



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v7i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Systematic Literature Review: Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Penanganan Kasus Narkoba melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Muhammad Adil. MA^{1*}, Hapzi Ali²

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, muhammadadilmahms78@gmail.com

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, hapzi.ali@gmail.com

*Corresponding Author: muhammadadilmahms78@gmail.com

Abstract: *The increasing complexity of drug case handling requires police organizations to have quality human resources as a strategic factor in improving the effectiveness of law enforcement. This study aims to analyze the influence of human capital on drug case handling performance, with job satisfaction as an intervening variable, through a Systematic Literature Review (SLR) approach. The study used PRISMA 2020 guidelines and reviewed 30 scientific articles published between 2019 and 2026, obtained from Scopus, Web of Science, ScienceDirect, SpringerLink, Emerald Insight, Taylor & Francis, Google Scholar, and SINTA-accredited national journals. The data were analyzed using Thematic Content Analysis to identify patterns of relationships between variables. The study results indicate that human capital positively influences organizational performance through increased knowledge, competence, experience, and personnel abilities. Furthermore, job satisfaction has been shown to act as an intervening variable, strengthening the relationship between human capital and performance. Personnel with high levels of job satisfaction tend to have greater motivation, commitment, and productivity, thereby increasing the effectiveness of drug case handling. This research produces a conceptual model of Human Capital → Job Satisfaction → Drug Case Handling Performance, which enriches the development of Human Capital Theory in the context of law enforcement organizations and serves as a basis for empirical research and the formulation of human resource development policies within the police force.*

Keywords: *Human Capital, Job Satisfaction, Drug Case Handling Performance, Police, Systematic Literature Review (SLR)*

Abstrak: Peningkatan kompleksitas penanganan kasus narkoba menuntut organisasi kepolisian memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sebagai faktor strategis dalam meningkatkan efektivitas penegakan hukum. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh human capital terhadap kinerja penanganan kasus narkoba dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Penelitian menggunakan pedoman PRISMA 2020 dengan menelaah 30 artikel ilmiah yang dipublikasikan pada periode 2019–2026 dan diperoleh dari basis data Scopus, Web of

Science, ScienceDirect, SpringerLink, Emerald Insight, Taylor & Francis, Google Scholar, serta jurnal nasional terakreditasi SINTA. Data dianalisis menggunakan *Thematic Content Analysis* untuk mengidentifikasi pola hubungan antarvariabel. Hasil kajian menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja organisasi melalui peningkatan pengetahuan, kompetensi, pengalaman, dan kemampuan personel. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara *human capital* dan kinerja. Personel dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi, komitmen, dan produktivitas yang lebih baik sehingga mampu meningkatkan efektivitas penanganan kasus narkoba. Penelitian ini menghasilkan model konseptual Human Capital → Kepuasan Kerja → Kinerja Penanganan Kasus Narkoba yang memperkaya pengembangan *Human Capital Theory* dalam konteks organisasi penegakan hukum serta menjadi dasar bagi penelitian empiris dan perumusan kebijakan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan kepolisian.

Kata Kunci: *Human Capital*, Kepuasan Kerja, Kinerja Penanganan Kasus Narkoba, Kepolisian, *Systematic Literature Review* (SLR)

PENDAHULUAN

Penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba masih menjadi salah satu ancaman serius terhadap keamanan, kesehatan masyarakat, dan stabilitas sosial di berbagai negara, termasuk Indonesia. Berdasarkan data Badan Narkotika Nasional, prevalensi penyalahgunaan narkoba di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan tren yang masih mengkhawatirkan dengan jutaan penduduk berada pada kelompok rentan penyalahgunaan narkoba. Selain menimbulkan kerugian ekonomi dan sosial yang besar, peredaran narkoba juga semakin berkembang melalui jaringan transnasional yang memanfaatkan teknologi digital, sistem pembayaran elektronik, dan komunikasi terenkripsi. Kondisi tersebut menyebabkan penanganan kasus narkoba menjadi semakin kompleks dan menuntut kemampuan aparat penegak hukum yang lebih profesional, adaptif, dan kompeten dibandingkan sebelumnya.

