



Membangun Sinergi Lintas Generasi: Strategi Kolaboratif untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi di Era Digital

Alfa Santoso Budiwidjojo Putra

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Pignatelli Triputra, Kota Surakarta, Indonesia.
Email: alfasbp@upittra.ac.id

Abstract

This scholarly oration discusses the importance of building cross-generational synergy in modern organizations in the digital era. With a workforce comprising four main generations (Baby Boomers, Generation X, Millennials, and Generation Z), organizations face challenges and opportunities in fostering effective collaboration. The oration explores concrete strategies to enhance team synergy and performance, including mentoring programs, cross-generational team formation, and generational awareness training. The role of digital technology in facilitating collaboration is also discussed, along with successful examples of organizations that have built cross-generational synergy. Implications for education and leadership development are outlined, emphasizing the importance of adapting curricula to prepare future leaders capable of effectively managing cross-generational teams. The oration also addresses challenges such as differences in values, work styles, and expectations across generations, as well as stereotypes and prejudices that can hinder collaboration. However, these differences are also viewed as opportunities for two-way learning and skill exchange. The importance of creating an inclusive work environment that values diversity is highlighted. Finally, the oration emphasizes that building cross-generational synergy is a valuable investment for the future of organizations, capable of creating a collaborative, innovative, and sustainable work environment.

Keywords: Cross-Generational Synergy, Organizational Collaboration, Digital Technology, Inclusive Leadership, Innovation.

Abstrak

Orasi ilmiah ini membahas pentingnya membangun sinergi lintas generasi dalam organisasi modern di era digital. Dengan tenaga kerja yang terdiri dari empat generasi utama (Baby Boomers, Generasi X, Milenial, dan Generasi Z), organisasi menghadapi tantangan dan peluang dalam membangun kolaborasi efektif. Orasi ini mengeksplorasi strategi konkret untuk meningkatkan sinergi dan kinerja tim, termasuk program mentoring, pembentukan tim lintas generasi, dan pelatihan kesadaran generasi. Peran teknologi digital dalam memfasilitasi kolaborasi juga dibahas, bersama dengan contoh sukses organisasi yang berhasil membangun sinergi lintas generasi. Implikasi bagi dunia pendidikan dan pengembangan kepemimpinan diuraikan, menekankan pentingnya menyesuaikan kurikulum untuk mempersiapkan pemimpin masa depan yang mampu mengelola tim lintas generasi dengan efektif. Orasi ini juga membahas tantangan seperti perbedaan nilai, gaya kerja, dan ekspektasi antar generasi, serta stereotip dan prasangka yang dapat menghambat kolaborasi. Namun, perbedaan ini juga dilihat sebagai peluang untuk pembelajaran dua arah dan pertukaran keterampilan. Pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan menghargai keragaman juga disoroti. Akhirnya, orasi ini menekankan bahwa membangun sinergi lintas generasi adalah investasi berharga bagi masa depan organisasi, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, inovatif, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Sinergi Lintas Generasi, Kolaborasi Organisasi, Teknologi Digital, Kepemimpinan Inklusif, Inovasi.

A. PENDAHULUAN

Di era persaingan global yang semakin ketat, kemampuan organisasi untuk membangun sinergi lintas generasi menjadi kunci keunggulan kompetitif. Saat ini, tenaga kerja terdiri dari empat generasi utama: Baby Boomers (lahir tahun 1946-1964), Generasi X (lahir tahun 1965-1980), Generasi Milenial (lahir tahun 1981-1996), dan Generasi Z (lahir tahun 1997-2012). Setiap generasi memiliki karakteristik, nilai, dan preferensi kerja yang berbeda, sehingga memahami dan menjembatani perbedaan ini menjadi penting untuk membangun kolaborasi yang efektif antar generasi dalam organisasi (Rudolph et al., 2020).

