer, maka agar tim memiliki 1 semangat yang sama, alasan keputusan harus diketahui semua orang dalam tim.”*

### **3. Subjek 3**

*“Kalau saya sih lebih suka diberikan kebebasan sehingga bisa mengexplore apa yang dikerjakan.”*

## **C. Sikap Terhadap Gaya Manajemen**

### **1. Subjek 1**

*“Menurut saya lebih menyukai kebebasan walaupun ada sedikit tekanan namun pemimpin tetap memberikan waktu ruang serta support pada apa yang dikerjakan oleh karyawan.”*

### **2. Subjek 2**

*“Karena jadi bebas berkreasi dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai gaya kerja. Selain itu juga membuat saya memiliki tanggung jawab yg lebih besar karena pilihan yg saya ambil.”*

### **3. Subjek 3**

*“Saya sih lebih suka diberikan kebebasan ya jadi bisa mengexplore apa yang kita kerjakan.”*

## **D. Kesiapan Berinovasi**

### **1. Subjek 1**

*“Menurut sudut pandang saya soal gaya kepemimpinan otoriter itu bisa menghambat, karena dari hal itu tidak dapat membantu kreativitas dan kerja menjadi lebih bagus namun perlu dipikirkan untuk mental karyawan ketika mendapat tekanan yang berat.”*

### **2. Subjek 2**

*“Inovasi sangat dibutuhkan di dunia kerja karena keadaan berubah dengan cepat, maka agar perusahaan bisa survive terus dibutuhkan inovasi. Terdapat 2 pandangan terkait kepemimpinan otoriter; 1. Pemimpin otoriter dapat “memaksa” timnya untuk selalu mencari challenge sehingga tidak bisa hanya berada di zona nyaman dan itu membuat tim dapat termotivasi untuk membuat inovasi. 2. Pemimpin otoriter dapat menghambat ide kreatif dari timnya karena cenderung tidak ingin ada perubahan.”*

### **3. Subjek 3**

*“Menurut sudut pandang biasanya ada tim sendiri untuk pengembangan inovasi ada kekurangan dan kelebihan nya.”*

## **E. Preferensi Kolaborasi**

### **1. Subjek 1**

*“Penting ya untuk bekerja dalam tim yang bisa berkolaborasi karena lebih efektif dan fleksibel.”*

### **2. Subjek 2**

*“Sangat penting karena pekerjaan itu sangat dinamis dan seringkali pemecahan masalah berbeda antara satu issue dengan issue lain. Maka dari itu dibutuhkan kerjasama dengan tim yang memiliki kapabilitas berbeda-beda sesuai expertis nya.”*

### **3. Subjek 3**

*“Penting untuk bekerja kolaborasi yang paling efektif ya punya tim dan kolaborasi pengalamannya pernah bekerja hirarki yang hanya bisa dilakukan adalah cukup mematuhi peraturan dari atasan.”*

## **F. Pandangan Terhadap Fleksibilitas Kerja**

### **1. Subjek 1**

*“Fleksibilitas. karena pemimpin memberikan waktu ruang yang cukup untuk karyawan sehingga bisa mengerjakan apa yang dikasih oleh atasan.”*

### **2. Subjek 2**

*“Ya, karena tiap hari load kerjanya berbeda-beda, maka terkadang dibutuhkan fleksibilitas jam kerja. Kepemimpinan otoriter terkadang terkesan “tidak mau tau” tentang apa yang sedang dilakukan bawahannya, dan meminta untuk pekerjaan selalu selesai tepat waktu. Hal ini yang terkadang membuat karyawan memiliki beban yang berat dan dapat mengurangi komitmen terhadap organisasi.”*

### **3. Subjek 3**

*“Jam kerja tidak terlalu masuk dalam organisasi dan lebih diberi kebebasan walaupun ada pekerjaan yang bukan pekerjaan kita. Cukup fleksibel karna diberi kebebasan.”*

## **PEMBAHASAN**

Kepemimpinan adalah strategi atau tingkah laku seseorang bagaimana mempengaruhi, mengatur, dan memberi motivasi bawahannya. Menurut (Hutahaean W S, 2020) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain yang mempunyai kedudukan lebih tinggi atau rendah dari seseorang tersebut dalam merubah tindakan dan perilaku yang semulanya individualistik dan egosentrik. Alimudin dan Sukoco (Sihaloho H P, 2021) menyebutkan gaya kepemimpinan merupakan karakteristik yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi orang di bawahnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Menurut Utari S dan Hadi MM (2020) gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin dalam menggerakkan seseorang dibawahnya guna melakukan suatu tindakan terarah untuk mendukung tercapainya suatu tujuan.

