

Analisis Preferensi Gaya Kepemimpinan Generasi Z dalam Transformasi Dunia Kerja di Sidoarjo

Oleh:

Reza Tri Anggara,
Kumara Adji Kusuma

Progam Studi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Maret, 2026

Pendahuluan

Latar Belakang Penelitian :

1. Fenomena transformasi dunia kerja yang saat ini mulai dimasuki oleh Gen Z.
2. Adanya perusahaan yang mengalami kesulitan dalam memimpin Gen Z, dikarenakan ketidaksesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan ekspektasi Gen Z.
3. Gen Z memiliki karakteristik yang unik dalam bekerja. Salah satunya yaitu mereka lebih mengedepankan mental health dalam bekerja.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah :

Bagaimana preferensi gaya kepemimpinan yang di inginkan oleh Gen Z dalam dunia kerja di Sidoarjo?

Fokus Penelitian :

Menganalisis preferensi gaya kepemimpinan bagi Gen Z dalam masa transformasi dunia kerja di Sidoarjo.

Metode

1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif untuk memberikan gambaran mendalam terkait preferensi Gen Z terhadap gaya kepemimpinan dalam konteks transformasi dunia kerja di Sidoarjo. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memahami pandangan, persepsi, dan pengalaman informan secara subjektif dan kontekstual, sesuai dengan tujuan penelitian yang bersifat eksploratif.

2. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sidoarjo pada bulan Juli 2025.

Metode

3. Teknik Penentuan Informan

Penelitian ini menggunakan teknik purposive dengan pemilihan informan berdasarkan kriteria yang relevan dengan tujuan penelitian. Jumlah informan ditentukan dengan prinsip data saturation, yaitu pengumpulan data dihentikan saat informasi dianggap sudah cukup dan tidak ada data baru yang signifikan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui wawancara eksploratif kepada Gen Z di Sidoarjo untuk menggali preferensi gaya kepemimpinan berdasarkan teori Kurt Lewin.

Metode

5. Teknik analisis data

Penelitian ini menggunakan metode Thematic Analysis untuk menggali pola makna dari data wawancara terkait preferensi gaya kepemimpinan Gen Z. Prosedur analisis meliputi membaca data secara menyeluruh, mengelompokkan jawaban berdasarkan tema berulang, menginterpretasikan pola dan kecenderungan, serta menarik kesimpulan mengenai gaya kepemimpinan yang tepat bagi Gen Z dalam dunia kerja di Sidoarjo.

Metode

6. Teknik uji kredibilitas data

Keabsahan data dalam penelitian kualitatif diperkuat melalui teknik triangulasi sumber dengan melibatkan verifikasi ahli (expert judgment). Penelitian ini melibatkan dua akademisi bidang Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai key informan untuk memvalidasi hasil wawancara informan utama. Keterlibatan ahli bertujuan memperkuat interpretasi temuan serta meningkatkan kredibilitas, objektivitas, dan akurasi hasil penelitian.

Hasil

PROFIL INFORMAN

NO	KODE INFORMAN	LATAR BELAKANG PEKERJAAN	KETERANGAN
1	INFORMAN 1	STAFF MARKETING	INFORMAN UTAMA
2	INFORMAN 2	STAFF KHUSUS	INFORMAN UTAMA
3	INFORMAN 3	STAFF GUDANG RETAIL	INFORMAN UTAMA
4	INFORMAN 4	STAFF IT	INFORMAN UTAMA
5	INFORMAN 5	STAFF IT	INFORMAN UTAMA
6	INFORMAN 6	MARKETING PROPERTI	INFORMAN UTAMA
7	INFORMAN 7	F&B	INFORMAN UTAMA
8	INFORMAN 8	F&B	INFORMAN UTAMA
9	INFORMAN AHLI 1	DOSEN BIDANG SDM	INFORMAN AHLI
10	INFORMAN AHLI 2	DOSEN BIDANG SDM	INFORMAN AHLI