Keragaman generasi dalam tenaga kerja modern menciptakan dinamika unik yang perlu dipahami dan dikelola dengan baik oleh organisasi (Bencsik et al., 2016). Baby Boomers, lahir antara tahun 1946 hingga 1964, dikenal dengan etos kerja yang kuat, loyalitas tinggi terhadap organisasi, dan penghargaan terhadap hierarki. Mereka cenderung menghargai stabilitas dan pengalaman jangka panjang. Generasi X, lahir antara 1965 dan 1980, sering dianggap sebagai jembatan antara generasi tua dan muda. Mereka cenderung mandiri, pragmatis, dan menghargai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Generasi Milenial, lahir antara 1981 dan 1996, tumbuh bersama perkembangan teknologi digital. Mereka menghargai fleksibilitas, inovasi, dan mencari makna dalam pekerjaan mereka. Terakhir, Generasi Z, lahir antara 1997 dan 2012, adalah generasi pertama yang benar-benar "digital native". Mereka sangat terampil dalam teknologi, menghargai keragaman dan inklusivitas, serta memiliki ekspektasi tinggi terhadap perkembangan karir yang cepat. Memahami karakteristik, nilai, dan preferensi kerja masing-masing generasi ini menjadi kunci dalam membangun sinergi lintas generasi yang efektif dalam organisasi.

Sinergi lintas generasi membawa banyak manfaat bagi organisasi, antara lain inovasi melalui perpaduan ide dan perspektif yang beragam, transfer pengetahuan, dan peningkatan produktivitas (Putra et al., 2024b). Organisasi yang berhasil membangun sinergi lintas generasi cenderung memiliki budaya yang lebih inklusif, inovatif, dan berorientasi pada pembelajaran (Astuti et al., 2024; Cogin, 2012). Hal ini berdampak positif pada kepuasan dan retensi karyawan, terutama generasi muda yang mencari lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri dan kolaborasi.

Namun, membangun sinergi lintas generasi juga menghadapi tantangan, seperti perbedaan nilai, gaya kerja, dan ekspektasi antar generasi, serta

stereotip dan prasangka yang dapat menghambat kolaborasi (Kicheva, 2017; Putra et al., 2019). Oleh karena itu, diperlukan strategi konkret dan pemanfaatan teknologi digital untuk memfasilitasi kolaborasi yang efektif antar generasi.

Dalam konteks ini, peran institusi pendidikan tinggi menjadi sangat penting dalam menyiapkan generasi pemimpin masa depan yang mampu memimpin tim lintas generasi dengan efektif. Melalui penyesuaian kurikulum, pengembangan soft skills, dan program kolaboratif, institusi pendidikan dapat memastikan lulusan siap menghadapi tantangan organisasi modern.

Orasi ilmiah ini bertujuan untuk membahas pentingnya membangun sinergi lintas generasi, mengeksplorasi tantangan dan peluang yang ada, serta menyajikan strategi konkret untuk meningkatkan kolaborasi antar generasi dalam organisasi. Selain itu, orasi ini juga akan membahas peran teknologi digital dalam memfasilitasi kolaborasi, memberikan contoh sukses organisasi yang berhasil membangun sinergi lintas generasi, serta menganalisis implikasi bagi dunia pendidikan dan pengembangan kepemimpinan.

B. PELAKSANAAN DAN METODE

Bentuk Pengabdian kepada Masyarakat yang dilakukan adalah orasi ilmiah. Beberapa poin penting terkait bentuk pengabdian masyarakat ini:

1. Kegiatan dilaksanakan dalam bentuk orasi ilmiah pada acara Dies Natalis ke-2 Universitas Pignatelli Triputra.
2. Acara diselenggarakan pada tanggal 13 Juli 2024, berlangsung dari pukul 10.00 hingga 11.00 WIB, bertempat di Surakarta.
3. Dihadiri oleh sekitar 100 orang peserta yang terdiri dari civitas akademika dan tamu undangan.
4. Metode yang digunakan meliputi:
 - a. Presentasi oral selama 45 menit.
 - b. Analisis studi kasus.
 - c. Pendekatan multidisiplin.
 - d. Penggunaan data dan statistik.
 - e. Interaksi dengan audiens melalui sesi tanya jawab selama 15 menit.
 - f. Penyediaan materi pendukung seperti handout dan slide presentasi.
 - g. Evaluasi dan umpan balik melalui formulir evaluasi.
5. Topik yang dibahas adalah "Membangun Sinergi Lintas Generasi: Strategi Kolaboratif untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi di Era Digital".

