



Pengaruh *Human Resource Development, Follower-Leader Goal Congruence, Work Life Balance, Dan Job Security Terhadap Organizational Commitment* Pada Pns Di Kantor Polisi Wilayah Jakarta Selatan

Kania Reskia Ananditha¹, Desak Gede Mahira Putri², Netania Emilisa³, Nabillah Chairunisah⁴

^{1,2,3,4} Universitas Trisakti

Abstrak

Received: 18 Agustus 2023
Revised : 30 Agustus 2023
Accepted: 01 September 2023

This study aims to analyze the effect of Human Resource Development, Follower-Leader Goal Congruence, Work Life Balance, and Job Security on Organizational Commitment. The research was conducted using a quantitative approach and survey method by taking samples from employees at several police stations in the South Jakarta area. Data were analyzed using multiple regression analysis techniques. There were 170 samples collected. The results showed that Follower-Leader Goal Congruence, Work Life Balance, Job Security significantly influenced Organizational Commitment. However, Human Resource Development has no effect on Organizational Commitment. This shows that employees who have high levels of Follower-Leader Goal Congruence, high Work Life Balance, and high Job Security tend to have a higher commitment to the organization where they work. This research provides practical implications for companies in increasing employee commitment. Company management can pay attention to the factors that influence employee commitment. This research also provides a theoretical contribution to the literature on organizations because it reveals the importance of psychological factors in shaping employee commitment.

Keywords: *Human Resource Development, Follower-Leader Goal Congruence, Work Life Balance, Job Security, Organizational Commitment*

(*) Corresponding Author: netania@trisakti.ac.id

How to Cite: Ananditha K R, Putri D G M, Emilisa N, & Chairunisah N. (2023). Pengaruh Human Resource Development, Follower-Leader Goal Congruence, Work Life Balance, Dan Job Security Terhadap Organizational Commitment Pada Pns Di Kantor Polisi Wilayah Jakarta Selatan. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8313966>

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dikatakan memiliki kehidupan yang lama dan terjamin keberlangsungannya apabila pekerjanya memiliki keterikatan yang kuat dengan organisasinya. Keterikatan antara suatu individu dengan organisasi biasa dikenal dengan nama *Organizational Commitment*. Rasa komitmen individu kepada organisasi dapat menimbulkan *output* yang baik untuk organisasi.

Untuk suatu individu menumbuhkan keterikatan emosional dengan organisasi, dibutuhkan lingkungan kerja yang membuatnya nyaman bekerja. Pengimplikasian serta keefektifan dari *Human Resource (Human Resource Development)*. *Human Resource Development* adalah proses di mana karyawan suatu organisasi dibantu dalam proses berkelanjutan yang direncanakan untuk memperoleh kemampuan yang diperlukan untuk melakukan berbagai fungsi yang terkait dengan peran mereka (Gupta et al., 2019). Hal ini membantu pekerja merasa terikat dan merasa dirinya memberikan kontribusi kepada organisasinya karena dilakukannya pengembangan diri.

Ketika memasuki dunia pekerjaan, kita harus merasa bahwa kita memiliki tujuan dan cara berpikir yang sama dengan rekan kerja. Hal ini dinamakan dengan Follower-Leader Goal Congruence yang merupakan suatu kesamaan pikiran dan tujuan seorang *leader* dan *followernya*. Ini mengindikasikan bahwa mereka memiliki hubungan emosional yang kuat, hal ini dapat memengaruhi *outcome* dari *follower* tersebut..

Selain itu, waktu antara jam kerja dan waktu pribadi tentunya menjadi suatu hal penting bagi seseorang. Seseorang bisa fokus mengerjakan pekerjaannya di kantor, tetapi masih dapat meluangkan waktu untuk keluarga, teman, atau dirinya sendiri. Inilah yang disebut dengan Work Life Balance.

Sementara itu, ada juga pekerja yang merasa aman akan pekerjaannya. Mereka merasa bahwa mereka akan tetap bisa mempertahankan pekerjaannya dalam waktu yang lama. Ini dinamakan dengan Job Security.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Human Resource Development, Follower-Leader Goal Congruence, Work Life Balance, dan Job Security terhadap Organizational Commitment pada PNS di kantor polisi wilayah Jakarta Selatan”. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi Follower-Leader Goal Congruence, Human Resource Development, Work Life Balance, dan Job Security terhadap Organizational Commitment.

METODE

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Aminizadeh et al., 2022; Rawashdeh et al., 2022; Sheikh, 2023; Yasin et al., 2022). Rancangan penelitian ini dilakukan dengan cara pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) yang digunakan untuk menguji pengaruh Human Resource Development, Follower-Leader Goal Congruence, Work-Life Balance, dan Job Security terhadap Organizational Commitment pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Polisi Jakarta Selatan. Jenis hubungan antarvariabel yang digunakan yaitu penelitian korelasional (*correlational*) karena menjelaskan variabel-variabel yang berhubungan dengan masalah.

Data yang dipakai bersifat *cross sectional* karena hanya akan dilakukan sekali pada suatu periode tertentu yang unit analisisnya merupakan individual yaitu para Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di kantor polisi wilayah Jakarta Selatan. *Setting* penelitian yang digunakan *noncontrived settings* karena penelitian dilakukan di tempat pekerjaan umumnya berada.

