

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam satu dekade terakhir pembahasan seputar generasi millennial semakin marak, hal ini bukan karena generasi millennial lebih baik, lebih pandai, lebih istimewa atau melebihi generasi sebelumnya, hanya saja karena generasi millennial saat ini memiliki posisi yang unik yang sangat kuat didalam sejarah kita (Notter & Grant, 2015). Saat ini jumlah tenaga kerja di Indonesia telah mengalami perkembangan yang sangat pesat, dan sebuah fenomena menarik adalah jumlah generasi millennial yang memasuki dunia kerja terus meningkat seiring perjalanan waktu. Hal ini dapat dilihat dari data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) yang menyatakan pada tahun 2021 diprediksi akan mencapai 60% dari total tenaga kerja di Indonesia. (www.bps.go.id).

Generasi millennial adalah generasi yang memiliki rentang tahun kelahiran pada tahun 1982 – 2000 (Strauss & Howe, 1991 ; 2000). Masih menurut Strauss dan Howe, terdapat tiga kriteria yang harus dimiliki oleh sebuah generasi yaitu usia lokasi dalam sejarah, kepercayaan dan perilaku yang sama, serta keanggotaan periode yang sama. Kriteria pertama maksudnya adalah generasi yang sama akan mengalami peristiwa sejarah penting dan tren sosial bersamaan. Hal ini akan menyebabkan sebuah generasi akan berbagi beberapa kepercayaan dan perilaku yang sama. Dan menurut penelitian dari Pew Research Center, rentang waktu kelahiran generasi millennial ini dilihat dari pengalaman formatif seperti peristiwa dunia dan perubahan teknologi, ekonomi dan sosial yang berinteraksi

dengan siklus hidup dan proses penuaan untuk membentuk pandangan tentang dunia. (www.pewresearch.org).

Terdapat dilema yang dihadapi para pemimpin saat ini adalah pemahaman yang terbatas ketika memimpin pegawai dari Generasi Millennial (Sharkawi., Mohamad., & Roslin, 2016). Hal ini dikarenakan menurut Hin, Isa, dan Tantasuntisakul (2015), terdapat perbedaan antara pegawai generasi Millennial dengan generasi sebelumnya dalam hal sikap, persepsi, pengetahuan, karakter, sifat dan referensi gaya kepemimpinan mereka, sehingga memahami keragaman generasi di tempat kerja dan mengakomodasi perbedaan generasi akan menghasilkan kekuatan kepemimpinan yang kuat dan mampu menumbuhkan potensi dari generasi Millennial itu sendiri. Apabila dikaji lebih jauh terkait kualitas kepemimpinan dalam mengelola pegawai dari generasi millennial, maka hal yang perlu menjadi salah satu prioritas adalah menemukan gaya kepemimpinan yang tepat.

Salah satu hal penting didalam kepemimpinan pada generasi millennial adalah bagaimana mengoptimalkan kualitas dan gaya kepemimpinan sehingga mampu mengakomodir semua kepentingan perusahaan dan juga kepentingan generasi millennial. Seperti yang disampaikan oleh Veliu, Manxhari, Demiri, dan Jahaj (2017), kepemimpinan adalah proses interaksi antara pemimpin dan pengikut di mana pemimpin berusaha untuk mempengaruhi pengikut untuk mencapai tujuan bersama. Kemampuan untuk membangun motivasi dan kemampuan untuk membantu pegawai generasi millennial memiliki sebuah pola pikir yang tepat merupakan hal yang sangat penting dalam membangun sebuah ikatan antara atasan

dan bawahan, terlebih lagi karena generasi Millennial memiliki tingkat perfeksionisme yang jauh lebih tinggi apabila dibanding dengan generasi sebelumnya (Curran & Hill, 2017).

