

BAB V KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berlandaskan temuan studi mengenai Pengaruh Sistem Aplikasi Pusat Keuangan, Budaya Organisasi, serta Komitmen Kerja pada Kepuasan Kerja Operator Tunjangan Kinerja pada Urusan Keuangan di Satuan Kerja Lingkungan Mabes Polri, dapat disimpulkan bahwa:

- a) Kebahagiaan pekerja di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh Sistem Manajemen Keuangan Kepolisian Nasional Indonesia. Temuan studi menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja operator tunjangan kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel Sistem Manajemen Keuangan Kepolisian Nasional Indonesia. Akibatnya, kita dapat menerima hipotesis nol (H_1) dan menyatakan operator tunjangan kinerja di Kepolisian Nasional Indonesia lebih puas dengan pekerjaan mereka berkat sistem manajemen keuangan. Temuan konsisten dengan klaim kebahagiaan operator berbanding lurus dengan kualitas sistem aplikasi manajemen keuangan. Dari sudut pandang teoretis, sistem aplikasi yang dirancang dengan baik akan meningkatkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja dengan membuat tugas mereka lebih mudah, akurat, dan cepat. Para ahli percaya bahwa sistem aplikasi yang ideal dapat meningkatkan motivasi dan kebahagiaan kerja di tempat kerja, dan temuan studi ini mendukung klaim tersebut
- b) Kepuasan kerja juga sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Meskipun ada perbedaan pendapat, jelas bahwa budaya perusahaan yang positif dapat meningkatkan moral, produktivitas, dan retensi. Disebutkan bahwa kepuasan kerja operator tunjangan kinerja dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, yang berarti variabel ini memiliki dampak pada kepuasan kerja operator tunjangan kinerja.
- c) Dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka merupakan komponen penting dalam tingkat kepuasan kerja mereka sebagai operator tunjangan kinerja. Bagaimana tingkat komitmen organisasi operator

insentif kinerja memengaruhi kebahagiaan mereka di tempat kerja. Menurut penelitian ini, kepuasan kerja operator insentif kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen organisasi. Karyawan yang bekerja dengan insentif kinerja melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika ada komitmen organisasi yang kuat. Kinerja dan profesionalisme dalam manajemen keuangan di Markas Besar Kepolisian Nasional Indonesia dipengaruhi oleh sejauh mana karyawan berkomitmen pada pekerjaan mereka dan puas dengan pekerjaan mereka.

- d) Ketika mempertimbangkan sistem aplikasi (X1), budaya organisasi (X2), dan komitmen organisasi (X3) secara keseluruhan, menjadi jelas bahwa hal ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil uji F, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.21 ANOVA, menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Analisis statistik mengonfirmasi bahwa Sistem Aplikasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi semuanya memiliki dampak yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

5.2 Temuan Penelitian

Temuan studi memiliki beragam temuan diantara:

5.2.1 pada Variabel Sistem Aplikasi Pusat Keuangan

Hasil penelitian Tabel 4.14 Uji Korelasi Perason Product moment variabel Sistem Aplikasi Pusat Keuangan Polri (X1) memiliki korelasi Pearson (r) terendah yaitu 0,719. Hal ini mengindikasikan bahwa, ada potensi terbesar untuk peningkatan kontribusi pada variabel Sistem Aplikasi Puskeu Polri dengan memprioritaskan perbaikan pada aspek kemudahan penggunaan. Untuk memperbaiki kemudahan penggunaan, beberapa langkah dapat diambil, dimulai dengan riset pengguna mendalam untuk memahami kebutuhan dan batasan operator melalui wawancara, survei, atau observasi. Selanjutnya, desain antarmuka harus dibuat intuitif dengan navigasi yang jelas, konsistensi visual, hierarki

informasi yang terorganisir, dan bahasa yang mudah dipahami. Optimalisasi fungsionalitas dan performa aplikasi juga penting, termasuk penyederhanaan proses, efisiensi dalam tugas, pembaruan informasi berkala, dan peningkatan kecepatan respons aplikasi. Terakhir, pengujian penggunaan (usability testing) berkelanjutan dengan pengguna nyata, menggunakan metode seperti *think-aloud evaluation* atau *System Usability Scale (SUS)*, sangat krusial untuk mengidentifikasi area perbaikan dan melakukan iterasi desain. Penyediaan panduan penggunaan yang jelas dan dukungan teknis yang responsif juga akan berkontribusi pada peningkatan kemudahan penggunaan secara keseluruhan.

5.2.2 Pada Variabel Budaya Organisasi

Hasil temuan penelitian pada Dari tabel 4.12 temuan tes Statistik Deskriptif didapat variabel Budaya Organisasi, Skor terendah dengan nilai 17 menunjukkan terdapat responden yang memiliki tingkat persepsi atau penilaian terhadap budaya organisasi pada level paling rendah berdasarkan instrument penelitian. Sementara itu, skor tertinggi dengan nilai 44 menunjukkan adanya responden yang memiliki penilaian paling tinggi terkait budaya organisasi. Rentang nilai ini mengindikasikan adanya variasi atau keragaman persepsi antar responden terhadap budaya organisasi di lingkungan yang diteliti. Maka meningkatkan jiwa korsa ialah salah satu hal yang sangat mungkin dan penting untuk dilakukan. Jiwa korsa, atau semangat kebersamaan dan solidaritas tim, merupakan bagian integral dari budaya organisasi yang kuat. meningkatkan jiwa korsa bisa menjadi solusi yang efektif. Kesenjangan persepsi tersebut bisa jadi mengindikasikan bahwa beberapa anggota merasa kurang terhubung atau tidak menjadi bagian dari kelompok. Bisa membuat ekosistem kerja lebih positif serta kohesif, nantinya meningkatkan jiwa korsa di antara para staf. Hal ini secara langsung akan

membantu mengatasi masalah kesenjangan persepsi yang ditemukan dalam penelitian, sehingga seluruh tim bisa bergerak maju dengan semangat yang sama. Untuk meningkatkan jiwa korsa, dapat dilakukan dengan cara :

