Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2776-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 40723-40728

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Orgnasisasi Pada Anggota Polres X

Aisyah Khairiah[1], Dian Dwi Nur Rahmah[2]

[1,2]Universitas Mulawarman

Corresponding Author: Aisyah Khairiah, e-mail: aisyahkhairiah.238@gmail.com

Published: Juli, 2026

ABSTRAK

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan keberhasilan pada organisasi, terutama pada institusi kepolisian, yaitu faktor komitmen organisasi. Anggota kepolisian diharapkan memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Kepuasan kerja menjadi satu diantara faktor lain yang dianggap memengaruhi komitmen organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada anggota Polres X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian prediktif. Sebanyak 100 anggota aktif Polres X menjadi subjek penelitian yang ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan dua skala, yaitu skala komitmen organisasi serta skala kepuasan kerja. Data dianalisis menggunakan teknik regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada anggota Polres X. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai $p = 0{,}000$ ($p < 0{,}05$) dan kepuasan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 44,3% terhadap komitmen organisasi. Implikasi pada penelitian ini adalah memberikan implikasi praktis bagi Kepolisian Resor X dalam merancang kebijakan dan strategi terkait komitmen organisasi, sehingga anggota dapat meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki melalui kepuasan kerja yang cukup.

Kata Kunci: Kepolisian Resor, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi yang semakin dinamis, mengharuskan setiap organisasi harus mampu menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan lingkungan agar tetap mampu mencapai tujuan yang ditetapkan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh visi, misi, maupun sumber daya fisik yang dimiliki, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia menjadi aset utama yang berperan dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi, sehingga keberadaan individu yang memiliki loyalitas, tanggung jawab, dan komitmen tinggi menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas organisasi (Ramadhani & Rinaldi, 2023). Disini peran organisasi diperlukan untuk memperhatikan berbagai faktor yang bisa meningkatkan keterikatan anggota terhadap organisasi agar tujuan organisasi dapat terlaksana secara optimal.

Salah satu organisasi sektor publik yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia adalah Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI). Kepolisian memiliki tugas menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (Aprilia & Oktaviansyah, 2025). Dalam menjalankan tugas tersebut, setiap anggota kepolisian dituntut untuk bekerja secara profesional, berintegritas, serta memegang teguh kode etik profesi. Profesionalisme tersebut tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga ditentukan oleh komitmen organisasi yang dimiliki setiap personel. Komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong anggota kepolisian untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab meskipun dihadapkan pada berbagai risiko

pekerjaan, tekanan sosial, maupun beban kerja yang tinggi. Anggota yang memiliki komitmen organisasi akan lebih mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan kebijakan, menjaga integritas dalam bekerja, serta mengutamakan kepentingan organisasi dan masyarakat di atas kepentingan pribadi. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik, meningkatnya pelanggaran disiplin, serta rendahnya loyalitas terhadap institusi. Individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan berupaya memberikan kontribusi terbaik bagi organisasinya, sedangkan individu dengan komitmen rendah cenderung menunjukkan tanggung jawab kerja yang kurang optimal (Fauzi, 2023).

Komitmen organisasi menjadi gambaran keadaan psikologis mengenai keterikatan individu terhadap organisasi tempatnya bekerja. Meyer dan Allen (1991) menjelaskan bahwa komitmen organisasi terdiri atas komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif yang mendorong individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi tidak hanya memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi, tetapi juga bersedia mengutamakan kepentingan organisasi dan memberikan usaha terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat ditunjukkan melalui perilaku indisipliner, rendahnya tanggung jawab, menurunnya loyalitas, hingga meningkatnya pelanggaran terhadap aturan organisasi (Ramadhani & Khoirunnisa, 2018).

Fenomena terkait rendahnya komitmen organisasi masih ditemukan pada institusi kepolisian. Berdasarkan data Sipropam Polres X selama periode 2024–2025, masih terdapat berbagai pelanggaran disiplin maupun pelanggaran kode etik profesi yang dilakukan oleh anggota, seperti meninggalkan wilayah tugas tanpa izin, penyalahgunaan wewenang, pelanggaran kode etik profesi, penyalahgunaan narkotika, hingga tindak pelanggaran lainnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat anggota yang belum menunjukkan komitmen organisasi secara optimal. Padahal, sebagai institusi penegak hukum, Polri membutuhkan personel yang memiliki loyalitas, integritas, dan rasa tanggung jawab tinggi agar mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Selain data pelanggaran, dinamika pekerjaan anggota Polres X memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan organisasi pada umumnya. Anggota kepolisian dituntut menjalankan fungsi pelayanan, pengamanan, patroli, penyelidikan, hingga penegakan hukum dengan waktu kerja yang tidak menentu serta risiko pekerjaan yang relatif tinggi. Kondisi tersebut menyebabkan anggota kepolisian harus mampu mempertahankan profesionalisme dan komitmen organisasi di tengah berbagai tuntutan pekerjaan.