Goleman, Boyatzis dan McKee (2004) menyatakan bahwa yang membedakan kualitas pemimpin hebat dari pemimpin lainnya adalah terletak pada bagaimana mereka memahami akan peran kuat emosi ditempat kerja. Masih menurut Goleman *et al* (2004), kemampuan pemimpin dalam mengelola emosi bawahannya akan sangat mempengaruhi kualitas bawahannya. Jika emosi orang-orang didorong kearah antusiasme, maka kinerja akan meningkat, namun jika orang-orang didorong kearah kebencian dan kecemasan maka kinerja akan merosot. Jika pemimpin menggerakkan emosi secara positif maka ia akan mampu memancing keluar sisi terbaik dari diri setiap orang, jika pemimpin menggerakkan emosi secara negatif maka hal itu akan menggerogoti landasan emosi yang baik. Sehingga apakah sebuah organisasi akan layu atau berkembang akan banyak tergantung pada efektivitas pemimpinnya dalam mengelola dimensi emosi ini.

Selanjutnya, Goleman *et al* (2004) menyatakan bahwa kunci keberhasilan agar pemimpin mampu memaksimalkan peranan kecerdasan emosi didalam kepemimpinannya adalah terletak pada kompetensi kecerdasan emosi pemimpin itu sendiri, bagaimana pemimpin menangani dirinya sendiri dan relasi-relasinya, bagaimana pemimpin mengelola dan mengarahkan perasaan dan emosi untuk membantu kelompok mencapai tujuannya, dan semakin besar keterampilan seorang pemimpin dalam menularkan emosinya maka akan semakin kuat penyebaran emosinya sehingga mampu membuat orang-orang mendapatkan kesenangan ketika

bekerja ditengah kehadirannya. Hal ini menjadi sangat penting didalam kelancaran roda organisasi, karena keadaan emosi dan tindakan pemimpin berpengaruh pada perasaan orang-orang yang dipimpinnya, dan akibatnya berpengaruh pada kinerja dan kinerja akan mempengaruhi organisasi.

Apabila melihat kondisi saat ini dan beberapa tahun kedepan dimana jumlah tenaga kerja dari generasi millennial yang terus bertambah, sehingga para pemimpin juga dituntut harus mampu menyiapkan strategi yang tepat dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang mampu menempatkan kecerdasan emosi sebagai faktor penting, meskipun banyak literatur yang menyatakan bahwa tingkat kecerdasan emosi antar generasi tidak jauh berbeda, namun seperti yang dinyatakan oleh Akduman, Hatipoğlu, dan Yüksekbilgili (2014), setiap generasi tumbuh dalam waktu yang berbeda dengan nilai yang berbeda sehingga setiap generasi memiliki nilai dan kerangka pikiran yang berbeda dalam merespon sesuatu. Sehingga dibutuhkan pendalaman lebih jauh mengenai seperti apa standar yang tepat dalam penerapan kepemimpinan kepada generasi millennial sehingga mampu direspon dengan baik secara emosi didalam lingkungan pekerjaan.

Didalam setiap aktifitas pekerjaan, maka hubungan antara pemimpin dan bawahannya harus dapat selaras dan harmonis sehingga organisasi dapat berjalan baik. Namun, banyak kasus dilapangan yang menyatakan bahwa banyak hambatan yang muncul dalam upaya pemimpin membangun keselarasan dengan bawahannya, hal ini dikarenakan generasi millennial memiliki harapan dan standar tersendiri sehingga mereka mengharapkan sebuah gaya kepemimpinan ideal yang tepat bagi mereka agar mereka dapat merasa nyaman didalam bekerja. Harapan dan standar

gaya kepemimpinan ini lah yang sering tidak dipahami oleh pimpinan, sehingga pimpinan banyak menerapkan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dari standar gaya kepemimpinan ideal menurut pegawai dari generasi millennial, sehingga perbedaan ini justru dapat memunculkan gesekan bahkan konflik. Keselarasan antara gaya kepemimpinan yang diharapkan oleh generasi millennial dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan menjadi sangat penting karena dapat menumbuhkan sebuah hubungan yang positif, baik itu secara personal maupun secara kelompok. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah dengan melibatkan kecerdasan emosi didalam memimpin pegawai yang berasal dari generasi millennial sehingga dampak negatif pada psikologis yang dialami oleh pegawai generasi millennial dapat teratasi.