- 1) Komunikasi Terbuka serta Jujur Komunikasi ialah elemen tiap hubungan kuat. Pastikan ada saluran komunikasi yang terbuka antara semua tingkatan.
- 2) Kegiatan Kebersamaan yang Terencana adalah Momen di luar pekerjaan dapat membantu orang saling mengenal lebih baik dan memperkuat ikatan.
- 3) Apresiasi dan Pengakuan adalah Orang merasa lebih terhubung ketika mereka merasa dihargai.

5.2.3 Pada Variabel Komitmen Organisasi

Hasil temuan penelitian tabel 4.16 mengenai dimensi Komitmen Normatif pada variabel Komitmen Kerja (X3) memiliki korelasi Pearson (r) terendah yaitu 0,769. Hal ini mengindikasikan bahwa, memiliki potensi untuk meningkatkan kontribusi pada variabel Komitmen Kerja dengan memprioritaskan perbaikan pada aspek Komitmen Normatif. Jika komitmen normatif rendah, ada beberapa hal yang bisa diperbaiki atau ditingkatkan. Untuk memperbaiki komitmen normatif, organisasi perlu menunjukkan bahwa mereka peduli dan berinvestasi pada Staffnya, serta membangun lingkungan kerja yang adil, suportif, dan memiliki nilai-nilai yang kuat. Ini akan mendorong karyawan merasa bahwa mereka harus tetap bersama organisasi sebagai bentuk timbal balik atau karena keyakinan terhadap norma yang berlaku. ada beberapa hal yang bisa diperbaiki atau ditingkatkan:

- a) Kesempatan Berkarir: Berikan jalur karir yang jelas dan adil. Karyawan akan lebih berkomitmen jika melihat ada peluang untuk maju di dalam perusahaan.

- b) Membangun Rasa Kebersamaan dan Nilai Bersama: Keadilan dan Kesetaraan: Pastikan adanya keadilan dalam perlakuan, kesempatan, dan kompensasi. Diskriminasi atau perlakuan tidak adil dapat merusak komitmen normatif.
- c) Memperkuat Norma Timbal Balik: Pengakuan dan Penghargaan: Berikan pengakuan dan penghargaan yang tulus atas kontribusi karyawan. Ini memperkuat rasa bahwa kerja keras mereka dihargai dan menciptakan keinginan untuk membalas kebaikan perusahaan.
- d) Dukungan Manajerial: Manajer perlu menunjukkan dukungan kepada karyawan, baik dalam pekerjaan maupun masalah pribadi (jika relevan dan sesuai batas profesional). Ini membangun ikatan emosional dan normatif.
- e) Otonomi dan Kepercayaan: Berikan otonomi yang wajar kepada karyawan dalam mengerjakan tugas mereka. Ini menunjukkan kepercayaan perusahaan kepada kemampuan mereka, yang dapat memicu rasa tanggung jawab.
- f) Saluran Komunikasi Terbuka: Pastikan ada saluran komunikasi yang terbuka dan prosedur pengaduan yang jelas. Karyawan yang merasa suaranya didengar dan masalahnya ditangani dengan baik akan merasa lebih dihargai dan bertanggung jawab terhadap organisasi.

5.2.4 Pada Variabel Kepuasan Kerja Operator Tugasan Kinerja

Berdasarkan observasi yang dilakukan, ditemukan bahwa pendekatan organisasi dengan struktur top-down mendominasi sistem kerja yang ada. Dalam model ini, pengambilan keputusan dan arah strategis sepenuhnya berada di tangan manajemen tingkat atas, yang kemudian mengalir ke bawah kepada seluruh anggota tim. Pendekatan ini secara inheren menciptakan efisiensi dalam hal kecepatan eksekusi dan keseragaman kebijakan, karena instruksi dan target ditetapkan secara jelas dari satu sumber. Namun,

penelitian ini juga mengidentifikasi adanya tantangan signifikan yang muncul akibat struktur ini. Salah satunya adalah rendahnya tingkat kepuasan *staff* yang sering kali merasa kurang punya peluang ikutserta di kegiatan ambil putusan. Kondisi ini dapat menghambat inovasi dan mengurangi motivasi, karena ide-ide dari lini depan (*front-line*) tidak selalu terfasilitasi dengan baik untuk naik ke atas. Meskipun demikian, struktur ini tetap menjadi pilihan yang efektif untuk memastikan stabilitas dan kontrol dalam lingkungan yang kompleks.

Untuk mengatasi kendala ini, peneliti menyarankan mengadopsi model hibrida *mix top-down* serta *bottom-up*. Untuk banyak organisasi modern mengadopsi pendekatan ini. Pendekatan ini memungkinkan adanya visi strategis yang jelas dari pimpinan, namun tetap memberi ruang bagi masukan dan inisiatif dari karyawan. Ada cara bisa diaktualisasikan guna menaikkan kepuasan karyawan dengan *desain top-down*:

1. Membangun Saluran Komunikasi Dua Arah. Ciptakan mekanisme agar karyawan bisa memberikan umpan balik secara mudah.
2. