

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PENYIDIK DAN PENYIDIK PEMBANTU RESERSE NARKOBA DI WILAYAH HUKUM POLDA KALSEL

Teguh Nugroho¹, Juliaibib², Fikrie³

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Banjarmasin^{1,2,3}

Email: ftuteguh@gmail.com¹, julaibib@umbjm.ac.id², fikrielutfiyah@umbjm.ac.id³

Diterima: 30/7/2026; Direvisi: 15/8/2026; Diterbitkan: 30/8/2026

ABSTRAK

Kepuasan kerja personel kepolisian menjadi salah satu aspek penting karena berkaitan dengan keberlangsungan pelaksanaan tugas dalam lingkungan kerja yang memiliki tuntutan, tekanan, dan risiko operasional. Dalam konteks tersebut, komitmen organisasi dipandang sebagai faktor psikologis yang berpotensi membentuk penilaian positif personel terhadap pekerjaannya. Penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja penyidik dan penyidik pembantu Reserse Narkoba di wilayah hukum Polda Kalimantan Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan melibatkan 91 personel melalui teknik *total sampling*. Data diperoleh menggunakan skala komitmen organisasi dan skala kepuasan kerja berbentuk Likert, kemudian dianalisis melalui regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak JASP versi 0.96.0. Analisis menghasilkan koefisien korelasi sebesar $R = 0,829$ dan koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,688$. Pengujian koefisien regresi menunjukkan nilai $t = 14,00$ dengan $p < 0,001$, sedangkan koefisien regresi sebesar 1,001 menunjukkan arah hubungan positif. Temuan tersebut menegaskan bahwa peningkatan komitmen organisasi berkaitan dengan meningkatnya kepuasan kerja personel. Dengan demikian, penguatan keterikatan personel terhadap organisasi dapat dipertimbangkan sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia pada satuan kepolisian dengan karakteristik tugas berisiko tinggi.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Penyidik*

ABSTRACT

Job satisfaction among police personnel is an important aspect because it is associated with the effective performance of duties in a work environment characterized by high demands, pressure, and operational risks. Within this context, organizational commitment is regarded as a psychological factor that may shape personnel's positive evaluation of their work. This study examined the effect of organizational commitment on the job satisfaction of investigators and assistant investigators of the Narcotics Investigation Unit within the jurisdiction of the South Kalimantan Regional Police. A quantitative approach with a correlational design was employed, involving 91 personnel selected through *total sampling*. Data were collected using organizational commitment and job satisfaction scales based on a Likert format and were analyzed using simple linear regression with JASP version 0.96.0. The analysis produced a correlation coefficient of $R = 0.829$ and a coefficient of determination of $R^2 = 0.688$. The regression coefficient test yielded $t = 14.00$ with $p < 0.001$, while the regression coefficient of 1.001 indicated a positive direction of association. These findings confirm that higher organizational commitment is associated with greater job satisfaction among police personnel. Therefore, strengthening personnel's attachment to the organization may serve as a strategic

consideration in human resource management within police units characterized by high-risk operational responsibilities.

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Investigators*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan cara individu mengevaluasi pengalaman, kondisi, dan perannya dalam pekerjaan. Dalam organisasi sektor publik, kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kenyamanan individu, tetapi juga berhubungan dengan keberlangsungan pelaksanaan tugas dan kualitas kontribusi personel terhadap organisasi. Konteks kepolisian menjadi penting untuk diperhatikan karena personel menjalankan tugas dengan tuntutan kedisiplinan, tanggung jawab institusional, serta dinamika pekerjaan yang tidak selalu dapat diprediksi. Penelitian Pambudi (2025) pada lingkungan kepolisian menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu aspek yang berkaitan dengan kondisi psikologis personel dan pelaksanaan pekerjaannya. Sejalan dengan itu, Harsuti et al. (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja anggota polisi dipengaruhi oleh berbagai kondisi yang melekat pada lingkungan dan pengalaman kerja, sehingga peningkatan kepuasan kerja perlu dipahami sebagai bagian dari pengelolaan personel secara menyeluruh.

Secara ideal, organisasi kepolisian perlu menyediakan kondisi kerja yang memungkinkan personel menjalankan tugas dengan dukungan, penghargaan, dan hubungan kerja yang memadai sehingga terbentuk evaluasi positif terhadap pekerjaan. Akan tetapi, karakteristik pekerjaan kepolisian sering kali dihadapkan pada beban tugas, tekanan psikologis, risiko operasional, serta tuntutan pencapaian kinerja yang dapat memengaruhi pengalaman kerja personel. Lazuardi dan Harahap (2024) menempatkan kepuasan kerja sebagai salah satu aspek penting dalam konteks kinerja personel kepolisian, sedangkan Maharani et al. (2025) menunjukkan keterkaitan beban kerja dan stres kerja dengan kepuasan kerja pada organisasi penegakan ketertiban. Pada konteks yang lebih spesifik, pekerjaan penyidik narkotika memiliki kompleksitas tersendiri karena berkaitan dengan proses pengungkapan tindak pidana, tanggung jawab hukum, dan tuntutan efektivitas pelaksanaan fungsi penyidikan (Rifqih et al., 2026). Kondisi tersebut menunjukkan adanya perbedaan antara harapan terciptanya lingkungan kerja yang mendukung kepuasan personel dengan realitas pekerjaan yang dapat menempatkan penyidik pada tuntutan operasional dan psikologis yang tinggi.

Hasil observasi awal dan wawancara pada personel Direktorat Reserse Narkoba Polda Kalimantan Selatan menunjukkan bahwa pengalaman kerja personel belum seluruhnya ditopang oleh penghargaan atas kinerja yang dirasakan secara konsisten. Pada saat beban tugas meningkat, dukungan dari rekan kerja maupun atasan juga belum selalu dipersepsikan secara optimal oleh seluruh personel. Situasi tersebut menyebabkan sebagian personel mengalami ketidaknyamanan dalam menjalankan pekerjaan dan belum sepenuhnya membentuk evaluasi positif terhadap pekerjaannya. Fenomena ini memperlihatkan bahwa persoalan kepuasan kerja tidak semata-mata berkaitan dengan karakteristik tugas, tetapi juga dengan kualitas hubungan psikologis antara personel dan organisasi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, diperlukan penelaahan terhadap faktor internal organisasi yang dapat memperkuat keterikatan personel dan mendorong terbentuknya kepuasan kerja, salah satunya adalah komitmen organisasi.

Komitmen organisasi menjadi relevan karena mencerminkan keterikatan individu terhadap organisasi dan kesediaannya untuk mempertahankan hubungan kerja serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama. Hubungan antara komitmen organisasi dan

kepuasan kerja dapat dipahami melalui *Social Exchange Theory*, yang memandang hubungan antara individu dan organisasi sebagai proses timbal balik, sehingga pengalaman positif yang diperoleh anggota berpotensi membentuk keterikatan dan sikap kerja yang lebih positif. Badrianto dan Astuti (2023) menunjukkan adanya keterkaitan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dalam dinamika perilaku kerja karyawan, sedangkan Meilliana dan Yanuar (2023) menempatkan komitmen organisasi sebagai mekanisme penting yang berkaitan dengan pembentukan kepuasan kerja. Temuan Gomes dan Marques (2025) juga memperlihatkan keterhubungan antara keadilan organisasi, *work engagement*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Selain itu, Prajadiredja et al. (2026) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki posisi penting dalam hubungan antara kondisi psikologis kerja dan pencapaian organisasi pada lingkungan pemerintahan.