Variabel dan Pengukuran

Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang dapat mengambil nilai yang berbeda atau bervariasi. Nilai dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk objek atau orang yang sama, atau pada saat yang sama untuk objek atau orang yang berbeda (Sekaran & Bougie, 2016). Di dalam penelitian ini terdapat 5 variabel, yaitu Human Resource Development, Follower-Leader Goal Congruence, Work-Life Balance,

dan Job Security, yang merupakan variabel bebas (*independent variable*), dan Organizational Commitment yang merupakan variabel terikat (*dependent variable*).

Pengukuran

Seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki dimensi dan indikator yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Human Resource Development

Terdapat 12 pernyataan yang dibagi menjadi 3 dimensi digunakan untuk mengukur variabel *Human Resource Development* yang dikembangkan dari penelitian (Rawashdeh et al., 2022). Berikut ini dimensi-dimensi yang digunakan:

a. Training and Development

Perusahaan merencanakan program pelatihan ke depan
Perusahaan menggunakan pendekatan baru untuk program pelatihan
Perusahaan mendorong karyawan untuk mengikuti program pelatihan
Perusahaan meningkatkan manfaat pelatihan yang berkaitan dengan pribadi dan karir

b. Compensation

Berikut ini adalah item-item pernyataan yang digunakan untuk mengukur dimensi *compensation*:

Perusahaan memikirkan kebutuhan karyawan
Perusahaan menggunakan sistem insentif yang adil
Perusahaan menyediakan karyawan dengan jenis manfaat yang mereka butuhkan
Perusahaan menggunakan program kompensasi berdasarkan kinerja

c. Appraisal

Berikut ini adalah item – item pernyataan yang digunakan untuk mengukur dimensi *appraisal*:

Sistem penilaian perusahaan yang adil
Perusahaan menangani keluhan karyawan
Perusahaan mendukung pengembangan karyawan
Perusahaan menganggap karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka

2. Follower-Leader Goal Congruence

Terdapat 4 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *Follower-Leader Goal Congruence* yang dikembangkan dari penelitian (Yasin et al., 2022) Berikut ini adalah item – item pernyataan yang digunakan:

Manajer saya dan saya memiliki visi yang sama tentang bagaimana hal-hal harus dilakukan di kantor

Manajer saya dan saya memiliki visi yang sama tentang bagaimana hal-hal harus dilakukan di kantor
Manajer saya dan saya antusias untuk mengejar tujuan yang sama
Tujuan kerja manajer saya sepenuhnya selaras dengan saya.

3. Work Life Balance

Terdapat 4 pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian (Duan et al., 2023). Berikut ini adalah item-item pernyataan yang digunakan:

Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan lebih mudah mengatur komitmen keluarga
Dalam menjalankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan lebih banyak waktu untuk kegiatan di rumah bersama keluarga untuk bersantai
Dalam menjalankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan lebih baik daripada di tempat kerja untuk berpikir dan merencanakan pekerjaan
Dalam keseimbangan antara pekerjaan dan hidupan, apabila di luar rumah saya berpikir dan merencanakan pekerjaan.

4. Job Security

Terdapat 6 pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian (Zhuang et al., 2023). Berikut ini adalah item – item pernyataan yang digunakan:

5. Work Life Balance

Terdapat 4 pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian (Duan et al., 2023). Berikut ini adalah item-item pernyataan yang digunakan:

Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan lebih mudah mengatur komitmen keluarga
Dalam menjalankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan lebih banyak waktu untuk kegiatan di rumah bersama keluarga untuk bersantai
Dalam menjalankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan lebih baik daripada di tempat kerja untuk berpikir dan merencanakan pekerjaan
Dalam keseimbangan antara pekerjaan dan hidupan, apabila di luar rumah saya berpikir dan merencanakan pekerjaan.

6. Job Security

Terdapat 6 pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian (Zhuang et al., 2023). Berikut ini adalah item – item pernyataan yang digunakan:

Selama saya mau, saya dapat terus bekerja di posisi saya saat ini
Pekerjaan saya aman selama yang saya inginkan
Jika posisi saya dihilangkan, perusahaan saya akan menempatkan

saya di posisi lain
Saya akan mempertahankan pekerjaan saya saat ini terlepas dari kondisi keuangan perusahaan
Posisi pekerjaan saya aman
Jika saya dipecat dari posisi saya saat ini, perusahaan saya akan memindahkan saya ke posisi lain

7. Organizational Commitment

Terdapat 4 pertanyaan yang dikembangkan dari penelitian (Vuong et al., 2022) Berikut ini adalah item – item pernyataan yang digunakan:

Saya bersedia melakukan upaya di luar yang diharapkan agar membantu perusahaan ini agar lebih sukses
Saya menemukan bahwa nilai-nilai yang saya miliki dan nilai-nilai dalam perusahaan memiliki kesamaan
Saya bangga untuk memberitahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini
Saya senang bahwa saya memilih perusahaan ini menjadi tempat saya bekerja, daripada yang lainnya yang sudah saya pertimbangkan saat awal bergabung