6. Tujuannya adalah memberikan wawasan tentang pentingnya membangun sinergi lintas generasi dalam organisasi modern, mengeksplorasi tantangan dan peluang, serta menyajikan strategi konkret untuk meningkatkan kolaborasi antar generasi.

Jadi, bentuk pengabdian masyarakat yang dilakukan adalah orasi ilmiah yang berfokus pada transfer pengetahuan dan wawasan kepada civitas akademika dan masyarakat umum tentang topik sinergi lintas generasi dalam organisasi.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN.

Pentingnya Sinergi Lintas Generasi dalam Organisasi Modern.

Sinergi lintas generasi telah menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi di era digital (Judjianto, Murthada, et al., 2023). Hasil analisis menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil membangun sinergi lintas generasi cenderung memiliki beberapa keunggulan kompetitif:

1. Inovasi yang Meningkat: Perpaduan ide dan perspektif yang beragam dari berbagai generasi mendorong terciptanya inovasi. Generasi muda cenderung membawa ide-ide segar dan pendekatan baru, sementara generasi yang lebih senior menyumbangkan pengalaman dan pemahaman mendalam tentang industri dan organisasi.
2. Transfer Pengetahuan yang Efektif: Kolaborasi lintas generasi memfasilitasi transfer pengetahuan dua arah. Karyawan senior dapat mentransfer pengetahuan tacit dan pengalaman berharga kepada generasi yang lebih muda, sementara generasi muda dapat berbagi keterampilan digital dan perspektif baru tentang tren pasar terkini.
3. Peningkatan Produktivitas: Ketika berbagai generasi berkolaborasi secara efektif, terjadi sinergi yang meningkatkan produktivitas keseluruhan. Setiap generasi membawa kekuatan uniknya, yang bila digabungkan dapat menghasilkan kinerja tim yang lebih baik.
4. Budaya Organisasi yang Inklusif: Organisasi yang menghargai kontribusi dari semua generasi cenderung memiliki budaya yang lebih inklusif dan berorientasi pada pembelajaran (Gursoy et al., 2008). Hal ini berdampak positif pada kepuasan kerja dan retensi karyawan, terutama generasi muda yang mencari lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri.

Tantangan dan Peluang dalam Membangun Kolaborasi Antar Generasi.

Dalam upaya membangun sinergi lintas generasi, organisasi menghadapi berbagai tantangan namun juga peluang:

1. Perbedaan Nilai dan Gaya Kerja: Setiap generasi memiliki nilai dan preferensi kerja yang berbeda (Kapoor & Solomon, 2011). Misalnya, Baby Boomers cenderung menghargai loyalitas dan kerja keras, sementara Milenial lebih mementingkan fleksibilitas dan keseimbangan kerja-kehidupan (Rani & Samuel, 2016). Tantangan ini dapat diatasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang mengakomodasi berbagai preferensi, seperti menawarkan opsi kerja fleksibel dan program pengembangan karir yang disesuaikan.
2. Stereotip dan Prasangka: Stereotip negatif antar generasi dapat menghambat kolaborasi efektif (Howe & Strauss, 2007). Misalnya, anggapan bahwa generasi muda kurang berkomitmen atau generasi senior sulit beradaptasi dengan teknologi. Untuk mengatasi ini, organisasi perlu menyelenggarakan pelatihan kesadaran generasi dan menciptakan peluang untuk interaksi informal antar generasi (Parry & Urwin, 2011).
3. Kesenjangan Teknologi: Perbedaan tingkat kenyamanan dan keahlian dalam penggunaan teknologi dapat menciptakan kesenjangan. Namun, ini juga membuka peluang untuk program mentoring terbalik, di mana generasi muda dapat membimbing generasi senior dalam penggunaan teknologi digital.
4. Komunikasi yang Efektif: Gaya komunikasi yang berbeda antar generasi dapat menyebabkan kesalahpahaman (Kupperschmidt, 2000; Myers & Sadaghiani, 2010). Organisasi dapat mengatasi ini dengan menyediakan pelatihan komunikasi lintas generasi dan mendorong penggunaan berbagai saluran komunikasi yang sesuai dengan preferensi masing-masing generasi.