Hubungan antara komitmen organisasi dan kondisi kerja menjadi semakin penting ketika individu bekerja dalam lingkungan yang memiliki tekanan dan tuntutan tinggi. Charman dan Bennett (2022) menunjukkan bahwa tekanan yang berasal dari organisasi maupun karakteristik pekerjaan dapat memengaruhi komitmen organisasi pada personel kepolisian. Adamopoulos dan Syrou (2022) juga menunjukkan adanya keterkaitan antara stres kerja, kepuasan kerja, dan *burnout*, yang memperlihatkan bahwa pengalaman kerja dalam organisasi publik dipengaruhi oleh berbagai kondisi psikologis yang saling berhubungan. Pada sektor pekerjaan lain yang memiliki tuntutan operasional, Lukman et al. (2025) menegaskan bahwa komitmen organisasi tetap menjadi variabel penting dalam menjelaskan perilaku dan hasil kerja individu. Sementara itu, Afrinaldi dan Huseno (2024) menunjukkan keterkaitan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam organisasi penegakan ketertiban, meskipun hubungan tersebut berlangsung dalam karakteristik kelembagaan yang berbeda. Berbagai temuan tersebut memperlihatkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang relevan pada berbagai jenis organisasi, tetapi karakteristik pekerjaan dapat memengaruhi cara hubungan tersebut terbentuk dan dimaknai.

Meskipun penelitian mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah berkembang, konteks penyidik dan penyidik pembantu Reserse Narkoba masih memiliki ruang kajian yang perlu diperdalam. Sejumlah penelitian sebelumnya lebih banyak membahas hubungan kedua variabel pada karyawan, pegawai pemerintahan, organisasi penegakan ketertiban, maupun personel kepolisian secara umum, seperti yang dilakukan oleh Badrianto dan Astuti (2023), Afrinaldi dan Huseno (2024), Lazuardi dan Harahap (2024), serta Harsuti et al. (2025). Di sisi lain, penelitian mengenai fungsi penyidikan narkotika lebih banyak menyoroti efektivitas pelaksanaan tugas dan pengungkapan tindak pidana daripada faktor psikologis yang membentuk pengalaman kerja penyidik (Rifqi et al., 2026). Kondisi ini menunjukkan adanya *research gap* berupa masih terbatasnya bukti empiris yang secara khusus menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada penyidik dan penyidik pembantu Reserse Narkoba. Nilai baru penelitian ini terletak pada perluasan bukti empiris mengenai hubungan kedua variabel dalam konteks personel kepolisian yang menjalankan fungsi penyidikan narkotika dengan karakteristik tuntutan operasional, risiko, dan tanggung jawab pekerjaan yang spesifik.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja penyidik dan penyidik pembantu Reserse Narkoba di wilayah hukum Polda Kalimantan Selatan. Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan bukti mengenai hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja, tetapi juga memperluas pemahaman mengenai bagaimana keterikatan personel terhadap organisasi

berkaitan dengan pengalaman kerja pada lingkungan kepolisian yang memiliki tuntutan operasional tinggi. Secara empiris, penelitian ini memberikan fokus pada kelompok profesi yang belum banyak menjadi perhatian dalam kajian hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Secara praktis, temuan penelitian diharapkan dapat menjadi salah satu dasar pertimbangan bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan personel yang mendukung penguatan komitmen organisasi dan peningkatan kepuasan kerja penyidik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menguji hubungan dan pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Subjek penelitian mencakup seluruh penyidik dan penyidik pembantu Reserse Narkoba yang bertugas di wilayah hukum Polda Kalimantan Selatan. Penetapan responden dilakukan melalui teknik *total sampling*, sehingga seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria penelitian dilibatkan sebagai sampel. Berdasarkan proses tersebut, penelitian melibatkan 91 personel sebagai responden, dengan karakteristik yang meliputi usia, pendidikan terakhir, pangkat atau golongan, masa kerja, dan status penugasan.

Pengukuran data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima kategori, mulai dari 1 (*Sangat Tidak Sesuai*) hingga 5 (*Sangat Sesuai*). Komitmen organisasi diukur menggunakan instrumen yang disusun oleh Vembriati (2025) berdasarkan *Three Component Model*, yang mencakup dimensi komitmen afektif, kontinuan, dan normatif. Instrumen awal terdiri atas 18 aitem, kemudian diuji coba kepada 128 penyidik dan penyidik pembantu Reserse Narkoba di wilayah hukum Polda Kalimantan Selatan; tiga aitem dengan nilai *item-total correlation* $< 0,30$ dieliminasi sehingga penelitian utama menggunakan 15 aitem dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,889. Kepuasan kerja diukur menggunakan skala Vembriati (2025) yang terdiri atas 25 aitem dan mencakup *work culture and condition*, *scheduling and work-family balance*, *collegial relationship*, *extrinsic rewards*, serta *professional opportunities*, dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,973.

Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan Google Form yang didistribusikan melalui aplikasi WhatsApp setelah responden memperoleh dan menyetujui *informed consent*. Partisipasi responden dilakukan sesuai dengan kriteria penelitian, kemudian data yang terkumpul disiapkan untuk proses analisis statistik menggunakan JASP versi 0.96.0. Sebelum pengujian hipotesis, data diperiksa melalui uji normalitas residual dan uji linearitas sebagai prasyarat analisis regresi. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan regresi linear sederhana dengan komitmen organisasi sebagai variabel prediktor dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat, pada taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis selanjutnya digunakan untuk menentukan arah, besaran, dan signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Karakteristik responden disajikan berdasarkan usia, pendidikan terakhir, pangkat/golongan, masa kerja, dan status penugasan. Penyajian karakteristik tersebut dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai komposisi responden yang berpartisipasi dalam penelitian. Rincian distribusi responden berdasarkan masing-masing karakteristik disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n	%
Usia	20–25 tahun	25	27,5
	26–30 tahun	27	29,7
	31–35 tahun	29	31,9
	36–40 tahun	9	9,9
	>40 tahun	1	1,1
Pendidikan terakhir	SMA/SMK	24	26,4
	D3	12	13,2
	S1	51	56,0
	S2 atau lebih	4	4,4
Pangkat/golongan	Tamtama Polri	6	6,6
	Bintara Polri	53	58,2
	Perwira Pertama Polri	30	33,0
	Perwira Menengah Polri	2	2,2
Masa kerja	<5 tahun	30	33,0
	5–10 tahun	45	49,5
	11–15 tahun	12	13,2
	>15 tahun	4	4,4
Status penugasan	Aktif operasional lapangan	26	28,6
	Administratif/staf	39	42,9
	Kombinasi lapangan dan administratif	26	28,6

Berdasarkan Tabel 1, kelompok usia dengan frekuensi tertinggi berada pada rentang 31–35 tahun sebanyak 29 responden (31,9%). Pada karakteristik pendidikan terakhir, responden dengan pendidikan S1 berjumlah 51 orang (56,0%), sedangkan berdasarkan pangkat/golongan, Bintara Polri berjumlah 53 orang (58,2%). Responden dengan masa kerja 5–10 tahun berjumlah 45 orang (49,5%), sementara kategori status penugasan administratif/staf berjumlah 39 orang (42,9%). Dengan demikian, karakteristik responden pada penelitian ini selanjutnya menjadi dasar pelaksanaan analisis statistik terhadap hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Uji Asumsi Analisis

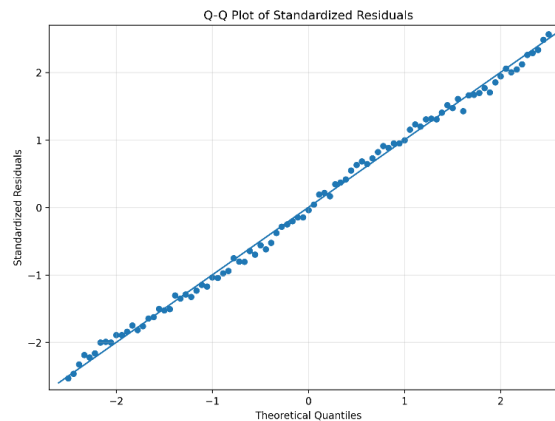
Sebelum analisis regresi linear sederhana dilakukan, data terlebih dahulu diuji untuk memastikan pemenuhan asumsi analisis. Uji normalitas residual dilakukan menggunakan *Shapiro–Wilk*, sedangkan pemeriksaan visual dilakukan menggunakan grafik *Q-Q Plot*. Hasil pengujian normalitas secara statistik disajikan pada Tabel 2. Selanjutnya, pola distribusi residual secara visual ditampilkan pada Gambar 1.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Residual