Dalam melakukan penelitian ini diperlukan data yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, untuk selanjutnya data tersebut dapat diolah dan kemudiandapat diambil kesimpulan. Adapun sumber data diperoleh dari:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan kegiatan mengumpulkan sejumlah besar data kuantitatif yang dapat dikelola secara pribadi, didistribusikan secara elektronik, atau dikirimkan kepada responden (Sekaran & Bougie, 2016). Pertanyaan pada kuesioner tersebut berisi tentang data-data responden dan pertanyaan – pertanyaan mengenai pengaruh antara Human Resource Development, Follower-Leader Goal Congruence, Work-Life Balance, dan Job Insecurity terhadap Organizational Commitment dengan tujuan mendapatkan data yang relevan dengan tujuan penelitian ini.

b. Studi Pustaka

Studi kasus merupakan kegiatan mengumpulkan informasi tentang objek, peristiwa, atau aktivitas tertentu, seperti unit bisnis atau organisasi. Dalam studi kasus, kasus dapat berupa individu, kelompok, organisasi, peristiwa, atau situasi yang menarik bagi peneliti (Sekaran & Bougie, 2016). Studi pustaka dilakukan dengan cara mengambil data-data dari buku, literatur, artikel, internet, maupun data-data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya yaitu mengenai Human Resource Development, Follower-Leader Goal Congruence, Work-Life Balance, dan Job Insecurity terhadap Organizational Commitment.

Selanjutnya, metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel pada tipe orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan atau sesuai dengan beberapa kriteria yang ditetapkan oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2016). Sampel

ini diambil dari para Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di kantor polisi di Jakarta Selatan. Dalam menentukan sebuah penelitian, jumlah sampel minimum yang digunakan adalah 5 hingga 10 kali jumlah dari item pertanyaan (Hair et al., 2010).

Penelitian ini mempunyai 30 item pertanyaan. Oleh karena itu, jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah: Ukuran sampel = jumlah item pertanyaan x 5 (sampel minimum) atau 10 (sampel maksimum).

- Sampel minimum = $36 \times 5 = 180$
- Sampel maksimum = $36 \times 10 = 290$

Dari penjelasan di atas, diketahui jumlah sampel minimum dalam penelitian ini sebanyak 145 responden dan untuk sampel maksimum sebanyak 290 responden. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel minimum yaitu 145 sampel.

Uji Instrumen

Uji instrumen merupakan pengujian terhadap instrumen penelitian yang digunakan pada kuesioner untuk mengetahui apakah data yang diperoleh valid dan *reliable* atau tidak dan apakah mencapai tujuan penelitian, setiap data tersebut diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan sebuah kegiatan guna memastikan serta menetapkan bahwa item pernyataan yang digunakan memadai dan mampu mewakili konsep (Sekaran & Bougie, 2016). Dalam penelitian ini alat statistik yang digunakan dalam pengujian validitas adalah *factor loading*.

Nilai Factor Loading berdasarkan Sample

<i>Factor Loading</i>	<i>Sample Size</i>
0,30	350
0,35	250
0,40	200
0,45	150
0,50	120
0,55	100

Sumber: Hair et al., (2010)

Berdasarkan tabel *Factor Loading* yang menentukan sampel valid atau tidak adalah 0,45 karena menggunakan sampel sebesar 150 responden yang dijelaskan sebagai berikut:

- Jika *Factor Loading* $\geq 0,45$ maka item pernyataan valid.
- Jika *Factor Loading* $\leq 0,45$ maka item pernyataan tidak valid.

▪ *Human Resource Development*

No.	Human Resource Development	Factor Loading	Keputusan
Training & Development			

1.	Perusahaan merencanakan program pelatihan ke depan	.468	Valid
2.	Perusahaan menggunakan pendekatan baru untuk program pelatihan	.591	Valid
3.	Perusahaan mendorong karyawan untuk mengikuti program pelatihan	.556	Valid
4.	Perusahaan meningkatkan manfaat pelatihan yang berkaitan dengan pribadi dan karir	.614	Valid

Appraisal

Sistem penilaian perusahaan yang adil	.749	Valid
Perusahaan menangani keluhan karyawan	.794	Valid
Perusahaan mendukung pengembangan karyawan	.670	Valid
Perusahaan menganggap karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka	.591	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel terlihat hasil uji validitas atas variabel yang diteliti, yaitu Human Resource Development semua indikator valid.

**Tabel Uji Validitas
Follower-Leader Goal Congruence**

No.	Follower-Leader Goal Congruence	Factor Loading	Keputusan
1.	Manajer saya dan saya memiliki visi yang sama tentang bagaimana hal-hal harus dilakukan di kantor	.808	Valid
2.	Manajer saya dan saya berpikir sama pada sebagian besar masalah sehubungan dengan kantor	.816	Valid

3.	Manajer saya dan saya antusias untuk mengejar tujuan yang sama	.777	Valid
4.	Tujuan kerja manajer saya sepenuhnya selaras dengan saya.	.681	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel terlihat hasil uji validitas atas variabel yang diteliti, yaitu Follower-Leader Goal Congruence , semua indikator valid.

**Tabel Uji Validitas
Work Life Balance**

No.	Work Life Balance	Factor Loading	Keputusan
1.	Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan membuat saya lebih mudah mengatur komitmen dengan keluarga	.665	Valid
2.	Menjalankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan membuat saya memiliki lebih banyak waktu untuk kegiatan dan bersantai di rumah bersama keluarga	.787	Valid
3.	Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan membuat saya lebih mudah mengatur komitmen dengan keluarga	.732	Valid
4.	Dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, apabila saat berada di luar rumah, saya berpikir dan merencanakan pekerjaan	.684	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel terlihat hasil uji validitas atas variabel yang diteliti, yaitu Work Life Balance dimana semua indikator valid.

