

Servant Leadership Model: Studi Pada Milenial Generation di Industri Kecamatan Tanggulangin

Nur Lailatus Solichah¹, Wahyu Eko Pujiyanto²

¹Departement of Management, Faculty of Economics, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, Indonesia,

²Departement of Management, Faculty of Economics, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, Indonesia,

* Corresponding author: 31420027.mhs@gmail.com , wahyueko.mnj@unusida.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 12 Januari 2024 Disetujui 12 Februari 2024 Diterbitkan 01 Maret 2024</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi suatu permasalahan dengan mengeksplorasi satu atau lebih kasus dalam suatu sistem yang terikat, yang dapat menjadi objek observasi dan produk penyelidikan. Desain studi kasus kualitatif dipilih untuk penelitian ini. Alasan untuk mempertimbangkan studi kasus adalah bahwa servant leadership adalah konsep tunggal untuk dieksplorasi sebagai suatu proses. Tiga jenis pengumpulan data kualitatif dilakukan: wawancara mendalam, wawancara terbuka, observasi langsung, dan dokumen tertulis. Berdasarkan hasil yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa servant leadership yang diterapkan pada industri Kecamatan Tanggulangin mengacu pada konsep yang berpegang pada 10 prinsip kepemimpinan yaitu, 1) simpatik, (2) mendengarkan pendapat (3) membuat keputusan (4) kepercayaan (5) hormat, (6) dekat, (7) tegas, (8) memotivasi, dan (9) pandangan ke depan. servant leadership merupakan gaya kepemimpinan yang harus dianut oleh organisasi saat ini untuk meningkatkan loyalitas, komitmen, dan kinerja karyawan.</p>
<p>Kata Kunci: <i>Leadership Model;</i> <i>Millennial Generation;</i> <i>Servant Leadership</i></p>	<p>ABSTRACT</p>
<p>DOI:10.32493/jism.v4i1</p>	<p><i>This research aims to identify a problem by exploring one or more cases within a bounded system, which can be the object of observation and the product of inquiry. A qualitative case study design was chosen for this research. The reason for considering a case study is that servant leadership is a single concept to be explored as a process. Three types of qualitative data collection were conducted: in-depth interviews, open-ended interviews, direct observation, and written documents. Based on the results described above, it can be concluded that servant leadership applied to Tanggulangin Sub-district industries refers to a concept that adheres to 10 leadership principles, namely, 1) sympathetic, (2) listening to opinions (3) making decisions (4) trust (5) respect, (6) close, (7) firm, (8) motivating, and (9) foresight. Servant leadership is a leadership style that should be embraced by organizations today to increase employee loyalty, commitment, and performance.</i></p>
<p>Keywords: <i>Leadership Model;</i> <i>Millennial Generation;</i> <i>Servant Leadership</i></p>	

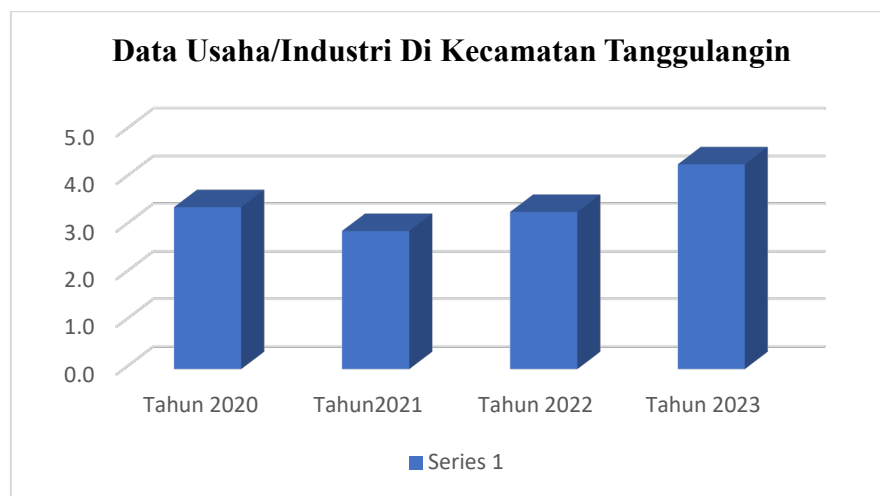
How to cite: Solicah, N.L., & Pujiyanto, W.E. (2024). Servant Leadership Model: Studi Pada Milenial Generation di Industri Kecamatan Tanggulangin. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 4(1). 100-108