Dalam konteks penegakan hukum, keberhasilan penanganan kasus narkoba tidak hanya ditentukan oleh regulasi, sarana prasarana, atau dukungan anggaran, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Perspektif Human capital Theory yang diperkenalkan oleh Becker (1993) menempatkan manusia sebagai aset strategis organisasi yang mampu menciptakan nilai tambah melalui pengetahuan, kompetensi, pengalaman, dan kemampuan yang dimilikinya. Pada organisasi kepolisian, human capital menjadi faktor fundamental dalam menentukan kualitas investigasi, efektivitas penyidikan, kecepatan penyelesaian perkara, serta kemampuan aparat dalam mengungkap jaringan kejahatan yang semakin kompleks. Penelitian Kuzmin et al. (2023) menunjukkan bahwa human capital merupakan salah satu determinan utama produktivitas organisasi dan memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pada berbagai sektor. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa organisasi yang memiliki kualitas human capital yang tinggi cenderung lebih mampu mencapai tujuan strategisnya dibandingkan organisasi dengan kualitas sumber daya manusia yang rendah.

Hubungan antara human capital dan kinerja telah banyak diteliti pada berbagai sektor, baik sektor privat maupun sektor publik. Wright dan McMahan (2011) menemukan bahwa kualitas human capital berpengaruh positif terhadap efektivitas organisasi melalui peningkatan kapasitas individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pada sektor pemerintahan, penelitian Panuntun dan Runturambi (2025) menunjukkan bahwa pengelolaan human capital berbasis kompetensi mampu meningkatkan profesionalisme dan

efektivitas organisasi kepolisian. Namun demikian, hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa hubungan antara human capital dan kinerja tidak selalu bersifat langsung. Berbagai studi perilaku organisasi mengungkapkan bahwa terdapat faktor-faktor psikologis yang memengaruhi bagaimana kualitas sumber daya manusia diterjemahkan menjadi kinerja organisasi. Salah satu faktor yang paling konsisten ditemukan adalah kepuasan kerja (job satisfaction).

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul ketika individu merasa bahwa pekerjaannya mampu memenuhi harapan dan kebutuhannya. Menurut Robbins dan Judge (2022), pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen, loyalitas, motivasi, dan produktivitas yang lebih baik dibandingkan pegawai yang tidak puas terhadap pekerjaannya. Dalam konteks organisasi kepolisian, kepuasan kerja menjadi aspek yang sangat penting mengingat tingginya tekanan kerja, risiko operasional, serta tuntutan profesionalisme yang dihadapi personel setiap hari. Penelitian Kalengkongan dan Soeling (2025) menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap peningkatan kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Temuan ini menunjukkan bahwa investasi organisasi dalam pengembangan human capital akan lebih efektif apabila mampu menciptakan kepuasan kerja yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja.

Meskipun kajian mengenai human capital, kepuasan kerja, dan kinerja telah berkembang cukup luas, hasil penelusuran literatur menunjukkan masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian (research gap). Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor bisnis, pendidikan, dan organisasi publik secara umum, sedangkan penelitian yang secara khusus membahas hubungan human capital, kepuasan kerja, dan kinerja dalam konteks penanganan kasus narkoba masih sangat terbatas. Kedua, penelitian sebelumnya umumnya menguji hubungan langsung antara human capital dan kinerja, sementara kajian yang menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening masih relatif sedikit dan menunjukkan hasil yang beragam. Ketiga, hingga saat ini belum banyak penelitian yang melakukan sintesis secara sistematis terhadap berbagai hasil penelitian untuk membangun pemahaman yang komprehensif mengenai mekanisme hubungan antara human capital, kepuasan kerja, dan kinerja penanganan kasus narkoba. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan konseptual yang perlu dijelaskan melalui pendekatan kajian literatur yang lebih terstruktur.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai bagaimana human capital memengaruhi kinerja penanganan kasus narkoba melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR), penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi dan mensintesis temuan-temuan empiris yang telah ada, tetapi juga berupaya membangun kerangka konseptual yang dapat menjadi dasar bagi penelitian empiris selanjutnya. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengembangan Human capital Theory dalam konteks organisasi penegak hukum. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi institusi kepolisian dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kepuasan kerja dan kinerja personel, khususnya dalam penanganan kasus narkoba yang semakin kompleks dan dinamis. Berdasarkan uraian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. RQ1: Bagaimana perkembangan kajian human capital dan kinerja dalam organisasi sektor publik serta institusi penegakan hukum.
2. RQ2: Bagaimana pengaruh human capital terhadap kinerja berdasarkan hasil penelitian terdahulu.