**Tabel Uji Validitas
Job Security**

No.	Job Security	Factor Loading	Keputusan
1.	Selama saya mau, saya dapat	.786	valid

	terus bekerja di posisi saya saat ini		
2.	Pekerjaan saya aman selama yang saya inginkan	.847	Valid
3.	Jika posisi saya dihilangkan, perusahaan saya akan menempatkan saya di posisi lain	.753	Valid
4.	Saya akan mempertahankan pekerjaan saya saat ini terlepas dari kondisi keuangan perusahaan	.855	Valid
5.	Posisi pekerjaan saya aman	.828	valid
6.	Jika saya dipecat dari posisi saya saat ini, perusahaan saya akan memindahkan saya ke posisi lain	.672	valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel terlihat hasil uji validitas atas variabel yang diteliti, yaitu Job Security dimana semua indikator valid.

**Tabel Uji Validitas
Organizational Commitment**

No.	Organizational Commitment	Factor Loading	Keputusan
1.	Saya bersedia melakukan upaya di luar yang diharapkan agar untuk membantu perusahaan ini agar lebih sukses	.748	Valid
2.	Saya menemukan bahwa nilai-nilai yang saya miliki dan nilai-nilai dalam perusahaan memiliki kesamaan	.750	valid
3.	Saya bangga untuk memberitahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini	.705	Valid
4.	Saya senang bahwa saya memilih perusahaan ini menjadi tempat saya bekerja, daripada yang lainnya yang sudah saya pertimbangkan	.761	Valid

saat awal bergabung		
---------------------	--	--

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel terlihat hasil uji validitas atas variabel yang diteliti, yaitu Organizational Commitment dimana semua indikator valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden yang mengukur suatu variabel (Hair *et al.*, 2010). Alat analisis yang digunakan untuk melakukan pengujian reliabilitas adalah Coefficient Cronbach's Alpha dimana dasar pengambilan keputusan apakah suatu indikator *reliable* atau tidak yaitu:

- Jika Coefficient Cronbach's Alpha > 0,60 maka pernyataan dalam kuesioner terbukti konsisten atau *reliable*.
- Jika Coefficient Cronbach's Alpha < 0,60 maka pernyataan dalam kuesioner terbukti tidak konsisten atau *unreliable*.

Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Human Resource Development	12	.884	Reliabel
2.	Follower-Leader Goal Congruence	4	.770	Reliabel
3.	Work Life Balance	6	.681	Reliabel
4.	Job Insecurity	5	.880	Reliabel
5.	Organizational Commitment	9	.726	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai Coefficient Cronbach's Alpha sebagai hasil uji reliabilitas dari instrumen yang ada pada variabel Workplace Harassment, Workplace Bullying, dan Workplace Ostracism, Job Burnout, dan Job Performance. Hasilnya menunjukkan bahwa setiap instrumen memiliki nilai Coefficient Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 yang berarti seluruh indikator dalam variabel penelitian adalah *reliable*.

Metode analisis data yang akan digunakan disesuaikan dengan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis Human Resource Development, Follower-Leader Goal Congruence, Work-Life Balance, dan Job Insecurity terhadap Organizational Commitment pada Pegawai Negeri Sipil di kantor polisi Jakarta Selatan, menggunakan statistik deskriptif bentuk rata-rata dengan *software* SPSS.
2. Untuk menganalisis pengaruh Human Resource Development terhadap Organizational Commitment pada PNS di kantor polisi wilayah Jakarta Selatan, menggunakan regresi berganda dengan *software* IBM SPSS.
3. Untuk menganalisis pengaruh Follower-Leader Goal Congruence terhadap

Organizational Commitment PNS di kantor polisi wilayah Jakarta Selatan, menggunakan regresi berganda dengan *software* IBM SPSS.

4. Untuk menganalisis pengaruh Work Life Balance terhadap Organizational Commitment pada PNS di kantor polisi wilayah Jakarta Selatan, menggunakan regresi berganda dengan *software* IBM SPSS.
5. Untuk menganalisis pengaruh *Job Security* terhadap Organizational Commitment pada PNS di kantor polisi wilayah Jakarta Selatan, menggunakan regresi berganda dengan *software* IBM SPSS.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data

Pada deskripsi data dijabarkan beberapa karakteristik dari sampel yang diambil memvisualisasikan distribusi variabel dan memberikan pemahaman awal tentang karakteristik sampel yang diteliti.

1. Jenis Kelamin

Karakteristik Sampel

Jenis Kelamin	Karyawan Minimarket di Jakarta Selatan	
	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	96	56,5%
Wanita	74	43,5%
TOTAL	170	100%

Sumber : Sampel data penelitian

Tabel di atas ini menunjukkan informasi mengenai jenis kelamin PNS yang bekerja di kantor polisi wilayah Jakarta Selatan. Total jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah 170 orang. Data ini merupakan hasil sampel dari penelitian yang dilakukan. Dengan demikian, tabel tersebut memberikan gambaran mengenai distribusi jenis kelamin PNS yang bekerja di kantor polisi wilayah Jakarta Selatan. Mayoritas responden adalah laki-laki yang berjumlah 96 orang.