Strategi Konkret untuk Meningkatkan Sinergi dan Kinerja Tim.

Beberapa strategi yang terbukti efektif dalam meningkatkan sinergi lintas generasi meliputi:

1. Program Mentoring dan Reverse Mentoring: Program ini memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan keterampilan antar generasi (Putra et al., 2024a). Mentoring tradisional memungkinkan karyawan senior untuk membimbing junior, sementara reverse mentoring memungkinkan karyawan muda

- untuk berbagi keterampilan digital dengan senior (Lyons & Kuron, 2014).
2. Pembentukan Tim Lintas Generasi: Membentuk tim proyek yang terdiri dari anggota berbagai generasi dapat mendorong kolaborasi dan pembelajaran antar generasi (Ng et al., 2010). Ini juga membantu menghilangkan stereotip dan membangun pemahaman mutual.
 3. Pelatihan Kesadaran Generasi: Program pelatihan yang meningkatkan pemahaman tentang karakteristik, nilai, dan preferensi kerja masing-masing generasi dapat membantu mengurangi konflik dan meningkatkan empati antar generasi (Twenge, 2010).
 4. Sistem Penghargaan yang Mendorong Kolaborasi: Mengembangkan sistem penghargaan yang mengakui dan menghargai kolaborasi lintas generasi dapat memotivasi karyawan untuk aktif berpartisipasi dalam inisiatif sinergi lintas generasi.
 5. Fleksibilitas dalam Pengaturan Kerja: Menawarkan opsi kerja yang fleksibel, seperti jadwal kerja yang dapat disesuaikan atau opsi kerja jarak jauh, dapat mengakomodasi preferensi berbagai generasi dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Peran Teknologi Digital dalam Memfasilitasi Kolaborasi.

Teknologi digital memainkan peran krusial dalam memfasilitasi kolaborasi lintas generasi:

1. Platform Kolaborasi Digital: Penggunaan platform seperti Microsoft Teams, Slack, atau Trello memungkinkan kolaborasi real-time antar karyawan dari berbagai generasi dan lokasi. Fitur-fitur seperti obrolan, berbagi dokumen, dan manajemen tugas memudahkan koordinasi tim lintas generasi.
2. Media Sosial Internal: Platform seperti Yammer atau Workplace by Facebook mendorong berbagi pengetahuan dan pembelajaran informal antar karyawan dari berbagai generasi.
3. Teknologi Pembelajaran Adaptif: Platform e-learning berbasis AI dapat menyesuaikan konten dan gaya pembelajaran dengan preferensi individual karyawan, memungkinkan setiap generasi untuk mempelajari keterampilan baru dengan cara yang paling sesuai untuk mereka (Judijanto, Harsono, et al., 2023).

4. Video Conference dan Cloud Computing: Teknologi ini memungkinkan kerja jarak jauh dan fleksibel, mengakomodasi preferensi berbagai generasi dalam hal lokasi dan waktu kerja.

Contoh Sukses Organisasi yang Berhasil Membangun Sinergi Lintas Generasi.

