

ABSTRACT

PENINGKATAN EMPLOYEE LOYALTY PADA GENERASI MILENIAL DI KABUPATEN GROBOGAN MELALUI VARIABEL FINANCIAL EXTRINSIC REWARD

Adela Eka Ayu Trisiana¹, Indah Rahayu².

Background: Millennial employees, as a productive age group that currently dominates the workforce, exhibit different characteristics and levels of loyalty compared to previous generations. This demographic shift requires organizations to better understand what drives loyalty among millennials to maintain performance and ensure long-term business sustainability.

Purpose: Based on the background and problem formulation, this study aims to describe and analyze the influence of transformational leadership, financial extrinsic reward, and perceived organizational support on employee loyalty among millennial employees in Grobogan Regency.

Method: This research uses a quantitative approach. The sample in this study consists of 83 respondents selected through a non-probability sampling method with a purposive sampling technique. Data analysis was conducted using the Partial Least Squares (PLS) statistical technique..

Conclusion: The results indicate that transformational leadership, financial extrinsic reward, and perceived organizational support shows a positive and significant effect on employee loyalty.

Suggestion: This study found a gap between the research results and the actual conditions in the field regarding employee loyalty. Therefore, it is suggested that future research be conducted using the same model and topic but with different research objects. In addition, the questionnaire used in this study was still in the form of a closed-ended questionnaire; thus, future research agendas could add open-ended questionnaires to obtain answers with a broader scope.

Keywords: Transformational Leadership, Financial Extrinsic Reward, Perceived Organizational Support, Employee Loyalty.

Authors

1. Mahasiswa Universitas An Nuur
adelaekaa21@gmail.com
2. Dosen Universitas An Nuur
Indahrahayu6@gmail.com

Correspondence to:

Name: Adela Eka Ayu Trisiana
Institusi: Universitas An Nuur
Address: Jl. Gajahmada No.7 Purwodadi,
Grobogan, Jawa Tengah
Email: adelaekaa21@gmail.com
Phone: 08818675683

Published Online on Oktober 20, 2025

This online publication has been corrected

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi yang semakin pesat, menjadi faktor bagi perusahaan untuk memanfaatkan teknologi sebagai sarana utama dalam mendukung operasional bisnis. Meskipun demikian, keberadaan teknologi tidak cukup untuk keberhasilan seluruh aktivitas perusahaan. Oleh sebab itu, peran penting Sumber Daya Manusia (SDM) tidak bisa diabaikan, karena SDM dapat meningkatkan produktivitas kerja serta berkontribusi secara aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk dapat memaksimalkan keberhasilan ini maka dibutuhkan SDM yang berkualitas (Melinda, 2024).

Sementara itu, dunia kerja mengalami transformasi akibat kemajuan teknologi yang telah bergeser ke arah digitalisasi. Digitalisasi telah mengubah cara perusahaan beroperasi, menciptakan dunia kerja yang lebih dinamis dan berfokus pada hasil. Salah satu generasi yang tumbuh di era digital yaitu generasi milenial. Generasi yang lahir pada rentang tahun 1981-1996, kini menjadi kelompok terbesar dalam dunia kerja.

Generasi milenial saat ini mendominasi dunia kerja mencapai 53% dari total angkatan kerja nasional dengan jumlah pekerja sebanyak 48 juta berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) tahun 2019. Generasi ini memiliki karakteristik unik yang berbeda dari generasi sebelumnya, di mana mereka lebih terbuka terhadap perubahan, mengutamakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta mencari pekerjaan yang memberikan peluang untuk pengembangan diri. Namun, loyalitas mereka terhadap perusahaan cenderung lebih rendah dibandingkan generasi sebelumnya, yang membuat perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas (Djastuti et al., 2022).

Berdasarkan penelitian penelitian Nindyati, (2017) ditemukan bahwa 60% karyawan milenial dengan usia rata-rata 28 tahun telah berpindah tempat kerja minimal dua kali, yang mengindikasikan bahwa loyalitas generasi milenial masih menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Meskipun banyak penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan milenial rendah, terdapat pula penelitian Zapier's Digital Natives Report (2020) menunjukkan bahwa karyawan milenial justru berencana untuk bertahan dalam pekerjaan mereka dalam rentang waktu hingga 10 tahun, yang menunjukkan bahwa tidak semua milenial memiliki kecenderungan tinggi untuk berpindah kerja (Zapier, 2020 dalam Khoiriyah & Adiati, 2023).

