

## Tantangan Komunikasi Antar-generasi dalam Lingkungan Kerja Organisasi Modern

\* Miftahul Jannah

Program Magister Ilmu Komunikasi, Universitas Sumatera Utara

Noniya Dewinta Anggi Ritonga

Program Magister Ilmu Komunikasi, Universitas Sumatera Utara

Muhammad Farhan

Program Magister Ilmu Komunikasi, Universitas Sumatera Utara

Alamat : Jl. Dr. A. Sofian No.1A, Padang Bulan, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara  
20222

\* Korespondensi penulis: [miftahul@students.usu.ac.id](mailto:miftahul@students.usu.ac.id)

**Abstract.** *In the era of globalization and technological transformation, modern organizations face intergenerational communication challenges due to a diverse workforce spanning from the baby boomer generation to Generation Z. This research highlights the complexity of differences in values, technological preferences, and management styles across generations. The analysis of intergenerational conflicts emphasizes the importance of effective conflict management, while the section on intergenerational communication outlines strategies to address these differences. Research findings identify variations in communication styles, perceptions of values, technological impacts, and conflicts. In conclusion, a profound understanding of intergenerational communication is crucial for productivity and a harmonious work environment in organizations with diverse generations.*

**Keywords:** *Organizational Communication, Organizational Communication Strategies, Intergenerational Communication Challenges, Intergenerational Dynamics*

**Abstrak.** Dalam era globalisasi dan transformasi teknologi, organisasi modern menghadapi tantangan komunikasi antar-generasi akibat keberagaman angkatan kerja, melibatkan generasi baby boomer hingga generasi Z. Penelitian ini menyoroti kompleksitas perbedaan nilai, preferensi teknologi, dan gaya manajemen antar-generasi. Analisis konflik antar-generasi menekankan pentingnya manajemen konflik efektif, sementara bagian komunikasi antar-generasi menguraikan strategi yang dapat mengatasi perbedaan. Hasil penelitian mengidentifikasi perbedaan gaya komunikasi, persepsi terhadap nilai, dampak teknologi, dan konflik. Kesimpulannya, pemahaman mendalam terhadap komunikasi antar-generasi kunci untuk produktivitas dan lingkungan kerja harmonis dalam organisasi beragam generasi.

**Kata kunci:** Komunikasi organisasi, Strategi Komunikasi Organisasi, Tantangan Komunikasi Antar-generasi, Dinamika Antar-generasi

### LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan teknologi yang terus berkembang, lingkungan kerja di berbagai organisasi mengalami transformasi signifikan. Salah satu perubahan yang mencolok adalah keberagaman generasi dalam angkatan kerja. Generasi baby boomer, generasi X, generasi Y (millennials), dan generasi Z bekerja bersama-sama, membawa dengan mereka nilai-nilai, keahlian, dan cara pandang yang berbeda terhadap pekerjaan. Dalam konteks ini, terjadi tantangan komunikasi yang perlu diatasi agar organisasi dapat berfungsi secara efisien dan produktif. Artikel ini akan membahas latar belakang tantangan komunikasi antar-generasi dalam lingkungan kerja organisasi modern.

---

Received September 29, 2023; Revised Oktober 13, 2023; Accepted November 27, 2023

\* Miftahul Jannah, [miftahul@students.usu.ac.id](mailto:miftahul@students.usu.ac.id)

Setiap generasi membawa sistem nilai dan prioritas yang unik, yang dapat mempengaruhi persepsi terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi. Baby boomers, misalnya, mungkin menekankan loyalitas dan kedisiplinan, sementara generasi Y mungkin lebih fokus pada fleksibilitas dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Perbedaan ini dapat menciptakan hambatan komunikasi, karena setiap generasi dapat mengalami kesulitan memahami dan menghargai nilai-nilai yang diterapkan oleh generasi lain.

Generasi yang berbeda memiliki tingkat keterampilan teknologi yang berbeda dan preferensi dalam penggunaan alat komunikasi. Baby boomers mungkin lebih nyaman dengan komunikasi langsung atau melalui telepon, sementara generasi Y dan Z lebih akrab dengan pesan instan, email, dan platform media sosial. Ketidakcocokan dalam preferensi teknologi dapat menyebabkan hambatan dalam mengomunikasikan ide dan informasi, menghambat kolaborasi antar-generasi.