3. RQ3: Bagaimana peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara human capital dan kinerja.
4. RQ4: Model konseptual seperti apa yang dapat dikembangkan berdasarkan sintesis literatur untuk menjelaskan hubungan antara human capital, kepuasan kerja, dan kinerja penanganan kasus narkoba.

Tujuan penelitian ini Adalah:

1. Menganalisis perkembangan penelitian mengenai human capital dan kinerja pada organisasi sektor publik dan penegakan hukum.
2. Mengidentifikasi pengaruh human capital terhadap kinerja berdasarkan hasil penelitian terdahulu.
3. Menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara human capital dan kinerja.
4. Mengembangkan model konseptual hubungan human capital, kepuasan kerja, dan kinerja penanganan kasus narkoba berdasarkan hasil sintesis literatur.

Konsep human capital pertama kali diperkenalkan oleh Gary Becker (1993) yang menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas melalui investasi pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan pengembangan kompetensi. Dalam perspektif ini, manusia tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi sebagai modal strategis yang mampu menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Wright dan McMahan (2011) menjelaskan bahwa human capital mencerminkan akumulasi pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan karakteristik individu yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang memiliki kualitas human capital yang tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi perubahan lingkungan dan meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian mengenai hubungan human capital dan kinerja telah banyak dilakukan pada berbagai sektor. Kuzmin et al. (2023) menemukan bahwa human capital merupakan salah satu faktor utama yang menentukan produktivitas organisasi dan keberhasilan pencapaian tujuan strategis. Temuan serupa dikemukakan oleh Al Qershi et al. (2021) yang menyatakan bahwa human capital berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi melalui peningkatan kapasitas inovasi dan kemampuan adaptasi organisasi. Sementara itu, Overstreet et al. (2019) menemukan bahwa organisasi yang memiliki kualitas human capital yang baik cenderung menunjukkan kinerja operasional yang lebih tinggi dibandingkan organisasi dengan kualitas sumber daya manusia yang rendah.

Dalam konteks organisasi kepolisian, human capital memiliki peran yang semakin penting seiring meningkatnya kompleksitas tugas penegakan hukum. Panuntun dan Runturambi (2025) menjelaskan bahwa reformasi pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi menjadi faktor penting dalam meningkatkan profesionalisme dan efektivitas organisasi kepolisian. Hasil penelitian Wiharto et al. (2024) juga menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berkontribusi terhadap peningkatan keberhasilan pengungkapan kasus narkoba. Berdasarkan berbagai temuan tersebut, dapat dipahami bahwa human capital merupakan fondasi utama yang mendukung peningkatan kinerja organisasi, termasuk dalam konteks penanganan kasus narkoba.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Armstrong (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai berdasarkan standar yang telah ditentukan baik dari aspek kualitas maupun kuantitas. Dalam konteks organisasi kepolisian, kinerja tidak hanya diukur dari jumlah kasus yang berhasil diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas penyidikan, efektivitas pengungkapan jaringan kejahatan, ketepatan waktu penyelesaian perkara, serta kemampuan memberikan kepastian hukum kepada masyarakat.

Kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan salah satu konsep penting dalam kajian perilaku organisasi yang menggambarkan tingkat perasaan positif individu terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge (2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalani. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen organisasi, loyalitas, motivasi, dan produktivitas yang lebih baik dibandingkan individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah.

Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja telah menjadi perhatian para peneliti selama beberapa dekade. Penelitian Judge et al. (2001) menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja individu. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung bekerja lebih produktif dan menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik. Temuan serupa dikemukakan oleh Kurniawan (2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Roestamy (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor yang mampu meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian target organisasi.

Dalam lingkungan organisasi kepolisian, kepuasan kerja menjadi faktor yang sangat penting mengingat tingginya tekanan kerja dan risiko yang dihadapi personel. Occupational Culture Study (2024) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja anggota kepolisian. Personel yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, serta mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat dipandang sebagai salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja penanganan kasus narkoba.

Penanganan kasus narkoba memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan tindak pidana lainnya karena melibatkan jaringan yang kompleks, lintas wilayah, dan sering kali memanfaatkan teknologi digital. Oleh karena itu, keberhasilan penanganan kasus narkoba sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Wiharto et al. (2024) menemukan bahwa peningkatan kapasitas sumber daya manusia berkontribusi terhadap keberhasilan pengungkapan kasus narkoba. Penelitian Johnson (2024) juga menunjukkan bahwa dukungan teknologi dan kompetensi personel mampu meningkatkan efektivitas pengendalian kejahatan dan proses investigasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja penanganan kasus narkoba tidak dapat dilepaskan dari faktor-faktor internal organisasi, terutama kualitas sumber daya manusia dan kondisi psikologis personel. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja perlu dilakukan melalui pengembangan human capital yang terintegrasi dengan strategi peningkatan kepuasan kerja agar organisasi mampu mencapai hasil yang optimal.

Secara teoritis, Human Capital Theory menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Individu yang memiliki kompetensi dan kapasitas yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam bekerja, memiliki peluang pengembangan karier yang lebih baik, serta memperoleh penghargaan yang lebih tinggi dari organisasi. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat menjadi mekanisme yang menjelaskan bagaimana human capital diterjemahkan menjadi kinerja organisasi.

Temuan penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang konsisten antara ketiga variabel tersebut. Jeki dan Sulastri (2019) menemukan bahwa human capital berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kalengkongan dan Soeling (2025) membuktikan bahwa pengembangan sumber daya manusia meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil serupa juga ditemukan oleh Awan dan

Sarfraz (2013) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara human capital dan kinerja organisasi. Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja.

Meskipun demikian, hasil telaah literatur menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian masih dilakukan pada sektor bisnis dan organisasi publik secara umum. Penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan human capital, kepuasan kerja, dan kinerja dalam konteks penanganan kasus narkoba masih sangat terbatas. Selain itu, kajian yang mensintesis berbagai hasil penelitian untuk menjelaskan mekanisme hubungan ketiga variabel tersebut melalui pendekatan Systematic Literature Review juga masih jarang ditemukan. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menyusun sintesis literatur yang komprehensif mengenai pengaruh human capital terhadap kinerja penanganan kasus narkoba melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk mengkaji secara sistematis hubungan antara human capital, kepuasan kerja, dan kinerja penanganan kasus narkoba. Metode ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai perkembangan penelitian, pola hubungan antarvariabel, serta kesenjangan penelitian (research gap) yang masih terdapat dalam literatur. Proses penelitian mengacu pada pedoman Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA 2020) yang terdiri atas tahapan identifikasi, penyaringan, evaluasi kelayakan, dan inklusi artikel.