Kabupaten Grobogan merupakan kabupaten terluas nomor dua di Jawa Tengah (bersumber dari data BPS) sehingga dapat dilihat bahwa angkatan kerja di wilayah ini cukup

banyak terutama angkatan kerja generasi milenial. Generasi ini tumbuh dalam konteks perubahan yang cepat akibat perkembangan teknologi dan globalisasi, serta cenderung memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja.

Tabel 1 Angkatan Kerja di Kabupaten Grobogan, 2024

Kelompok umur	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
15 – 24 tahun	115.565	108.602	224.167
25 – 54 tahun	323.836	318.561	642.397
55 + tahun	140.148	154.754	294.902
Jumlah	579.549	581.917	1.161.466

Sumber: Data BPS 2024

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Grobogan, dapat diketahui bahwa generasi milenial yang masih bekerja hingga saat ini sebanyak 642.397, yang didominasi oleh angkatan kerja laki-laki yaitu sebanyak 323.836 dan angkatan kerja perempuan sebanyak 318.561. Jumlah tersebut merupakan jumlah terbanyak diantara beberapa generasi. Hal ini menunjukkan bahwa generasi milenial hingga saat ini masih aktif bekerja.

Hasil pra-survei yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan milenial di Kabupaten Grobogan yang telah bekerja selama 3-10 tahun menunjukkan bahwa faktor loyalitas mereka terhadap perusahaan dipengaruhi oleh beberapa aspek. Beberapa karyawan menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik, terutama dalam memberikan semangat dan motivasi, menjadi faktor utama yang membuat mereka bertahan. Selain itu, mereka merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan dan mendapatkan pengakuan atas kontribusinya, yang meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Faktor eksternal seperti keterbatasan peluang kerja dan kebutuhan ekonomi juga memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan, terutama karena semakin bertambahnya usia, peluang mendapatkan pekerjaan baru semakin terbatas juga turut berperan dalam keputusan untuk tetap bertahan di perusahaan.

Employee loyalty dapat dipengaruhi dengan adanya *transformational leadership*. Menurut Laily (2020), *transformational leadership* digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang memiliki kharisma, peran sentral, serta kemampuan strategis dalam mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Adapun faktor lain yang dapat membantu meningkatkan *employee loyalty* yaitu pemberian *reward* yang sesuai dengan hasil kerja dan harapan mereka. *Financial extrinsic reward* seperti bonus atau insentif finansial dianggap sebagai penggerak motivasi yang penting dari sudut pandang material (Tanady et al., 2024).

Selain *financial extrinsic reward*, faktor lain yang dapat mempengaruhi *employee loyalty* yaitu pada tingkat *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan terkait kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan. *Perceived organizational support* merupakan penilaian karyawan tentang seberapa besar organisasi peduli dan mendukung kesejahteraannya (Harthantyo & Rahardjo, 2017).

Berdasarkan fenomena gap yang terjadi, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Peningkatan *Employee Loyalty* pada Generasi Milenial di Kabupaten Grobogan melalui Variabel *Financial Extrinsic Reward* “

KERANGKA KONSEP ATAU / PENGEMBANGAN HIPOTESIS

***Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee loyalty*.**

Penelitian yang dilakukan oleh Yusril dkk (2022), dalam Huda (2024), mengungkapkan bahwa *transformational leadership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada *employee loyalty*, dapat terjadi karena gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam memimpin perusahaannya dapat memberikan pengaruh yang baik dari segi kepribadian yang dapat diteladani, baik dari tingkah laku dan cara pemimpin dalam mengkomunikasikan pesan yang akan disampaikan kepada karyawannya sehingga menghasilkan hubungan komunikasi yang baik. Semakin efektif gaya kepemimpinan yang digunakan, maka semakin tinggi tingkat *employee loyalty* yang dihasilkan.

