

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SDM organisasi atau korporasi mejadi aset fundamental. Langkah guna meraih visi organisasi akan menghadapi berbagai tantangan jika tidak didukung tenaga kerja yang dedikasi serta kompeten. Upaya untuk mempertahankan tenaga kerja yang memiliki tingkat loyalitas tinggi terhadap perusahaan dianggap krusial dalam manajemen sumber daya manusia. Loyalitas karyawan mencerminkan komitmen, rasa memiliki, dan keinginan individu untuk tetap bekerja serta memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan dalam jangka panjang (Jayadi et al., 2023). Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada mutu sumber daya yang dimilikinya. Dengan demikian, perusahaan harus fokus pada upaya pengelolaan, pemeliharaan, dan retensi SDM agar kinerja tetap efektif, hasilnya optimal, serta menciptakan loyalitas terhadap perusahaan.

Generasi Z mencakup individu yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012. Ciri khas yang membedakan generasi ini dari generasi-generasi sebelumnya adalah kemampuannya dalam mengakses dan menguasai teknologi serta informasi, yang sudah melekat erat dalam aktivitas sehari-hari mereka. Hal ini berpengaruh terhadap nilai-nilai, cara pandang, serta tujuan hidup yang mereka miliki (Dwi Astuti & Heryadi, 2023).

Berdasarkan data angkatan kerja di Indonesia tahun 2024, jumlah angkatan kerja Generasi Z (usia 15-29) di Indonesia sebanyak 40,31 juta orang. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja Generasi Z saat ini mencakup hampir setengah dari total tenaga kerja berdasarkan kelompok usia.

Di masa mendatang, generasi ini diperkirakan akan menjadi kelompok yang dominan dalam dunia kerja di Indonesia.



Gambar 1. 1 Sebaran Angkatan Kerja Indonesia Tahun 2024 Berdasarkan Rentang Usia (2024)

Sumber: <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/Njk4IzI=/angkatan-kerja-ak-menurut-golongan-umur.html2>

Generasi ini dikenal memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap perkembangan teknologi (digital natives) serta dinilai lebih mampu bekerja secara multitasking dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Selain itu, mereka dianggap lebih cepat dalam menyerap informasi. Generasi ini juga dikatakan lebih terampil dalam berinteraksi dengan orang lain, tumbuh menjadi individu yang cerdas, serta memiliki keterampilan teknologi yang inovatif. Digitalisasi dan kemunculan generasi internet ini membawa tantangan di berbagai sektor (Juniartika et al., 2023).

Generasi Z diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan, tidak hanya karena jumlahnya yang terus bertambah akibat populasinya yang besar, terutama di Indonesia, tetapi juga mereka dinilai memiliki keterampilan digital yang lebih unggul dan matang. Namun, generasi ini juga kerap digambarkan sebagai pekerja dengan tingkat ketahanan rendah, yang berarti mereka cenderung lebih mudah memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan dalam lingkungan kerja (Sani et al., 2024).

Generasi Z cenderung kurang memiliki loyalitas terhadap pekerjaan maupun dengan perusahaan. Menurut Juniartika et al. (2023) Tantangan dalam menjaga loyalitas karyawan generasi Z sering dihadapi oleh perusahaan, sebab mereka cenderung memiliki keinginan untuk mencari pengalaman baru di tempat lain. Hal ini menjadi permasalahan tersendiri bagi HRD dalam mengelola dan mengurangi tingkat turnover di perusahaan. Generasi Z cenderung lebih memilih lingkungan kerja yang dapat memberikan kepastian dalam perkembangan karier mereka serta menjamin kesejahteraan finansial dari pekerjaan yang mereka lakukan Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus kepada karyawan generasi ini agar mereka tidak memiliki keinginan untuk sering berpindah tempat kerja (*Turnover Intention*).

Menurut Marsela dan Sari (2024) Membangun loyalitas karyawan merupakan tantangan tersendiri bagi perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus berupaya menjaga dan meningkatkan kesetiaan karyawan dengan menyediakan imbalan atau penghargaan melalui pemberian kompensasi yang layak, memastikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung bagi para karyawan

Menurut Hasibuan (2019) loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu aspek yang digunakan dalam menilai kinerja karyawan, termasuk komitmen mereka terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Sedangkan menurut Siagian (2012) loyalitas karyawan adalah kecenderungan seorang karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan yang sama tanpa berpindah ke perusahaan lain. Hal ini sejalan dengan menurut Juwita dan Khalimah (2021) loyalitas karyawan merujuk pada dedikasi dan kesetiaan mereka terhadap perusahaan, yang tercermin dalam komitmen penuh yang mereka berikan untuk kepentingan perusahaan.