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Perkembangan usaha atau industri saat ini memiliki peranan penting dalam peningkatan perekonomian daerah maupun perekonomian suatu negara. Sebagai negara berkembang, Indonesia perlu banyak melahirkan pelaku usaha baru yang mampu mendorong kemajuan perekonomian. Indonesia terkenal dengan banyaknya usaha/industri yang tersebar di wilayahnya, Provinsi Jawa Timur memiliki banyak usaha/industri yang memiliki daya tarik tinggi bagi wisatawan (Ahmad Hafis, 2022). Topik tentang sebuah industri atau usaha sudah banyak muncul di berbagai media, salah satu topik yang sering diangkat adalah tentang gaya hidup para generasi milenial yang merupakan sesuatu yang istimewa. Pada saat ini, banyak orang menyadari bahwa banyak pelaku usaha yang turut andil dalam pembangunan perekonomian suatu daerah atau negara merupakan para generasi milenial yang mampu bersaing dengan pelaku usaha yang lebih dulu mengembangkan sebuah usaha. Para generasi milenial dengan kreativitas dan inovasinya dapat menjadi pengusaha yang tidak kalah dengan lawan bisnis. Pelaku usaha generasi milenial tidak selalu memiliki usaha yang sesuai dengan kepercayaan masyarakat luas yang ditunjukkan untuk mengikuti tren yang terjadi di era digital saat ini (Ahmad Hafis, 2022).



Gambar 1. Data tingkat Industri/Usaha di kecamatan Tanggulangin
Sumber: Diolah peneliti, 2023

Dari gambar diatas menunjukkan perkembangan industri/usaha di kecamatan tanggulangin mengalami peningkatan yang sangat pesat pada tahun 2023. Hal ini di sebabkan dengan adanya penambahan pelaku usaha yang didirikan oleh beberapa generassi milenial yang dapat mengembangkan usaha dengan teaknologi yang berkembang pada saat ini. Pemerintah Indonesia juga sangat berkomitmen dalam menurunkan angka pengangguran di Indonesia, yakni dengan memberdayakan perempuan untuk mendirikan usaha sendiri guna memenuhi kebutuhan sehari-hari. Berbeda dengan ciri-ciri umum, laju evolusi entrepreneur wanita cukup menjanjikan dalam beberapa tahun terakhir yang dianggap sebagai peta jalan untuk mengurangi kemiskinan dan meningkatkan sistem perekonomian umum negara.

Dengan adanya fenomena tersebut, maka gaya *servant leadership* perlu diimplementasikan mengingat perkembangan wirausaha di generasi milenial dan perilaku

kepemimpinan benar-benar menjadi bahan diskusi, karena perilaku dianggap sebagai pola yang sangat kuat yang terlihat oleh para pemimpin (pelaku bisnis). *Servant leadership* menurut (van Dierendonck, 2011) merupakan gagasan kepemimpinan yang tulus dari hati untuk melayani orang lain. Penelitian ini perlu dilakukan karena semakin pentingnya peran yang dilakukan oleh generasi milenial menimbulkan anggapan bahwa gaya kepemimpinannya berbeda dengan generasi sebelumnya. Generasi millennial merupakan generasi yang menyaksikan terorisme global, yang membuat mereka lebih menghargai kehidupan dan hubungan dengan keluarga dan teman (Putra et al., 2022)

Peneliti sebelumnya mengatakan bahwa generasi milenial akan segera menguasai tempat kerja. Generasi milenial yang akan terus bertambah sangat penting bagi perkembangan usaha/industri untuk meningkatkan pendapatan suatu daerah atau negara (Barbuto et al., 2017). Menurut jurnal penelitian Nordbye & Irving, (2017), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan generasi milenial adalah gaya *servant*. Disebabkan para generasi milenial mampu memilih gaya kepemimpinan di area mereka sendiri. *Servant leadership*, yang dikemukakan oleh Greenleaf, dan teori-teori yang bersaing juga disintesis ke dalam definisi yang dioperasionalkan ini: seorang pemimpin yang melayani memberdayakan dan mengembangkan orang lain, menunjukkan kerendahan hati, autentik, menerima dan mengarahkan orang lain, dan merupakan seorang penatalayan yang “bekerja demi kebaikan dari keseluruhan” (Ferdinandito & Haryani, 2021). Penelitian ini mengacu pada gaya kepemimpinan *servant leadership* yang diterapkan oleh *millennial generation* dari usaha atau industri di Kecamatan Tanggulangin. Dimana gaya kepemimpinan *servant leadership* ini menentukan kesuksesan dari setiap pelaku usaha atau industri. Penelitian ini menggunakan pendekatan teori Greenleaf untuk menentukan gaya kepemimpinan *servant leadership* dari masing-masing usaha atau industri. Hasil penelitian ini nantinya akan dapat diketahui dari sukses atau tidak nya suatu usaha atau industri yang di pimpin oleh para pengusaha generasi milenial.

Menurut sebuah penelitian yang dilakukan di sebuah sektor industri di perusahaan, gaya kepemimpinan pelayan efektif untuk memotivasi karyawan milenial agar lebih produktif dan mendukung bisnis perusahaan. *Servant leadership* mengembangkan karyawannya, menghindari konsekuensi yang tidak diperlukan, dan menggunakan persuasi untuk menyelesaikan sesuatu. Mereka cenderung melihat kegagalan sebagai kesempatan untuk belajar, dan bukan sebagai alasan untuk menghukum (Alam et al., 2019).

Penelitian ini berkontribusi bagi para *millennial generation* bagaimana penerapan model *servant leadership* pada sektor usaha atau industri di kecamatan tanggulangin sebagai lokasi penelitian dimana sejauh ini melalui penelusuran yang penulis lakukan belum pernah dilakukan. Menurut data dari Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo, dalam tahun 2023 perkembangan usaha/industri di Kecamatan Tanggulangin mengalami perkembangan yang cukup pesat. Hingga saat ini jumlah usaha/industri di Kecamatan Tanggulangin telah mencapai 53 jenis usaha/industri yang tersebar di 19 desa/kelurahan. Oleh karena itu, peneliti akan bagaimana terjadinya *servant leadership* bisa mempengaruhi generasi milenial untuk menjalankan sebuah di Kecamatan Tanggulangin.

Oleh karena itu, peneliti akan menganalisis apakah penyebab terjadinya kesuksesan *millennial generation* dan model *servant leadership* dalam suatu usaha atau industri, dan mengapa kesuksesan *millennial generation* dan model *servant leadership* muncul dalam suatu usaha atau industri, serta bagaimana proses terjadinya kesuksesan *millennial generation* dan model *servant leadership* dalam suatu usaha atau industri di Kecamatan Tanggulangin.

KAJIAN LITERATUR

Servant leadership

Mayangsari & Pujiyanto, (2023), *servant leadership* memberikan dampak yang berkesinambungan dalam organisasi. *Servant leadership* membangun rasa percaya, adil, kerjasama, dan budaya saling menolong yang pada akhirnya meningkatkan efektifitas individu dan organisasi yang lebih tinggi. Ketika seorang pemimpin telah melakukan pekerjaan yang diperlukan untuk terhubung dengan orang-orangnya secara positif, seseorang dapat melihat hasil positif dalam cara organisasi berfungsi. Pentingnya hubungan positif ini di tempat kerja menjadikannya penting bagi para pemimpin untuk menjadi cerdas secara emosional dan terlibat secara emosional, terutama karena kepemimpinan adalah fenomena yang memicu emosi. Indikator-indikator *servant leadership* menurut Patterson (Priskila Nua Pasha, 2021) terdapat tujuh indikator atau konstruk dari *servant leadership*, yaitu kasih yang murni, kerendahan hati, mengutamakan orang lain, visi, percaya, pemberdayaan, dan pelayanan.