Terdapat banyak gaya kepemimpinan yang telah menjadi literatur selama ini, namun apabila dilihat pada pendekatan dari sisi psikologi maka model *primal leadership* dapat menjadi salah satu pilihan. Model *primal leadership* dibangun berdasarkan pendekatan sistem neurologi yang melalui riset mengenai otak sehingga diperoleh pengetahuan baru yang mengatakan bahwa suasana hati dan tindakan seorang pemimpin memiliki dampak signifikan kepada orang-orang yang dipimpinya, dan penelitian tersebut membuktikan seorang pemimpin yang cerdas secara emosi akan mampu menginspirasi, membangkitkan gairah dan antusiasme serta membuat orang lain termotivasi dan berkomitmen Goleman *et al* (2004). Hal ini menurut Goleman *et al* (2004) setiap orang yang berada didalam kelompok kerja akan saling “menangkap” perasaan masing-masing, saling berbagi segala sesuatu mulai dari cemburu dan iri hati sampai derita dan euforia. Semakin kompak

kelompoknya, akan semakin kuat penularan suasana hati, riwayat emosi, dan bahkan isu-isu yang bisa menimbulkan perasaan yang kuat. Kemudian Long (2017) menjelaskan bahwa pegawai yang termotivasi secara positif di tempat kerja tentunya akan berdampak positif secara langsung pada kinerja organisasi, produktivitas, dan budaya. Selanjutnya, kepuasan kerja pegawai secara langsung berdampak pada kesehatannya dan perilakunya di luar tempat kerja.

Salah satu perusahaan yang memiliki pegawai generasi millennial adalah CV. Serelia Prima Nutrisia yang merupakan sebuah perusahaan industri makanan sehat yang berada di Bantul Yogyakarta. Dalam perjalanannya perusahaan ini mengalami banyak fenomena menarik seputar pegawai dari Generasi Millennial. Saat ini start up yang berdiri sejak Oktober 2014 ini kini telah memiliki 23 pegawai dengan 91% pegawainya berasal dari generasi Millennial. Berdasarkan wawancara awal dengan Suko Triyono yang merupakan *owner* dan juga merangkap sebagai Direktur Utama dari CV. Serelia Prima Nutrisia pada tanggal 20 April 2020, diperoleh informasi bahwa ada banyak kesulitan dan kebingungan dalam menghadapi pegawai dari generasi millennial di perusahaannya, sehingga harus mampu mencari solusi yang tepat. Berikut adalah kutipan wawancaranya:

“Ketika saya menghadapi pegawai dari generasi Millennial ini sendiri, saya juga akan bingung bagaimana cara menghadapi mereka. Untungnya saya dibantu oleh 4 orang asisten yang juga berasal dari generasi millennial yang memberikan saran dan masukan sehingga mempermudah saya dalam memahami dan menghadapi pegawai dari generasi millennial ini.”.

Dalam proses penggalian informasi oleh peneliti kepada direktur utama dari CV. Serelia Prima Nutrisia, banyak ditemukan fenomena menarik yang terjadi didalam aktifitas hubungan pimpinan dengan pegawai yang berasal dari generasi

