

## **BAB IV**

### **PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Orientasi Kancan dan Persiapan**

##### **4.1.1 Orientasi Kancan**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan generasi Z. Subjek penelitian merupakan karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan karakteristik karyawan generasi Z usia antara 20 sampai dengan 28 tahun, jenis kelamin laki-laki maupun perempuan, dan telah bekerja minimal 1 tahun dengan atasannya. Peneliti memilih Daerah Istimewa Yogyakarta karena banyaknya sektor pekerjaan yang dapat dilihat dari [dinkominfosan.jogjakota.go.id](http://dinkominfosan.jogjakota.go.id), salah satunya yaitu pada sektor pariwisata, dimana semakin berkembangnya pariwisata di DIY maka meningkatnya minat belanja wisatawan dan konsumsi. Hal ini dapat meningkatnya lapangan pekerjaan pada sektor industri pengolahan yang terkait dengan UMKM, sehingga berdampak pada banyaknya pekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Dilansir dari BPS Provinsi DIY (2022) penduduk angkatan kerja di DIY pada Agustus 2022 sebesar 2,34 juta orang, sedangkan penduduk yang bekerja sebanyak 12,61 ribu orang. Kemudian di tahun 2022 terdapat 32.613 penduduk generasi Z yaitu penduduk usia 15 sampai 29 tahun (BPS Provinsi DIY, 2022).

#### 4.1.2 Persiapan Penelitian

Langkah yang dilakukan sebelum peneliti melalui pengumpulan data, diantaranya:

a. Persiapan administrasi

Persiapan administrasi yaitu menetapkan subjek dengan *purposive sampling* yang berupa teknik pengambilan sampel sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan. Kriteria penelitian yang digunakan yaitu karyawan generasi Z yang berusia 20 sampai 28 tahun yang telah bekerja minimal 1 tahun di Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengambilan data dilaksanakan secara *online* dengan menyebarkan kuesioner menggunakan *google form* kepada subjek penelitian melalui sosial media, sehingga peneliti tidak membutuhkan perizinan dari instansi. Akan tetapi, peneliti memberikan *informed consent* sebelum subjek mengisi kuesioner sebagai persetujuan dan kesediaan subjek terlibat dalam penelitian ini.

b. Persiapan Alat Ukur

Peneliti menggunakan 2 skala yaitu skala gaya kepemimpinan transformasional dan skala loyalitas karyawan.

1) Skala Loyalitas Karyawan

Skala loyalitas karyawan yang digunakan yaitu modifikasi dari skala yang dikembangkan oleh Putri (2022). Skala loyalitas karyawan berjumlah 34 aitem yang terdiri 19 aitem *favorabel* dan 15 aitem *unfavorabel*. Validitas dalam penelitian ini menggunakan

validitas isi dengan perhitungan Aikens'v. Nilai Aikens'v diperoleh dari hasil *expert judgement* yang dilakukan oleh 2 dosen psikologi dan 8 lulusan sarjana psikologi. Validitas Aikens'V skala loyalitas karyawan bergerak dari 0,725 – 0,9.

## 2) Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Skala gaya kepemimpinan transformasional yang digunakan yaitu modifikasi dari skala yang dikembangkan oleh Saija (2016). Skala gaya kepemimpinan transformasional berjumlah 30 aitem yang terdiri 22 aitem *favorabel* dan 8 aitem *unfavorabel*. Validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi dengan perhitungan Aikens'v. Nilai Aikens'v diperoleh dari hasil *expert judgement* yang dilakukan oleh 2 dosen psikologi dan 8 lulusan sarjana psikologi. Validitas Aikens'V skala gaya kepemimpinan transformasional bergerak dari 0,725 – 0,9. Batas koefisien Aikens'v dalam penelitian ini yaitu 0,7

### c. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba dilakukan sebelum skala digunakan untuk pengambilan data guna memastikan validitas dan reliabilitasnya. Uji coba skala dilakukan pada tanggal 20 Mei sampai 12 Juni 2023. Uji coba dilakukan dengan menyebarkan *link google form* secara *online*. Hasil uji coba skala secara *online* mendapatkan sebanyak 56 responden. Setelah memperoleh hasil yang diinginkan, kemudian dilakukan uji reliabilitas menggunakan *SPSS for Windows* versi 26. Peneliti menggunakan

standar dalam menentukan aitem yang gugur yaitu dengan batas korelasi aitem total  $\geq 0,25$ .

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Hasil uji coba yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut:

1) Skala Loyalitas Karyawan

Skala loyalitas karyawan menunjukkan bahwa dari 34 aitem pernyataan, terdapat 25 aitem valid yaitu aitem nomor 1,2,3,4,6,7,10,11,12,13,14,15,16,18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 28, 29, 31, 32, dan 33, serta 9 aitem gugur yaitu aitem nomor 5, 8, 9, 17, 25, 26, 27, 30, dan 34. Aitem yang gugur disebabkan karena nilai korelasi aitem total berada di bawah nilai standar yang ditetapkan oleh peneliti yaitu  $\geq 0,25$ . Nilai korelasi aitem total yang reliabel berada pada rentang 0,250 sampai 0,646. Kofisien reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0,863. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap aitem pada skala loyalitas karyawan dapat dikatakan reliabel. Skala Loyalitas Karyawan setelah uji coba disajikan dala tabel berikut:

**Tabel 4. 1** Blueprint skala loyalitas karyawan setelah *tryout*

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		F	UF	
Taat pada peraturan	Mentaati peraturan	6, 4, 8, 17	3, 11	6
	Mentaati jam kerja yanag ditentukan	2		1

Tanggung jawab pada perusahaan	Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan	1, 5, 7	12	4
	Mengutamakan kepentingan perusahaan		9	1
	Bertanggung jawab pada suatu kesalahan	13, 10	20	3
Kemauan untuk bekerjasama	Mau bekerjasama dengan rekan kerja di perusahaan	24, 22,	23	3
Rasa memiliki	Merasa bagian dari perusahaan		18	1
	Peduli terhadap perusahaan	-	25	1
Hubungan antar pribadi	Menjalin hubungan dengan rekan kerja	19	14	2
Kesukaan Terhadap pekerjaan	Merasa nyaman bekerja di perusahaan	21, 15,	16,	3
<b>Total</b>			<b>15</b>	<b>10</b>
			<b>25</b>	

## 2) Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Hasil uji coba skala gaya kepemimpinan transformasional dari 30 aitem pernyataan, terdapat 22 aitem valid yaitu aitem nomor 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, dan 30, serta terdapat 8 aitem yang gugur yaitu aitem nomor 5, 9, 12, 14, 18, 25, 28, dan 29. Nilai

korelasi aitem total yang reliabel berada pada rentang 0,263 sampai 0,682. Koefisien reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0,864. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap aitem pada skala gaya kepemimpinan transformasional dapat dikatakan reliabel. Skala gaya kepemimpinan transformasional setelah uji coba disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4. 2** Blueprint skala gaya kepemimpinan transformasional setelah *tryout*

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		F	UF	
Pengaruh yang ideal	Mampu mengutamakan kepentingan organisasi atau perusahaan	1,5,6,9	-	4
	Menekankan pentingnya tekad yang kuat untuk mencapai tujuan kerja	3	4,7	3
Motivasi inspirasional	Mampu memberikan motivasi dan inspirasi kepada pengikutnya	2	11	2
	Mengarahkan ke visi masa depan	8,10	13	3
Stimulasi intelektual	Mengajak para pengikutnya untuk melihat masalah dari sudut pandang yang lain	12,15	-	2
	Menyarankan cara-cara baru dalam	16,20	14	3

	menyelesaikan tugas pekerjaannya			
Pertimbangan Individu	Mampu memberikan perhatian pada setiap pengikutnya	17,	19,21	3
	Mempertimbangkan bahwa setiap individu mempunyai perbedaan kebutuhan dan aspirasi	18,22	-	2
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>7</b>	<b>22</b>

#### 4.2 Laporan Pelaksanaan Penelitian

Setelah uji coba skala selesai dilakukan, peneliti melakukan pengambilan data utama yang berisi *informed consent*, identitas, skala loyalitas karyawan dan skala gaya kepemimpinan transformasional. Pengambilan data dilakukan pada 18 Juni sampai 3 Juli 2023 yang dilaksanakan dengan penyebarluasan *link* kuesioner melalui media WhatsApp, instagram, dan telegram. Jumlah subjek yang terlibat sebanyak 110 responden yang merupakan karyawan generasi Z di Daerah Istimewa Yogyakarta. Namun, setelah dilakukan uji normalitas terdapat beberapa outliers pada 110 responden yaitu pada putaran pertama nomor 4, 31, 38, 40, 58, dan putaran ke dua nomor 41, 51, 57, 62, dan 69. Sehingga pada penelitian ini jumlah data yang digunakan yaitu 99 responden.

