

Pengaruh *Follower-Leader Goal Congruence* Dan *Job Security* Terhadap *Organizational commitment* Pada Pekerja Generasi Z Di Kota Samarinda

Eka Ayu Nidhaul Khofiyah¹⁾, Marsha Anindita²⁾, Asmadhini Handayani Rahmah³⁾

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Kota Samarinda, Indonesia

email: ekaayunidhaul@gmail.com

Article Information

Submit: 24-06-2025

Revised: 12-09-2025

Accepted: 12-09-2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Follower-Leader Goal Congruence dan *Job Security* terhadap *Organizational commitment* pada pekerja Generasi Z di Kota Samarinda. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui penyebaran kuesioner daring. Sampel penelitian berjumlah 111 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 10%. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik Follower-Leader Goal Congruence maupun *Job Security* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational commitment*. Nilai uji t untuk kedua variabel independen melebihi nilai t tabel dengan signifikansi di bawah 0,10. Penggunaan tingkat signifikansi 0,10 dipertimbangkan sesuai dengan karakteristik penelitian sosial yang memungkinkan tingkat toleransi error lebih besar dalam mengungkap fenomena perilaku. Nilai Adjusted R² sebesar 0,648 menunjukkan bahwa 64,8% variasi *Organizational commitment* dapat dijelaskan oleh Follower-Leader Goal Congruence dan *Job Security*. Temuan ini menegaskan pentingnya keselarasan tujuan antara pemimpin dan karyawan serta rasa aman dalam pekerjaan sebagai faktor kunci dalam membangun komitmen organisasi di kalangan Generasi Z.

Kata kunci: Follower-Leader Goal Congruence, Generasi Z, *Job Security*, *Organizational commitment*

Abstract

This study aims to analyze the effect of Follower-Leader Goal Congruence and *Job Security* on *Organizational commitment* among Generation Z workers in Samarinda City. The research method used a quantitative approach with a survey technique through the distribution of online questionnaires. The research sample consisted of 111 respondents determined using the Slovin formula with a margin of error of 10%. Data analysis was performed using multiple linear regression with SPSS. The results show that both Follower-Leader Goal Congruence and *Job Security* have a positive and significant effect on *Organizational commitment*. The t-test values for both independent variables exceed the t-table values with a significance level below 0.10. The use of a significance level of 0.10 is considered appropriate for social research, which allows for a greater tolerance of error in revealing behavioral phenomena. The Adjusted R² value of 0.648 indicates that 64.8% of the variation in *Organizational commitment* can be explained by Follower-Leader Goal Congruence and *Job Security*. These findings emphasize the importance of alignment of goals between leaders and employees and a sense of *Job Security* as key factors in building *Organizational commitment* among Generation Z.

Keywords: Follower-Leader Goal Congruence, Generation Z, *Job Security*, *Organizational commitment*

PENDAHULUAN

Generasi Z, yaitu individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, mulai mendominasi pasar tenaga kerja global, termasuk di Indonesia (Arum et al., 2023). Mereka dikenal sebagai digital natives dengan kemampuan adaptasi tinggi terhadap teknologi, serta memiliki preferensi terhadap fleksibilitas dan makna dalam pekerjaan (Mahardika et al., 2022; Silitonga & Tampomuri, 2024). Di Kota Samarinda, fenomena ini tampak dari data Badan Pusat Statistik (2022) yang mencatat 39.022 pekerja berusia 20-24 tahun aktif di sektor formal, menunjukkan tingginya partisipasi generasi muda dalam dunia kerja.

Namun, tingginya keterlibatan tersebut tidak selalu diikuti dengan komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pekerja Generasi Z cenderung memiliki tingkat *Organizational commitment* yang lebih rendah, karena mereka lebih menekankan kejelasan tujuan, fleksibilitas, serta rasa aman dalam pekerjaan (Alya et al., 2024;

Fajriyanti et al., 2023). *Organizational commitment* sendiri mencerminkan keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi, yang ditandai dengan loyalitas, keterlibatan, dan kesediaan untuk berkontribusi secara optimal (Latha & Kiranmayi, 2023).

Dalam konteks ini, *Follower-Leader Goal Congruence* dan *Job Security* menjadi faktor penting yang diyakini mampu meningkatkan *Organizational commitment*, *Follower-Leader Goal Congruence* menggambarkan keselarasan antara tujuan pemimpin dan bawahan, yang dapat memperkuat rasa dihargai serta meningkatkan motivasi kerja (Chen et al., 2024; Yasin et al., 2023). Sementara itu, *Job Security* merujuk pada persepsi karyawan terhadap stabilitas pekerjaan, yang dapat mengurangi kecemasan serta menumbuhkan loyalitas terhadap organisasi (Wahyuni et al., 2020; Zhu, 2023).