Financial extrinsic reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee loyalty

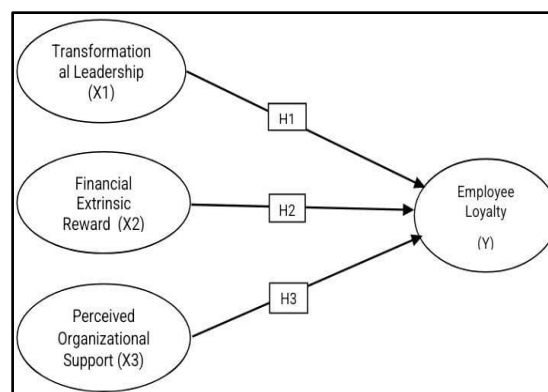
Dalam penelitian Imaniyah & Firdaus (2022) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap *employee loyalty* PT. Anugrah Mitra Investa, hal ini disebabkan pemberian *reward* yang sesuai dan tepat sasaran mampu memotivasi serta mendorong karyawan untuk meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Dengan pemberian *reward* yang tepat karyawan dapat bekerja lebih produktif, merasa lebih dihargai dan pastinya karyawan juga menjadi lebih loyal kepada perusahaan. Oleh karena itu *financial extrinsic reward* juga memiliki peran penting dalam meningkatkan *employee loyalty* terhadap perusahaan.

***Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee loyalty*.**

Penelitian yang dilakukan oleh Nuswantoro (2021), mengungkap bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *employee loyalty* di BPR Arto Moro Semarang, dapat terjadi karena ketika karyawan merasa mendapatkan dukungan yang memadai, karyawan cenderung memiliki rasa keterikatan emosional yang lebih kuat, menunjukkan komitmen jangka panjang, dan mengurangi niat untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi berperan aktif dalam mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan, dimana juga dapat meningkatkan loyalitas yang berkelanjutan untuk mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1: *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee loyalty*
- H2: *Financial extrinsic reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee loyalty*
- H3: *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee loyalty*



Gambar 1 Model Penelitian

Sumber: Utami dan Maisara (2023)

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan generasi milenial di perusahaan industri manufaktur yang berlokasi di wilayah Kabupaten Grobogan sebanyak 12.680 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode *non-*

probability sampling dengan *teknik purposive sampling*, sampel yang digunakan tergantung pada jumlah indikator dengan dikali lima (Hair et al, 2021). Indikator pada penelitian ini berjumlah 20 dikali lima sama dengan 100 responden.

Peneliti menyebarkan kuesioner secara online melalui *google form*. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Dengan nilai skala likert : Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1). Alat analisis data menggunakan Smart PLS versi 3.0, yang memiliki 2 persamaan yaitu inner model dan outer model.

Tabel 2 Variabel dan Indikator

NO	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER
1	<i>Transformational Leadership</i> adalah model kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan melalui karisma, inspirasi yang kuat dalam memberi dukungan terhadap perkembangan individu dan melibatkan karyawan secara aktif dalam mencapai tujuan perusahaan bersama.	1. <i>Idealized influence</i> 2. <i>Inspirational motivation</i> 3. <i>Intelligence stimulation</i> 4. <i>Indivudial consideration</i>	Hidayat & Rofaida (2021)
2	<i>Financial extrinsic reward</i> merupakan penghargaan yang didapat dalam bentuk bonus, insentif, tambahan gaji dan tunjangan yang diberikan kepada para karyawan agar merasa puas karena telah melakukan tugasnya dengan baik sehingga dapat mendorong motivasi dan perilaku inovatif nya.	1. Gaji UMR 2. Upah harian 3. Insentif kehadiran 4. Komisi 5. Bonus lembur 6. Tunjangan kesehatan	Hermينو (2013) dalam Amalia (2021)
3	<i>Perceived organizational support</i> merupakan penilaian karyawan mengenai sejauh mana organisasi mengapresiasi dan memperhatikan kesejahteraan mereka, dengan menunjukkan keadilan dalam memberikan penghargaan atas kontribusinya, sehingga menciptakan kondisi kerja yang baik bagi karyawan.	1. Kesempatan promosi 2. Jaminan kesehatan 3. Pengakuan prestasi 4. Penghargaan 5. Kesempatan pelatihan 6. Dukungan atasan	Eisenberger, Shanock dan Wen (2020) dalam Hasmi et al. (2023)