millennial. Pada wawancara ini peneliti menggunakan pendekatan dari teori kepemimpinan berdasarkan kecerdasan emosi (*Primal Leadership*) sebagai acuan dalam penggalian informasi. Dalam upaya pemimpin menetapkan dan mengarahkan tujuan bersama kepada pegawainya untuk dapat dicapai, Suko Triyono mengatakan bahwa ada kecenderungan pegawai millennial diperusahaannya ingin meraih tujuan secara instan/cepat dan kurang ingin melewati berbagai prosesnya, selain itu juga adanya kecenderungan pegawai dari generasi millennial ini mudah terbawa perasaan sehingga apabila usaha dan upayanya tidak sesuai dengan harapannya maka itu akan membuat kondisi mentalnya terganggu sehingga mempengaruhi pada motivasi diri dan semangat kerja. Tentu hal ini menjadi kegelisahan dari pimpinan karena menurut pimpinan dibutuhkan sebuah proses yang baik apabila ingin mendapatkan sebuah hasil yang baik. Hal ini seperti apa yang disampaikan oleh Rony (2016) yang menyatakan bahwa Generasi Millennial adalah generasi instan yang ingin segalanya berlangsung serba cepat. Tidak hanya untuk urusan pekerjaan, mereka pun ingin proses karir juga berlangsung cepat, seperti kenaikan jabatan, kenaikan gaji cepat sehingga terkadang mempengaruhi motivasi kerjanya.

Masih dalam upaya pemimpin menetapkan dan mengarahkan tujuan bersama kepada pegawainya untuk dapat dicapai, Suko Triyono juga menyatakan bahwa hal lain yang membuat bingung dalam mengelola pegawai dari generasi millennial adalah mereka menginginkan untuk dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang mereka anggap baik dan benar, karena mereka tidak mau dikekang dengan aturan yang ketat. Namun disisi lain mereka sering merasa takut melakukan

hal yang salah sehingga sering mereka menjadi tidak berani untuk berkreasi dan berinovasi. Hal ini senada dengan apa yang diutarakan oleh Martin (2005) yang menyatakan bahwa terdapat kontradiksi dari sikap pegawai millennial, disatu sisi pegawai generasi millennial menuntut kebebasan dan fleksibilitas untuk dapat menyelesaikan tugas dengan cara mereka sendiri dan dengan kecepatan mereka sendiri. Bahkan banyak atasan yang mengeluh bahwa generasi Millennial ini seolah tidak mau diberitahu apa yang seharusnya dilakukan. Namun disisi yang lain, pegawai dari generasi Millennial menginginkan sebuah kolaborasi dalam bekerja karena mereka akan dapat bekerja jauh lebih maksimal apabila bekerjasama, bahkan tidak jarang ingin lebih didampingi oleh atasannya.

Fenomena lain yang ditemukan pada pegawai dari generasi millennial di CV. Serelia Prima Nutrisia adalah pada saat proses pengembangan individu pegawai sehingga mampu mengoptimalkan kekuatannya, menurut informasi yang disampaikan oleh Suko Triyono, pegawai generasi millennial di perusahaan seolah tidak memiliki kepercayaan diri apabila diberikan sebuah tugas yang menantang, hal ini dikarenakan adanya perasaan takut salah yang cukup tinggi sehingga menumbuhkan ketidak percayaan diri dalam mengerjakan pekerjaan, akibatnya adalah pegawai akan menjadi sering bertanya, meskipun pada proses mentoring dan pelatihan pada pekerjaan tersebut pimpinan telah meyakinkan kepada pegawai untuk mencoba, namun keraguan tersebut tetap ada sehingga membuat mereka terkesan tidak mandiri dan terus menerus membutuhkan keberadaan atasannya didekatnya. Hal ini senada dengan apa yang disampaikan oleh Holt, Marques, dan Way (2012) yang menyatakan bahwa pada saat proses mentoring atau penugasan

untuk pekerjaan yang menantang, generasi millennial memiliki kecenderungan untuk responsif terhadap pengaruh panutannya sehingga mereka akan sangat selektif mencari role model yang tepat untuk dirinya. Kemudian menurut Sinha dan Kshatriya (2016), generasi Millennial tidak menyukai bekerja secara individu dan mereka sangat menyukai kolaborasi serta ingin bekerja sama dengan kolega dan atasannya sembari belajar dari mereka dan menginginkan hubungan yang bersahabat. Hal ini dikarenakan, bagi generasi Millennial sebuah kolaborasi dalam bekerja akan dapat menghasilkan hasil yang jauh lebih maksimal.