## 4.3 Hasil Penelitian

### 4.3.1 Deskripsi Responden Penelitian

Total responden sejumlah 110 yang mengisi kuesioner penelitian. Namun dikarenakan adanya data outliers maka hanya 99 data responden yang digunakan. Gambaran sebaran data responden sebagai berikut:

**Tabel 4. 3** Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	Persentase (%)
Laki-laki	35	35%
Perempuan	64	65%
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan jenis kelamin di atas, terdapat sebanyak 35 responden laki-laki yang mendapatkan persentase 35%, sedangkan jenis kelamin perempuan mendapatkan persentase 65%.

### 4.3.2 Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian untuk memberikan gambaran umum terkait hasil penelitian yang dapat mempermudah dalam menginterpretasi data.

**Tabel 4. 4** Deskripsi Data Penelitian Loyalitas Karyawan

Variabel	Statistika	Hipotetik	Empirik
Loyalitas Karyawan	Xmin	25	74
	Xmax	100	97
	Mean	37,5	86,37
	Standar Deviasi	12,5	4,91

**Tabel 4. 5** Deskripsi Data Penelitian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Variabel	Statistika	Hipotetik	Empirik
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Xmin	22	62
	Xmax	88	88
	Mean	33	75,7
	Standar Deviasi	11	5,6

Ketrangan:

Skor Hipotetik : diperoleh berdasarkan skala

Skor Empirik : diperoleh berdasarkan hasil penelitian

Berdasarkan tabel di atas, peneliti dapat menentukan kategorisasi skor hasil pada setiap responden pada variabel penelitian. Tujuan pemberian kategorisasi ini untuk mengelompokkan setiap responden yang sesuai dengan tingkatan ukuran atribut (Azwar, 2018). Berikut rumus norma kategorisasi:

**Tabel 4. 6** Persentil Kategorisasi

No.	Kategorisasi	Rumus Norma
1.	Sangat Rendah	$X < \mu - 1,8 \sigma$
2.	Rendah	$\mu - 1,8 \sigma \leq X < \mu - 0,6 \sigma$
3.	Sedang	$\mu - 0,6 \sigma \leq X < \mu + 0,6 \sigma$
4.	Tinggi	$\mu + 0,6 \sigma \leq X < \mu + 1,8 \sigma$
5.	Sangat Tinggi	$X > \mu + 1,8 \sigma$

Keterangan:

X : Skor Total

$\mu$  : Mean

$\sigma$  : Standar Deviasi

Peneliti membagi responden ke dalam 5 kategori berdasarkan rumus norma kategorisasi, sehingga menghasilkan temuan sebagai berikut:

**Tabel 4. 7** Kategorisasi data tiap variabel

No.	Kategorisasi	Loyalitas Karyawan		Gaya Kepemimpinan Transformasional	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Rendah	0	0%	1	1%
2.	Rendah	0	0%	26	26,3%
3.	Sedang	9	9,1%	50	50,5%
4.	Tinggi	31	31,3%	16	16,2%
5.	Sangat Tinggi	59	59,6%	6	6,1%
	Total	99	100%	99	100%

Berdasarkan tabel kategorisasi, subjek yang memiliki skor tinggi pada variabel loyalitas karyawan memiliki loyalitas yang tinggi. Berdasarkan data kategorisasi di atas menunjukkan 59 subjek berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 59,6%. Berikutnya 31 subjek pada kategori tinggi berkisar 31,3%, dan kategori sedang terdapat 9 subjek dengan persentase 9,1%.

Selanjutnya pada hasil kategorisasi variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan tingginya perolehan skor maka semakin tinggi pula gaya kepemimpinan transformasional. Hasil yang didapat sebanyak 6 subjek berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase 6,1%, 16 subjek berada pada kategori tinggi dengan persentase 16,2%, kategorisasi sedang menunjukkan 50 subjek dengan persentase 50,5%, dan 26 subjek pada kategori rendah dengan 26,3%, serta terdapat 1 subjek pada kategori sangat rendah dengan persentase 1%.