Nordbye & Irving, (2017), menjelaskan Greenleaf memperkenalkan istilah "kepemimpinan pelayan" pada tahun 1970 kepada dunia bisnis dunia bisnis dalam esainya yang sekarang terkenal, "The Servant as Leader." Para ahli teori dan dan peneliti utama telah terlibat dalam diskusi Greenleaf di tahun-tahun berikutnya. Salah satu dari penulis tersebut adalah Spears (1995) yang menyusun daftar karakteristik pemimpin yang melayani berdasarkan karya Greenleaf. Spears merasa Tulisan Greenleaf bekerja dengan baik bagi mereka yang merupakan pemikir konseptual tetapi tetapi bagi sebagian orang, daftar yang lebih konkret akan sangat membantu. Sepuluh karakteristiknya adalah: Mendengarkan, empati, penyembuhan, kesadaran, persuasi, konseptualisasi, pandangan ke depan, penatalayanan, komitmen terhadap pertumbuhan orang, dan membangun masyarakat.

Servant leadership memberikan gambaran keyakinan bahwa tujuan organisasi akan tercapai dalam jangka panjang hanya dengan pertama-tama memfasilitasi pertumbuhan, perkembangan, dan kesejahteraan umum individu yang membentuk organisasi. Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang menekankan bahwa pemimpin harus memperhatikan keprihatinan pengikut mereka dan berempati dengan mereka; mereka harus merawat mereka dan mengasuh mereka.

Eva (2019), menjelaskan *Servant leadership* adalah pendekatan kepemimpinan holistik yang melibatkan pengikut dalam berbagai dimensi (misalnya, relasional, etika, emosional, spiritual), sehingga mereka diberdayakan untuk tumbuh menjadi apa yang mampu mereka lakukan. Pendekatan ini pertama-tama berusaha mengembangkan pengikut berdasarkan orientasi altruistik dan etika para pemimpin. Ketika kesejahteraan dan pertumbuhan pengikut diprioritaskan, mereka akan lebih terlibat dan efektif dalam pekerjaan mereka. Pemimpin yang melayani melihat diri mereka sendiri sebagai pelayan organisasi, yang berusaha mengembangkan sumber daya, baik finansial maupun lainnya, yang telah dipercayakan kepada mereka. Dengan demikian, mereka tidak mengabaikan ekspektasi kinerja meskipun mereka fokus pada pengembangan pribadi pengikut mereka. Tidak seperti pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada kinerja yang sering kali "mengorbankan orang lain demi keuntungan dan pertumbuhan", pemimpin yang melayani berfokus pada kinerja yang berkelanjutan dalam jangka panjang.

Milenial Generation

Generasi milenial, juga dikenal sebagai Generasi Y, adalah kelompok demografis setelah Generasi X dan sebelum Generasi Z. Generasi ini biasanya didefinisikan sebagai mereka yang lahir antara tahun 1981 dan 1996, yang membuat mereka berusia antara 23 dan 38 tahun pada tahun 2019. Namun, ada juga generasi mikro yang berada di puncak generasi milenial, seperti Xennials, Generasi Catalano, Generasi Oregon Trail, Zennials, dan Zillennials (Recession et al., 2020). Psikolog Jean Twenge, penulis buku *Generation Me* tahun 2006,

menganggap generasi milenial, bersama dengan anggota Generasi X yang lebih muda, sebagai bagian dari apa yang ia sebut sebagai "Generasi Saya". Ada beberapa karakteristik dari generasi Milenial dan Z ini, pertama, inklusif & progresif. Mereka terbuka dengan perbedaan dan ingin sekali cepat bergerak maju, tidak hanya dalam tindakan tapi juga pikiran. Salah satu faktornya karena adanya perkembangan digital dan informasi yang sangat berpengaruh. Twenge mengaitkan generasi milenial dengan sifat-sifat percaya diri dan toleransi, tetapi juga menggambarkan rasa memiliki hak dan narsisme, berdasarkan survei NPI yang menunjukkan peningkatan narsisme di antara generasi milenial dibandingkan dengan generasi sebelumnya saat mereka masih remaja dan berusia dua puluhan (Achmad et al., 2020).