Uji	Statistik	p	Keputusan
<i>Shapiro–Wilk</i>	0,9746	0,072	Normal

Berdasarkan Tabel 2, nilai statistik *Shapiro–Wilk* sebesar 0,9746 dengan nilai signifikansi 0,072. Nilai signifikansi tersebut berada di atas taraf signifikansi 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa residual data memenuhi asumsi normalitas untuk analisis yang

digunakan. Gambaran distribusi residual juga diperiksa secara visual melalui *Q-Q Plot* pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Residual Menggunakan *Q-Q Plot*

Gambar 1 memperlihatkan posisi titik-titik residual terhadap garis diagonal pada grafik *Q-Q Plot*. Sebagian besar titik berada di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Pola tersebut digunakan sebagai pemeriksaan visual terhadap distribusi residual. Hasil pemeriksaan visual pada Gambar 1 selaras dengan hasil pengujian normalitas yang telah disajikan pada Tabel 2.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja penyidik dan penyidik pembantu Reserse Narkoba. Ringkasan hasil analisis memuat koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji signifikansi model, serta koefisien regresi. Seluruh informasi tersebut diringkas dalam Tabel 3 agar penyajian hasil lebih ringkas dan tidak menyerupai keluaran mentah perangkat lunak. Hasil analisis regresi linear sederhana disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Statistik	Nilai
R	0,829
R ²	0,688
F	196,0
Sig. F	<0,001
B komitmen organisasi	1,001
Standard Error	0,07152
β	0,829
<i>t</i>	14,00
Sig. <i>t</i>	<0,001

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien korelasi sebesar 0,829 dan koefisien determinasi sebesar 0,688. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 68,8% variasi kepuasan kerja dalam model statistik berkaitan dengan komitmen organisasi, sedangkan 31,2% variasi lainnya berada di luar model yang diuji. Hasil uji model memperoleh nilai *F* sebesar 196,0 dengan signifikansi $p < 0,001$, sedangkan pengujian koefisien komitmen organisasi menghasilkan nilai *t* sebesar

Copyright (c) 2026 CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan

 <https://doi.org/10.51878/cendekia.v6i4.14696>

14,00 dengan $p < 0,001$. Koefisien regresi sebesar 1,001 dan koefisien β sebesar 0,829 menunjukkan arah hubungan positif, sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja diterima.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja penyidik dan penyidik pembantu Reserse Narkoba di wilayah hukum Polda Kalimantan Selatan. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa perubahan pada komitmen organisasi bergerak searah dengan perubahan kepuasan kerja, sedangkan nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 0,688 memperlihatkan bahwa komitmen organisasi memiliki proporsi penjelasan yang besar terhadap variasi kepuasan kerja dalam model penelitian. Temuan ini menempatkan komitmen organisasi sebagai salah satu variabel psikologis dan organisasional yang relevan dalam memahami kepuasan kerja personel pada konteks fungsi penyidikan.

Hubungan tersebut dapat dipahami melalui *Social Exchange Theory*, yang menempatkan relasi antara individu dan organisasi sebagai hubungan timbal balik. Ketika individu membangun keterikatan yang kuat terhadap organisasi, keterlibatan mereka dalam peran dan pekerjaan dapat disertai dengan penilaian yang lebih positif terhadap pengalaman kerja yang dijalani. Pola tersebut selaras dengan penelitian Fatmawati dan Chaerudin (2021) yang menemukan keterkaitan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan bersama faktor pengembangan karier dan lingkungan kerja. Temuan Meilliana dan Yanuar (2023) juga menunjukkan posisi komitmen organisasi dalam hubungan antara keadilan organisasi dan kepuasan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kepuasan kerja tidak berdiri sebagai respons yang terpisah dari hubungan individu dengan organisasi, tetapi berkaitan dengan tingkat keterikatan yang terbentuk dalam lingkungan kerja.