Dengan adanya perkiraan bahwa Generasi Z dan Milenial akan mendominasi dunia kerja, perusahaan perlu membuat rancangan berbagai strategi untuk meningkatkan loyalitas karyawan dari generasi tersebut. Dengan demikian, keinginan untuk berpindah tempat kerja (*Turnover Intention*) dapat diminimalisir, sehingga perusahaan dapat terhindar dari kerugian akibat dari tingginya tingkat *turnover* (Marsela & Sari, 2024).



Gambar 1. 2 Survey Mengenai Rencana Resign (2024)

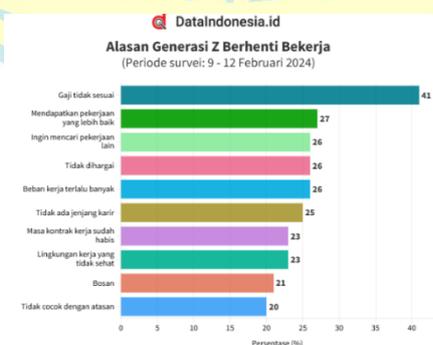
Sumber: <https://www.tempo.co/data/data/menilik-loyalitas-gen-z-di-tempat-kerja-991901>

Menurut survey yang dilakukan oleh Jakpat pada Februari 2024 lalu dengan melibatkan 295 karyawan generasi Z di Indonesia mengenai rencana *resign* pada generasi Z, menjelaskan bahwasannya rencana *resign* Generasi Z cenderung lebih besar sebanyak 60% dibandingkan sebanyak 41% yang tidak memiliki rencana untuk *resign*. Survei ini mengungkapkan bahwa sebagian besar responden menyatakan memiliki niat untuk mengundurkan diri, meskipun waktu pelaksanaannya bervariasi. Mayoritas dari mereka yang berencana meninggalkan pekerjaannya belum menentukan kapan secara pasti akan merealisasikan keputusan tersebut. Kemudian ada delapan persen responden yang berencana untuk *resign* setelah menerima tunjangan hari raya (THR). Oleh karena itu, hal ini dapat menjadi tantangan bagi

perusahaan, karena karyawan Generasi Z berpotensi untuk merencanakan perpindahan tempat kerja dalam beberapa tahun ke depan. Sementara itu, karyawan pada umumnya menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan mereka, dengan banyak yang bertahan dalam jangka waktu lama hingga puluhan tahun.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat kita pahami bahwasannya Loyalitas karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan karena mencakup tingkat keterikatan, komitmen, dan kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Loyalitas ini mencerminkan sikap karyawan yang tetap bekerja dalam jangka panjang, memiliki rasa tanggung jawab tinggi, serta bersedia berkontribusi lebih untuk kemajuan perusahaan.

Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi cenderung memiliki keterlibatan emosional dan profesional yang kuat terhadap perusahaan, Sebaliknya, karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah dapat menyebabkan lingkungan kerja yang kurang kondusif, menghambat kolaborasi serta komunikasi antar tim, sekaligus mengurangi rasa saling percaya dan dukungan di antara rekan kerja (Berlin Febriyanti & Anugerah Izzati, 2024), tentunya hal ini dapat mempengaruhi tingkat produktifitas kerjanya. Untuk memperkuat fenomena loyalitas karyawan, berikut adalah hasil survei terkait berbagai faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, khususnya di kalangan Generasi Z.



Gambar 1. 3 hasil survei Alasan Gen Z Berhenti Kerja (DataIndonesia.id, 2024)

Sumber: <https://dataindonesia.id/varia/detail/hasil-survei-alasan-gen-z-berhenti-kerja-faktor-gaji-hingga-bosan>

Berikut data survei yang menampilkan alasan utama Generasi Z dalam mengambil keputusan untuk berhenti bekerja. Hasil survei tersebut menampilkan bahwa terdapat tiga permasalahan yaitu mengenai pimpinan lingkungan kerja dan kompensasi. Sebanyak 20% Generasi Z memutuskan untuk berhenti kerja karena ketidakcocokan dengan atasannya dan sebanyak 23% karena tidak cocok dengan lingkungan kerjanya dan Sebanyak 41% Generasi Z memutuskan untuk berpindah pekerjaan karena gaji yang didapatkan tidak sesuai, angka ini merupakan angka terbesar diantara faktor lainnya yang menyebabkan Generasi Z berhenti bekerja, dari hasil survei tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat poin-poin dari gaya kepemimpinan, budaya perusahaan dan kompensasi dapat mempengaruhi loyalitas karyawan khususnya pada Generasi Z.