- | | |
|---|---|
| 4 <i>Employee loyalty</i> adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan melalui kepatuhan terhadap kebijakan, tanggung jawab dan jujur dalam menjalankan tugas, memiliki dedikasi, serta integritas yang menjunjung tinggi prinsip moral dan etika dalam setiap tindakan. | 1. Ketaatan atau Widi
Kepatuhan (2018)
2. Tanggungjawab
3. Kesetiaan
4. Kejujuran |
|---|---|
-

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas konvergen yang dinilai dengan nilai $AVE > 0.4$ dan *outer loading* > 0.5 (Hair et al, 2017 dalam Dachi, 2020), dalam pengukuran reliabilitas suatu konstruk apabila nilai *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha* (CA) $> 0,70$ dinyatakan reliabel. (Hair et al., 2016 dalam Aulia, 2023) serta pengujian validitas diskriminan diukur menggunakan *cross loading*, *fornell-lacker criterion* dan $(HTMT) < 0.9$ dapat diterima (Hair et al., 2017).

Tabel 3 Measurement Evaluation Model

	<i>Indicator s</i>	<i>Convergent Validity</i>		<i>Internal Consistency Reliability</i>		<i>Discrimina nt Validity</i>
		<i>Loadin gs</i>	<i>AVE</i>	<i>Compos ite Reliabili ty</i>	<i>Cronban ch Alpha</i>	HTMT
		>0.50	>0.4 0	>0.70	>0.70	<0,90
<i>Transformational Leadership</i>	TL.1	0,808				
	TL.2	0,763				
	TL.3	0,668				
	TL.4	0,779				
			0,57 2	0,842	0,750	valid
<i>Financial Extrinsic Reward</i>	FER.1	0,806				
	FER.2	0,773				
	FER.3	0,702				
	FER.4	0,730				
	FER.5	0,790				
	FER.6	0,817				
			0,59 4	0,897	0,864	valid
<i>Perceived Organizational Support</i>	POS.1	0,523				
	POS.2	0,538				
	POS.3	0,833				
	POS.4	0,668				
	POS.5	0,540				
	POS.6	0,637				
			0,40 0	0,795	0,820	valid
<i>Employee Loyalty</i>	EL.1	0,779				
	EL.2	0,885				
	EL.3	0,776				
	EL.4	0,870				
			0,68 8	0,898	0,847	valid

Berdasarkan tolak ukur outer loading, maka dapat dilihat dari tabel bahwa seluruh nilai *outer loading* >0,50 sehingga dikatakan valid. Sedangkan tolak ukur AVE yang digunakan yaitu 0,40, maka AVE diterima. Berdasarkan tolak ukur *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yaitu >0.7, maka dapat dilihat dari tabel seluruh nilai >0.7 oleh karena itu hasil yang

diperoleh valid. Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *heterotrait-monotrait-ratio* (HTMT) < 0.9, sehingga dapat dinyatakan bahwa penelitian ini memiliki hasil yang valid.

Penilaian validitas diskriminan secara umum dapat dilakukan melalui tolak ukur *Fornell-Larcker*, dengan ketentuan bahwa nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ suatu konstruk harus lebih tinggi dari nilai korelasi antar konstruk reflektif lainnya (Hair et al., 2019).

Tabel 4 Fornel Larcker Croterion

	<i>Employee Loyalty</i>	<i>Financial Extrinsic Reward</i>	<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Transformational Leadership</i>
<i>EL</i>	0,829			
<i>FER</i>	0,751	0,771		
<i>POS</i>	0,563	0,606	0,633	
<i>TL</i>	0,611	0,615	0,272	0,756

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai AVE untuk setiap variabel lebih tinggi daripada korelasi antara variabel tersebut dengan variabel lainnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik.