2. Usia

Karakteristik Sampel

Usia	Karyawan Minimarket di Jakarta Selatan	
	Frekuensi	Presentase (%)
18 – 25 Tahun	28	16,5 %
26 – 33 Tahun	53	31,2 %
34 – 41 Tahun	39	22,9 %
42 – 49 Tahun	25	14,7 %
50 – 57 Tahun	25	14,7 %
TOTAL	170	100%

Sumber : Sampel data penelitian

Pada tabel ini menunjukkan frekuensi dan presentase responden berdasarkan usia. Dengan total jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah 170

orang, data ini merupakan hasil sampel dari penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini, dipilih rentang usia produktif bekerja dan usia pensiun. Berdasarkan penelitian, mayoritas responden berusia 26 – 33 tahun.

3. Pendidikan Terakhir

Karakteristik Sampel

Pendidikan Terakhir	Karyawan Minimarket di Jakarta Selatan	
	Frekuensi	Presentase (%)
SMA/SMK	48	28,2%
S1	88	51,8%
S2	34	20%
S3	0	0
TOTAL	170	100%

Sumber : Sampel data penelitian

Pada tabel ini dijabarkan mengenai jenjang pendidikan yang dijalani oleh para responden. Dari 170 sampel yang didapat, tidak ada satu pun dari mereka yang pendidikan terakhirnya adalah S3. Didapat sebagian banyak responden adalah berpendidikan terakhir S1, yaitu sebanyak 51,8%.

Analisis Data

Pada analisis data akan di gambarkan hasil statistic dari variabel Human Resource Development, Follower Leader Goal Congruence, Work Life Balance, Job Security, dan Organizational Commitment.

1. Analisis Human Resource Development

Statistik Deskriptif

Human Resource Development

NO	Human Resource Development	Mean
Training and Development		
1.	Perusahaan merencanakan program pelatihan ke depan	4.41
2.	Perusahaan menggunakan pendekatan baru untuk program pelatihan	4.48
3.	Perusahaan mendorong karyawan untuk mengikuti program pelatihan	4.59
4.	Perusahaan meningkatkan manfaat pelatihan yang berkaitan dengan pribadi dan karir	4.52
Compensation		
5.	Perusahaan memikirkan kebutuhan karyawan	4.52
6.	Perusahaan menggunakan sistem insentif yang adil	4.42
7.	Perusahaan menyediakan karyawan dengan jenis manfaat yang mereka butuhkan	4.52
8.	Perusahaan menggunakan program kompensasi berdasarkan kinerja	4.36
Appraisal		

9.	Sistem penilaian perusahaan yang adil	4.51
10.	Perusahaan menangani keluhan karyawan	4.42
11.	Perusahaan mendukung pengembangan karyawan	4.48
12.	Perusahaan menganggap karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka	4.59
Mean		4.49

Sumber: Sampel data penelitian

Dari tabel diperlihatkan hasil uji statistic deskriptif untuk variabel Human Resource Development yang menunjukkan total rata-rata dari keseluruhan adalah 4.49 yang artinya sampel setuju dengan adanya Human Resource Development.

2. Analisis Follower-Leader Goal Congruence

Statistik Deskriptif

Follower-Leader Goal Congruence

NO	Follower-Leader Goal Congruence	Mean
1.	Manajer saya dan saya memiliki visi yang sama tentang bagaimana hal-hal harus dilakukan di kantor	4.36
2.	Manajer saya dan saya berpikir sama pada sebagian besar masalah sehubungan dengan kantor	4.37
3.	Manajer saya dan saya antusias untuk mengejar tujuan yang sama	4.35
4.	Tujuan kerja manajer saya sepenuhnya selaras dengan saya.	4.27
Mean		4.38

Sumber: Sampel data penelitian

Pada tabel diuraikan juga hasil rata rata dari masing masing item dan setelah dihitung mendapatkan total rata rata yaitu 4.38. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata responden cukup setuju dengan Follower-Leader Goal Congruence.

3. Analisis Work Life Balance

Statiska Deskriptif

Work Life Balance

NO	Work Life Balance	Mean
1.	Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan membuat saya lebih mudah mengatur komitmen dengan keluarga	4.26
2.	Menjalankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan membuat saya memiliki lebih banyak waktu untuk kegiatan dan bersantai di rumah bersama keluarga	4.26
3.	Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan membuat saya lebih mudah mengatur komitmen dengan keluarga	4.22

4.	Dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, apabila saat berada di luar rumah, saya berpikir dan merencanakan pekerjaan	4.18
Mean		4.23

Sumber: Sampel data penelitian

Tabel menampilkan hasil statistik deskriptif untuk variabel Work Life Balance. Nilai rata-rata Work Life Balance adalah 4.23. Menunjukkan responden setuju dengan Work Life Balance.

4. Analisis Job Security

5. Statiska Deskriptif

6. Job Security

NO	Job Security	Mean
1.	Selama saya mau, saya dapat terus bekerja di posisi saya saat ini	4.06
2.	Pekerjaan saya aman selama yang saya inginkan	4.11
3.	Jika posisi saya dihilangkan, perusahaan saya akan menempatkan saya di posisi lain	4.31
4.	Saya akan mempertahankan pekerjaan saya saat ini terlepas dari kondisi keuangan perusahaan	4.16
5.	Posisi pekerjaan saya aman	4.31
6.	Jika saya dipecat dari posisi saya saat ini, perusahaan saya akan memindahkan saya ke posisi lain	4.23
Mean		4.20

Sumber: Sampel data penelitian

Tabel menunjukkan hasil statistik deskriptif untuk variabel Job Security. Nilai rata-rata Job Security adalah 4.20, menunjukkan bahwa responden setuju dengan Job Security.