Berdasarkan survei tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin muda generasi karyawan, semakin cepat mereka untuk berhenti bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan strategi mereka untuk meningkatkan loyalitas karyawan, terutama bagi generasi z yang lebih sulit untuk bertahan lama di tempat kerja. Faktor seperti budaya organisasi yang inklusif dan kepemimpinan yang suportif dapat menjadi faktor yang penting dalam mempertahankan generasi muda dalam dunia kerja.

Di Indonesia terdapat daerah yang menjadi pusat bisnis dan perekonomian yaitu Jakarta Pusat, sekitar 25,11% penduduk didominasi oleh Generasi Z dari total penduduk Jakarta Pusat sebanyak 1.049.314 (Badan Pusat Statistik DKI Jakarta, 2020), peneliti memilih lokasi penelitian di perusahaan swasta di wilayah Jakarta Pusat karena dianggap sebagai pusat bisnis dan perekonomian di Indonesia, terdapat tingkat persaingan yang tinggi antar perusahaan dalam mempertahankan karyawan, khususnya karyawan Generasi Z.

Dalam upaya mendukung permasalahan penelitian terkait loyalitas karyawan Generasi Z yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Jakarta Pusat, peneliti menghadapi keterbatasan data sekunder yang tersedia, mengingat informasi mengenai loyalitas karyawan masih sangat minim. Oleh karena itu, peneliti telah melakukan penyebaran kuesioner pra-riset kepada 50 responden sebagai langkah awal untuk memperoleh gambaran awal mengenai permasalahan loyalitas karyawan Generasi Z yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Jakarta Pusat. Berikut hasil pra-riset mengenai loyalitas karyawan.

Tabel 1. 1 Hasil Pra-Riset Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan	YA	TIDAK
1. Saya merasa nyaman dan ingin terus bekerja di perusahaan ini untuk beberapa tahun ke depan	36%	64%
2. Saya selalu berupaya menjaga reputasi dan citra positif perusahaan dalam setiap tindakan dan komunikasi saya	46%	54%
3. Saya merasa bahwa perusahaan ini merupakan tempat kerja yang ideal bagi saya	34%	66%

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-survey dari loyalitas karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan swasta di Jakarta Pusat, dapat disimpulkan bahwa 64% (32 karyawan) karyawan Generasi z tidak merasa nyaman bekerja di perusahaan tempat mereka bekerja, 54% (27 karyawan) karyawan generasi z tidak berupaya untuk menjaga reputasi dan citra positif perusahaan dan sebanyak 66% (33 karyawan) karyawan Generasi Z tidak menjadikan perusahaan tempat yang ideal untuk mereka bekerja. Hasil survei yang menunjukkan angka yang tinggi mengindikasikan adanya permasalahan yang signifikan terkait loyalitas kerja di kalangan karyawan Generasi Z yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Jakarta Pusat.

Selanjutnya, peneliti menyelakukan penyebaran kuesioner pra-riset terkait variabel budaya organisasi untuk melihat permasalahan mengenai budaya organisasi yang mempengaruhi loyalitas karyawan Generasi Z, item pertanyaan diberikan peneliti berdasarkan indikator dari budaya organisasi yaitu *Innovation and taking risk, attention to detail, Outcome Orientation*. Berikut data yang diambil melalui survey singkat pada 50 karyawan generasi z yang bekerja di perusahaan swasta di Jakarta Pusat.

Tabel 1. 2 Hasil Pra-Riset Budaya Organisasi

Budaya Organisasi	YA	TIDAK
1. Saya didorong untuk berpikir kreatif dan mengembangkan ide baru dalam pekerjaan.	44%	56%
2. Saya diharapkan untuk memperhatikan setiap detail dalam pekerjaan saya.	48%	52%
3. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mencapai hasil terbaik.	34%	66%

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti (2025)

Hasil pra-survey dari variabel budaya organisasi kepada 50 responden dapat disimpulkan bahwa 56% (28 karyawan) karyawan generasi z tidak didorong untuk berpikir kreatif di pekerjaannya, 52% (26 karyawan) karyawan generasi z tidak diharapkan untuk detail dalam pekerjaannya, 66% (33 karyawan) karyawan generasi z tidak diberikan penghargaan ketika mencapai hasil terbaik oleh perusahaan. Besarnya angka tersebut tentunya dapat mempengaruhi perusahaan, khususnya budaya organisasi. Nilai-nilai, aturan tidak tertulis, dan praktik yang berlaku dalam organisasi membentuk budaya yang memengaruhi cara individu berpikir, bertindak, dan berinteraksi di tempat kerja. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mendorong inovasi, serta meningkatkan keterikatan karyawan dengan perusahaan. Sebaliknya,

menurut penelitian yang dilakukan Daeli et al. (2024) menyatakan bahwasannya budaya organisasi yang negatif, seperti minimnya kerja sama, komunikasi yang tidak efektif, serta konflik internal, dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan menghambat produktivitas. Karyawan yang berada dalam budaya organisasi yang tidak mendukung cenderung mengalami penurunan motivasi dan kurang bersemangat untuk memberikan kontribusi yang lebih untuk perusahaan.

su mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan didukung oleh temuan penelitian sebelumnya, studi yang dilakukan oleh Fatwathurrohim et al. (2024) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan loyalitas karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa di era kerja modern saat ini, peran budaya organisasi dalam membentuk loyalitas karyawan menjadi semakin penting. Budaya organisasi yang kuat dan kondusif diyakini mampu meningkatkan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap stabilitas serta produktivitas perusahaan.

Selanjutnya, peneliti juga memberikan pertanyaan pra-riset mengenai gaya kepemimpinan untuk memastikan adanya permasalahan gaya kepemimpinan yang dipengaruhi loyalitas karyawan pada karyawan Generasi Z. Item pertanyaan diberikan peneliti berdasarkan indikator gaya kepemimpinan seperti mengorganisasikan kerja, hubungan kerja dan tujuan. yang dapat menyimpulkan permasalahan mengenai gaya kepemimpinan. Berikut hasil pra-riset variabel gaya kepemimpinan.

Tabel 1. 3 Hasil Pra-Riset Kepemimpinan Transformational

Kepemimpinan Transformational	YA	TIDAK
1. Pemimpin saya lebih mengutamakan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadinya	32%	68%

2. Pemimpin saya sering memberikan kata-kata penyemangat yang membuat saya lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas.	30%	70%
3. Pemimpin saya tidak menyalahkan ketika terjadi kesalahan, tetapi menjadikannya sebagai sarana pembelajaran.	40%	60%

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-riset yang diberikan kepada 50 responden, dapat disimpulkan bahwa 68% (34 karyawan) atasan tidak mementingkan kepentingan bersama melainkan lebih mementingkan kepentingan pribadinya, 70% (35 karyawan) atasan tidak memberikan semangat kepada bawahannya, 60% (30 karyawan) atasan menyalahkan bawahannya ketika terjadi kesalahan, hal tersebut menyatakan adanya permasalahan yang terjadi pada kepemimpinan transformational kepada karyawan generasi z, kepemimpinan transformational juga menjadi faktor kunci dalam membangun loyalitas karyawan generasi Z.

Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, serta memberdayakan karyawan akan lebih mudah mendapatkan kepercayaan dan komitmen dari generasi ini, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tawaris et al. (2022) yang mengatakan seorang pemimpin dapat dikatakan sukses jika ia mampu menjadi inovator dan motivator bagi bawahannya dengan membangun lingkungan serta budaya kerja yang mendorong peningkatan dan perkembangan kinerja karyawannya.

Permasalahan mengenai kepemimpinan transformational terhadap loyalitas karyawan dapat diperkuat dengan penelitian terdahulu, seperti studi yang dilakukan oleh Parinding et al. (2024) menyatakan adanya pengaruh positif antara kepemimpinan transformational terhadap loyalitas

karyawan, penelitian tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat menciptakan hubungan emosional antara pemimpin dan karyawan, membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bertahan lebih lama di perusahaan.

Selanjutnya, peneliti juga memberikan pertanyaan pra-riset mengenai kompensasi untuk memastikan adanya permasalahan kompensasi yang dipengaruhi loyalitas karyawan pada karyawan Generasi Z. Item pertanyaan diberikan peneliti berdasarkan indikator kompensasi seperti gaji, bonus dan fasilitas. yang dapat menyimpulkan permasalahan mengenai kompensasi. Berikut hasil pra-riset variabel kompensasi

Tabel 1. 4 Hasil Pra-Riset Kompensasi

Kompensasi	YA	TIDAK
1. Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.	32%	68%
2. Saya mendapatkan bonus berdasarkan pencapaian kinerja saya	48%	52%
3. Fasilitas yang diberikan perusahaan membantu meningkatkan produktivitas saya.	40%	60%

Sumber: Data diolah Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-riset yang diberikan kepada 50 responden, dapat disimpulkan bahwa 68% (34 karyawan) merasa gaji yang didapatkan tidak sesuai dengan beban kerjanya, 52% (26 karyawan) tidak mendapatkan bonus berdasarkan pencapaian kinerjanya dan 60% (30 karyawan) fasilitas yang diberikan perusahaan tidak signifikan meningkatkan produktivitasnya. Hasil survei yang menunjukkan angka yang tinggi mengindikasikan adanya permasalahan yang signifikan terkait kompensasi di kalangan karyawan Generasi Z yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Jakarta Pusat.

Permasalahan mengenai kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dapat diperkuat dengan penelitian terdahulu, penelitian yang

dilakukan oleh Hartoyo et al. (2023a) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan loyalitas karyawan, penelitian tersebut menyatakan bahwa peningkatan loyalitas karyawan dapat dicapai melalui optimalisasi kompensasi, dan sangat penting dalam menghadapi turnover karyawan.

Berdasarkan latar belakang serta hasil pra-survei yang telah dipaparkan, peneliti terdorong untuk menyusun penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformational, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Z yang Bekerja pada Perusahaan Swasta di Wilayah Jakarta Pusat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian latar belakang sebelumnya, terdapat sejumlah permasalahan yang dapat diidentifikasi, di antaranya adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan generasi z yang bekerja di perusahaan swasta di Jakarta Pusat?
2. Apakah kepemimpinan transformational berpengaruh terhadap loyalitas karyawan generasi z yang bekerja di perusahaan swasta di Jakarta Pusat?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan generasi z yang bekerja di perusahaan swasta di Jakarta Pusat?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah disusun, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap loyalitas karyawan generasi z yang bekerja di perusahaan swasta di Jakarta Pusat.
2. Mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan transformational terhadap loyalitas karyawan generasi z yang bekerja di perusahaan swasta di Jakarta Pusat.

3. Mengidentifikasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan generasi z yang bekerja di perusahaan swasta di Jakarta Pusat.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi pihak akademisi

Penelitian ini berpotensi untuk memperkaya wawasan mengenai berbagai variabel yang memengaruhi loyalitas karyawan, khususnya terkait budaya organisasi, kepemimpinan transformational dan loyalitas karyawan, sehingga dapat meningkatkan wawasan bagi pihak yang tertarik mempelajari topik yang selaras dengan studi ini.

2. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan wawasan dan rekomendasi bagi perusahaan untuk membuat strategi yang efektif dalam implementasi budaya organisasi, kepemimpinan transformational dan loyalitas karyawan kepada karyawan Generasi Z, sehingga loyalitas karyawan dapat meningkat.

3. Memperkaya literatur mengenai Generasi Z

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk berkontribusi dalam memperkaya literatur mengenai Generasi Z, khususnya dalam konteks dunia kerja di Indonesia. Dengan fokus utama yaitu pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformational dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan Generasi Z, penelitian ini memberikan pengetahuan baru mengenai karakteristik, preferensi dan faktor-faktor yang memengaruhi keterikatan Generasi Z dengan perusahaan.

4. Manfaat untuk peneliti selanjutnya

Hasil riset ini diharapkan berguna sebagai referensi bagi studi-studi selanjutnya yang membahas tentang loyalitas karyawan Generasi Z, sehingga dapat berkontribusi dalam pengembangan penelitian serta memperbarui temuan yang telah dilakukan dalam penelitian ini.

1.5 Kebaharuan Penelitian

Banyak penelitian sebelumnya mengenai budaya organisasi, kepemimpinan transformational dan kompensasi yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Penelitian sebelumnya telah menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi, kepemimpinan transformational, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Seperti studi yang dilakukan oleh Andi et al. (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, dimana dalam penelitian tersebut menunjukkan budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan loyalitas karyawan, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Apriyanto et al. (2023) menyatakan adanya hubungan antara budaya organisasi, kepemimpinan transformational, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada karyawan secara umum, tanpa memfokuskan pada generasi tertentu.

Penelitian ini memiliki perbedaan karena secara khusus yaitu meneliti Generasi Z yang saat ini mulai mendominasi dunia kerja menggantikan Generasi Y (Milenial) maupun Generasi X. Selain itu, studi terdahulu cenderung terpusat pada sektor publik atau perusahaan tertentu, penelitian ini menawarkan sudut pandang baru dengan berfokus pada perusahaan swasta di wilayah Jakarta Pusat, yang dikenal sebagai pusat kegiatan bisnis nasional dengan tingkat persaingan tenaga kerja yang sangat tinggi.