Para pemimpin dan manajer dari setiap generasi cenderung memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Baby boomers mungkin cenderung lebih otoriter dan hierarkis, sementara generasi Y dan Z mungkin lebih memilih gaya kepemimpinan yang inklusif dan kolaboratif. Konflik dapat muncul ketika gaya kepemimpinan tidak sesuai dengan harapan atau nilai karyawan dari generasi yang berbeda.

Perbedaan pendekatan terhadap pekerjaan dan pengembangan karir dapat memengaruhi keterlibatan dan retensi karyawan. Generasi Y dan Z cenderung mencari pengakuan, tantangan, dan pengembangan karir yang cepat, sementara generasi baby boomers mungkin lebih fokus pada stabilitas dan penghargaan tradisional. Organisasi perlu memahami kebutuhan dan harapan dari masing-masing generasi untuk menjaga kepuasan karyawan dan mencegah tingkat turnover yang tinggi.

Tantangan komunikasi antar-generasi dapat menyebabkan konflik dalam tim kerja. Perbedaan cara berpikir, bekerja, dan menyelesaikan masalah dapat menghambat kerjasama dan kreativitas. Mengatasi konflik ini memerlukan pemahaman dan penghargaan terhadap kontribusi yang berbeda dari setiap generasi.

Dengan pensiunnya baby boomers dan pergeseran angkatan kerja menuju generasi yang lebih muda, organisasi menghadapi tantangan dalam pengelolaan pengetahuan dan transfer generasi. Penting untuk menciptakan mekanisme yang memfasilitasi transfer pengetahuan dari generasi yang lebih berpengalaman ke generasi yang lebih muda, untuk memastikan kelangsungan dan inovasi organisasi.

Setiap generasi memiliki tingkat keterbukaan yang berbeda terhadap perubahan organisasi. Generasi yang lebih muda mungkin lebih terbuka terhadap inovasi dan

perubahan, sementara generasi yang lebih tua mungkin cenderung skeptis atau resisten. Kesulitan mengadopsi perubahan dapat menghambat kemajuan organisasi dan mengurangi responsivitas terhadap perubahan pasar atau teknologi.

Dalam lingkungan kerja organisasi modern yang dipenuhi oleh berbagai generasi, tantangan komunikasi antar-generasi menjadi semakin penting untuk diatasi. Organisasi yang berhasil mengelola keberagaman generasi dengan baik akan memiliki keunggulan kompetitif dalam mendukung inovasi, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin dan manajer untuk memahami dan merespons kebutuhan, nilai, dan gaya komunikasi yang berbeda dari setiap generasi dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif.

## **METODE PENELITIAN**

Tulisan ini merupakan penelitian kepustakaan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Artinya, penulis mendasarkan temuannya pada tinjauan pustaka dan tidak melakukan penelitian lapangan atau pengumpulan data secara langsung. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami fenomena kompleks seperti komunikasi antar-generasi dalam lingkungan kerja. Penelitian ini menggambarkan karakteristik, perbedaan nilai, dan strategi komunikasi antar-generasi berdasarkan analisis literatur yang mendalam. Dengan fokus pada deskripsi fenomena dan tidak menggunakan data kuantitatif, pendekatan ini memberikan wawasan mendalam tentang kompleksitas interaksi antar-generasi dalam organisasi modern.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Konsep Komunikasi Organisasi**

Komunikasi organisasi, mengacu pada proses pengiriman dan penerimaan pesan di dalam kelompok formal dan informal suatu organisasi. Komunikasi formal, yang disetujui oleh organisasi, berorientasi pada kepentingan organisasi, membahas tugas-tugas seperti cara kerja, produktivitas, dan pekerjaan dalam konteks organisasi. Sebaliknya, komunikasi informal disetujui secara sosial dan lebih terfokus pada anggota individu daripada organisasi secara keseluruhan (Romli, 2011).