Didalam hubungan antar individu di perusahaan, dalam upaya pemimpin membangun ikatan pribadi yang kuat sehingga mampu menciptakan harmoni dan interaksi yang dapat memberikan dampak positif pada keseluruhan organisasi, peneliti menemukan beberapa fenomena menarik dari generasi Millennial di CV. Serelia Prima Nutrisia, seperti yang disampaikan oleh Suko Triyono bahwa pegawai generasi millennial memiliki gaya komunikasi yang kurang sopan bahkan melewati batas yang juga terkesan seperti sedang menantang, gaya komunikasi yang menganggap atasan seperti teman sehingga membuat atasan seolah kurang dihormati. Hal ini justru rentan menimbulkan konflik yang dapat merusak harmoni didalam interaksi. Senada dengan hal itu, Berkup (2014) menyatakan bahwa gaya komunikasi generasi Millennial yang dianggap tidak tepat bahkan lebih condong kearah kurang sopan dikarenakan generasi Millennial memiliki gaya komunikasi yang cepat, informal dan langsung pada inti permasalahan tanpa basa basi bahkan terkadang cenderung menantang, selain itu mereka lebih menyukai berkomunikasi berbasis teknologi melalui aplikasi komunikasi seperti email dan pesan instan.

Kemudian Cran (2014) menyatakan bahwa pesatnya perkembangan teknologi, secara otomatis memberikan perubahan media untuk berkomunikasi, generasi millennial yang sangat menyukai berkomunikasi melalui media berbasis teknologi, memiliki gaya komunikasi yang penuh akronim, penggunaan emoticon dan gambar.

Saat ini, CV. Serelia Prima Nutrisia memasuki tahun keenamnya beroperasi. Dalam wawancaranya, Suko Triyono juga menyampaikan bahwa pegawai generasi millennial lebih mudah bosan terhadap pekerjaan yang rutin, mereka lebih menyukai suasana kerja yang dinamis dan menyenangkan, hal ini terkadang sulit dipenuhi oleh perusahaan karena terkendala berbagai permasalahan teknis, salah satunya adalah keterbatasan jumlah pegawai sehingga menuntut pegawai melakukan pekerjaan rutin secara berkelanjutan. Menurut Sjabadhyni dan Mustika (2018), generasi millennial memiliki tingkat kebosanan kerja yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya, pegawai generasi millennial membutuhkan otonomi dalam bekerja dan keterlibatan yang besar, sehingga hal tersebut mampu memberikan dinamika didalam pekerjaannya dan mampu meredam kebosannya. Menurut Suko Triyono ketika peneliti menanyakan seberapa besar keterlibatan dari pegawai generasi millennial di perusahaannya. Keinginan pegawai dari generasi millennial dalam hal keterlibatan sangat tinggi, mereka selalu ingin terdepan dalam berkontribusi kepada perusahaan meskipun hal tersebut tidak banyak mempengaruhi gaji dan promosi, tetapi pegawai generasi millennial selalu ingin terlibat. Hal ini pun juga dinyatakan oleh Queiri, Yusoff, dan Dwaikat (2015) bahwa generasi millennial memiliki wawasan kritis yang membawa mereka selalu ingin ke garis terdepan. Namun Suko Triyono melanjutkan

bahwa ekspektasi yang tinggi dari ide-ide yang disampaikan oleh generasi millennial tidak diikuti dengan kesiapan mental yang mumpuni ketika gagasan yang diajukan ternyata tidak diterima oleh perusahaan. Hal ini tentunya akan menimbulkan masalah baru karena rasa kecewa yang timbul akan mempengaruhi kinerjanya. Hal ini senada dengan apa yang disampaikan Eugene dan Jinping (2013) bahwa generasi millennial akan menjadi kurang toleran ketika aspirasi mereka tidak terpenuhi. Hal ini dikarenakan mereka memiliki optimisme dan keyakinan bahwa mereka bisa menjadi lebih baik didunia kerjanya apalagi dengan standar tinggi yang mereka tetapkan selama ini.