Beberapa organisasi telah berhasil menerapkan strategi sinergi lintas generasi dengan hasil yang signifikan:

1. Unilever Indonesia: Perusahaan ini menerapkan program mentoring lintas generasi yang efektif dalam meningkatkan transfer pengetahuan dan mempersiapkan generasi penerus. Program ini telah berkontribusi pada peningkatan retensi karyawan dan percepatan pengembangan talenta.
2. IBM: Melalui program "Reverse Mentoring", IBM berhasil meningkatkan kompetensi digital karyawan senior dan membangun pemahaman antar generasi. Program ini juga mendorong inovasi melalui pertukaran ide antara karyawan muda dan senior.
3. Google: Dengan menerapkan kebijakan kerja yang fleksibel dan mendorong kolaborasi lintas tim, Google berhasil menciptakan lingkungan kerja yang inklusif bagi semua generasi. Hal ini berkontribusi pada tingginya tingkat inovasi dan kepuasan karyawan di perusahaan.

Implikasi bagi Dunia Pendidikan dan Pengembangan Kepemimpinan.

Membangun sinergi lintas generasi memiliki implikasi signifikan bagi dunia pendidikan dan pengembangan kepemimpinan:

1. Penyesuaian Kurikulum: Institusi pendidikan perlu menyesuaikan kurikulum untuk mempersiapkan lulusan menjadi pemimpin yang mampu memimpin tim lintas generasi. Ini mencakup penekanan pada pemahaman perbedaan generasi, keterampilan komunikasi lintas-generasi, dan kemampuan membangun kolaborasi yang efektif.
2. Pengembangan Soft Skills: Selain keterampilan teknis, pengembangan soft skills seperti empati, fleksibilitas, dan kemampuan beradaptasi menjadi semakin penting (Muktamar et al., 2023). Kurikulum harus menekankan pengembangan kompetensi ini agar lulusan dapat memimpin tim yang beragam secara efektif.
3. Pembelajaran Seumur Hidup: Dalam lingkungan yang terus berubah, pemimpin masa

- depan harus memiliki kemampuan untuk terus belajar dan beradaptasi. Institusi pendidikan perlu menanamkan budaya pembelajaran seumur hidup dan mendorong mahasiswa untuk mengembangkan mindset adaptif.
4. Program Kolaboratif: Institusi pendidikan dapat memperkenalkan program-program kolaboratif yang melibatkan mahasiswa dari berbagai latar belakang usia dan pengalaman. Ini dapat membantu mempersiapkan mahasiswa untuk bekerja dalam tim lintas generasi di dunia kerja.
 5. Pengembangan Kepemimpinan Inklusif: Program pengembangan kepemimpinan perlu memasukkan modul tentang memimpin tim lintas generasi, mengelola keragaman, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif (Meng et al., 2017).

Dengan menerapkan strategi-strategi ini dan memahami dinamika lintas generasi, organisasi dapat memanfaatkan kekuatan keragaman generasi untuk meningkatkan kinerja, inovasi, dan daya saing di era digital. Institusi pendidikan memiliki peran krusial dalam mempersiapkan pemimpin masa depan yang mampu membangun dan mengelola sinergi lintas generasi dengan efektif.

D. PENUTUP.

Membangun sinergi lintas generasi merupakan investasi berharga bagi masa depan organisasi di era digital. Melalui orasi ilmiah ini, telah dipaparkan pentingnya kolaborasi efektif antara berbagai generasi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Beberapa poin kunci yang didapat antara lain:

1. Sinergi lintas generasi membawa manfaat signifikan bagi organisasi, termasuk peningkatan inovasi, transfer pengetahuan yang efektif, dan peningkatan produktivitas.
2. Tantangan dalam membangun kolaborasi antar generasi, seperti perbedaan nilai dan gaya kerja, dapat diatasi melalui strategi yang tepat dan pemahaman yang mendalam tentang karakteristik setiap generasi (Cennamo & Gardner, 2008; Deal et al., 2010).
3. Strategi konkret seperti program mentoring, pembentukan tim lintas generasi, dan pelatihan kesadaran generasi dapat diterapkan untuk meningkatkan sinergi dan kinerja tim.
4. Teknologi digital memainkan peran penting dalam memfasilitasi kolaborasi lintas generasi, melalui platform kolaborasi, media sosial internal, dan teknologi pembelajaran adaptif.