Komunikasi organisasi juga bisa dilihat sebagai proses menciptakan dan bertukar pesan dalam jaringan hubungan saling bergantung untuk mengatasi ketidakpastian dan perubahan lingkungan (Arni, 2009). S. Djuarsa (2007) menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah interaksi manusia dalam konteks organisasi, di mana simbol-simbol, baik

berupa kata-kata maupun gagasan, mendorong, mengesahkan, mengkoordinasikan, dan mewujudkan aktivitas terorganisir.

Dalam pandangan ilmu komunikasi, terutama menurut Brent D. Ruben dalam (Liliweri, 2004), komunikasi organisasi memiliki fungsi krusial. Fungsi ini mencakup koordinasi aktivitas individu atau kelompok dalam organisasi, memberikan arahan keseluruhan, memfasilitasi pertukaran informasi, dan menjamin adanya aliran informasi timbal balik antara organisasi dan lingkungan eksternal.

Komunikasi organisasi melibatkan pertukaran informasi, gagasan, dan emosi antara anggota organisasi. Pengiriman pesan dapat terjadi melalui komunikasi formal yang diakui oleh organisasi atau komunikasi informal yang bersifat sosial. Budaya organisasi menjadi cermin dalam bagaimana pesan disampaikan dan diterima, mencakup nilai-nilai, norma-norma, dan keyakinan bersama.

Proses interaksi antara manusia dalam konteks organisasi, baik melalui kata-kata, simbol-simbol, atau media lainnya, menjadikan komunikasi organisasi penting untuk mendorong, mengesahkan, dan mengkoordinasikan aktivitas terorganisir. Fungsi-fungsi kritis komunikasi organisasi melibatkan koordinasi aktivitas, pengarahan organisasi, fasilitas pertukaran informasi, dan pembentukan aliran informasi timbal balik dengan lingkungan eksternal.

Dengan demikian, pemahaman komprehensif terhadap konsep komunikasi organisasi diperlukan untuk mencapai efektivitas organisasi, memperkuat hubungan antarindividu, dan mengembangkan budaya yang mendukung tujuan dan nilai organisasi.

Dalam mencapai tujuan organisasi, komitmen menjadi kunci penting. Keberhasilan komunikasi organisasi, menurut (Arni, 2009), bergantung pada tujuh konsep kunci berikut:

1. **Proses:** Komunikasi organisasi dianggap sebagai suatu proses dalam suatu sistem terbuka yang dinamis. Pesan terus-menerus diciptakan dan dipertukarkan di antara anggota organisasi.
2. **Pesan:** Pesan dalam komunikasi organisasi merupakan susunan simbol yang memiliki makna tentang orang, objek, atau kejadian. Efektivitas komunikasi terjadi ketika pesan yang dikirim sesuai dengan yang dimaksudkan oleh pengirim, baik secara verbal maupun nonverbal.
3. **Jaringan:** Komunikasi antaranggota organisasi terjadi melalui jaringan komunikasi, yaitu serangkaian jalur yang menghubungkan orang-orang yang menduduki posisi atau peran tertentu dalam organisasi.

4. **Keadaan Saling Tergantung:** Komunikasi organisasi mencerminkan keadaan saling tergantung antarbagian. Ini merupakan sifat dasar organisasi sebagai sistem terbuka.
5. **Hubungan:** Hubungan manusia dalam organisasi dapat bervariasi dari yang sederhana antara dua orang hingga hubungan kompleks dalam kelompok kecil maupun besar dalam organisasi.
6. **Lingkungan:** Lingkungan organisasi mencakup faktor fisik dan sosial yang memengaruhi pembuatan keputusan individu dalam suatu sistem. Lingkungan dapat dibedakan menjadi internal dan eksternal.
7. **Ketidakpastian:** Ketidakpastian terjadi akibat perbedaan antara informasi yang tersedia dengan yang diharapkan. Organisasi mengatasi ketidakpastian dengan menciptakan dan bertukar pesan, melakukan penelitian, mengembangkan organisasi, dan menghadapi tugas-tugas kompleks dengan integrasi yang tinggi.