Generasi Millennial, adalah generasi yang tumbuh dengan internet dan teknologi digital. Mereka juga merupakan generasi yang menyaksikan terorisme global, yang membuat mereka lebih menghargai kehidupan dan hubungan dengan keluarga dan teman (Putra et al., 2022). Keunggulan generasi milenial dalam perkembangan teknologi telah mempengaruhi kinerja mereka sebagai seorang karyawan, dimana kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Pujiyanto & Larasati, 2022). Meskipun tumbuh dewasa di tengah-tengah Resesi Besar dan jatuhnya pasar perumahan, generasi milenial yang beragam secara ras dan etnis cenderung optimis tentang masa depan (H. Frey, 2018). Namun, mereka juga terhambat, karena mengalami perpanjangan tahap kehidupan antara remaja dan dewasa yang beberapa orang menyebutnya sebagai *twixters*.

Generasi milenial adalah sekelompok individu yang lahir antara tahun 1981 dan 1996, yang tumbuh dengan internet dan teknologi digital, menyaksikan terorisme global, serta menghargai kehidupan dan hubungan dengan keluarga dan teman. Mereka percaya diri dan toleran, tetapi juga memiliki rasa ingin menang sendiri dan narsisme. Mereka cenderung optimis tentang masa depan, tetapi juga memiliki tahap kehidupan yang panjang antara remaja dan dewasa.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena mengkhususkan diri pada fenomena yang muncul di lingkungan alami, dunia nyata, yang perlu dianalisis dengan segala kompleksitasnya. Terdapat empat strategi pengumpulan data kualitatif yang dilakukan adalah wawancara mendalam, wawancara terbuka, observasi langsung, dan dokumen tertulis (Mayangsari & Pujiyanto, 2023). Alasan untuk mempertimbangkan studi kasus adalah bahwa *servant leadership* adalah konsep tunggal untuk dieksplorasi sebagai suatu proses. Tujuan dari studi kasus adalah untuk mengidentifikasi suatu permasalahan dengan mengeksplorasi satu atau lebih kasus dalam suatu sistem yang terikat, yang dapat menjadi objek observasi dan produk penyelidikan. Fokusnya adalah pada pengembangan deskripsi dan analisis yang mendalam satu kasus atau beberapa kasus untuk menyajikan pemahaman yang mendalam tentang suatu masalah penelitian (Mayangsari & Pujiyanto, 2023). Permasalahan, tujuan, dan pertanyaan penelitian dalam penelitian ini cocok untuk dijadikan studi kasus karena berkaitan dengan keberadaan pemimpin di generasi milenial yang mempraktekkan *servant leadership* di lingkungan usaha atau industri yang berada di Kecamatan Tanggulangin.

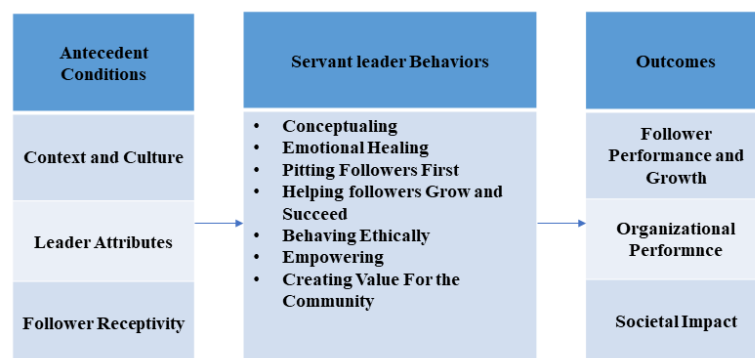
Peneliti akan melakukan wawancara untuk memperoleh data melalui cluster random sampling yang akan ditujukan kepada 3 generasi milenial di usaha atau industri Kecamatan Tanggulangin yang menjalankan konsentrat bisnis Food & Beverage, Fashion, Industri Tas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data model interaktif. Analisis data diinformasikan oleh *grounded theory* di mana proses pengkodean mengikuti langkah-langkah. Pertama *open coding*, yaitu membentuk kategori-kategori awal dari informasi tentang fenomena yang diteliti melalui pemilahan informasi. Kedua; *axial coding* mencakup pembuatan diagram, yang menggambarkan hubungan timbal balik antara kondisi-kondisi penyebab, strategi, kondisi-kondisi kontekstual dan pengganggu, dan konsekuensi.