Path coefficient dinyatakan signifikan pada level signifikansi 0,05 apabila *t-statistic* > *t-table* (1,96) dan nilai *p-value* < 0,05 (Hair et al., 2017)

Tabel 5 Path Coefficient

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>TL → EL</i>	0,274	0,291	0,120	2,291	0,022
<i>FER → EL</i>	0,452	0,418	0,151	3,001	0,003
<i>POS → EL</i>	0,214	0,238	0,106	2,017	0,044

Tabel diatas mendeskripsikan mengenai hasil uji signifikansi pada setiap hipotesis dalam penelitian ini, yang akhirnya diperoleh dari hasil output smart PLS.

Tabel 6 Kesimpulan Hasil Uji Hipotesi

Hipotesis	Jalur	Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
H1	<i>Transformational Leadership → Employee Loyalty</i>	Positif Signifikan	Positif Signifikan	Diterima
H2	<i>Financial Extrinsic Reward → Employee Loyalty</i>	Positif Signifikan	Positif Signifikan	Diterima

	<i>Perceived Organizational Support → Employee Loyalty</i>	Positif Signifikan	Positif Signifikan	Diterima
H3				

1. Hasil uji H1 menunjukkan bahwa variabel *transformational leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee loyalty*. Dengan koefisien jalur (O) sebesar 0,274 dengan *t-statistic* sebesar 2,291 > 1,96 dan *p-values* menunjukkan 0,022 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, hasil dari *transformational leadership* berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee loyalty*, **diterima**. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reza et al. (2024), yang menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee loyalty*, karena ketika penerapan *transformational leadership* meningkat maka akan berpengaruh juga terhadap meningkatnya *employee loyalty*.
2. Hasil uji H2 menunjukkan bahwa variabel *financial extrinsic reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee loyalty*. Dengan koefisien jalur (O) sebesar 0,452 dengan *t-statistic* sebesar 3,001 > 1,96 dan *p-values* menunjukkan 0,003 < 0,05 maka H0 ditolak dan H2 diterima. Dengan demikian, dinyatakan hasil *financial extrinsic reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee loyalty*, **diterima**. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Garini et al. (2021), yang menunjukan bahwa *financial extrinsic reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee loyalty*, karena dengan memberikan *financial extrinsic reward* yang memadai seperti gaji lebih tinggi dari rata-rata industri, dapat membuat karyawan untuk bekerja lebih optimal dan memperkuat *employee loyalty*.
3. Hasil uji H3 menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee loyalty*. Dengan koefisien jalur (O) sebesar 0,214 dengan *t-statistic* sebesar 2,017 > 1,96 dan *p-values* menunjukkan 0,044 < 0,05 maka H0 ditolak dan H3 diterima. Dengan demikian, disimpulkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee loyalty*, **diterima**. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauzi et al. (2022), yang menunjukan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee loyalty*, karena persepsi positif karyawan terhadap perusahaan dapat menumbuhkan semangat kerja yang tinggi, sehingga berdampak pada meningkatnya *employee loyalty*.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Employee Loyalty*

Transformational leadership dalam hipotesis pertama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee loyalty*. Dapat dilihat dari hasil analisis membuktikan semakin baik perusahaan dalam menerapkan *transformational leadership*, maka *employee loyalty* dapat ditingkatkan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemimpin yang mampu menjadi teladan, karyawan cenderung mengikuti sikap dan cara kerja yang ditunjukkan pemimpinnya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Selain itu, pemimpin mampu memberikan motivasi serta inspirasi yang kuat bagi karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan pemimpin juga mendorong karyawan untuk berinovasi dan berpikir secara imajinatif guna menghadapi tantangan pekerjaan, sehingga tercipta solusi yang lebih efektif. *Transformational leadership* menciptakan kedekatan emosional, memperkuat rasa saling percaya dan dihargai, yang berdampak pada meningkatnya *employee loyalty* (Apriyani et al., 2024).