## 2. Fungsi Komunikasi dalam Organisasi

Sebagai suatu proses dinamis, komunikasi berlangsung dalam berbagai konteks komunikasi yang mencakup komunikasi interpersonal, komunikasi antarpribadi, komunikasi kelompok, dan komunikasi massa. Bidang-bidang kajian komunikasi melibatkan berbagai aspek, termasuk manajemen komunikasi, komunikasi politik, komunikasi pendidikan, komunikasi sosial, komunikasi organisasi, komunikasi bisnis, komunikasi pemasaran, komunikasi pembangunan, komunikasi terapeutik dalam keperawatan, dan beragam bidang lainnya. Dengan demikian, cakupan komunikasi sangat luas dan mencakup berbagai dimensi kehidupan dan interaksi manusia.

Seorang komunikator yang baik harus memegang prinsip saling menghormati dan menghargai. Komunikasi dapat dilakukan baik secara langsung maupun melalui isyarat dan gerakan. Berkomunikasi secara verbal melibatkan keterampilan berbicara dan mendengarkan, sedangkan komunikasi non verbal melibatkan bahasa tubuh (*gesture*) dan gambar. Cara berkomunikasi dengan kolega dan konsumen mencakup memiliki rasa percaya diri, berbicara secara efektif, menguasai cara berpikir positif, berkomunikasi saat menerima telepon, menggunakan media sosial, serta mengembangkan keterampilan mendengarkan dan membaca.

Komunikasi organisasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan dalam konteks organisasi yang kompleks. Ini melibatkan berbagai aspek, seperti komunikasi internal, hubungan antarmanusia, hubungan dengan persatuan pengelola, komunikasi dari atasan kepada bawahan (*downward communication*), komunikasi dari bawahan kepada atasan (*upward communication*), dan komunikasi horizontal atau antarindividu yang berada pada

tingkat yang sama dalam organisasi. Keterampilan berkomunikasi termasuk kemampuan berbicara, mendengarkan, menulis, serta melakukan evaluasi terhadap program-program komunikasi yang dilakukan.

Komunikasi memegang peran kunci dalam menjalankan empat fungsi utama di dalam kelompok atau organisasi, yakni kontrol, motivasi, pengungkapan emosi, dan penyediaan informasi (Robbins, 2006). Setiap fungsi ini memiliki kepentingan yang sama dan bersifat penting. Agar beroperasi secara efektif, kelompok perlu menjalankan sejumlah kontrol terhadap anggotanya, mendorong para anggota untuk mencapai kinerja optimal, menyediakan saluran untuk mengungkapkan emosi, dan membuat keputusan berdasarkan informasi yang relevan. Fungsi-fungsi komunikasi melibatkan:

- a. Fungsi kontrol: Komunikasi digunakan untuk mengendalikan perilaku anggota dengan cara seperti menyampaikan keluhan tentang pekerjaan kepada pimpinan.
- b. Fungsi motivasi: Komunikasi berperan dalam memelihara motivasi dan menjelaskan tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja.
- c. Fungsi ekspresi emosi: Komunikasi memberikan sarana untuk melepaskan ketegangan melalui ekspresi emosional dan memenuhi kebutuhan emosional.
- d. Fungsi informasi: Komunikasi memberikan informasi yang diperlukan anggota untuk membuat keputusan yang baik.

### **3. Generasi dalam Lingkungan Kerja**

Generasi dalam lingkungan kerja merujuk pada kehadiran beragam kelompok usia yang bekerja bersama dalam suatu organisasi. Saat ini, terdapat beberapa generasi yang saling berinteraksi, seperti Baby Boomers (lahir 1946-1964), Generasi X (1965-1980), Generasi Y atau Millennials (1981-1996), dan Generasi Z (1997-2012). Setiap generasi membawa nilai, pandangan, dan gaya kerja yang berbeda, menciptakan dinamika yang kompleks dalam lingkungan kerja modern (Prasetyo & Trisyanti, 2018).