Pencarian literatur dilakukan pada periode Juni-Juli 2026 melalui berbagai basis data ilmiah bereputasi, yaitu Scopus, Web of Science, ScienceDirect, SpringerLink, Emerald Insight, Taylor & Francis, Google Scholar, dan jurnal nasional terakreditasi SINTA. Kata kunci yang digunakan meliputi human capital, job satisfaction, employee performance, organizational performance, police performance, dan narcotics investigation performance. Kriteria inklusi meliputi artikel yang dipublikasikan pada periode 2019-2026, tersedia dalam full text, serta memiliki relevansi dengan topik penelitian. Sebaliknya, artikel duplikat, tidak relevan, dan tidak memenuhi standar ilmiah dikeluarkan dari proses analisis. Data dianalisis menggunakan pendekatan Thematic Content Analysis untuk mengidentifikasi, mengelompokkan, dan mensintesis tema-tema utama yang berkaitan dengan human capital, kepuasan kerja, dan kinerja. Hasil analisis digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel, mengidentifikasi konsistensi temuan penelitian terdahulu, serta menyusun model konseptual yang menggambarkan peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara human capital dan kinerja penanganan kasus narkoba. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan menjadi dasar bagi penelitian empiris selanjutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan proses Systematic Literature Review (SLR) terhadap 30 artikel yang memenuhi kriteria inklusi, diperoleh temuan bahwa human capital merupakan salah satu determinan utama yang memengaruhi kinerja organisasi, termasuk dalam konteks organisasi penegakan hukum. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia yang tercermin dalam pengetahuan, kompetensi, pengalaman, dan kemampuan individu berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas, efektivitas kerja, dan pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini didukung oleh berbagai penelitian yang menyatakan bahwa organisasi dengan kualitas human capital yang tinggi cenderung memiliki

tingkat kinerja yang lebih baik dibandingkan organisasi yang kurang memperhatikan pengembangan sumber daya manusianya.

Hasil sintesis literatur juga menunjukkan bahwa human capital tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Personel yang memiliki kompetensi dan kapasitas kerja yang baik cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi, peluang pengembangan karier yang lebih baik, serta kemampuan yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas organisasi. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Kalengkongan dan Soeling (2025) yang membuktikan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Selain itu, hasil kajian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menjelaskan hubungan antara human capital dan kinerja. Mayoritas penelitian yang dianalisis menemukan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen, loyalitas, motivasi, dan produktivitas yang lebih baik dibandingkan pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah. Dalam konteks organisasi kepolisian, kepuasan kerja juga terbukti berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas pelaksanaan tugas dan kualitas pelayanan publik.

Temuan penelitian ini memperkuat perspektif Human Capital Theory yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset strategis organisasi yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu. Dalam konteks penanganan kasus narkoba, kualitas human capital menjadi faktor yang sangat penting mengingat karakteristik kejahatan narkoba yang semakin kompleks, terorganisasi, dan memanfaatkan teknologi digital. Aparat yang memiliki kapasitas sumber daya manusia yang baik akan lebih mampu melakukan investigasi, menganalisis informasi, mengembangkan kasus, dan mengambil keputusan secara efektif. Temuan ini sejalan dengan kajian Panuntun dan Runturambi (2025) yang menegaskan bahwa pengelolaan human capital berbasis kompetensi merupakan faktor penting dalam meningkatkan profesionalisme dan efektivitas organisasi kepolisian.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa hubungan antara human capital dan kinerja tidak selalu terjadi secara langsung, tetapi melalui mekanisme psikologis berupa kepuasan kerja. Individu yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang baik cenderung lebih mudah beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi, serta memperoleh peluang pengembangan karier yang lebih besar. Kondisi tersebut menciptakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Ketika kepuasan kerja meningkat, individu akan menunjukkan komitmen organisasi yang lebih tinggi, motivasi yang lebih kuat, serta kesediaan untuk memberikan kinerja terbaik bagi organisasi. Temuan ini mendukung penelitian yang menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara praktik pengelolaan sumber daya manusia dan kinerja pegawai.

Dalam konteks penanganan kasus narkoba, kepuasan kerja memiliki arti yang lebih strategis karena personel sering dihadapkan pada tekanan kerja yang tinggi, risiko operasional yang besar, dan kompleksitas kasus yang terus berkembang. Personel yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki daya tahan kerja yang lebih baik, lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas, serta mampu mempertahankan kualitas kinerja dalam situasi yang penuh tekanan. Berbagai penelitian pada organisasi kepolisian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas pelaksanaan tugas dan kinerja personel. Oleh karena itu, organisasi tidak hanya perlu berinvestasi dalam pengembangan human capital, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mampu

meningkatkan kepuasan kerja personel agar manfaat dari investasi sumber daya manusia dapat diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja organisasi.