Didalam aktifitas pekerjaan sehari-hari, tidak jarang seorang pemimpin harus melakukan instruksi tegas yang tidak bisa dibantah oleh bawahannya, memerintah untuk sebuah tugas yang terkadang tidak perlu di pertanyakan oleh bawahannya. Hal ini juga terjadi di CV. Serelia Prima Nutrisia, seperti yang telah disampaikan oleh Suko Triyono selaku Direktur, banyak kecenderungan bahwa pegawai dari generasi millennial ingin terlibat lebih jauh dari instruksi atau tugas yang diberikan. Mereka ingin mengetahui banyak hal dibalik sebuah instruksi atau perintah tersebut, seperti apa alasannya, mengapa mereka yang ditugaskan, serta berbagai pertanyaan lain yang terkadang membuat pimpinan merasa kurang dihormati wewenangnya. Hal ini senada dengan apa yang disampaikan oleh Sugianto dan Brahmana (2018) bahwa generasi millennial memiliki *curiosity* yang tinggi, pada dasarnya, *curiosity* adalah keinginan seseorang untuk mendapatkan sebuah informasi, yang kemudian dapat menghasilkan perilaku eksplorasi dan membangun sebuah pengetahuan atas suatu hal. Selain hal itu, Suko Triyono juga

menceritakan bahwa tidak jarang pegawai dari generasi millennial yang ia pimpin mudah merasa terluka hatinya jika diperintah atau diberikan instruksi dengan tegas tanpa banyak penjelasan detil, tidak jarang mereka seperti menganggap hal itu adalah hukuman atau ketidaksukaan pimpinan kepada mereka.

Ditahun 2020 ini, CV. Serelia Prima Nutrisia sedang memasuki fase percepatan pertumbuhan bisnis, sehingga segala aspek baik itu dari sisi manajerial, produksi hingga pemasaran mengalami percepatan kerja dan peningkatan kualitas kerja. Banyak permasalahan muncul terkait percepatan ini, seperti yang diutarakan oleh Suko Triyono bahwa pegawainya yang mayoritas adalah berasal dari generasi millennial cenderung tidak siap secara mental untuk percepatan ini, mereka sudah terlalu nyaman dengan pekerjaan rutin dengan ritmenya selama ini sehingga ketika di “*push*” untuk lebih baik maka banyak yang mengeluh bahkan mengaku merasa mudah sakit. Bahkan tidak jarang terdapat pegawai yang merasa apa yang dia kerjakan sudah maksimal sehingga keberatan jika pekerjaannya ditambah lagi, padahal dari hasil pengukuran kinerja yang dilakukan oleh perusahaan ternyata masih jauh dari maksimal. Hal ini menjadi kendala bagi perusahaan karena menurut pandangan perusahaan percepatan yang dilakukan itu masih didalam tahap wajar dan tidak membebani. Hal ini juga senada dengan apa yang disampaikan oleh Cole, Smith, dan Lucas (2002), bagi generasi Millennial, pekerjaan bukanlah bagian yang sangat penting dalam kehidupan mereka sehingga timbul potensi gesekan antara pimpinan yang ingin memberikan tekanan di tempat kerja sedangkan generasi Millennial menuntut untuk memiliki pendapat tentang kapan dan jenis pekerjaan apa yang akan mereka lakukan.