Ketiga; *selective coding*, proses memadukan dan memperhalus teori lainnya dan menyortir memo-memo pribadi berkenaan dengan gagasan-gagasan teoretis terkait topik penelitian. Adapun sumber data yang digunakan sumber data primer dan sumber data sekunder, yang melalui instrumen penelitian dengan interaksi langsung dari narasumber sekaligus dilengkapi dengan catatan tertulis dan menggunakan handphone sebagai alat rekam suara beserta data yang diperoleh langsung atau data-data yang didapatkan melalui akses internet, buku, jurnal, serta penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan di era generasi milenial telah banyak mengalami perubahan dan memunculkan tren baru di dunia *leadership*. Tren yang pertama di era milenial yang banyak diterapkan oleh industri kecamatan tanggulangin saat ini adalah pendekatan gaya kepemimpinan yang bersifat *customize* dimana seorang pemimpin harus mampu mengubah gaya kepemimpinannya secara situasional sesuai kebutuhan. Fokusnya pada manusia termasuk mempertimbangkan faktor perbedaan generasi yang dipimpin. Saat ini manusia dipandang sebagai aset penting perusahaan (*human capital*) yang memiliki potensi layak dikembangkan, bukan lagi sebagai mesin yang menunggu diperintah di zaman revolusi industri terdahulu. Tren perubahan kedua terlihat pada aspek kepemimpinan yang mempertimbangkan faktor lintas budaya. Tren ketiga adalah tren yang ke depannya akan memperlihatkan semakin banyak pemimpin muda yang menempati posisi eksekutif organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian (Anna, 2021), mengatakan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, *ethical* dan *servant leadership* dapat disimpulkan bahwa ketiga gaya kepemimpinan tersebut efektif dalam memotivasi para generasi milenial. Dari hasil studi tersebut ditemukan bahwa *servant leadership* memiliki hubungan dalam memotivasi para perintis industri di era generasi milenial ini. Menurut Barbuto et al., (2017), tipe kepemimpinan *servant leadership* secara unik cocok dalam memenuhi harapan dari generasi milenial, karena berfokus pada kebutuhan dan pengembangan bawahannya. Berdasarkan buku (Northouse, 2019) menyajikan model kepemimpinan pelayan yang didasarkan pada Liden, Wayne, Zhao, dan Henderson (2008) dan Liden, Panaccio, Hu, dan Meuser (2014) yang memiliki tiga utama: kondisi anteseden, perilaku pemimpin pelayan, dan hasil kepemimpinan. Model ini dimaksudkan untuk memperjelas fenomena kepemimpinan pelayan dan memberikan kerangka kerja untuk memahami kompleksitasnya.



Gambar 1. Model of Servant Leadership
Sumber: Diolah peneliti, 2024

Pengambilan data wawancara melibatkan 3 generasi milenial di industri kecamatan tanggulangin yang menjalankan konsentrat bisnis Food & Beverage, Fashion, Industri Tas. Untuk membuktikan penerapan *servant leadership*, dilakukan identifikasi apakah para pengambil keputusan antar pemimpin industri memiliki pemahaman yang berbeda beda

mengenai pentingnya kepemimpinan servant dalam mengembangkan industri, sebagai industri yang berkualitas. Dalam wawancara, para informan dari tiap-tiap industri diminta untuk menjelaskan bagaimana perilaku yang dimiliki oleh pemimpin dan karyawan pada masing-masing industri kecamatan tanggulangan.