Faktor gaya kepemimpinan menurut H. Joseph Reitz (Pally YFN & Septyarini E, 2022) adalah karakteristik, harapan dan perilaku atasan atau bawahan, kebutuhan pemenuhan tugas dan kebijakan. Karakteristik pemimpin sendiri seiring berkembangnya zaman harus terus dilakukan perubahan sesuai dengan generasi. Salah satu manfaatnya sendiri sebagai bentuk pengembangan organisasi. Salah satu jenis gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan otoriter. Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menekankan struktur hierarki kuat, dimana perintah dan instruksi diberikan dengan jelas dan diharapkan untuk diikuti tanpa pertanyaan. Menurut Mulyadi dan Widi Winarso (2020) gaya kepemimpinan otoriter adalah yang dominan dalam berbagai tindakan dan juga keputusan yang diambil. Kekuasaan pemimpin sangat mutlak dan hampir tidak ada celah untuk para bawahan memberikan masukan. Gaya kepemimpinan ini biasa hadir dalam organisasi militer di mana kekuasaan pemimpin amat mutlak serta adanya pemisahan tegas antara atasan dan juga bawahan, Kelebihan model kepemimpinan otoriter ini ada di pencapaian prestasinya, tidak ada satupun tembok yang mampu menghalangi langkah pemimpin ini, langkah-langkahnya penuh perhitungan dan sistematis. Tipe gaya kepemimpinan seperti ini menurut Sutikno (dalam Ely & Wulandari, 2019) ciri-cirinya adalah:

### **a. Segala Keputusan Sendiri Diambil oleh Pemimpin.**

Komunikasi dalam kepemimpinan otoriter cenderung bersifat satu arah, di mana atasan memberikan instruksi dan perintah kepada bawahan tanpa memberikan kesempatan bagi bawahan untuk berpartisipasi dalam diskusi atau memberikan masukan. Dalam hal ini penulis mengulik seberapa penting para karyawan memahami atau mengetahui setiap keputusan yang dibuat oleh pemimpin. Seluruh subjek mengatakan bahwa penting untuk mengetahui alasannya, karena memang setiap keputusan yang diambil nantinya pasti akan berpengaruh pada kinerja tim, produktivitas, dan dampak pada karyawan itu sendiri atas keputusan yang telah dibuat. Meski begitu jika mereka kurang setuju dengan keputusan mereka berusaha untuk memandang bahwa pemimpin lebih mengetahui spesifikasi alasan diambil keputusan tersebut. Jadi, meski mengetahui alasan dibalikinya para karyawan hanya bisa menjalankan dan tidak diberikan celah sedikit pun pada kepemimpinan ini.

**b. Tugas-Tugas Bawahan Diperinci oleh Pemimpin.**

Dalam ciri-ciri ini beranggapan bahwa seluruh pekerjaan telah didikte oleh pemimpin dan menuruti sesuai keinginan pemimpin. Salah satu subjek Gen Z mengatakan bahwa seringkali tugasnya diprotes oleh pemimpin karena belum sesuai dengan keinginannya. Gen Z menganggap bahwa mereka adalah pesuruh dalam bekerja gaya kepemimpinan otoriter ini.