Temuan penelitian ini juga memiliki kesesuaian dengan penelitian Wathi et al. (2025), yang mengkaji komitmen organisasi sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai. Dalam konteks sektor publik, Yusrawati et al. (2026) menempatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel yang saling berkaitan dalam dinamika pengelolaan pegawai. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa pembentukan sikap positif terhadap organisasi dan pengalaman positif terhadap pekerjaan dapat berada dalam satu rangkaian proses psikologis dan organisasional. Penelitian Vadilla et al. (2025) juga mengangkat keterkaitan perilaku organisasi dengan kepuasan kerja, sehingga memperlihatkan bahwa kepuasan kerja dapat dipahami dalam kaitannya dengan kondisi perilaku dan hubungan yang berkembang di dalam organisasi. Kesamaan arah temuan dari berbagai konteks tersebut memberikan dukungan empiris bahwa posisi komitmen organisasi tetap relevan dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja, meskipun karakteristik organisasi dan jenis pekerjaan yang diteliti berbeda.

Konsistensi hasil penelitian ini menjadi lebih menarik ketika ditempatkan dalam konteks kepolisian. Aprilia dan Oktaviansyah (2025) telah mengkaji hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada anggota Polres Pekalongan, sehingga menyediakan bukti empiris yang lebih dekat dengan karakteristik organisasi kepolisian. Pada konteks yang lebih luas, Quick dan Wolff (2025) menempatkan komitmen organisasi sebagai aspek yang berkaitan dengan *turnover intention* pada personel kepolisian di New York City. Kedua penelitian tersebut memperlihatkan bahwa komitmen organisasi memiliki relevansi dalam memahami

sikap dan kecenderungan perilaku personel kepolisian. Hasil penelitian ini melengkapi bukti tersebut dengan menunjukkan bahwa pada kelompok penyidik dan penyidik pembantu Reserse Narkoba, komitmen organisasi juga berkaitan secara positif dan signifikan dengan kepuasan kerja.

Karakteristik pekerjaan penyidik Reserse Narkoba memberikan konteks tersendiri dalam memaknai temuan penelitian ini. Tugas penyidikan menempatkan personel pada tanggung jawab operasional dan tuntutan penyelesaian pekerjaan yang dapat berbeda dari pekerjaan administratif pada organisasi lain. Saputri et al. (2025) menunjukkan bahwa beban kerja dan tanggung jawab merupakan aspek yang berkaitan dengan stres kerja anggota kepolisian. Dalam situasi pekerjaan yang memiliki tuntutan tinggi, keterikatan terhadap organisasi dapat menjadi salah satu kondisi psikologis yang berkaitan dengan bagaimana personel menilai pekerjaannya. Oleh karena itu, temuan penelitian ini memperluas kajian mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan memberikan bukti pada kelompok personel yang menjalankan fungsi penyidikan dengan karakteristik tugas yang spesifik.