5. Contoh sukses dari organisasi seperti Unilever Indonesia dan IBM menunjukkan bahwa sinergi lintas generasi dapat memberikan keunggulan kompetitif yang nyata.
6. Dunia pendidikan memiliki peran krusial dalam mempersiapkan pemimpin masa depan yang mampu mengelola dan memimpin tim lintas generasi dengan efektif.

Dengan memahami perbedaan, menghargai keragaman, dan memanfaatkan teknologi secara strategis, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, inovatif, dan berkelanjutan. Penting bagi semua pihak, baik dalam dunia bisnis maupun pendidikan, untuk terus berinovasi, berkolaborasi, dan tumbuh bersama dalam menghadapi tantangan era digital.

Melalui implementasi strategi-strategi yang telah dibahas, diharapkan organisasi dapat mengoptimalkan potensi seluruh generasi dalam tenaga kerjanya, meningkatkan kinerja, dan mempertahankan daya saing di pasar global. Bagi institusi pendidikan, tantangannya adalah terus menyesuaikan kurikulum dan metode pembelajaran untuk mempersiapkan lulusan yang siap menghadapi dinamika lintas generasi di dunia kerja.

Akhirnya, membangun sinergi lintas generasi bukan hanya tentang mengatasi perbedaan, tetapi juga tentang merayakan keragaman dan memanfaatkannya sebagai kekuatan untuk pertumbuhan dan inovasi organisasi di masa depan.

Simpulan

Orasi ilmiah ini telah memberikan wawasan mendalam tentang pentingnya membangun sinergi lintas generasi dalam organisasi modern. Beberapa hasil utama yang dapat disimpulkan:

1. Keberagaman generasi dalam tenaga kerja modern menciptakan peluang unik untuk inovasi dan peningkatan kinerja organisasi.
2. Pemahaman mendalam tentang karakteristik dan preferensi setiap generasi sangat penting dalam membangun kolaborasi yang efektif.
3. Strategi seperti program mentoring dan pembentukan tim lintas generasi terbukti efektif dalam meningkatkan sinergi antar generasi.
4. Peran teknologi digital sangat signifikan dalam memfasilitasi kolaborasi lintas generasi, terutama di era kerja jarak jauh.
5. Contoh sukses dari perusahaan besar menunjukkan bahwa sinergi lintas generasi dapat memberikan keunggulan kompetitif yang nyata.

Faktor pendukung kegiatan orasi ilmiah ini meliputi beberapa aspek penting. Keberagaman generasi dalam tenaga kerja modern menciptakan peluang unik untuk inovasi dan peningkatan kinerja organisasi, yang menjadi landasan kuat bagi topik yang dibahas. Perkembangan teknologi digital yang pesat juga sangat mendukung, memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi antar generasi, serta memberikan contoh konkret tentang bagaimana teknologi dapat menjembatani kesenjangan generasi. Selain itu, kesadaran yang meningkat di kalangan organisasi tentang pentingnya keragaman generasi, serta ketersediaan studi kasus dan praktik terbaik dari perusahaan-perusahaan terkemuka seperti Unilever Indonesia dan IBM, memberikan konteks yang kaya dan relevan bagi diskusi. Antusiasme dan partisipasi aktif dari peserta orasi ilmiah juga menjadi faktor pendukung yang signifikan, mencerminkan minat yang tinggi terhadap topik yang dibahas.