7. Analisis Organizational Commitment

Statiska Deskriptif

Organizational Commitment

NO	Organizational Commitment	Mean
1.	Saya bersedia melakukan upaya di luar yang diharapkan agar untuk membantu perusahaan ini agar lebih sukses	4.19
2.	Saya menemukan bahwa nilai-nilai yang saya miliki dan nilai-nilai dalam perusahaan memiliki kesamaan	4.26
3.	Saya bangga untuk memberitahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini	4.36
4.	Saya senang bahwa saya memilih perusahaan ini menjadi tempat saya bekerja, daripada yang lainnya yang sudah saya pertimbangkan saat awal bergabung	4.30
Mean		4.28

Sumber: Sampel data penelitian

Tabel menunjukkan hasil statistik deskriptif untuk variabel Organizational Commitment. Nilai rata-rata Organizational Commitment adalah 4.28. Berdasarkan hasil penelitian, responden setuju dengan adanya Organizational Commitment.

Hasil Uji Hipotesis

Tujuan dari uji hipotesis ini adalah untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Metode yang digunakan dalam pengujian hipotesis ini adalah analisis regresi linear sederhana.

- Jika nilai $p\text{-value} < 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan adanya pengaruh antara variabel yang diuji.
- Jika nilai $p\text{-value} > 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis:

Hipotesis 1: Analisis pengaruh Human Resource Development terhadap Organizational Commitment

Berikut adalah bunyi dari hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a):

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh positif Human Resource Development terhadap Organizational Commitment

H_{a1} : Terdapat pengaruh positif Human Resource Development terhadap Organizational Commitment.

Hipotesis	Unstandardized B	Sig.	Keputusan
Human Resource Development memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Commitment	-0.047		H_{01} diterima

Dari hasil data yang telah diolah, -0.047 yang artinya Human Resource Development tidak terdapat pengaruh terhadap Organizational Commitment.

Dengan nilai sig sebesar $0,509 > 0,05$ maka H_0 diterima sehingga secara statistik terbukti tidak adanya pengaruh dari Human Resouce Development terhadap Organizational Commitment secara signifikan.

Hipotesis 2: Analisis pengaruh Follower-Leader Goal Congruence terhadap Organizational Commitment

Berikut adalah bunyi dari hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a):

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh positif Follower-Leader Goal Congruence terhadap Organizational Commitment.

H_{a2} : Terdapat pengaruh positif Follower-Leader Goal Congruence terhadap Organizational Commitment.

Hipotesis	Unstandardized B	Sig.	Keputusan
-----------	------------------	------	-----------

Follower-Leader Goal Congruence memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Commitment	0.323	0.000	H02 tidak diterima
---	-------	-------	--------------------

Dari hasil data yang telah diolah, 0.323 yang artinya Follower-Leader Goal Congruence berpengaruh positif terhadap Organizational Commitment. Semakin tinggi Follower-Leader Goal Congruence, maka akan semakin baik Organizational Commitment.

Dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka H0 tidak diterima, sehingga secara statistik terbukti ada pengaruh positif $0,000 < 0,05$ terhadap Organizational Commitment secara signifikan.

Hipotesis 3: Analisis pengaruh Work Life Balance terhadap Organizational Commitment

Berikut adalah bunyi dari hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha):

H03: Tidak terdapat pengaruh positif Work Life Balance terhadap Organizational Commitment.

Ha3: Terdapat pengaruh positif Work Life Balance terhadap Organizational Commitment.

Hipotesis	Unstandardized B	Sig.	Keputusan
Work Life Balance memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Commitment	0.241	0.000	H03 tidak diterima

Dari hasil data yang telah diolah, 0.241 yang artinya Work Life Balance berpengaruh positif terhadap Organizational Commitment. Semakin tinggi Work Life Balance, maka akan semakin baik Organizational Commitment.

Dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka H0 tidak diterima, sehingga secara statistik ada pengaruh Work Life Balance terhadap Organizational Commitment secara tidak signifikan.

Hipotesis 4: Analisis pengaruh Job Security terhadap Organizational Commitment

Berikut adalah bunyi dari hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha):

H04: Tidak terdapat pengaruh positif Job Security terhadap Organizational Commitment.

Ha4: Terdapat pengaruh positif Job Security terhadap Organizational Commitment.

Hipotesis	Unstandardized B	Sig.	Keputusan
Job Security memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Commitment	0.311	0.000	H04 tidak diterima

Dari hasil data yang telah diolah, 0.311 yang artinya Job Security berpengaruh positif terhadap Organizational Commitment. Semakin tinggi Job Security, maka akan semakin baik Organizational Commitment.