Berdasarkan sintesis seluruh literatur, penelitian ini mengusulkan model konseptual yang menjelaskan bahwa human capital berpengaruh terhadap kinerja penanganan kasus narkoba baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Model ini memperluas kajian terdahulu yang umumnya hanya meneliti hubungan langsung antara human capital dan kinerja, serta memberikan perspektif baru bahwa kepuasan kerja merupakan mekanisme penting dalam menjelaskan bagaimana kualitas sumber daya manusia dapat diterjemahkan menjadi kinerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, pengembangan human capital dan peningkatan kepuasan kerja perlu dipandang sebagai strategi yang saling melengkapi dalam upaya meningkatkan efektivitas penanganan kasus narkoba pada organisasi kepolisian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Systematic Literature Review (SLR), dapat disimpulkan bahwa human capital memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja penanganan kasus narkoba. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia yang tercermin dalam pengetahuan, kompetensi, pengalaman, dan kemampuan kerja berkontribusi positif terhadap efektivitas pelaksanaan tugas, produktivitas, serta pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks penanganan kasus narkoba yang semakin kompleks dan dinamis, keberadaan human capital yang unggul menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan proses investigasi, penyidikan, dan pengungkapan kasus.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa hubungan antara human capital dan kinerja tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Personel yang memiliki kualitas human capital yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi karena merasa mampu melaksanakan tugas secara efektif, memperoleh peluang pengembangan diri, serta mendapatkan pengakuan atas kontribusinya. Kondisi tersebut mendorong meningkatnya motivasi, komitmen, dan loyalitas yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan mekanisme penting yang menjembatani pengaruh human capital terhadap kinerja penanganan kasus narkoba. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja tidak cukup hanya dilakukan melalui pengembangan kapasitas sumber daya manusia, tetapi juga perlu diimbangi dengan penciptaan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja personel. Temuan ini memperkuat pengembangan Human Capital Theory dalam konteks organisasi penegakan hukum serta menghasilkan model konseptual Human Capital → Kepuasan Kerja → Kinerja Penanganan Kasus Narkoba yang dapat menjadi dasar bagi penelitian empiris dan pengembangan kebijakan sumber daya manusia di lingkungan kepolisian.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil Systematic Literature Review (SLR) yang telah dilakukan, penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji secara empiris model konseptual Human Capital → Kepuasan Kerja → Kinerja Penanganan Kasus Narkoba menggunakan pendekatan kuantitatif, seperti Structural Equation Modeling (SEM) atau SmartPLS. Pengujian empiris diperlukan untuk memperoleh bukti yang lebih kuat mengenai hubungan kausal antarvariabel serta mengukur besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung yang terjadi dalam konteks organisasi kepolisian. Selain itu, penelitian mendatang perlu memperluas konteks kajian pada berbagai institusi penegak hukum, seperti Badan Narkotika Nasional (BNN), Kepolisian Daerah lainnya, maupun lembaga penegak hukum terkait. Perluasan objek penelitian akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai implementasi

human capital dan peran kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pada berbagai karakteristik organisasi dan wilayah kerja yang berbeda.

Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk mengembangkan model dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dukungan organisasi, motivasi kerja, kesejahteraan psikologis, dan transformasi digital. Pengembangan model tersebut diharapkan dapat menghasilkan kerangka konseptual yang lebih komprehensif dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja penanganan kasus narkoba serta memperkaya pengembangan teori human capital pada sektor penegakan hukum.