### 4.3.3 Uji Asumsi

Uji asumsi menjadi salah satu ketentuan dasar yang harus dipenuhi peneliti sebelum menguji hipotesis. Berikut hasil uji normalitas dan linearitas yang telah dilakukan menggunakan SPSS:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat data terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan SPSS 26 dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dapat dikatakan normal apabila nilai  $\text{sig.} > 0,05$  (Sugiyono, 2018).

**Tabel 4. 8** Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Interpretasi
Loyalitas Karyawan	0,068	Normal
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,181	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada variabel loyalitas karyawan diperoleh nilai sig. yaitu 0,068 ( $p > 0,05$ ), sehingga menunjukkan bahwa data variabel loyalitas karyawan berdistribusi normal. Uji normalitas pada variabel gaya kepemimpinan transformasional diperoleh nilai sig. yaitu 0,181 ( $p > 0,05$ ), maka hal ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan variabel loyalitas karyawan, sehingga data pada kedua variabel diketahui terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas untuk melihat apakah data distribusi variabel loyalitas karyawan dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang linear atau tidak

**Tabel 4. 9** Uji Linearitas

Variabel	F	<i>Sig.Deviation from Linearity</i>	Interpretasi
Loyalitas Karyawan* Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,901	0,591	Linear

Berdasarkan tabel di atas, variabel gaya kepemimpinan transformasional dan variabel loyalitas karyawan memiliki hubungan dengan nilai *Sig.Deviation from Linearity* sebesar 0,591. Nilai tersebut lebih dari 0,05 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara gaya kepemimpinan transformasional dan loyalitas karyawan.

#### 4.3.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis untuk menguji ada tidaknya hubungan antara dua variabel penelitian yang dilakukan yaitu variabel gaya kepemimpinan transformasional dan loyalitas karyawan. Hipotesis penelitian akan diterima apabila nilai  $p < 0,05$  (Sugiyono, 2018).

**Tabel 4. 10** Uji Hipotesis

Variabel	r	r <sup>2</sup>	Sig. (2-tailed)
Loyalitas Karyawan Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,735**	0,540	0,000

Hasil perhitungan dengan menggunakan *Pearson Product Moment* menunjukkan nilai signifikansi  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ) dengan koefisien korelasi sebesar 0,735. Variabel gaya kepemimpinan transformasional memberikan nilai koefisien determinan ( $r^2$ ) 0,540, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan sumbangan 54% terhadap loyalitas karyawan, sedangkan 46% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil koefisien korelasi yang didapatkan yaitu 0,735. Jika dimasukkan dalam interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2018) yaitu koefisien korelasi  $r_{xy}=0,735$  berada pada kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan generasi Z yaitu berkorelasi secara kuat. Berikut tabel interpretasi koefisien korelasi yang dikemukakan Sugiyono (2018):

**Tabel 4. 11** Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1.000	Sangat Kuat

Hasil penelitian ini menyatakan adanya korelasi positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan tingkat korelasi kuat. Melalui hasil analisis data yang diperoleh maka dapat diketahui bahwa hipotesis diterima.

### 4.3.5 Uji Analisis Tambahan

Analisis tambahan dilakukan untuk mengetahui perbedaan hubungan variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan generasi Z antara laki-laki dan perempuan.

Tabel 4. 12 Uji Analisis Tambahan

Variabel	Laki-laki	Perempuan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	74,40	76,44
Loyalitas Karyawan	85,46	86,88

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional pada laki-laki memiliki rata-rata 74,40 dan perempuan 76,44. Kemudian nilai mean loyalitas karyawan laki-laki 85,46 dan perempuan 86,88. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara loyalitas karyawan generasi Z laki-laki dan perempuan. Uji analisis tambahan ini menggunakan *one way anova*.

## 4.4 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat loyalitas karyawan generasi Z, dan hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan generasi Z khususnya di Daerah Istimewa Yogyakarta. Kualifikasi responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan generasi Z dengan jumlah subjek 99 orang, yang didominasi oleh 64 subjek dengan jenis kelamin perempuan dan laki-laki 35 orang yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian.