Meskipun relevan, penelitian yang mengkaji secara bersamaan pengaruh *Follower-Leader Goal Congruence* dan *Job Security* terhadap *Organizational commitment* pekerja Generasi Z masih terbatas, khususnya pada konteks kota-kota di luar pusat ekonomi besar seperti Jakarta. Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut melalui studi pada pekerja Generasi Z di Kota Samarinda.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Follower-Leader Goal Congruence* dan *Job Security* terhadap *Organizational commitment* pada pekerja Generasi Z di Kota Samarinda. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian perilaku organisasi serta rekomendasi praktis bagi manajer sumber daya manusia untuk meningkatkan keterikatan generasi muda dalam dunia kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh *Follower-Leader Goal Congruence* dan *Job Security* terhadap *Organizational commitment* pada pekerja Generasi Z di Kota Samarinda. Pendekatan ini dianggap tepat karena mampu menjelaskan hubungan antar variabel secara objektif dan terukur melalui data numerik yang dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2019). Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara daring kepada responden yang merupakan pekerja Generasi Z (usia 20–24 tahun) di Kota Samarinda. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert enam tingkat, mulai dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju” (Simamora, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 39.022 pekerja Gen Z. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin oleh (Sugiyono, 2017) dengan margin of error sebesar 10% , dan jumlah responden yang dianalisis secara valid berjumlah 111 orang. Instrumen diuji dengan uji validitas menggunakan metode Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach’s Alpha.

Sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik, yaitu:

1. Uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov,
2. Uji multikolinearitas menggunakan nilai Tolerance dan VIF
3. Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot.

Analisis dilakukan dengan regresi linier berganda untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sahir, 2021). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 1 berikut.

Variabel	Indikator	Sumber
Follower-Leader Goal Congruence	1. Kesamaan pandangan kerja.	(Ananditha et al., 2023)
	2. Antusiasme dalam mencapai tujuan	

	bersama.	
	3. Keselarasan tujuan kerja.	
Job Security	1. Niat bertahan di posisi saat ini.	(Ananditha et al., 2023)
	2. Persepsi keamanan kerja jangka panjang.	
	3. Keyakinan akan responansi jika posisi dihilangkan.	
	4. Loyalitas terhadap pekerjaan saat krisis.	
	5. Rasa aman terhadap posisi kerja.	
	6. Ekspektasi relokasi posisi jika dipecat	
Organizational commitment	1. Kesiediaan bekerja ekstra.	(Ananditha et al., 2023)
	2. Kesesuaian nilai dengan perusahaan.	
	3. Kebanggaan terhadap perusahaan.	
	4. Kepuasan memilih perusahaan.	

Sumber: penelitian lapangan, data di olah (2025)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a) Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas instrumen dianalisis melalui korelasi antar item menggunakan pendekatan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) (Verdian,2019), yang mengukur kecukupan sampel berdasarkan perbandingan antara korelasi item dengan korelasi parsialnya. Nilai KMO yang layak untuk analisis faktor adalah di atas 0,50. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai KMO di atas 0,50, sehingga instrumen dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.Sementara itu, reliabilitas instrumen diuji menggunakan metode Cronbach's Alpha, yang umum digunakan dalam pendekatan kuantitatif untuk mengukur konsistensi internal. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60 (Puspasari & Puspita, 2022). Adapun hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yang berarti seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam pengukuran.

Uji Asumsi Klasik

b) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah data dalam model regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Penilaian ini didasarkan pada nilai Kolmogorov-Smirnov, di mana data dianggap berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,10.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	sig	Keterangan
0,158	0,10	Data Terdistribusi Normal

Sumber: penelitian lapangan, data di olah (2025)

Berdasarkan Hasil uji normalitas pada tabel 1 menunjukkan nilai sebesar 0,158 yang lebih besar dari 0,10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas terdeteksi dengan mengamati nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai *Tolerance* melebihi 0,10.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

