

HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN LOYALITAS KARYAWAN GENERASI Z

Suri Dwi Astuti¹ Adi Heryadi²

RINGKASAN

Rendahnya loyalitas karyawan generasi Z dapat menyebabkan turunnya produktivitas, tingkat absensi dan perpindahan karyawan yang tinggi, sehingga dapat berdampak pada kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu membuat karyawan generasi Z mencapai loyalitas yang tinggi dalam menjalankan perannya di perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu gaya kepemimpinan transformasional, dimana kepemimpinan transformasional dapat mendorong adanya rasa percaya, loyal, dan respek dari karyawan terhadap pemimpinnya. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan generasi Z. Karakteristik subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan generasi Z yang telah bekerja selama 1 tahun bersama pemimpinnya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Skala gaya kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Saija (2016) berdasarkan teori dan aspek Bass dan Riggio (2006), kemudian skala loyalitas karyawan yang dikembangkan oleh Putri (2022) berdasarkan teori dan aspek dari Chaerudin, Reni, dan Alica (2020). Analisis hipotesis menggunakan korelasi *product moment pearson*. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $p=0,000$ ($p<0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan peneliti diterima, artinya ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan generasi Z.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Loyalitas Karyawan, Karyawan Generasi Z

¹ Mahasiswa Prodi Psikologi Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

² Dosen Prodi Psikologi Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP AND Z GENERATION EMPLOYEE LOYALTY

Suri Dwi Astuti¹ Adi Heryadi²

ABSTRACT

Low loyalty of generation Z employees can cause decreased productivity, high absenteeism and employee movement, which can have an impact on the progress of the company. Therefore, companies must be able to make generation Z employees achieve high loyalty in carrying out their roles in the company. One factor that can affect employee loyalty is the transformational leadership style, where transformational leadership can encourage trust, loyalty, and respect from employees towards their leaders. The purpose of this study is to determine whether there is a positive relationship between transformational leadership and loyalty of generation Z employees. The characteristics of the subjects in this study are generation Z employees who have worked for 1 year with their leaders. This study used correlational quantitative method. This study used correlational quantitative method. The transformational leadership style scale developed by Saija (2016) based on the theory and aspects of Bass and Riggio (2006), then the employee loyalty scale developed by Putri (2022) based on theories and aspects from Chaerudin, Reni, and Alica (2020). Hypothesis analysis using pearson's product moment correlation. The results of the hypothesis test obtained a value of $p = 0.000$ ($p < 0.05$). This shows that the research hypothesis proposed by the researchers is accepted, meaning that there is a positive relationship between transformational leadership style and loyalty of generation Z employees.

Keywords: *Transformational Leadership, Employee Loyalty, Generation Z Employees*

¹ Student of Psychology Universitas Achmad Yani Yogyakarta University

² Lecture of Psychology Jenderal Achmad Yani Yogyakarta University