Meskipun kegiatan ini berjalan dengan sangat baik dan sukses, terdapat beberapa tantangan kecil yang perlu diperhatikan untuk perbaikan di masa depan. Salah satunya adalah keterbatasan waktu dalam orasi ilmiah untuk membahas topik secara lebih mendalam, mengingat kompleksitas dan luasnya cakupan sinergi lintas generasi. Namun, hal ini dapat diatasi dengan menyediakan materi tambahan dan sumber daya untuk peserta yang ingin mempelajari lebih lanjut tentang topik ini. Secara keseluruhan, faktor-faktor pendukung jauh lebih dominan, memastikan keberhasilan dan dampak positif dari orasi ilmiah ini dalam memberikan wawasan dan inspirasi tentang pentingnya membangun sinergi lintas generasi dalam organisasi modern.

Saran

Berdasarkan analisis terhadap orasi ilmiah yang telah dilaksanakan, beberapa saran dapat diajukan untuk meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan kegiatan serupa di masa mendatang:

1. Pengembangan Kurikulum: Institusi pendidikan tinggi disarankan untuk mengintegrasikan materi tentang sinergi lintas generasi ke dalam kurikulum, terutama dalam program studi yang berkaitan dengan manajemen dan kepemimpinan. Hal ini akan mempersiapkan mahasiswa untuk menghadapi tantangan kolaborasi lintas generasi di dunia kerja.
2. Program Pelatihan Berkelanjutan: Mengadakan seri pelatihan atau workshop lanjutan tentang strategi membangun sinergi lintas generasi bagi civitas akademika dan masyarakat umum. Ini akan membantu memperdalam pemahaman dan

keterampilan praktis dalam mengelola keragaman generasi.

3. Kolaborasi dengan Industri: Memperkuat kerjasama dengan perusahaan-perusahaan yang telah berhasil menerapkan strategi sinergi lintas generasi, seperti Unilever Indonesia dan IBM. Kerjasama ini dapat berupa program magang, studi kasus, atau proyek penelitian bersama.
4. Penelitian Lanjutan: Mendorong penelitian lebih lanjut tentang efektivitas berbagai strategi sinergi lintas generasi dalam konteks organisasi di Indonesia. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan praktik terbaik yang lebih kontekstual.
5. Platform Digital Kolaboratif: Mengembangkan platform digital internal yang memfasilitasi kolaborasi lintas generasi antara mahasiswa, dosen, dan staf. Ini akan memberikan pengalaman praktis bagi seluruh civitas akademika dalam membangun sinergi lintas generasi.
6. Evaluasi dan Penyesuaian Berkelanjutan: Melakukan evaluasi berkala terhadap implementasi strategi sinergi lintas generasi di lingkungan kampus dan melakukan penyesuaian berdasarkan umpan balik dan perkembangan terbaru.

Dengan menerapkan saran-saran ini, institusi pendidikan tinggi dapat memperkuat posisinya sebagai lembaga yang responsif terhadap kebutuhan industri modern dan berperan aktif dalam mempersiapkan pemimpin masa depan yang mampu mengelola keragaman generasi dengan efektif.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Pignatelli Triputra atas kesempatan yang diberikan untuk menyampaikan orasi ilmiah pada acara Dies Natalis ke-2 universitas. Terima kasih juga disampaikan kepada jajaran pimpinan universitas, dosen, staf, mahasiswa, dan tamu undangan yang telah hadir dan memberikan perhatian selama orasi ilmiah berlangsung.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, A. K., Putra, A. S. B., & Hardiyanto, P. (2024). Analysis of Factors Forming Work-Life Balance in Hotel Employees in the Special Regional Province of Yogyakarta. *International Journal of Management Science and Application*, 3(1), 43–56. <https://doi.org/10.58291/ijmsa.v3i1.149>