REFERENSI

- Abdullah, A., Wahab, E., Shamsuddin, A., & Hamid, N. A. (2019). Job Satisfaction and Performance of Police Officers in Penang. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(7), 110-123.
- AlQershi, N., Abas, Z. B., & Mokhtar, S. S. M. (2021). Intellectual Capital, Knowledge Management Capabilities and Organizational Performance: The Mediating Role of Innovation Capability. *Journal of Intellectual Capital*, 22(3), 361–389. <https://doi.org/10.1108/JIC-06-2020-0181>
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Awan, A. G., & Sarfraz, N. (2013). The Impact of Human Capital on Company Performance and the Mediating Effect of Employees' Satisfaction. *International Journal of Learning and Development*, 3(5), 1-20.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis With Special Reference to Education* (3rd ed.). University of Chicago Press
- Jeki, M., & Sulastri, L. (2019). The Effect of Human Capital, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance: A Literature Review. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 1-7.
- Johnson, T. L. (2024). Police Facial Recognition Applications and Violent Crime Control: Evidence from U.S. Cities. *SSRN Electronic Journal*. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.4796951>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. DOI: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Kalengkongan, M. E., & Soeling, P. D. (2025). The Effect of Reward System and Human Resource Development on Job Performance with Job satisfaction as A Mediation on State Civil Apparatus in Human Resource Staff of The Indonesian National Police. *Journal of Law, Politic and Humanities (JLPH)*, 5(6), 4378-4386. <https://dinastires.org/JLPH/article>
- Kitchenham, B., & Charters, S. (2007). *Guidelines for Performing Systematic Literature Reviews in Software Engineering*. EBSE Technical Report, Keele University and Durham University Joint Report.
- Kurniawan, A. (2023). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance: Evidence from Public Sector Organizations. *South Asian Journal of Management Research*, 5(1), 45-58.
- Kuzmin, E., Vlasov, M., Strielkowski, W., Faminskaya, M., & Kharchenko, K. (2023). Human Capital in The Sustainable Economic Development of The Energy Eector. *SRN Electronic Journal / arXiv Preprint*. <https://arxiv.org/>
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297–1349)

- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). New York: McGraw-Hill Education
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & PRISMA Group. (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *PLoS Medicine*, 6(7), e1000097. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Occupational Culture Study. (2024). Occupational Culture in Relation to Job Satisfaction and Work Performance among Police Personnel. *International Journal of Research and Scientific Innovation*, 11(3), 112-124
- Overstreet, R. E., Hanna, J. B., Byrd, T. A., Cegielski, C. G., & Hazen, B. T. (2019). Leadership Style and Organizational Innovativeness Drive Motor Carriers Toward Sustained Performance. *The International Journal of Logistics Management*, 30 (2), 647-667. <https://doi.org/10.1108/IJLM-05-2018-0123>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., et al. (2021). The PRISMA 2020 Statement: An Updated Guideline for Reporting Systematic Reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://www.bmj.com/content/372/bmj.n71>
- Panuntun, B., & Runturambi, A. J. S. (2025). Reforming Police Human Capital Management Through Functional Positions and Competency-Based Appraisal Systems: A Systematic Review (2020–2025). *Edelweiss Applied Science and Technology*, 9(7), 1145-1165
- Paul, J., Lim, W. M., O'Cass, A., Hao, A. W., & Bresciani, S. (2021). Scientific Procedures and Rationales for Systematic Literature Reviews (SPAR-4-SLR). *International Journal of Consumer Studies*, 45(4), O1-O16. DOI: <https://doi.org/10.1111/ijcs.12695>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Roestamy, M. (2025). The Influence of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Global Perencanaan*, 4(1), 55–68.
- Snyder, H. (2019). Literature Review as a Research Methodology: An Overview and Guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Spector, P. E. (2022). *Job Satisfaction: From Assessment to Intervention*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003225249>
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. *British Journal of Management*, 14(3), 207-222. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>
- Wiharto, B. D. O., Nita, S., & Nasution, I. H. (2024). Human Resource Development for Purpose Drug Research Function Increasing Case Disclosure in The Jurisdiction of The Cirebon City Police. *Al-Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(2), 1301-1314
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2011). Exploring Human Capital: Putting Human Back into Strategic Human Resource Management. *Human Resource Management Journal*, 21(2), 93-104. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2010.00165.x>
- Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on Conducting a Systematic Literature Review. *Journal of Planning Education and Research*, 39(1), 93-112. <https://doi.org/10.1177/0739456X17723971>