Apabila dilihat dari berbagai fenomena-fenomena yang ditemukan selama proses penggalan informasi dari Suko Triyono selaku *Owner & Direktur CV. Serelia Prima Nutrisia*, maka ditemukan beberapa hal yang menjadi kendala dalam hubungan antara pimpinan dengan pegawai dari generasi millennial. Hal ini bisa disebabkan oleh adanya perbedaan preferensi gaya kepemimpinan yang diminati oleh pegawai dari generasi millennial dengan preferensi gaya kepemimpinan dari pimpinan perusahaan selama ini. Menurut Notter dan Grant (2015), yang membuat semakin menjadi lebih rumit adalah karena para Millennial lebih sulit untuk didefinisikan, karena peristiwa sosial yang membentuk mereka sebagai sebuah generasi sedang berlangsung saat ini juga. Oleh karena itulah maka dibutuhkan kesamaan preferensi kepemimpinan antara pimpinan dan pegawai dari generasi millennial sehingga mereka memiliki kesepahaman seperti apa interaksi yang tepat antar keduanya sehingga mampu membuat ikatan yang erat dan saling menguntungkan bagi pimpinan dan bawahannya dan juga sebuah formulasi yang tepat bagaimana pemimpin dapat bertindak dan berbuat sehingga dapat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai dari generasi millennial di perusahaannya. Penelitian ini akan menjadi sangat penting, karena menurut Badu dan Djafri (2017), sebuah hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahannya akan memunculkan sebuah iklim organisasi yang baik, iklim organisasi sangat perlu dipertimbangkan oleh pimpinan organisasi karena hal ini dapat berdampak pada efektivitas kerja anggotanya, dan pada akhirnya akan berdampak pada efektifitas kerja organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itulah, melihat dari fenomena yang ada, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang seperti apa perspektif pegawai generasi millennial di CV. Serelia Prima Nutrisia terhadap *Primal Leadership*. Selain itu juga, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh terkait sejauh mana perspektif pimpinan dari CV. Serelia Prima Nutrisia terhadap implementasi *Primal Leadership* di perusahaannya. Sehingga kemudian hasil dari kedua kajian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan bagi perusahaan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan perspektif dan harapan dari pegawai dari generasi millennial dan juga dapat menjadi tolok ukur perusahaan mengenai penerapan gaya kepemimpinan selama ini apakah sudah efektif atau belum.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penelitian ini akan memfokuskan pada :

1. Bagaimana perspektif pegawai generasi millennial di CV. Serelia Prima Nutrisia terhadap *Primal Leadership*
2. Bagaimana perspektif pimpinan dari CV. Serelia Prima Nutrisia terhadap implementasi *Primal Leadership* di perusahaannya.
3. Bagaimana kondisi ideal implementasi *Primal Leadership* di CV. Serelia Prima Nutrisia

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengkaji perspektif pegawai generasi millennial di CV. Serelia Prima Nutrisia terhadap *Primal Leadership*
2. Mengkaji perspektif pimpinan CV. Serelia Prima Nutrisia terhadap implementasi *Primal Leadership* di perusahaannya.
3. Mengkaji kondisi ideal implementasi *Primal Leadership* di CV. Serelia Prima Nutrisia

D. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada:

1. Akademik

Penelitian ini dapat melengkapi literatur dan referensi akademik terkait studi mengenai *Primal Leadership* menurut perspektif pegawai millennial dan pimpinan perusahaan.

2. Manajerial

Dari sisi manajerial, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada para pimpinan organisasi mengenai *Primal Leadership* yang sesuai menurut perspektif pegawai dari generasi millennial, selanjutnya pihak perusahaan dapat melakukan evaluasi mengenai model kepemimpinan yang harus mereka terapkan untuk memimpin pegawai dari generasi millennial.

3. Penelitian berikutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan rujukan bagi penelitian selanjutnya, selain itu juga peneliti selanjutnya dapat mengulas lebih jauh dan mendalam seputar *Primal Leadership* menurut perspektif pegawai dari generasi millennial