Hasil

Berdasarkan hasil wawancara secara mendalam, gaya kepemimpinan demokratis menjadi preferensi yang paling dominan di kalangan Generasi Z. Dari delapan informan utama, empat informan memilih gaya demokratis, dua informan memilih gaya *laissez-faire*, dan dua informan lainnya memilih gaya otoriter. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun gaya demokratis paling banyak diminati, preferensi kepemimpinan Gen Z tidak bersifat tunggal dan dapat dipengaruhi oleh pengalaman masing-masing informan dalam dunia kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa preferensi gaya kepemimpinan Generasi Z tidak bersifat tunggal. Meskipun gaya kepemimpinan demokratis menjadi yang paling dominan karena dinilai komunikatif, partisipatif, dan mendukung kesehatan mental di lingkungan kerja, gaya lain tetap memiliki relevansi dalam konteks tertentu. Gaya laissez-faire dipandang cocok diterapkan pada bidang yang menuntut kreativitas tinggi, sementara gaya otoriter dinilai efektif dalam situasi yang membutuhkan ketegasan dan pengambilan keputusan yang cepat.

Temuan Penting Penelitian

Penelitian ini menyimpulkan bahwa preferensi gaya kepemimpinan Generasi Z dalam konteks transformasi dunia kerja di Sidoarjo bersifat beragam dan tidak absolut, meskipun gaya kepemimpinan demokratis menjadi yang paling dominan karena dinilai terbuka, komunikatif, partisipatif, serta mendukung kenyamanan psikologis dan kesehatan mental. Namun demikian, gaya laissez-faire tetap relevan pada pekerjaan yang menuntut kreativitas dan kemandirian, sedangkan gaya otoriter efektif dalam situasi yang membutuhkan ketegasan dan keputusan cepat.

Pandangan informan ahli menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada kesesuaian antara gaya, karakteristik individu yang dipimpin, dan situasi kerja, sehingga teori Kurt Lewin dinilai masih relevan sebagai kerangka analisis. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bagi perusahaan untuk menerapkan kepemimpinan yang adaptif agar mampu membangun lingkungan kerja yang produktif, menjaga keterikatan Generasi Z, dan meningkatkan daya saing organisasi.

Manfaat Penelitian

1. Penelitian Membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, efektif, dan efisien
2. Meningkatkan loyalitas, produktivitas, dan kenyamanan kerja Generasi Z
3. Membantu pemimpin lebih adaptif dan memahami karakter Gen Z
4. Menjadi referensi ilmiah dalam penelitian gaya kepemimpinan dan Generasi Z
5. Mendukung pengembangan SDM yang berdaya saing dan berkelanjutan

Referensi

- “Nabila indra princessa lukmaditia, Sahibul Mighfar, Sentot Imam Wahjono, ‘Analisis Prilaku Gen Z Pada Lingkungan Kerja Di Era Globalisasi’ vol. 1, 2024.”
- M. C. A. Karyaadi, I. F. Hudiayah, R. A. Rahmatillah, R. Hidayat, and I. Respati K, “Strategi Pengambilan Keputusan dalam Pemberian Reward untuk Meningkatkan Motivasi Pekerja,” *J. Akunt. Manaj. Dan Perenc. Kebijak.*, vol. 2, no. 2, p. 12, Dec. 2024, doi: 10.47134/jampk.v2i2.536.
- D. E. A. Putri, R. Abadiyah, and K. A. Kusuma, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Ramah Lingkungan pada Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Cabang Sidoarjo”.
- A. F. Nada, N. Kholis, and A. Mansyuri, “PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH YANG EFEKTIF DALAM MENINGKATKAN KUALITAS LULUSAN SISWA,” 2024.
- W. Syuhada, K. Midisen, and S. Mamun, “PERAN KEPEMIMPINAN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PENGEMBANGAN PRODUK EKONOMI SYARIAH DI INDONESIA,” vol. 16, no. 01, 2022.