Meskipun demikian, hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti kepada beberapa anggota Polres X menunjukkan kondisi yang berbeda. Sebagian besar anggota menyatakan memiliki rasa bangga menjadi bagian dari institusi Polri serta memandang pekerjaannya sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat dan ibadah. Hubungan yang harmonis dengan atasan maupun rekan kerja, dukungan organisasi, suasana kerja yang kondusif, serta adanya sistem penilaian kinerja yang transparan menjadi faktor yang mendorong mereka untuk tetap menjalankan tugas secara profesional. Akan tetapi, beberapa anggota juga mengungkapkan bahwa keterbatasan fasilitas, tunjangan, maupun kesempatan pengembangan karier terkadang memengaruhi semangat kerja mereka. Temuan tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak muncul secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari lingkungan kerja maupun pengalaman individu selama bekerja.

Salah satu faktor yang diyakini memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. (Robbins & Judge, 2015) menerangkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif individu terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari penilaisan terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti pekerjaan itu sendiri, supervisi, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan promosi, serta imbalan yang didapatkan. Individu yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, menunjukkan loyalitas kepada organisasi, serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sebaliknya, individu yang tidak puas terhadap pekerjaannya lebih rentan mengalami penurunan motivasi, rendahnya keterlibatan kerja, hingga keinginan untuk meninggalkan organisasi (Spector, 2012).

Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah dibuktikan oleh berbagai penelitian sebelumnya. Penelitian Fadli dkk. (2022) dan Novitasari (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian Aminollah dan Ronsandi (2020) menemukan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 58,9% terhadap komitmen organisasi.

Hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga dapat dipaparkan melalui *Social Exchange Theory*. Menurut Hanaysha (2016) ikatan antara individu dan organisasi dibentuk berdasarkan prinsip timbal balik (*reciprocity*). Organisasi yang mampu memberikan perlakuan yang adil, dukungan, lingkungan kerja yang positif, serta penghargaan atas kontribusi anggotanya, individu akan membalasnya melalui meningkatnya loyalitas, keterlibatan kerja, dan komitmen terhadap organisasi.

Meskipun pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah banyak diteliti, sebagian besar penelitian dilakukan pada perusahaan swasta maupun organisasi bisnis. Penelitian yang mengkaji hubungan kedua variabel tersebut pada institusi kepolisian, khususnya anggota Polres, masih relatif terbatas. Padahal karakteristik pekerjaan kepolisian memiliki tuntutan, risiko, serta tanggung jawab yang berbeda dibandingkan organisasi lainnya. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian psikologi industri dan organisasi sekaligus memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada anggota Polres X.

Berdasarkan paparan tersebut, tujuan dari penelitian ini untuk memahami bagaimana tingkat kepuasan kerja dapat memengaruhi tingkat komitmen organisasi pada anggota Polres X. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi serta menjadi bahan pertimbangan bagi institusi kepolisian dalam merumuskan kebijakan yang mampu meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat komitmen organisasi anggota.

METODE

Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan menarik kesimpulan umum melalui pengumpulan serta pengolahan data berbasis angka dari populasi dan sampel tertentu Sugiyono (2018). Berfokus pada anggota Polres X, seluruh populasi yang berjumlah 434 anggota, diambil sebagai sampel penelitian menerapkan teknik *purposive sampling*, yaitu menentukan sampel berdasarkan kriteria atau pertimbangan spesifik yang telah dirumuskan peneliti Sugiyono (2019), setelah dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 9%, sebanyak 100 anggota Polres X sebagai sampel penelitian. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh para subjek, yang mencakup alat ukur skala kepuasan kerja (X_1) sebanyak 34 butir aitem dan komitmen organisasi (Y_1) sebanyak 34 butir aitem. Selanjutnya, analisis data dilakukan menggunakan program komputer *SPSS* versi 23 *for Windows* melalui teknik statistik deskriptif dan inferensial khususnya analisis regresi untuk menguji hubungan sebab-akibat dan ketergantungan antara variabel bebas (yang menentukan) terhadap variabel tergantung (yang ditentukan) secara saling memengaruhi (Kurniawan & Yuniarto, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas pada skala komitmen organisasi (Y) menunjukkan hasil bahwa dari 34 butir pernyataan yang diuji tidak terdapat aitem yang gugur atau seluruh 34 aitem terbukto valid karena memiliki nilai r hitung > 0.300. Uji reliabilitas pada skala komitmen organisasi (Y) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.937. Lalu, pada skala kepuasan kerja (X) juga menunjukkan hasil bahwa seluruh 34 aitem dinyatakan valid dengan nilai r hitung > 0.300 serta memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.923. Sebuah item penelitian psikologi dinyatakan valid jika korelasi yang diperoleh dari uji validitas memiliki nilai r hitung minimal sebesar 0.300 (Azwar, 2015). Selain itu, instrumen dapat dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* yang diperoleh menunjukkan angka minimal 0.700 (Azwar, 2015). Hasil tersebut membuat skala pada penelitian ini terbukti valid dan reliabel, sehingga tahap selanjutnya pada penelitian dapat dilakukan.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil uji asumsi normalitas sebaran data terhadap variabel komitmen organisasi menghasilkan nilai Z sebesar 0.085 dan nilai p sebesar 0.073 ($p > 0.05$). Sedangkan uji normalitas pada data variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai Z sebesar 0.069 dan nilai p sebesar 0.200 ($p > 0.05$). Data dinyatakan memiliki sebaran yang normal jika nilai signifikansi $p > 0.05$ (Sugiyono & Susanto, 2015). Kemudian, uji linearitas yang dilakukan pada penelitian ini memperoleh hasil nilai F hitung sebesar 1.195 dengan nilai $p = 0.265$ ($p > 0.05$) dan nilai F tabel sebesar 3.94 (F hitung < F tabel). Hubungan antarvariabel dinyatakan linear jika nilai deviasi dari linearitas (*deviation from linearity*) menunjukkan $p > 0.05$ dan nilai

