

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis fenomena *generation gap* dan implikasinya terhadap budaya kerja personel di Pusat Kesenjataan Artileri Medan (Pussenarmed) TNI Angkatan Darat. Komposisi personel yang terdiri atas Generasi X, Y (Milenial), dan Z menciptakan perbedaan nilai, norma, serta ekspektasi dalam satu organisasi militer yang bersifat hierarkis dan disiplin. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *intrinsic case study*, melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Analisis dilakukan dengan *thematic analysis* untuk mengidentifikasi pola *cross-perception* antar generasi terhadap kinerja, kompetensi, dan efektivitas organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesenjangan generasi di Pussenarmed memunculkan tiga isu utama, yaitu perbedaan nilai kerja, gaya komunikasi, dan ekspektasi kerja, yang kemudian membentuk pola *cross-perception* antar generasi. Generasi X menekankan nilai kerja yang berorientasi pada struktur dan loyalitas; Generasi Y berperan sebagai penghubung adaptif antara pola tradisional dan modern; sedangkan Generasi Z membawa nilai transparansi, kecepatan, serta orientasi digital dalam bekerja. Perbedaan ini berpengaruh terhadap pola komunikasi, kolaborasi, serta proses pengambilan keputusan di lingkungan militer.

Lebih lanjut, penelitian ini menemukan bahwa asesmen melalui *cross-perception* antar generasi dapat menjadi sumber inovasi dan kekuatan kolektif organisasi, karena setiap generasi memiliki kemampuan untuk melakukan *auto-correct*, saling memberi *feedback* positif, dan memperkaya pemahaman lintas perspektif. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan pentingnya membangun budaya kerja kolaboratif, adaptif, dan berorientasi pada nilai bersama guna memperkuat kohesi antar generasi serta meningkatkan efektivitas kerja organisasi di lingkungan militer.

Kata kunci: *generation gap*, budaya kerja, Pussenarmed, *cross-perception*, kolaborasi lintas generasi.



ABSTRACT

This study aims to analyze the generation gap phenomenon and its implications for the work culture of personnel within the Indonesian Army Field Artillery Weaponry Center (Pussenarmed TNI AD). The coexistence between Generations (X, Y (Millennials), and Z) within a hierarchical and disciplined military organization creates diverse values, norms, and expectations. The research adopts a qualitative case study approach, employing in-depth interviews, participant observation, and document analysis. Data were analyzed using thematic analysis to identify patterns of cross-perception among generations regarding performance, competence, and organizational effectiveness.

The findings reveal that the generation gap in Pussenarmed manifests through three key aspects differences in work values, communication styles, and work expectations which together form a complex pattern of intergenerational cross-perception. Generation X emphasizes structure and loyalty; Generation Y functions as an adaptive bridge between traditional and modern approaches; while Generation Z introduces transparency, speed, and digital orientation. These variations affect communication, collaboration, and decision-making across the organization.

Furthermore, the study finds that assessment through intergenerational cross-perception serves as a source of innovation and collective organizational strength, as each generation demonstrates the ability to perform auto-correction, provide constructive feedback, and enrich mutual understanding. Hence, this research recommends fostering an inclusive, adaptive, and collaborative work culture to enhance intergenerational cohesion and overall organizational effectiveness within the military environment.

Keywords: generation gap, work culture, Pussenarmed, cross-perception, intergenerational collaboration