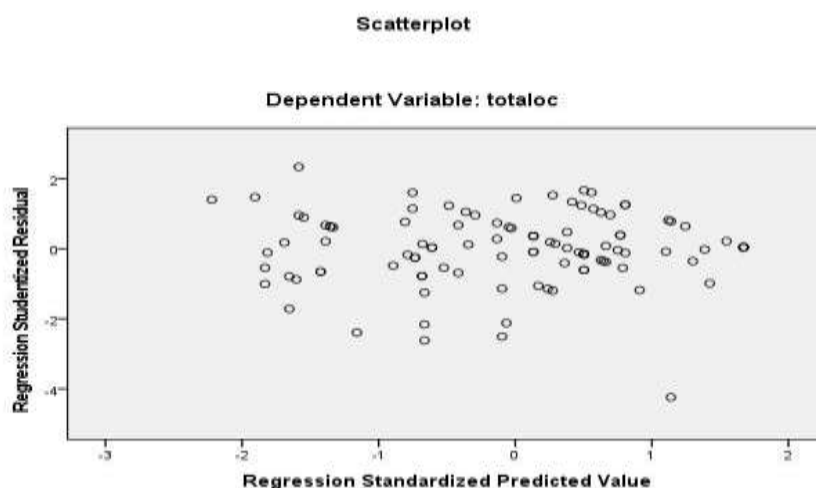
NO	Varianbel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Follower-Leader Goal Congruence	0,691	1,447	Tidak Terjadi Multikolonieritas
2	Job Security	0,691	1,447	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber: penelitian lapangan, data di olah (2025)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai tolerance sebesar 0,691 ($> 0,1$), serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,447 (< 10). Berdasarkan nilai-nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi adanya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan *scatterplot* antara nilai residual studentized dan nilai prediksi. Berdasarkan kriteria Ghazali (2018), model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila titik-titik pada scatterplot tersebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta menyebar merata di atas dan di bawah garis nol.

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas


Sumber: penelitian lapangan 2025, data di olah

Berdasarkan pada Gambar 1, tampak bahwa penyebaran titik-titik bersifat acak, tanpa pola yang sistematis, serta tersebar secara merata di kedua sisi sumbu horizontal. Pola tersebut mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi klasik ini dapat dinyatakan telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh baik secara simultan maupun parsial dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, Follower-Leader Goal Congruence dan *Job Security* berperan sebagai variabel independen, sementara *Organizational commitment* menjadi variabel dependen.

Tabel 3 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandar dized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
1 (Constant)	2,450	1,193		2,053	,043
Follower- Leader Goal Congruence	,435	,092	,318	4,711	,000
Job Security	,379	,043	,592	8,784	,000

Sumber: penelitian lapangan, data di olah (2025)

$$Y = 2.450 + 0.435(X_1) + 0.379(X_2)$$

Penjelasan dari persamaan regresi tersebut:

1. Konstanta (2.450): Jika kedua variabel independen, yaitu Follower-Leader Goal Congruence dan Job Security, memiliki nilai nol, maka *Organizational commitment* diperkirakan bernilai 2.450.
2. Follower-Leader Goal Congruence (0.435): Setiap peningkatan satu unit pada variabel ini akan berkontribusi pada kenaikan *Organizational commitment* sebesar 0.435, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. *Job Security* (0.379): Jika *Job Security* meningkat satu unit, maka *Organizational commitment* juga akan naik sebesar 0.379, selama variabel lainnya tidak berubah.
- 4.

Uji Hipotesis

a) Uji t (Parsial)

Tabel 4 Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandar dized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
(Constant)	2,450	1,193		2,053	,043
Follower-Leader Goal Congruence	,435	,092	,318	4,711	,000
Job Security	,379	,043	,592	8,784	,000

Sumber: penelitian lapangan, data di olah (2025)

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada Tabel 5, variabel Follower-Leader Goal Congruence memiliki nilai t sebesar 4,711, dan *Job Security* sebesar 8,784, dengan tingkat signifikansi

masing-masing 0,000. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,10 dan nilai t tabel sebesar 1,659, kedua variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational commitment*, karena nilai t hitung masing-masing lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansinya berada di bawah 0,10. Hasil ini menunjukkan bahwa baik Follower-Leader Goal Congruence maupun *Job Security* secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational commitment* pada pekerja Generasi Z di Kota Samarinda.

b) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
1		,648	,642	2,256

Sumber: penelitian lapangan, data di olah (2025)

Berdasarkan hasil uji tabel 3.13 diatas, diketahui bahwa nilai Adjusted R Square memiliki nilai sebesar 0,648 atau 64,8%. Hal ini dapat dinyatakan bahwa dalam penelitian ini variabel Follower-Leader Goal Congruence dan *Job Security* dapat mendeskripsikan mengenai variabel Follower-Leader Goal Congruence dan *Job Security* berpengaruh oleh *Organizational Commitment*