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima, berarti bahwa ada hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan generasi Z di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sehingga diperoleh kesimpulan semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi loyalitas karyawan generasi Z dalam bekerja. Sejalan dengan penelitian Ardianto dan Zuraida (2020) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran yang penting untuk loyalitas karyawan, dimana ketika pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan transformasional maka dapat memberikan pandangan yang positif terhadap pekerjaan. Menurut Siswanto (dalam Pardaniningtyas & Budiani, 2017) karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan merasa bangga atas kinerja yang dicapai oleh perusahaan, dan merasa terinspirasi oleh perusahaan tempat karyawan bekerja.

Pada penelitian ini ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel yaitu variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan. Sehingga atasan dengan gaya kepemimpinan transformasional yang dapat mengayomi dan memperlakukan karyawannya dengan baik mampu meningkatkan loyalitas karyawan, dimana ketika karyawan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi, maka karyawan akan melakukan tindakan positif terhadap pekerjaannya, seperti meningkatnya kinerja karyawan (Mahayuni & Dewi, 2020). Hal ini sependapat dengan Afriani dan Kasmiruddin (2017) berpendapat bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi, maka secara terus-menerus kinerja karyawan akan lebih terjamin dari waktu ke waktu.

Wijoyo dkk (2020) menyebutkan bahwa generasi Z kurang menyukai peraturan yang rumit dalam perusahaan, sehingga akan membuat generasi Z mudah untuk meninggalkan pekerjaannya ketika merasa aturan yang berlaku dalam perusahaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan. Karakteristik generasi Z yang seperti ini dapat menjadi permasalahan bagi kelangsungan hidup perusahaan, seperti rendahnya loyalitas karyawan yang dapat berdampak pada tingginya tingkat perpindahan karyawan (Malik, 2013). Oleh karena itu, pemimpin perlu memahami, mendengarkan, dan mengimplementasikan ide-ide mereka dan mendapatkan kesempatan untuk bekerja dengan baik terhadap perusahaannya (Afandi, Wicaksono, & Satwika, 2022). Hal tersebut menjadikan loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan atasan dalam memimpin sebuah perusahaan.

Hasil kategorisasi variabel loyalitas karyawan menunjukkan bahwa 59 responden dari 99 responden berada di kategori sangat tinggi, yang berarti sebagian besar subjek memiliki loyalitas yang baik dalam bekerja terhadap atasan dan perusahaan. Sedangkan, pada variabel gaya kepemimpinan transformasional diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterima karyawan berada pada kategori sedang dan rendah. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ardito dan Zuraida (2020) menjelaskan bahwa hubungan antar karyawan dan karyawan dengan pimpinan, sikap orang lain pada pekerjaan karyawan juga berperan dalam membentuk loyalitas karyawan, berbagai pelatihan yang diperoleh karyawan dan kondisi keluarga karyawan juga berperan penting dalam terbentuknya loyalitas pada diri karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa ada korelasi positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan generasi Z. Hal ini berarti bahwa ketika karyawan menerima gaya kepemimpinan transformasional yang baik dari atasannya, mereka juga akan memiliki tingkat loyalitas yang baik. Untuk itu, gaya kepemimpinan transformasional berperan penting untuk karyawan generasi Z agar mereka dapat memiliki sikap loyalitas yang tinggi pada perusahaan tempat mereka bekerja.

Peneliti juga melakukan uji tambahan berupa perbedaan antara laki-laki dan perempuan, nilai mean loyalitas karyawan yang diperoleh perempuan lebih besar daripada laki-laki. Hasil ini sejalan dengan penelitian Apergis dan Georgellis (2017) yang menemukan bahwa karyawan perempuan lebih loyal dibandingkan karyawan laki-laki. Menurut Rizki dan Lubis (Mochklas, 2022) karyawan laki-laki lebih rentan terhadap stres dan *burnout* daripada karyawan perempuan, dan karyawan perempuan lebih baik secara emosional dalam menghadapi tekanan yang besar.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki beberapa kekurangan. Oleh sebab itu, limitasi penelitian ini yaitu keterbatasan literatur review karena minimnya pembahasan mengenai topik permasalahan yang sama terkait loyalitas karyawan generasi Z. Selain itu, kelemahan penelitian ini yaitu pendampingan terhadap responden yang kurang maksimal saat pelaksanaan pengisian kuesioner. Hal ini disebabkan karena pengambilan data dilakukan melalui *goggle form* dan beresiko

responden mengisi kuesioner tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya yang dialami, serta tidak mampu mendapatkan data tambahan observasi yang mendetail.

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI  
PERPUSTAKAAN  
YOGYAKARTA