Dengan nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak sehingga secara statistik terbukti adanya pengaruh positif dari Job Security terhadap Organizational Commitment secara signifikan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Sejumlah hipotesis yang diajukan pada penelitian ini memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Commitment. Namun tidak semuanya terbukti secara signifikan. Penelitian yang dilakukan pada PNS di kantor polisi wilayah Jakarta Selatan dengan tujuan untuk menguji pengaruh beberapa variabel terhadap Organizational Commitment.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Follower-Leader Goal Congruence dan Organizational Commitment. Follower-Leader Goal Congruence merupakan suatu keadaan dimana antara *leader* dan *follower* memiliki kesamaan pemikiran tentang apa yang ingin dicapai di dalam organisasi. Artinya, karyawan yang memiliki visi dan tujuan yang sama dengan *leader* mereka di tempat kerja cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Work Life Balance memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Organizational Commitment. Work Life Balance merupakan keadaan dimana seorang karyawan bisa membagi rata waktu antara kehidupan pribadi dengan kehidupannya saat bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat Work Life Balance yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Job Security memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Commitment. Job Security merupakan keadaan dimana seseorang merasa pekerjaannya aman dan *secure*. Karyawan yang memiliki tingkat Job Security yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara Human Resource Development dan Organizational Commitment. Meskipun penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi hubungan positif signifikan antara kedua variabel tersebut dengan Organizational Commitment, temuan dalam penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara variabel-variabel yang diuji dan Organizational Commitment dalam konteks PNS di kantor polisi wilayah Jakarta Selatan. Dalam hal ini, Follower-Leader Goal Congruence, Work Life Balance, dan Job Security memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Organizational Commitment, sementara hubungan antara Human Resource Development dan Organizational Commitment tidak terbukti secara signifikan. Temuan ini dapat memberikan

wawasan bagi kantor polisi untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini yang menguji hubungan antara Human Resource Development, Follower-Leader Goal Congruence, Work Life Balance, Job Security, dan Organizational Commitment, dapat disimpulkan bahwa:

1. Human Resource Development tidak memiliki pengaruh terhadap Organizational Commitment. Meskipun secara umum Human Resource Development dianggap menjadi faktor penting akan komitmen organisasi seseorang. Perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor apa saja yang dapat mempengaruhi hubungan ini dalam lingkup PNS di kantor polisi wilayah Jakarta Selatan.
2. Follower-Leader Goal Congruence memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Organizational Commitment. Ini menunjukkan bahwa terjadinya bahwa benar jika adanya kesamaan visi dan misi antara atasan dan bawahan bisa menimbulkan komitmen organisasi dalam suatu individu.
3. Work Life Balance memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Organizational Commitment. Ini menunjukkan bahwa apabila seseorang membagi rata waktunya untuk kehidupan pribadi dan untuk bekerja, akan timbul rasa komitmen yang kuat terhadap organisasi yang dijalani dalam dirinya.
4. Job Security memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Organizational Commitment. Seseorang yang memiliki rasa aman akan status pekerjaannya akan cenderung memiliki tingkat komitmen terhadap organisasi yang tinggi.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan pemahaman tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Organizational Commitment dalam konteks PNS di kantor polisi wilayah Jakarta Selatan. Follower-Leader Goal Congruence, Work Life Balance, dan Job Security terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Organizational Commitment, sementara Human Resource Development tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan komitmen karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Hayes. (2023). *Performance Appraisals in the Workplace: Use, Types, Criticisms*. 2023. <https://www.investopedia.com/what-is-a-performance-appraisal-4586834>
- Aminizadeh, M., & Saberinia, A., Salahi, S., & Sarhadi, M., Jangipour Afshar, P., & Sheikhbardsiri, H. (2022). *Quality of working life and organizational commitment of Iranian pre-hospital paramedic employees during the 2019 novel coronavirus outbreak*. *International Journal of Healthcare Management*, 15(1), 36–44. <https://doi.org/10.1080/20479700.2020.1836734>.
- Arefin, S., & Faroque, O. (2022). *High-performance work systems and*

- organizational citizenship behavior : the role of goal congruence and servant leadership*. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-03-2019-0209>
- Artz, B., & Kaya, I. (2014). *The impact of job security on job satisfaction in economic contractions versus expansions*. *Applied Economics*, 46(24), 2873–2890. <https://doi.org/10.1080/00036846.2014.914148>
- Aruldoss, A., Berube Kowalski, K., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2021). The relationship between work–life balance and job satisfaction: moderating role of training and development and work environment. In *Journal of Advances in Management Research*. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002>
- Babatunde, O. (2021). *Effect of Job Security and Job Satisfaction on the Commitment of Library Personnel in Academic Libraries in Ogun State Nigeria*. *Library Philosophy and Practice*, 2021, 1–17.
- Bouckenoghe, D., & Zafar, A., & Raja, U. (2014). *How Ethical Leadership Shapes Employees' Job Performance: The Mediating Roles of Goal Congruence and Psychological Capital*. *Journal of Business Ethics*, 129(2). <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2162-3>
- Cherif, F. (2020). *The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector*. 40(7), 529–541. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2019-0216>
- Choudhury, & J. (2015). *Quality of Work - Life Balance: A Study on IT Professionals*. *ASBM Journal of Management.*, 2(8), 60.
- Duan, S. X., & Deng, H., & Wibowo, S. (2023). *Exploring the impact of digital work on work–life balance and job performance: a technology affordance perspective*. *Information Technology and People*. <https://doi.org/10.1108/ITP-01-2021-0013>
- Greenblatt, E. (2002). *Work/life balance: Wisdom or whining*. *Organizational Dynamics*, 31(2), 177–193. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(02\)00100-6](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(02)00100-6)
- Güngör, P. (2011). *The relationship between reward management system and employee performance with the mediating role of motivation: A quantitative study on global banks*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, 1510–1520. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.029>
- Gupta, D. K., & Jena, D., & Samantaray, A. K., & Das, S. (2019). *HRD climate in selected public sector banks in India*. *Espacios*, 40(11).
- Jeanette, A., & Davy, A., & J. K., & C. L. S. (1997). *A Test of Job Security's Direct and Mediated Effects on Withdrawal Cognitions*. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 18, N(1), 27. <https://doi.org/https://www.jstor.org/stable/3100180>
- Kareem, M. A., & Hussein, I. J. (2013). *The Impact of Human Resource Development on Employee Performance and Organizational Effectiveness*. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7(3), 307–322. <https://doi.org/10.25019/mdke/7.3.02>
- Choo, J. L M., & Desa, N. M., & Asaari, A B., & (2016). *Flexible Working Arrangement toward Organizational Commitment and Work-Family Conflict*.