F hitung < *F* tabel pada tingkat signifikansi 5% (Sugiyono & Susanto, 2015). Hasil uji normalitas dan linearitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan kedua variabel memiliki hubungan linear. Temuan yang diperoleh dari analisis regresi sederhana, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variabel	F Hitung	F Tabel	R^2	p
Komitmen Organisasi (Y) Kepuasan Kerja (X1)	77.094	3.94	0.443	0.000

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai signifikansi sebesar $p = 0.000$ ($p > 0.05$) yang memiliki arti bahwa kepuasan kerja (X) berpengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi pada anggota Polres X dengan kontribusi pengaruh (nilai *R Square*) sebesar 44.3% ($R^2 = 0.443$). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat diketahui bahwa hipotesis penelitian ini diterima, yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada anggota Polres X.

Pembahasan

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada anggota Polres X. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada anggota Polres X. Hasil tersebut membuat H_1 pada penelitian ini diterima, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja mempuanyai kontribusi terhadap tingkat komitmen organisasi pada anggota Polres X, sedangkan H_0 ditolak. Lebih lanjut, kontribusi tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat komitmen organisasi sebesar 44.3% menunjukkan bahwa variabel ini memiliki peran yang cukup kuat. Temuan ini mengindikasi bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai salah satu faktor psikologis yang memperkuat ikatan antara individu dan organisasi, khususnya pada institusi yang memiliki karakteristik hierarkis dan tingkat disiplin yang tinggi seperti kepolisian.

Temuan ini sejalan dengan konsep kepuasan kerja yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi positif individu terhadap pekerjaannya yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku kerja. Individu yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya cenderung akan menunjukkan sikap yang lebih positif terhadap organisasi tempatnya bekerja. Pernyataan tersebut selaras dengan teori komitmen organisasi yang dijelaskan oleh Meyer dan Allen (1991) bahwa individu yang memiliki pengalaman kerja yang positif akan menunjukkan keterikatan emosional, keinginan untuk tetap bertahan, serta rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa anggota Polres X dalam penelitian ini berada pada tingkat kepuasan kerja dan tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar anggota memiliki evaluasi positif terhadap pekerjaan yang dijalankan, baik dari aspek pelaksanaan tugas maupun pengalaman kerja yang diperoleh selama bertugas. Kondisi ini menunjukkan adanya faktor-faktor internal maupun eksternal yang mendukung terbentuknya komitmen organisasi yang tinggi, seperti profesionalitas dalam bekerja dan adanya bentuk apresiasi dari organisasi. Individu cenderung merasakan kepuasan yang lebih besar ketika kontribusi dan usahanya mendapatkan apresisasi dari organisasi, karena apresiasi tersebut tidak hanya meningkatkan motivasi di tempat kerja, tetapi juga meneguhkan keyakinan bahwa peran yang dijalankan memiliki kontribusi dan makna bagi organisasi (Aprilia & Oktaviansyah, 2025).