Baby Boomers seringkali diidentifikasi dengan loyalitas terhadap pekerjaan dan struktur hierarki yang kuat. Generasi X, sebagai jembatan antara Baby Boomers dan Millennials, cenderung menekankan keseimbangan hidup dan bekerja serta independensi. Millennials, yang tumbuh bersama teknologi digital, mengejar makna dalam pekerjaan dan memprioritaskan keseimbangan hidup. Sementara itu, Generasi Z, yang tumbuh dalam era terkoneksi secara digital, membawa semangat kemandirian dan keinginan untuk berkontribusi pada perubahan sosial.

Untuk memudahkan pemahaman perbedaan antar generasi, penulis merangkum beberapa kelompok individu yang lahir dalam rentang waktu tertentu dan memiliki pengalaman serta nilai-nilai yang serupa. Beberapa generasi yang umumnya hadir dalam lingkungan kerja saat ini antara lain (Fadlurrohimi et al., 2020):

a. **Generasi Baby Boomer (1946-1964):**

- Ciri Khas: Terpengaruh oleh peristiwa-peristiwa sejarah seperti Perang Dunia II dan masa pemulihan ekonomi pasca perang.
- Nilai Utama: Keterikatan pada nilai kerja keras, loyalitas terhadap pekerjaan, dan hierarki organisasi.
- Tantangan: Menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi modern dan bekerja bersama generasi yang lebih muda.

b. **Generasi X (1965-1980):**

- Ciri Khas: Merupakan "jembatan" antara Baby Boomer dan Millennials, memiliki pengalaman masa kecil sebelum era digital.
- Nilai Utama: Independen, suka tantangan, keseimbangan kehidupan kerja yang baik.
- Tantangan: Menghadapi perubahan ekonomi dan teknologi, serta beradaptasi dengan kecepatan perubahan yang lebih tinggi.

c. **Generasi Y (Millennials) (1981-1996):**

- Ciri Khas: Tumbuh dengan teknologi digital, terbiasa dengan konektivitas dan akses informasi yang cepat.
- Nilai Utama: Kolaborasi, keseimbangan pekerjaan dan hidup, pencarian makna dalam pekerjaan.
- Tantangan: Mengatasi stereotip sebagai "generasi pemenang hadiah," mencari stabilitas ekonomi, dan mengejar perkembangan karier.

d. **Generasi Z (1997-2012):**

- Ciri Khas: Tumbuh dalam era digital yang sangat terkoneksi, terbiasa dengan media sosial dan teknologi terbaru.
- Nilai Utama: Fleksibilitas, keinginan untuk berkontribusi pada perubahan sosial, kemandirian.
- Tantangan: Menavigasi dunia kerja yang terus berubah, mengembangkan keterampilan digital yang diperlukan.

Keberagaman generasi ini dapat menciptakan tantangan komunikasi dan manajemen di lingkungan kerja. Pemimpin dan manajer perlu memahami perbedaan-nilai-nilai generasi ini

untuk menciptakan budaya kerja yang inklusif, memotivasi karyawan, dan meningkatkan kolaborasi lintas-generasi.

Dalam konteks komunikasi organisasi, Diversitas generasi ini menciptakan tantangan komunikasi dan manajemen. keberagaman generasi memainkan peran krusial. Perbedaan nilai, preferensi teknologi, dan gaya manajemen antar-generasi memerlukan pendekatan komunikasi yang adaptif. Pemimpin organisasi perlu memahami dan menghargai perbedaan ini untuk memastikan pesan disampaikan secara efektif kepada seluruh anggota tim. Mengelola perbedaan ini dapat meningkatkan kolaborasi, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan.

Komunikasi antar-generasi menjadi kunci untuk mengatasi potensi konflik dan meningkatkan kolaborasi. Gaya komunikasi yang berbeda, baik dalam bentuk formal maupun informal, harus diperhatikan. Penggunaan teknologi, pertukaran pengetahuan, dan manajemen konflik perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan preferensi setiap generasi.

Dengan memanfaatkan komunikasi organisasi yang baik, organisasi dapat menciptakan lingkungan inklusif di mana setiap generasi merasa dihargai. Pemimpin yang memahami dan memanfaatkan keberagaman generasi dapat memotivasi anggota tim, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif dalam era kerja yang terus berubah.