Table 1. Proses Open Coding dan Axial Coding

Konsep	Pernyataan
Simpatik	Iya, memberikan sikap simpatik dalam bentuk memotivasi karyawan.
Mendengarkan Pendapat	Iya, dengan cara mendengarkan keluhan yang diberikan karyawan pada saat bekerja.
Membuat Keputusan	Iya, karena untuk membuat para karyawan dapat bekerja sesuai dengan apa yang harus dikerjakan.
Memberikan Kepercayaan	Cara untuk memberikan kepercayaan kepada karyawan dengan bersikap jujur apabila ada karyawan yang kurang dalam bekerja.
Monghormati	Iya, karena para karyawan harus menghormati sesama pekerja.
Merasa Dekat	Iya, karena dengan cara dekat dengan karyawan kita bisa membangun usaha dengan lebih baik.
Bersikap Tegas	Dengan cara memberikan peraturan yang harus di kerjakan oleh karyawan dan memberikan peringatan atau nasehat pada karyawan.
Memotivasi	Dengan cara mendengarkan setiap keluhan atau cerita yang disampaikan karyawan dan memberikan bonus terhadap karyawan.
Menghargai	Iya, saya selalu menghargai apapun keputusan yang sudah ditetapkan.
Bersikap sopan	Iya, dengan orang yang lebih tua meskipun jabatan dibawah kita haru sopan.
Mengajak berdiskusi	Dengan cara selalu mengajak karyawan diskusi terhadap kahidupan pekerjaan atau pribadi.
Pengalaman organisai dan bekerja	Iya, dari pengalaman organisasi atau pekerjaan sebelumnya.
Menyampaikan pendapat	Memberikan karyawan menyampaikan pendapat.
Pelatihan karyawan	Memberikan sebuah pelatihan sesuai dengan jabatan yang dikerjakan.
Obrolan grup melalui aplikasi digital	Membuat sebuah obrolan grup dengan karaywan melalui aplikasi digital.

Sumber: Data diolah peneliti,2024

Berdasarkan hasil analisis *open* dan *axial coding* di atas dapat diketahui bahwa terdapat tiga kategori terseleksi yang perlu diperhatikan dalam pengembangan model *servant leadership* di industri kecamatan tanggulangan yakni Kasih yang murni, Percaya, Pemberdayaan dan Pelayanan

Tabel 1. Selective coding

Kategori	Konsep
Kasih yang Murni	Simpatik
	Monghormati
	Menghargai
	Merasa Dekat
	Bersikap Tegas
	Memotivasi
	Bersikap sopan
Percaya	Mendengarkan Pendapat
	Membuat Keputusan
	Memberikan Kepercayaan
	Mengajak berdiskusi
Pemberdayaan dan Pelayanan	Pengalaman organisai dan bekerja
	Menyampaikan pendapat
	Pelatihan karyawan
	Obrolan grup melalui aplikasi digital

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Temuan peneliti telah disajikan sesuai dengan tujuan dan pertanyaan peneliti; penerapan *servant leadership* pada usaha atau industri Kecamatan Tanggulangin. Hasil identifikasi penerapan *servant leadership* pada industri kecamatan tanggulangin tersebut adalah pemimpin telah menerapkan kasih yang murni seperti selalu memberikan pemenuhan kebutuhan kepada karyawan berupa bonus, menghargai sesama karyawan dan mengikutsertakan karyawan pada pelatihan yang diadakan sesuai dengan jobdis, memberikan karyawan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, mengajarkan karyawan bersikap sopan dan saling percaya terhadap karyawan dan pemimpin. Ketika karyawan diberikan layanan oleh pemimpin dengan baik maka hasil kinerja yang dihasilkan karyawan akan berdampak tinggi pada perusahaan.