Pengaruh *Financial Extrinsic Reward* Terhadap *Employee Loyalty*

Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu *financial extrinsic reward* berpengaruh positif dan signifikan pada *employee loyalty*. Dapat dilihat dari hasil analisis membuktikan bahwa jika *financial extrinsic reward* diterapkan dengan baik di dalam perusahaan, maka dapat meningkatkan *employee loyalty*. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasakan *financial extrinsic reward* dari perusahaan telah diberikan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan termasuk dalam hal upah minimum regional. Selain itu, imbalan harian yang diterima dinilai sebanding dengan usaha dan waktu yang telah digunakan, bahkan di luar jam kerja. Perusahaan juga memberikan insentif khusus bagi karyawan yang konsisten hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian George et al., (2020) dalam Garini, (2021) yang mengungkapkan bahwa semakin baik *financial extrinsic reward* yang diaplikasikan, maka tingkat *employee loyalty* akan semakin tinggi.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Employee Loyalty*

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee loyalty*. Dapat dilihat dari hasil analisis membuktikan bahwa *employee loyalty* dapat ditingkatkan dengan adanya *perceived organizational support*. Dalam hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan adanya keadilan dan penghargaan dari perusahaan, terlihat dari kesempatan promosi yang diberikan secara merata, kepedulian terhadap kesejahteraan melalui fasilitas dan kebijakan yang

mendukung, serta pengakuan atas pencapaian kerja yang membuat karyawan merasa dihargai. Selain itu, perusahaan juga memberikan ruang bagi pengembangan diri melalui pelatihan kerja yang relevan, serta dukungan berupa arahan dan bimbingan dari atasan yang membantu karyawan menjalankan tugas dengan lebih percaya diri dan terarah. Sebaliknya, karyawan yang merasa perusahaan tidak memedulikan kondisinya akan sulit untuk memberikan kesetiaannya kepada perusahaan (Dharmani et al., 2022).

KESIMPULAN

1. *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan kepada *employee loyalty* generasi milenial di Kabupaten Grobogan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan menilai pemimpin dalam perusahaan mampu untuk menginspirasi dan memotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan karyawan dengan memberikan dukungan pelatihan untuk perkembangan individu setiap karyawan, serta mendorong untuk berpikir kreatif dan inovatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. *Financial extrinsic reward* berpengaruh positif dan signifikan pada *employee loyalty* pada generasi milenial di Kabupaten Grobogan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan menilai perusahaan telah memberikan *financial extrinsic reward* yang memadai, seperti gaji pokok yang sesuai dengan UMR, bonus yang diberikan ketika bekerja diluar jam kerja normal, insentif kehadiran, komisi yang sesuai atas kinerja yang dilakukannya, dan tunjangan kesehatan yang cukup untuk menunjang kesejahteraan karyawan.
3. *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee loyalty* pada generasi milenial di Kabupaten Grobogan. Dalam hal ini membuktikan bahwa karyawan menilai perusahaan peduli kepada kesejahteraannya, menghargai kontribusi yang diberikan, serta memberikan dukungan secara emosional dengan cara memberikan kesempatan promosi yang adil pada setiap karyawan, mengakui dan menghargai atas pencapaian kerja karyawan, serta dengan memberikan dukungan pelatihan dalam bentuk arahan yang jelas dari pemimpin.

SARAN DAN KETERBATASAN

1. Penelitian ini terbatas pada generasi milenial dan perusahaan manufaktur, sehingga belum mencakup perspektif generasi lain maupun sektor industri berbeda. Oleh karena itu,

disarankan agar penelitian selanjutnya disarankan melibatkan lintas generasi dan berbagai sektor agar hasil lebih beragam dan memiliki generalisasi lebih luas.