#### **4. Komunikasi Organisasi Lintas Generasi di Revolusi Industri 4.0 menuju 5.0**

Komunikasi Organisasi 4.0 mengacu pada evolusi komunikasi di era revolusi industri keempat yang didorong oleh teknologi digital. Dalam konteks ini, organisasi mengadopsi teknologi canggih seperti kecerdasan buatan, analitika data, *Internet of Things* (IoT), dan platform kolaborasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas komunikasi. Sifatnya yang terintegrasi dan real-time memungkinkan organisasi bergerak lebih responsif terhadap perubahan pasar dan lingkungan bisnis yang dinamis (Purba et al., 2021).

Keberadaan media sosial, platform kolaborasi, dan aplikasi berbasis cloud menjadi pendorong utama transformasi komunikasi ini. Organisasi dapat lebih mudah berkomunikasi secara horizontal dan vertikal tanpa terbatas oleh batas geografis, memfasilitasi kolaborasi tim, dan memungkinkan pertukaran informasi yang cepat. Komunikasi Organisasi 4.0 juga memungkinkan personalisasi pesan sesuai dengan preferensi dan kebutuhan individu, memperkuat keterlibatan karyawan (Purba et al., 2021).

Namun, seiring dengan keuntungan-keuntungan tersebut, terdapat beberapa tantangan dan pertimbangan etis yang perlu diperhatikan. Privasi data menjadi isu sentral karena

organisasi mengumpulkan, menyimpan, dan menganalisis data karyawan untuk meningkatkan komunikasi. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang jelas dan perlindungan data yang kuat.

Selain itu, adopsi teknologi harus diiringi dengan peningkatan literasi digital di kalangan karyawan agar mereka dapat memanfaatkan alat-alat tersebut secara optimal. Manajemen perubahan juga menjadi kunci, karena implementasi Komunikasi Organisasi 4.0 seringkali mengubah paradigma kerja dan memerlukan adaptasi karyawan terhadap perubahan tersebut.

Dalam analisis menyeluruh, Komunikasi Organisasi 4.0 membuka peluang baru untuk meningkatkan koneksi dan kolaborasi di dalam organisasi. Namun, keberhasilan implementasi tergantung pada kesediaan organisasi untuk mengatasi tantangan teknis, etis, dan sosial yang muncul. Organisasi yang berhasil mengintegrasikan teknologi ini dengan bijak akan mendapatkan manfaat besar dalam mengoptimalkan kinerja dan merespon dengan cepat terhadap dinamika bisnis yang terus berkembang.

Industri saat ini sedang mengalami transisi menuju Revolusi Industri 4.0, yang menyoroti perkembangan pesat di dunia IT. Belum selesai mengikuti perkembangan revolusi industri kita sudah dihadapkan dengan perkembangan industri lima, dimana merupakan konsep yang masih dalam pengembangan, fokus pada peningkatan otomatisasi dan digitalisasi dalam sektor produksi. Terutama, revolusi ini menekankan integrasi antara teknologi canggih seperti AI, IoT, dan robotika dengan keterampilan manusia dan inovasi. Tujuannya adalah menciptakan sistem produksi yang efisien, fleksibel, berkelanjutan, dan berkontribusi pada kesejahteraan. Lebih dari sekadar otomatisasi, Revolusi Industri 5.0 menciptakan lingkungan kerja yang menggabungkan teknologi dan kecerdasan manusia untuk hasil yang optimal (Purba et al., 2021).

Perkembangan Revolusi Industri membawa dampak signifikan pada dinamika komunikasi organisasi, terutama dalam konteks keberagaman generasi di lingkungan kerja. Adopsi teknologi canggih, seperti kecerdasan buatan, *Internet of Things* (IoT), dan robotika, tidak hanya memengaruhi cara produksi, tetapi juga menciptakan tantangan dan peluang baru dalam interaksi antar generasi (Maida & Setyanto, 2023).

Dalam komunikasi organisasi, terjadi pergeseran paradigma dari model komunikasi tradisional ke model yang lebih terbuka, terhubung secara digital, dan responsif. Generasi yang lebih tua, seperti Baby Boomers, mungkin menemui tantangan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan ini, terutama dalam mengadopsi teknologi yang mungkin tidak familiar bagi mereka sebelumnya (Andriany, 2022).