PEMBAHASAN

Pengaruh Follower-Leader Goal Congruence terhadap *Organizational commitment*

Follower-Leader Goal Congruence atau keselarasan tujuan antara atasan dan bawahan terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational commitment* karyawan Generasi Z di Kota Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi positif terhadap kesamaan visi kerja dengan pimpinan mereka. Hal ini mendukung teori bahwa kesesuaian tujuan antara pemimpin dan pengikut tidak hanya meningkatkan efektivitas hubungan kerja, tetapi juga memperkuat keterikatan emosional terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa tujuan pribadinya sejalan dengan arah dan visi pimpinan, maka rasa memiliki terhadap organisasi akan meningkat. Mereka merasa bahwa kontribusinya dihargai dan berada dalam jalur yang benar untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan penelitian Zuky et al. (2024) yang menyatakan bahwa keselarasan tujuan antara pemimpin dan anggota tim dapat menumbuhkan rasa saling percaya dan meningkatkan komitmen terhadap pencapaian visi organisasi. Dengan demikian, Follower-Leader Goal Congruence menjadi elemen penting dalam membentuk loyalitas dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap keberhasilan organisasi.

Pengaruh *Job Security* terhadap *Organizational commitment*

Job Security atau rasa aman dalam pekerjaan juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational commitment*. Hasil temuan menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi positif terhadap tingkat keamanan kerja yang mereka rasakan. Kondisi ini menciptakan landasan psikologis yang kuat bagi karyawan untuk tetap terlibat aktif dan setia terhadap organisasi tempat mereka bekerja. *Job Security* dalam pekerjaan dapat mengurangi ketidakpastian dan kekhawatiran terhadap masa depan karier, seperti risiko pemutusan hubungan kerja atau hambatan promosi. Dengan berkurangnya tekanan tersebut, karyawan akan lebih fokus, produktif, serta termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Ogunbanjo & Cin (2021) menjelaskan bahwa rasa aman di lingkungan kerja berdampak positif terhadap komitmen karyawan karena dapat menurunkan kecemasan dan meningkatkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, *Job Security* berperan penting dalam mempertahankan komitmen jangka panjang dari karyawan, terutama di kalangan Generasi Z yang cenderung mengutamakan stabilitas

serta kepastian dalam kariernya.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa Follower–Leader Goal Congruence dan *Job Security* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational commitment* pekerja Generasi Z di Kota Samarinda. Semakin tinggi kesesuaian tujuan dengan pemimpin dan semakin kuat persepsi rasa aman dalam pekerjaan, semakin besar pula loyalitas, keterikatan emosional, serta keinginan karyawan untuk bertahan dalam organisasi.

Secara teoretis, temuan ini menegaskan bahwa komitmen organisasi Generasi Z dipengaruhi oleh kombinasi faktor relasional (hubungan dengan atasan melalui keselarasan tujuan) dan faktor struktural (jaminan keamanan kerja). Hal ini memperluas kajian perilaku organisasi dengan menyoroti kebutuhan khas Generasi Z, yang menuntut keseimbangan antara kejelasan arah kerja dan stabilitas pekerjaan. Secara praktis, penelitian ini memberikan dasar bagi organisasi untuk merancang strategi retensi tenaga kerja muda yang lebih sesuai dengan karakteristik generasi tersebut.

SARAN

1. Bagi organisasi/manajer SDM
 - a. Menyelenggarakan goal alignment meeting atau forum rutin untuk menyamakan ekspektasi kerja antara pimpinan dan karyawan.
 - b. Memberikan pengakuan atas kontribusi karyawan, misalnya melalui sistem penghargaan berbasis kinerja tim.
 - c. Meningkatkan *Job Security* dengan kontrak kerja yang jelas, jalur karier yang transparan, serta komunikasi terbuka terkait keberlangsungan pekerjaan.
2. Bagi karyawan Generasi Z
 - a. Proaktif dalam menyampaikan aspirasi, tujuan, dan kebutuhan kepada atasan agar tercipta keselarasan visi.
 - b. Menggunakan peluang pelatihan dan pengembangan yang disediakan organisasi untuk memperkuat posisi dan rasa aman dalam pekerjaan.
3. Bagi penelitian selanjutnya
 - a. Memperluas objek penelitian pada generasi lain atau sektor industri yang berbeda untuk menguji konsistensi temuan.
 - b. Menambahkan variabel lain seperti job satisfaction, organizational climate, atau gaya kepemimpinan untuk memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai komitmen organisasi.