2. Dalam penelitian ini ditemukan adanya gap antara hasil penelitian dengan kondisi nyata di lapangan terkait loyalitas. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat dilakukan kembali dengan menggunakan model dan topik yang sama, namun dengan objek penelitian yang berbeda.
3. Pada penelitian ini, kuesioner yang digunakan masih berupa kuesioner tertutup, sehingga agenda mendatang dapat menambahkan kuesioner terbuka dengan tujuan dapat memperoleh jawaban dengan cakupan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyani. (2024). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda*. 11(2), 640–653.
- Aulia. (2023). Analisis Kepuasan Pengguna Aplikasi Canva Di Indonesia Menggunakan Metode Tam. *Djtechno: Jurnal Teknologi Informasi*, 4(1), 128–140. <https://doi.org/10.46576/djtechno.v4i1.3313>
- Dachi. (2020). Inovasi Produk terhadap Keputusan Pembelian dan dampaknya terhadap loyalitas pelanggan : Studi Pengguna Mobil Toyota Calya di Kota Bogor dan Bekasi. *JSHP : Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 4(2), 120–129. <https://doi.org/10.32487/jshp.v4i2.843>
- Djastuti, I., Suharnomo, S., Lestari, L., & Sugiharti, R. R. (2022). Determinan Employee Engagement Generasi Millennial Karyawan BUMN. *Jurnal Bisnis Strategi*, 31(1), 14–28. <https://doi.org/10.14710/jbs.31.1.14-28>
- Fauzi. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 1(1), 58–70. <https://doi.org/10.29138/jkis.v1i1.10>
- Garini. (2021). Pengaruh Penghargaan Finansial, Promosi Jabatan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Loyalitas Karyawan (Studi Empiris: Karyawan Pt Xxx Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 18(1), 57–68. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v18i1.42735>
- Harthantyo, Y., & Rahardjo, M. (2017). Pengaruh Leader-Member Exchange (Lmx) Dan Percieved Organizational Support (Pos) Terhadap Komitmen Afektif (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi). *JOURNAL OF MANAGEMENT*, 6(Lmx), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Hasmi, H., Hardiyansyah, H., & Fauzi, F. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Pelatihan, Konsep Diri dan Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(3), 223–237. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i3.1205>
- Hidayat, A. S., & Rofaida, R. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Knowledge Sharing dalam Menstimulasi Perilaku Inovatif di Institusi Pendidikan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 768. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p768-778>
- Huda, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Karyawan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis (SENESES)*, 2(1), 65–73.

- Imaniyah, K., & Firdaus, M. A. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Anugrah Mitra Investa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 37–45. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER><http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- Khoiriyah, S. A., & Adiati, R. P. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Structural Empowerment Terhadap Loyalitas Karyawan Milenial. *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan*, 2(1), 69–78. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIKONTAN/article/view/852%0Ahttps://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIKONTAN/article/download/852/715>
- Laily, D. (2020). Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis. *Jurnal Ilmiah*, 16(1), 1–15.
- Melinda, C. (2024). YUME : Journal of Management Kesesuaian Gaya Kepemimpinan dengan Karakteristik Generasi Milenial : Literature Review. *YUME : Journal of Management*, 7(2), 767–775.
- Nindyati, A. D. (2017). Pemaknaan loyalitas karyawan pada generasi x dan y (Studi Pada Karyawan Di Indonesia). *Journal of Psychological Science and Profession*, 1(3). <https://doi.org/10.24198/jpsp.v1i3.15230>
- Nuswantoro, M. A. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Yang Berimplementasi Pada Loyalitas (Studi Kasus Pada BPR Arto Moro Semarang). *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 19(2), 240. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i2.3425>
- Reza. (2024). The Effect of Transformational Leadership Style, Work Environment, and Organizational Culture on Employee Loyalty of PT Sucofindo (Persero) Padang Branch. *Business and Investment Review*, 2(3), 1–13. <https://doi.org/10.61292/birev.106>
- Tanady, D., Sanjaya, M., Novirsari, E., Harianto, A., & Nasib, N. (2024). Pengaruh Penghargaan Ekstrinsik, Penghargaan Intrinsik, Keterlibatan Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Institut Bisnis IT&B. *JAMPARING: Jurnal Akuntansi Manajemen Pariwisata Dan Pembelajaran Konseling*, 2(2), 668–675. <https://doi.org/10.57235/jamparing.v2i2.3066>
- Utami, S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan (Studi Kasus Departemen Preparation Pada Karyawan PT. Prima Sejati Sejahtera Boyolali). *Jurnal Manajemen*, 07(01), 2023.
- Widi, R. A. (2018). Studi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan*, 2(1), 22–38. <https://doi.org/10.26460/mmud.v2i1.3068>
- Zen Amalia, Achmad Fauzi, dan M. (2021). Jurnal Ilmiah Edunomika – Vol. 05, No. 02, 2021. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 05(02), 731–745.