Berdasarkan beberapa peneliti sebelumnya kepemimpinan milenial perlu mendorong inovasi, kreativitas, dan jiwa *entrepreneurship* generasi baru itu. Semua saluran inovasi, kreativitas dan *entrepreneurship* harus dirancang dengan baik dan kongkrit. Jangan hanya berisi wacana saja, tapi bangunlah proses yang benar-benar dapat dinikmati oleh generasi milenial dan zoomers ini mengembangkan dirinya (Anna, 2021). Selain itu, *Servant leadership* juga memberikan gambaran keyakinan bahwa tujuan organisasi akan tercapai dalam jangka panjang hanya dengan pertama-tama memfasilitasi pertumbuhan, perkembangan, dan kesejahteraan umum individu yang membentuk organisasi (Mayangsari & Pujiyanto, 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pembahasan yang telah dilakukan menemukan bahwa ketiga generasi milenial pada usaha atau industri di kecamatan tanggulangin dan yang menjalankan konsentrasi food, fashion, dan industri tas telah menjalankan konsep kepemimpinan *servant leadership* yang meliputi sikap simpatik, mendengarkan pendapat, menghargai, bersikap sopan, dan kepercayaan. Konsep tersebut dilakukan dengan cara menerapkan pemberian bonus kepada karyawan, mengikutsertakan karyawan terhadap pelatihan, dan memberikan kebebasan karyawan untuk berpendapat. Gaya kepemimpinan ini ditemukan berhubungan positif terhadap kepercayaan, komitmen karyawan, dan perilaku organisasi. Oleh karena itu, *servant leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang harus diaplikasikan pada usaha saat ini untuk menjaga tingkat kestabilan kinerja karyawan dan tingkat kinerja usaha. Bagi penelitian kedepan, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan rana yang lebih luas dan menyeluruh. Dengan begitu akan ada perbandingan antara peneliti satu dengan yang lainnya. Dengan demikian penelitian dapat menghubungkan pentingnya penerapan *servant leadership* terhadap berbagai kejadian diperusahaan dengan segala pertimbangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, R. W., Poluakan, M. V., Dikayuana, D., Wibowo, H., & Raharjo, S. T. (2020). Potret Generasi Milenial Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 2(2), 187. <https://doi.org/10.24198/Focus.V2i2.26241>
- Ahmad Hafis, Y. Y. P. (2022). Gambaran Prinsip-Prinsip Problem Solving Entrepreneurship Pada Pengusaha Wanita Pewaris Usaha Transportasi Oto Bus Yanti Group. *Socio Humanus*, 4(1), 46–60. <http://ejournal.pamaaksara.org/index.php/sohum>
- Alam, M. N., Narayanan, E., & Jambulingam, M. (2019). *Servant Leadership For The Retention Of Millennial Employees In Private Sectors: Mediating Role Of Job Satisfaction Manimekalai Jambulingam And Elangkovan A / L Narayan. February 2022*. <https://doi.org/10.1504/IJBEX.2019.10028928>
- Anna, Y. (2021). *Servant Leadership Generasi Milenial Dan Zoomers*. 185–200. <https://doi.org/10.26418/Pipt.2021.38>

- Barbuto, J. E., Jay, J. R., & Gottfredson, R. K. (2017). Human Capital , The Millennial ' S Reign , And The Need For Servant Leadership. *Journal Of Leadership Studies* ; November. <https://doi.org/10.1002/Jls.21474>
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., Dierendonck, D. Van, & Liden, R. C. (2019). Servant Leadership : A Systematic Review And Call For Future Research. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 111–132. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>
- Ferdinandito, A., & Haryani, T. N. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Wacana Publik*, 1(1), 190. <https://doi.org/10.20961/Wp.V1i1.53145>
- H. Frey, W. (2018). The Millennial Generation: A Demographic Bridge To America's Diverse Future. *Metropolitan Policy Program At Brookings, January*.
- Mayangsari, A. S., & Pujiyanto, W. E. (2023). *Servant Leadership Model : Studi Kasus Pada Dinas Kependudukan Provinsi Jawa Timur*. 2(1), 1–12.
- Nordbye, V. C., & Irving, J. A. (2017). *Servant Leadership And Organizational Effectiveness : Examining Leadership Culture Among Millennials Within A US National Campus Ministry*. 4(1), 53–74.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership*. SAGE Publications.
- Priskila Nua Pasha. (2021). *Komitmen Organisasi Pada Guru Di Kabupaten Bantaeng Selama Work From Home Di Tengah Pandemi Covid-19 (Studi Pada Guru Sma X Dan Smk Y)* (Vol. 19). [http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/14792/2/Q11116507_Skripsi_Bab 1-2.Pdf](http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/14792/2/Q11116507_Skripsi_Bab%201-2.pdf)
- Pujiyanto, W. E., & Larasati, A. L. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi Dengan Model Blue Ocean Leadership Melalui Dimensi Spiritual. *Journal Of Research And Technology*, 8(2), 179–193. <https://journal.unusida.ac.id/index.php/jrt/article/view/670>
- Putra, H., Wahab, A., & Nurulloh, A. (2022). *The Effect Of Servant Leadership On The Quality Of Education And The Characteristics Of Millennial Teachers*. 06(04), 1092–1102.
- Recession, G., Strauss, A. W., & Howe, N. (2020). *Millennials*.
- Van Dierendonck, D. (2011). Servant Leadership: A Review And Synthesis. *Journal Of Management*, 37(4), 1228–1261. <https://doi.org/10.1177/0149206310380462>