Daftar Pustaka

- Alya, K., Lazuardy, D., & Pramesti, A. (2024). PENGARUH PERILAKU KERJA GENERASI Z DAN MILENIAL BAGI BUDAYA ORGANISASI. In *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu* (Vol. 8, Issue 6). <https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jimt/article/view/1333/1333>
- Ananditha, K., Putri, D., Emilisa, N., & Chairunisah, N. (2023). Pengaruh Human Resource Development, Follower-Leader Goal Congruence, Work Life Balance, Dan *Job Security* Terhadap *Organizational commitment* Pada Pns. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(18), 396–416. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8313966>
- Arum, L. S., Zahrani, A., & Duha, N. A. (2023). KARAKTERISTIK GENERASI Z DAN KESIAPANNYA DALAM MENGHADAPI BONUS DEMOGRAFI 2030. In *Accounting Student Research Journal* (Vol. 2, Issue 1). DOI:10.62108/asrj.v2i1.5812
- Badan Pusat Statistik. (2022). Penduduk (Perkotaan) Berumur 15 Tahun Ke Atas Yang Bekerja

- Menurut Kelompokumur,2022-2023. <https://Samarindakota.Bps.Go.Id/Id/Statistics->
- Chen, Q., Li, J., Shen, R., Wang, R., Xu, J., & Zhou, J. (2024). Career adaptability and work engagement: the roles of person–organization fit and job insecurity. *BMC Psychology*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01907-2>
- Chénard-Poirier, L. A., Vandenberghe, C., & Morin, A. J. S. (2021). From Perceived Supervisor Social Power to Employee Commitment: Definition and Scale Development. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.603739>
- Fajriyanti, Y., Handayani Rahmah, A., & Ulfa Eka Hadiyanti, S. (2023). Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 107–115. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.808>
- Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program spss* Badan Penerbit Universitas Dipornegoro
- Latha, P. V., & Kiranmayi, Y. S. (2023). *Organizational commitment: A Review of Conceptual Framework of Three-Component Model*. www.ijfmr.com
- Mahardika, A., Ingarianti, T., & Zulfiana, U. (2022). *Work-life balance pada karyawan generasi Z*. <https://journal.collabryzk.com/index.php/cjss/article/view/8>
- Ogunbanjo, B., & Cln, O. B. (2021). *Effect of Job Security and Job Satisfaction on the Commitment of Library Personnel in Academic Libraries in Ogun State Nigeria*. <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/5188>
- Puspasari, H., & Puspita, W. (2022). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Tingkat Pengetahuan dan Sikap Mahasiswa terhadap Pemilihan Suplemen Kesehatan dalam Menghadapi Covid-19 Validity Test and Reliability Instrument Research Level Knowledge and Attitude of Students Towards Elections Health Supplements in Facing Covid-19. In *Jurnal Kesehatan* (Vol. 13, Issue 1). Online. <http://ejurnal.poltekkes-tjk.ac.id/index.php/JK>
- Sahir. (2021). *Metodologi Penelitian*. www.penerbitbukumurah.com
- Silitonga, N., & Tampomuri, H. R. (2024). Generasi Z dan Tantangan Etika Digital Dalam Pembelajaran Modern. *Jurnal Communitarian*, 6(1), 28. <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/74814>
- Simamora, B. (2022). Skala Likert, Bias Penggunaan dan Jalan Keluarnya. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 84–93. <https://doi.org/10.46806/jman.v12i1.978>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D* (Vol. 225). Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Verdian, E. (2019). *ANALISIS FAKTOR YANG MERUPAKAN INTENSI PERPINDAHAN MEREK TRANSPORTASI ONLINE DI SURABAYA*.
- Wahyuni, S., Musnadi, S., & Nurdin, R. (2020). The Effect Of *Job Security* And Organizational Support On Job Satisfaction And Its Implication On Employee Performance In The Ministry Of Religion Office Of Banda Aceh City. *International Journal of Scientific and Management Research*, 3.
- Yasin, R., Jan, G., Huseynova, A., & Atif, M. (2023). Inclusive leadership and turnover intention: the role of follower–leader goal congruence and *Organizational commitment*. *Management Decision*, 61(3), 589–609. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2021-0925>
- Zhu, Q. (2023). Research Review: *Job Security* and Insecurity. *Modern Economics & Management Forum*, 4(3), 40. <https://doi.org/10.32629/memf.v4i3.1371>
- Zuky, A., Febrian, M. F., & Emilisa, N. (2024). The Effect of Work Life Balance, Follower-Leader Goal Congruence on Intention to Stay which is Mediated by *Organizational commitment* of e-Commerce Employees. *The Management Journal of Binaniaga*, 9(01), 47–64. <https://doi.org/10.33062/mjb.v9i01.64>