- Studies in Asian Social Science*, 3(1). <https://doi.org/10.5430/sass.v3n1p21>
- Nawaz, M. S., & Pangil, F. (2016a). *Management Science Letters*, 6, 157–176. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2015.12.006>
- Nawaz, M. S., & Pangil, F. (2016). *The relationship between human resource development factors, career growth and turnover intention: The mediating role of organizational commitment*. *Management Science Letters*, January, 157–176. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2015.12.006>
- Naz, S., & Aamir, M., Khan, S., & Murad, M. (2019). *An empirical investigation on the relationship between a high-performance work system and employee performance : measuring a mediation model through partial least squares – structural equation modeling*. May. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S195533>
- Oyewole, O. (2020). *Employee Training and Development As a Model for Organizational Success*. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 5(3), 181–189. <https://doi.org/10.29121/ijetmr.v5.i3.2018.190>
- Panda, A., & Sahoo, C. K. (2021). *Work–life balance, retention of professionals and psychological empowerment: an empirical validation*. *European Journal of Management Studies*, 26(2/3), 103–123. <https://doi.org/10.1108/ejms-12-2020-0003>
- Rawashdeh, A. M., & Elayan, M. B., & Shamout, M. D., & Hamouche, S. (2022). *Human resource development and turnover intention: organizational commitment’s role as a mediating variable*. *European Journal of Management and Business Economics*, 31(4), 469–484. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-12-2021-0343>
- Roll, L. C., De Witte, H., & Wang, H. J. (2023). *Conceptualization and Validation of the Occupation Insecurity Scale (OCIS): Measuring Employees’ Occupation Insecurity Due to Automation*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph20032589>
- Sanyal, S., & Hisam, M. W., & Baomar, Z. A. (2018). *Loss Of Job Security And Its Impact On Employee Performance – A Study In Sultanate Of Oman*. *International Journal of Innovative Research and Growth*, 7(6). <https://doi.org/10.26671/ijirg.2018.6.7.101>
- Sari, E., & Sari, M. T., & Ramadhan, Y. A. (2020). *Pengaruh job security terhadap komitmen afektif organisasi pada perawat (ppnpr) rumah sakit tentara kesehatan distrik militer samarinda*. *Motivasi*, 7(1), 1–7. <http://ejurnal.untagsmd.ac.id/index.php/MTV/article/view/4497>
- Shafri, H. Z., & Ramle, F. S. (2009). 64-70.Pdf. In *Information technology Journal* (Vol. 8, Issue 1, pp. 64–70).
- Sharma, S., & Taneja, M. (2018). *The effect of training on employee performance*. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 7(4), 6–13. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1477>
- Sheikh, A. M. (2023). Impact of perceived organizational support on organizational

- commitment of banking employees: role of work-life balance. *Journal of Asia Business Studies*, 17(1), 79–99. <https://doi.org/10.1108/JABS-02-2021-0071>
- Silva, R. E. (2016). *The Role Of Organizational Training On Organizational*. November.
- Soomro, B. A., & Zehri, A. W., & Anwar, S., & Abdelwahed, N. A. A., & Shah, N. (2023). *Developing the relationship between corporate cultural factors and employees' organizational commitment via self-efficacy*. *South Asian Journal of Business Studies*. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2021-0459>
- Sub-city, B., & Ababa, A. (2015). *The Impact of Training and Development on Employee Performance and Effectiveness : A Case Study of District Five Administration*. December, 188–202.
- Vuong, B. N., & Tushar, H., & Hossain, S. F. A. (2022). *The effect of social support on job performance through organizational commitment and innovative work behavior: does innovative climate matter?*. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. <https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2021-0256>
- Will, B. & M. (2021). *Unethical Pro-organizational Behavior and Positive Leader–Employee Relationships*. *Journal of Business Ethics*, 168(2). <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04211-x>
- Yasin, R., & Jan, G., & Atif, M. (2022). *Inclusive leadership and turnover intention : the role of follower – leader goal congruence and organizational commitment intention*. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2021-09>
- Zhuang, W. L., & Chu, Y. H., & Yang, T. L., & Chang, Y. M. (2023). *Influence of mentoring and job security on expatriate voice*. *Evidence-Based HRM*, 2005. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-11-2021-024>