Besarnya kontribusi komitmen organisasi dalam model penelitian tidak berarti bahwa kepuasan kerja hanya dipengaruhi oleh satu faktor. Masih terdapat 31,2% variasi kepuasan kerja yang berada di luar model penelitian, sehingga terdapat faktor lain yang belum dianalisis dalam penelitian ini. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Gomes dan Marques (2025), yang membahas keterhubungan keadilan organisasi, *work engagement*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dalam satu kerangka yang lebih luas. Prabowo et al. (2026) juga menempatkan kepuasan kerja dalam hubungan dengan gaya kepemimpinan, promosi jabatan, dan kinerja personel kepolisian. Sementara itu, Kahfi dan Novel (2025) melalui pemetaan bibliometrik menunjukkan bahwa kajian komitmen organisasi memiliki perkembangan dan ruang penelitian yang luas, sehingga hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja dapat terus dikembangkan dengan memasukkan variabel organisasional maupun psikologis lainnya.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti bahwa komitmen organisasi memiliki peran positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja penyidik dan penyidik pembantu Reserse Narkoba di wilayah hukum Polda Kalimantan Selatan. Temuan tersebut konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menempatkan komitmen organisasi dalam hubungan dengan kepuasan kerja, baik pada organisasi umum, sektor publik, maupun lingkungan kepolisian. Nilai tambah penelitian ini terletak pada penerapan pengujian hubungan tersebut pada konteks penyidik dan penyidik pembantu Reserse Narkoba yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda dari sebagian besar subjek pada penelitian sebelumnya. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi organisasi untuk memberikan perhatian terhadap upaya penguatan keterikatan personel dengan organisasi sebagai salah satu aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja, bersamaan dengan perhatian terhadap faktor lain seperti kondisi kerja, kepemimpinan, pengembangan karier, beban kerja, dan sistem organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa komitmen organisasi memiliki posisi penting dalam membentuk kepuasan kerja penyidik dan penyidik pembantu Reserse Narkoba di wilayah hukum Polda Kalimantan Selatan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kepuasan kerja dalam lingkungan kepolisian tidak hanya berkaitan dengan kondisi teknis pelaksanaan pekerjaan, tetapi juga dengan kualitas keterikatan psikologis personel terhadap organisasi tempat mereka menjalankan tugas. Pada konteks pekerjaan dengan tuntutan operasional, tanggung jawab hukum, dan risiko yang tinggi, rasa memiliki, loyalitas, serta kesediaan untuk

tetap berkontribusi menjadi modal organisasi yang dapat memperkuat evaluasi positif personel terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, penelitian ini memperluas bukti empiris mengenai hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada konteks penyidik dan penyidik pembantu Reserse Narkoba, yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda dari berbagai sektor organisasi yang sebelumnya lebih banyak dikaji.

Secara aplikatif, temuan penelitian memberikan arah bagi organisasi kepolisian untuk menempatkan penguatan komitmen organisasi sebagai bagian dari upaya membangun kondisi kerja yang mendukung kepuasan personel. Penguatan tersebut dapat dikembangkan melalui kebijakan yang mendorong terciptanya hubungan organisasi yang suportif, penghargaan yang proporsional, komunikasi yang terbuka, serta peluang pengembangan karier yang jelas, sebagai bagian dari strategi membangun keterikatan personel terhadap institusi. Hasil penelitian ini juga membuka peluang pengembangan model penelitian yang lebih luas karena kepuasan kerja masih dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar komitmen organisasi. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan pada berbagai fungsi kepolisian, membandingkan karakteristik antarwilayah, atau mengintegrasikan variabel seperti kepemimpinan, dukungan organisasi, budaya kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja untuk menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pembentukan kepuasan kerja dalam institusi kepolisian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamopoulos, I. P., & Syrou, N. F. (2022). Associations and correlations of job stress, job satisfaction and burn out in public health sector. *European Journal of Environment and Public Health*, 6(2), em0113. <https://doi.org/10.21601/ejeph/12166>
- Afrinaldi, A., & Huseno, T. (2024). Kecerdasan emosional pemoderasi budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pasaman. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(5), 5199–5213. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/15301>
- Aprilia, C. S., & Oktaviansyah, A. D. (2025). Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada anggota Polres Pekalongan. *Jurnal Psikologi Karakter*, 5(1), 58–65. <https://doi.org/10.56326/jpk.v5i1.3940>
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran kepuasan kerja sebagai mediasi pada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya*, 6(1), 841–848. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>
- Charman, S., & Bennett, S. (2022). Voluntary resignations from the police service: The impact of organisational and occupational stressors on organisational commitment. *Policing and Society*, 32(2), 159–178. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10439463.2021.1891234>
- Fatmawati, W. I., & Chaerudin, C. (2021). The influence of organizational commitment, career development and work environment on employees' job satisfaction (Case study at PT. MAP Surveillances). *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 2(4), 654–662. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i4.828>
- Gomes, J. F. S., & Marques, T. M. G. (2025). The influence of organisational justice on work engagement, organisational commitment, and job satisfaction: A comprehensive study. *Journal of General Management*, 50(2), 138–149. <https://doi.org/10.1177/03063070221140726>