Di sisi lain, generasi yang lebih muda, seperti Generasi Z dan Millennials, mungkin lebih cepat dalam mengadopsi teknologi baru, tetapi dapat menghadapi tantangan dalam memahami dan menghargai pengalaman serta nilai-nilai yang lebih tradisional dari rekan-rekan mereka yang lebih senior.

Oleh karena itu, komunikasi organisasi menjadi kunci untuk mengatasi kesenjangan generasi ini. Pemimpin dan manajer perlu merancang strategi komunikasi yang memadukan keahlian teknologi generasi muda dengan kebijaksanaan dan pengalaman generasi yang lebih tua. Pemberdayaan keterampilan digital dan literasi di kalangan semua generasi menjadi penting untuk memastikan bahwa setiap individu dapat berkontribusi secara maksimal dalam lingkungan kerja yang semakin terhubung.

Selain itu, komunikasi organisasi juga perlu mengakomodasi gaya komunikasi yang berbeda antar generasi. Misalnya, generasi yang lebih tua mungkin lebih cenderung memilih komunikasi tatap muka atau melalui saluran tradisional, sementara generasi yang lebih muda mungkin lebih terbuka terhadap komunikasi melalui platform digital atau media sosial.

Pentingnya komunikasi lintas-generasi dalam menghadapi perkembangan Revolusi Industri 4.0 maupun 5.0 adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana setiap generasi merasa dihargai dan dapat berkontribusi. Dengan demikian, organisasi dapat mengoptimalkan potensi penuh dari keberagaman generasi, menciptakan kolaborasi yang kuat, dan menghadapi perubahan dengan lebih adaptif.

## **5. Resolusi Konflik Komunikasi Antar-generasi dalam Lingkungan Kerja Organisasi Modern**

Di tengah dinamika lingkungan kerja organisasi modern, tantangan komunikasi antar-generasi muncul sebagai peristiwa yang tak terhindarkan. Dengan adanya Revolusi Industri 4.0 dan wacana seputar Revolusi Industri 5.0, keberagaman generasi semakin menjadi faktor krusial yang memengaruhi dinamika perusahaan.

Pentingnya penanganan konflik dan perbedaan komunikasi antar-generasi membutuhkan pendekatan holistik. Pertama-tama, peningkatan kesadaran di antara anggota tim terhadap perbedaan karakteristik, nilai, dan preferensi komunikasi generasi menjadi fondasi utama. Sesi pelatihan dan lokakarya diadakan untuk memperdalam pemahaman, mengurangi stereotip, dan mempromosikan dialog terbuka.

Dalam upaya menciptakan pemahaman dan ikatan antar-generasi, perusahaan merancang program mentoring dan tim kolaboratif lintas-generasi. Program mentoring memungkinkan pertukaran pengetahuan dan pengalaman antara generasi yang lebih tua dan

lebih muda. Sementara itu, proyek tim yang melibatkan berbagai kelompok usia menciptakan ruang kolaboratif di mana setiap generasi dapat belajar satu sama lain.

Pentingnya kebijakan yang mendukung keberagaman generasi tidak bisa diabaikan. Fleksibilitas kerja yang mempertimbangkan kebutuhan berbagai generasi, inisiatif pembelajaran lintas-generasi, dan kebijakan inklusif lainnya menjadi landasan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung.

Penyelesaian konflik proaktif juga menjadi kunci dalam menjaga harmoni antar-generasi. Identifikasi dan penanganan konflik sejak dini melibatkan mekanisme organisasi yang responsif dan adil. Selain itu, pelatihan keterampilan komunikasi menjadi bagian integral dalam membekali karyawan dari berbagai generasi dengan keterampilan yang diperlukan.

Langkah terakhir melibatkan pembangunan budaya organisasi yang inklusif. Organisasi memperkenalkan kebijakan penghargaan, perayaan keberagaman, dan pengakuan prestasi lintas-generasi untuk memastikan bahwa setiap anggota tim merasa dihargai.