**c. Dalam Bersikap kepada Bawahan, Pemimpin Melibatkan Perasaan Pribadinya, sehingga Lebih Bersifat Subjektif.**

Pemimpin otoriter cenderung melibatkan perasaan pribadi pada bawahannya terutama ketika memiliki hubungan yang kuat. Perasaan tersebut berpengaruh pada pemimpin memperlakukan bawahannya tergantung dari hubungan yang terbangun dengan bawahannya seperti apa. Pemimpin ini c

**d. Memberikan Kesempatan kepada Bawahan untuk Berpartisipasi atau Mengajukan Pendapat, tetapi itu hanya Sebagai *Lips Service* saja**

Dalam kepemimpinan otoriter, keputusan biasanya dibuat oleh pemimpin atau kelompok kecil yang berkuasa tanpa melibatkan anggota tim lainnya. Hal ini mengakibatkan kurangnya rasa memiliki dan kurangnya keterlibatan dari anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan cenderung tetap di tangan pemimpin atau kelompok kecil yang berkuasa, tanpa mempertimbangkan pandangan atau kepentingan bawahan. Dalam menggali informasi penulis mengulik para subjek lebih nyaman bekerja dalam kebebasan atau otoriter dan apakah karena tidak pernah dilibatkan menjadi hambatan karyawan untuk berinovasi.

Terdapat dua persepsi yang berbeda antara Gen Z dan Gen Milenial. Seluruh subjek Gen Milenial cenderung lebih nyaman bekerja dalam kebebasan. Alasan paling kuatnya adalah mereka ingin *mengexplore* diri mereka sejauh mungkin tidak hanya pada pekerjaannya saja. Dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau diberikan kesempatan merupakan bagian dari cara *mengexplore* diri. Salah satu subjek berpendapat bahwa tidak sepenuhnya hal ini menghambat untuk berinovasi, sebab ada beberapa kepemimpinan otoriter yang mengajak atau memaksa untuk *challenge*, hal tersebut juga menjadi bagian dari *explore* diri. Beberapa dari mereka kepemimpinan ini belum berani menghadapi perubahan sehingga terus-terusan berada di zona nyaman.

Pada Gen Z mereka cenderung lebih menyukai pekerjaan yang dikontrol. Gen Z lebih condong pada pekerjaan yang lebih terarah, seluruh subjek Gen Z mengatakan bahwa lebih mudah bekerja secara alamiah. Selain itu kepemimpinan otoriter membantu meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja karena diawasi secara ketat. Oleh karena itu, dalam bekerja sangat berhati-hati dan karena diawasi hasil pekerjaan lebih optimal

daripada kebebasan itu sendiri. Ada kalanya karena kebebasan membuat bosan dan suli untuk terus berkreaitif.berinovasi. Salah satu subjek mengatakan keterlibatan dalam hal pengambilan keputusan itu tergantung dari pengalaman waktu bekerja dan posisinya dalam pekerjaan itu apa, sehingga Gen Z masih menjunjung tinggi kepemimpinan otoriter.

#### e. Mengawasi Pekerjaan Bawahan dengan Ketat.

Pemimpin otoriter cenderung mengontrol pekerjaan bawahan dengan ketat, sering kali melalui pengawasan yang intensif dan pemantauan terhadap setiap tindakan yang dilakukan oleh bawahan. Hal ini bisa menciptakan atmosfer kerja yang terasa terkekang dan tidak bebas. Peneliti mengembangkan menjadi indikator bagaimana Gen Z dan Milenial jika dihadapkan pada pekerjaan yang hierarkinya ketat dan *top-down*. Hampir seluruhnya subjek menjawab bahwa hanya bisa melakukan perintahnya selain karena memang telah menjadi resiko pekerjaannya. Meskipun dalam sudut pandang lain sistem ini bisa dilihat segi positif maupun negatif. Subjek dalam hal ini juga mengatakan bahwa sistem hierarki dapat membantu memperjelas *jobdesk* pekerjaan dan membantu mengarahkan pada kejelasan kerja. Diluar dari itu sistem ini bisa membuat ketegangan meningkat para pekerja karena harus berusaha semaksimal mungkin dalam pekerjaannya karena diawasi secara langsung. Kesalahan dalam pekerjaan juga menjadi tanggung jawab Bersama.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh generasi Z bahwa generasi Z cenderung menyukai gaya kepemimpinan dengan partisipatif dan terkontrol. Walaupun ada struktur hirarki generasi Z tetap mematuhi sesuai dengan kesepakatan yang ada Generasi Z senang pada pekerjaan yang melibatkan dirinya secara aktif terutama dalam hal pengambilan keputusan. Selain itu ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang disukai oleh Generasi Z dan Milenial terdapat kesamaan dan juga perbedaan. Pada Generasi Z, mereka lebih menyukai manajemen kepemimpinan yang mengontrol dan memantau secara ketat. Sedangkan pada Generasi milenial, mereka lebih memilih manajemen kepemimpinan yang memberika kebebasan.