- Harsuti, H., Altatira, R. J., & Sumantri, P. E. (2025). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja anggota polisi di Polresta Pemalang. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 104–112. <https://mimb.unwiku.ac.id/index.php/mimb/article/view/750>
- Kahfi, A. A., & Novel, N. J. A. (2025). Pemetaan bibliometrik dengan VOSviewer untuk pengembangan penelitian komitmen organisasi. *Responsive: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora dan Kebijakan Publik*, 8(2), 256–267. <https://journals.unpad.ac.id/responsive/article/view/60070>
- Lazuardi, B., & Harahap, M. I. (2024). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja personil polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 2(1), 125–134. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i1.1917>
- Lukman, L., Latif, I. N., & Wongso, R. (2025). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan komitmen organisasi terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening: Studi kasus pada Operation PT Pelayaran Muara Kaltim Perkasa. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(3), 125–142. <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/1363>
- Maharani, A. N., Winarko, R., Indrawati, M., & Sarie, R. F. (2025). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 10(1). <https://journal.um-surabaya.ac.id/Mas/article/view/25172>
- Meilliana, S., & Yanuar, Y. (2023). The effect of organizational justice on job satisfaction mediated by organizational commitment. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(1), 464–471. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1i1.464-471>
- Pambudi, S. (2025). *Kepuasan kerja sebagai mediasi dalam peran stabilitas emosi terhadap kinerja personil Bagpsikologi Biro SDM Polda Jabar* [Tesis, Universitas Islam Sultan Agung Semarang]. <https://repository.unissula.ac.id/41548/>
- Prajadiredja, M. D. R., Zunaidah, & Cahyadi, A. (2026). Examining the impact of work engagement and job satisfaction on employee performance through organizational commitment in regional government. *Jurnal Ilmiah Manajemen At-Tadbir*, 9(1), 1–23. <https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/5896815>
- Prabowo, A. H., Chamariyah, C., & Utari, W. (2026). Pengaruh gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh kepuasan kerja: Studi pada personel Satuan Lalu Lintas Polres Tuban. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 5(1), 240–264. <https://doi.org/10.30640/digital.v5i1.7070>
- Quick, K. M., & Wolff, K. T. (2025). Mass exodus? Police officer turnover intention and organizational commitment in New York City. *Policing: An International Journal*, 48(5), 897–922. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-06-2024-0097>
- Rifqih, R., Assaad, A. I., & Putera, A. (2026). Evaluasi efektivitas fungsi penyidik dalam pengungkapan tindak pidana narkoba di Polrestabes Makassar. *LEGAL DIALOGICA*, 1(2), 1–10. <http://103.133.36.88/index.php/legal/article/view/2509>
- Saputri, D. A., Wardani, Y. W., Lestari, D. A., Putri, R. D., & Supriyadi, T. (2025). Pengaruh beban kerja dan tanggung jawab terhadap stress kerja anggota kepolisian. *HUMANITIS: Jurnal Homaniora, Sosial dan Bisnis*, 3(6), 811–818. <https://ecosemica.net/index.php/HUMANITIS/article/view/842>



- Vadilla, A. E., Fitria, D., & Wahjono, S. I. (2025). Exploring the relationship between organizational behavior and job satisfaction: Analysis qualitative from PT. Mayora, TBK. *Golden Ratio of Data in Summary*, 5(3), 581–590. <https://doi.org/10.52970/grdis.v5i3.1261>
- Wathi, K. A. C., Imbayani, I. G. A., & Prayoga, I. M. S. (2025). Pengaruh komitmen organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gianyar. *EMAS*, 6(9), 2112–2125. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i9.12640>
- Yusrawati, Y., Saputra, A. M., Safrina, E., & Zahraini, Z. (2026). Membangun komitmen organisasi pegawai sektor publik melalui kompetensi dan dukungan organisasi: Peran mediasi kepuasan kerja. *ANTHOR: Education and Learning Journal*, 5(3), 1634–1644. <https://doi.org/10.31004/anthor.v5i3.845>