Melalui langkah-langkah holistik ini, organisasi tidak hanya meresolusi konflik komunikasi antar-generasi, tetapi juga menciptakan tempat kerja yang harmonis dan produktif. Keberagaman generasi menjadi kekuatan yang dikelola dengan bijak, menghasilkan inovasi dan kolaborasi lintas-generasi yang memajukan perusahaan ke arah masa depan yang inklusif.

## **KESIMPULAN**

Dalam konteks lingkungan kerja organisasi modern yang diwarnai oleh keberagaman generasi, terdapat sejumlah tantangan komunikasi yang perlu diatasi untuk menciptakan kerja sama yang efektif dan harmonis. Tantangan tersebut mencakup kesenjangan pemahaman teknologi, gaya komunikasi yang berbeda, serta perbedaan nilai dan harapan antar generasi.

Pertama, kesenjangan pemahaman teknologi menjadi salah satu hambatan utama. Generasi yang lebih muda, seperti Millennials dan Generasi Z, mungkin lebih terbiasa dengan teknologi modern, sementara generasi yang lebih tua, seperti Baby Boomers, mungkin memerlukan waktu lebih lama untuk beradaptasi. Hal ini memerlukan upaya bersama untuk meningkatkan literasi digital di seluruh organisasi.

Kedua, gaya komunikasi yang berbeda antar generasi dapat menciptakan hambatan dalam pertukaran informasi. Sementara generasi yang lebih tua mungkin lebih memilih komunikasi tatap muka atau melalui saluran konvensional, generasi yang lebih muda cenderung lebih terbuka terhadap platform digital dan media sosial. Oleh karena itu, perlu ada pendekatan yang inklusif yang mengakomodasi preferensi komunikasi beragam.

Tantangan selanjutnya adalah perbedaan nilai dan harapan antar generasi. Misalnya, Baby Boomers mungkin menempatkan nilai pada keterikatan pekerjaan dan hierarki organisasi, sementara Generasi Y atau Millennials mungkin mencari makna dan keseimbangan hidup-kerja. Penting bagi pemimpin dan manajer untuk memahami perbedaan ini dan menciptakan lingkungan yang mampu memenuhi berbagai harapan.

Simpulannya, keberhasilan dalam mengatasi tantangan komunikasi antar-generasi dalam lingkungan kerja organisasi modern memerlukan pendekatan yang holistik. Peningkatan literasi digital, penyesuaian gaya komunikasi, dan pengakuan terhadap perbedaan nilai merupakan langkah-langkah kunci. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan budaya kerja inklusif yang memanfaatkan keberagaman generasi sebagai kekuatan untuk mencapai tujuan bersama.

## DAFTAR REFERENSI

- Andriany, D. (2022). Komunikasi Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Signal*, 10(2), 312. <https://doi.org/10.33603/signal.v10i2.7508>
- Arni, M. (2009). *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara.
- Fadlurrohimi, I., Husein, A., Yulia, L., Wibowo, H., & Raharjo, S. T. (2020). Memahami Perkembangan Anak Generasi Alfa Di Era Industri 4.0. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 2(2), 178. <https://doi.org/10.24198/focus.v2i2.26235>
- Liliweri, A. (2004). *Wacana Komunikasi Organisasi*. Mandar Maju.
- Maida, A. S. A. C., & Setyanto, Y. (2023). Komunikasi Internal Generasi X dan Z di PT. Arita Prima Indonesia Tbk. *Kiwari*, 2(2), 201–208. <https://doi.org/10.24912/ki.v2i2.23999>
- Prasetyo, B., & Trisyanti, Um. (2018). Revolusi Industri 4.0 Dan Tantangan Perubahan Sosial. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, 0(5), 22–27. <https://doi.org/10.12962/j23546026.y2018i5.4417>
- Purba, N., Yahya, M., & Nurbaiti. (2021). Revolusi Industri 4.0 : Peran Teknologi Dalam Eksistensi Penguasaan Bisnis Dan Implementasinya. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 9(2), 91–98.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (10 ed.). PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Romli, K. (2011). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Grasindo.