Lebih lanjut terdapat juga kesamaan antara Generasi Z dan Milenial tentang presepsi kepemimpinan otoriter. Dari hasil wawancara ke-6 subjek, disimpulkan bahwa kepemimpinan otoriter menghambat dalam hal kreativitas, menghambat munculnya ide-ide baru dan cenderung menjadi orang yang berkuasa *“menurut sudut pandang saya, kepemimpinan otoriter itu mengkambat, karna bahai manapun juga kepemimpinan otoriter itu si pemimpin cenderung menjadi orang yang paling berkuasa, yang lainnya ya pesuruh aja gitu”* *”menurut sudut pandang saya soal gaya kepemimpinan otoriter itu bisa menghambat, karena dari hal itu tidak dapat membantu kreativitas dan kerja menjadi lebih bagus namun perlu dipikirkan untuk mental karyawan ketika mendapat tekanan yang berat”* Generasi Z dan Milenial menganggap fleksibilitas jam kerja sangat dibutuhkan pada kepemimpinan otoriter. Pada Generasi Z, mereka melihat fleksibilitas jam kerja berdasarkan yang tertera di kontrak kerja ataupun Undang-undang yang mengatur. Sedangkan pada Generasi Milenial, mereka melihat fleksibilitas berdasarkan kebebasan di dalam suatu Perusahaan atau organisasi *“fleksibilitas jam kerja itu tertuang engga dalam kontrak kerja, kalau tertuang sudah pasti berhubungan sama komitmen”* *“Jam kerja tidak terlalu masuk dalam organisasi dan lebih diberi kebebasan walaupun ada pekerjaan yang bukan pekerjaan kita. Cukup fleksibel karna diberi kebebasan”*. Mereka lebih tertarik dengan sistem kerja yang lebih modern, yang memungkinkan mereka untuk bekerja dari mana saja dan kapan saja, dengan menggunakan teknologi yang mempermudah proses kerja. Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Siregar et al (dalam Dzikri & Taufiqarrahman, 2021) bahwa fleksibilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja,

yang artinya kebebasan dalam bekerja membuat karyawan merasa tertarik untuk bekerja karena dapat dilakukan kapan saja dan dimana saja.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terdapat perbedaan persepsi gaya kepemimpinan otoriter antara Gen Z dan Gen Milenial. Gen Z cenderung menyukai gaya kepemimpinan partisipasif dan terkontrol secara ketat. Sedangkan Gen Milenial lebih menyukai gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan. Gen Z condong pada pekerjaan yang pasti dan terarah sehingga meningkatkan motivasinya dalam bekerja. Gen Milenial menganggap untuk *mengexplore diri* membutuhkan pekerjaan yang memberikan kebebasan kepemimpinan otoriter menjadi hambatan utama dalam hal tersebut. Perbedaan persepsi lainnya terdapat pada fleksibilitas kerja, Gen Z memandang fleksibilitas kerja tidak mempengaruhi dalam loyalitas organisasi. Sementara pada Gen Milenial fleksibilitas kerja sangat dibutuhkan.

Untuk penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode survei untuk mengumpulkan data, subjek yang digunakan diharapkan lebih banyak lagi untuk mempermudah dalam perbandingan gen z dan gen milenial. Penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk lebih melihat konteks sosial dan budaya yang mungkin mempengaruhi gaya kepemimpinan otoriter gen z dan gen milenial

## DAFTAR PUSTAKA

(Insany F. N, 2022) (Yoda T, 2021) (Diaz R. Z, 2021) (P, 2018) (B, 2016) (Romadhon E. A, 2021) (Ely R, 2019) (Yohana F. N. P, 2022) (W, 2020) (Ferils, 2022) (Antaiwan B. P, 2022) (Sri W, 2022) (S, 2022) (Dzikri M. A, 2023) (Hutahean, 2020)