Selain itu, Lubis (2022) menjelaskan bahwa profesionalisme mendorong individu untuk memberikan kontribusi dan pengabdian sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kode etik profesi yang dimiliki. Profesionalisme juga mendorong individu untuk terus meningkatkan kemampuan dan kompetensi dalam menjalankan tugasnya. Pada konteks anggota Polres X, profesionalisme tersebut dapat turut sebagai faktor yang mendukung tingginya kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki anggota.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian Sihombing & Nasution (2020) yang menunjukan hasil penelitian bahwa tenaga kerja yang memiliki masa kerja terbilang lama pada organisasi dapat membuat individu memiliki rasa tanggung jawab ataupun rasa memiliki komitmen yang tinggi sehingga individu akan merasa mencoba untuk bertahan serta mengembangkan diri. Selain

itu, Ramlah (2023) menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki atasan berkualitas tinggi yang dapat dianggap sebagai manfaat oleh anggota organisasi akan memicu anggota untuk membalas organisasi dengan meningkatnya dedikasi anggota kepada pekerjaan dan juga organisasi. Kondisi tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang menjelaskan tingginya tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada anggota Polres X.

Hasil temuan ini juga mendukung dan menguatkan penelitian Yolanda dkk. (2024) yang menunjukan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor psikologis yang krusial, dimana ketidakstabilan pada kepuasan kerja di representasikan pada angka absensi terutama pada anggota polisi yang secara tidak langsung menjadi sumber yang sangat krusial terhadap pengaruh komitmen organisasi. Lebih lanjut, penelitian Michael dkk. (2022) juga memberikan hasil bahwa ketika sebuah komitmen organsasi terutama pada anggota polisi menurun maka terdapat penurunan tingkat kedisiplinan dalam melaksanakan tanggung jawab dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat dipahami bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam mempertahankan komitmen organisasi pada anggota kepolisian. Hubungan tersebut dapat terjadi karena kepuasan kerja menciptakan pengalaman kerja yang positif, sehingga anggota merasa dihargai, didukung, serta memiliki kesempatan untuk berkembang di dalam organisasi. Perasaan positif tersebut kemudian mendorong anggota untuk mempertahankan keterikatannya dengan organisasi dan meningkatkan komitmen dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya.

Penelitian ini tidak luput dari keterbatasan. Salah satu kekurangan atau keterbatasan penelitian ini adalah kuantitas respondem yang relatif terbatas, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada seluruh anggota kepolisian yang memiliki karakteristik dan kondisi organisasi yang lebih beragam. Selain itu, penelitian ini hanya menitikberatkan pada satu variabel bebas, yaitu kepuasan kerja, sehingga masih banyak faktor yang berpotensi memengaruhi komitmen organisasi, seperti dukungan organisasi, budaya kerja, gaya kepemimpinan, *work life balance*, dll, dengan demikian, penelitian berikutnya diharapkan dapat mengkaji variabel-variabel di atas guna mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan yang didapatkan oleh peneliti, menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh pada komitmen organisasi di kalangan anggota Polres X.

REFERENCES

Aminollah, F., & Ronsandi, I. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan. *Jurnal Psikologi Terapan, 9*(2), 103–110.

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

Fauzi, A. R. (2023). Pengaruh work life balance dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi personel polisi Polres Tebing Tinggi. Universitas Medan Area.

Fadli, A., Adriansyah, M. A., & Rahmah, D. D. N. (2022). Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, 10*(1), 23–31. https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i1.6996

Hanaysha, J. (2016) Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 229, 298-306.

Kurniawan, R., & Yuniarto, B. (2016). *Analisis regresi dasar dan penerapannya dengan r*. Kencana.

Lubis, F. (2022). Kontribusi Perceived Organizational Support terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota Kepolisian Republik Indonesia. *7*(2). https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6362

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61 89. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Michael, D., Purba, E., Syafriani, E., Mukhaiyar, M., Yanto, W., Pane, I., & Sumatera, U. I. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Perilaku Kerja, Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polres Toba. *Tijarah, 1*(23). https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/tjh/article/view/5064

Novitasari, R. (2020). Kepuasan kerja dan komitmen afektif guru swasta. *Jurnal Psikologi Pendidikan, 9*(1), 22–28.

Ramadhani, A. N., & Khoirunnisa, R. N. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Polisi Wanita. *Character Jurnal Penelitian Psikologi, 5*(2).

Ramadhani, M. A., & Rinaldi, M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi, Sikap Kerja serta Kinerja Karyawan pada Hotel X di Samarinda. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah, 8*(4).

Ramlah, S. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Dukungan Supervisor Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Afektif. *Garuda: Garda Rujukan* https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/3725229

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi.* (16th ed.). Jakarta; Salemba Empat.

Sihombing, E. E., & Nasution, K. K. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Kantor-Kantor Kecamatan Kota Padangsidimpuan. *Jurnal Education and Development, 8*(4). https://doi.org/DOI:10.37081/ed.v8i4.2221

Spector, P. E. (2012). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice* (6th ed.). Wiley.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Alfabeta.

Yolanda, H., Yuliani, Y., Karimudin Yos, WK, W. F., & Malinda, S. (2024). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Polri Melalui Kepuasan Kerja Pada Kepolisian Daerah Sumatera Selatan. *Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi (jemsi), 5*(6), 912–929. https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.38035/jemsi.v5i6