- Bencsik, A., Horváth-Csikós, G., & Juhász, T. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3). 10.7441/joc.2016.03.06
- Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891–906. <http://www.ieee.org/services/askieee/>
- Cogin, J. (2012). Are generational differences in work values fact or fiction? Multi-country evidence and implications. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(11), 2268–2294. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.610967>
- Deal, J. J., Altman, D. G., & Rogelberg, S. G. (2010). Millennials at work: What we know and what we need to do (if anything). *Journal of Business and Psychology*, 25, 191–199. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9177-2>
- Gursoy, D., Maier, T. A., & Chi, C. G. (2008). Generational differences: An examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 27(3), 448–458. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.ijhm.2007.11.002>
- Howe, N., & Strauss, W. (2007). The next 20 years: how customer and workforce attitudes will evolve. *Harvard Business Review*, 85(7–8), 41–52. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:21084385>
- Judijanto, L., Harsono, I., & Putra, A. S. B. (2023). Bibliometric Analysis of Human Resource Development: Trends, Research Focuses, and Recent Developments. *West Science Journal Economic and Entrepreneurship*, 1(11), 329–338. <https://doi.org/10.58812/wsjee.v1i11.373>
- Judijanto, L., Murthada, M., Putra, A. S. B., & Astuti, A. K. (2023). Synergy of Work Environment, CEO Characteristics, and MSME Performance: A Case Study in Indonesia's Clothing Industry. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 1328–1339. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:265639408>
- Kapoor, C., & Solomon, N. (2011). Understanding and managing generational differences in the workplace. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 3(4), 308–318. <https://doi.org/10.1108/17554211111162435>
- Kicheva, T. (2017). Management of employees from different generations-Challenge for Bulgarian managers and HR professionals. *Economic Alternatives*, 1(1), 103–121. <https://shorturl.asia/J4jZv>
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration employees: Strategies for effective management. *The Health Care Manager*, 19(1), 65–76. <https://doi.org/10.1097/00126450-200019010-00011>
- Lyons, S., & Kuron, L. (2014). Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S139–S157. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/job.1913>
- Meng, J., Reber, B. H., & Rogers, H. (2017). Managing millennial communication professionals: Connecting generation attributes, leadership development, and employee engagement. *Acta Prosperitatis*, 8. <https://shorturl.asia/8XBsN>
- Muktamar, A., Jenita, J., Munizu, M., Astuti, A. K., & Putra, A. S. B. (2023). THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORK MOTIVATION, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND EMPLOYEE SATISFACTION. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(1). <https://shorturl.asia/NFjZY>
- Myers, K. K., & Sadaghiani, K. (2010). Millennials in the workplace: A communication perspective on millennials' organizational relationships and performance. *Journal of Business and Psychology*, 25, 225–238. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s10869-010-9172-7>
- Ng, E. S. W., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of Business and Psychology*, 25, 281–292. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s10869-010-9159-4>
- Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13(1), 79–96. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x>

- Putra, A. S. B., Dwiatmadja, C., Sasongko, G., & Suharti, L. (2019). The Determinants of Performance Behavior of Bank Employees in Indonesia. *Quality-Access to Success*, 20(173). <https://shorturl.asia/zsr4g>
- Putra, A. S. B., Kusumawati, E. D., & Kartikasari, D. (2024a). Psychological Empowerment And Psychological Well-Being As Job Performance Mediators. *Journal Of Business Management And Economic Development*, 2(01), 127–141. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v2i01.372>
- Putra, A. S. B., Kusumawati, E. D., & Kartikasari, D. (2024b). Unpacking the Roots and Impact of Workplace Well-being: A Literature Review. *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science*, 2(01), 312–321. <https://doi.org/10.59653/ijmars.v2i01.433>
- Rani, N., & Samuel, A. (2016). A study on generational differences in work values and person-organization fit and its effect on turnover intention of Generation Y in India. *Management Research Review*, 39(12), 1695–1719. <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2015-0249>
- Rudolph, C. W., Costanza, D. P., Wright, C., & Zacher, H. (2020). Cross-temporal meta-analysis: A conceptual and empirical critique. *Journal of Business and Psychology*, 35, 733–750. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09659-2>
- Twenge, J. M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25, 201–210. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s10869-010-9165-6>