

## INTISARI

Penelitian yang berjudul “Tuntutan Perubahan Budaya Kerja *Millennial Bankers*: studi kasus PT Bank XYZ di Area Solo” bertujuan untuk menganalisis bagaimana kontribusi kerja generasi milenial di Bank XYZ Area Solo dan mengapa ada kesenjangan harapan manajerial terhadap kinerja generasi X serta memberikan solusi kepada manajemen agar tercapai keselarasan antara harapan pimpinan dan generasi milenial. Berdasarkan *Generation Theory* yang dicetuskan oleh Karl Mannheim pada tahun 1923, generasi Y atau yang dikenal sebagai generasi milenial adalah generasi yang lahir pada rasio tahun 1980 sampai dengan 2000. Istilah milenial ini mulai dikenal dan digunakan oleh editorial koran besar Amerika Serikat pada Agustus 1993.

Peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pengumpulan data primer dilakukan melalui wawancara semi terstruktur. Informan dalam penelitian ini berjumlah 15 orang yang terdiri atas 8 pegawai pimpinan dan 7 orang pegawai non pimpinan dari berbagai divisi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa generasi milenial PT Bank XYZ di Area Solo telah mengambil peran sebagai milenial yang berkontribusi dan siap menghadapi tantangan perubahan transformasi digital dunia perbankan. Generasi milenial juga merupakan generasi dengan populasi yang terbesar saat ini dibandingkan dengan generasi sebelumnya, maka apabila dibina dengan tepat generasi ini akan menjadi potensi yang sangat besar bagi perusahaan karena memiliki semangat dan energi yang luar biasa dalam bekerja. Harapan manajemen terhadap generasi milenial adalah selain kreatif diharapkan milenial dapat meningkatkan *soft skill* meliputi kemampuan interpersonal dalam mengelola dirinya sendiri serta menciptakan perusahaan yang berbudaya. Sedangkan harapan milenial terhadap manajemen adalah kaum milenial lebih menyukai gaya kepemimpinan transformasional yang lebih relevan di era saat ini.

*Kata Kunci: Budaya Kerja, Generasi Milenial, Kesenjangan Generasi, Kepemimpinan Transformasional*

## ABSTRACT

*The Research entitled "The Demands of Changing Work Culture of Millennial Bankers: a case study of PT Bank XYZ in the Solo Area aims to analyze how the work contribution of the millennial generation at Bank XYZ Solo Area and the gap in managerial expectations for the performance of generation X as well as providing solutions to management in order to achieve harmony of expectations of leaders and millennial generation. Based on Karl Mannheim in 1923 (Generation Theory), generation Y or millennial generation is the generation born on year of 1980 to 2000. This term "millennial" became known and used in the editorials of major United States newspapers in August 1993 .*

*The researchers used a qualitative descriptive approach. Primary data collection is conducted through semi-structured interviews. The informants in this study were fifteen people consisting of eight leadership employees and seven non-leadership employees from various divisions.*

*The results showed that the millennial generation of PT Bank XYZ in the Solo Area has taken the role as millennial who contribute and are ready to face the challenges of changing digital transformation in the banking world. Millennial generation is also the generation with the largest population today compared to previous generations, so if it is properly nurtured, this generation will be an extraordinary potential and tremendous energy in the workplace. Management's expectations for the millennial generation is that apart from being creative, millennial also improve soft skills including interpersonal skills in managing themselves and creating a cultured company. Meanwhile, millennial prefer management to have a transformational leadership style that is more relevant in the current era.*

*Keywords : Work Culture, Millennial Generation, Generation Gap, Transformational Leadership*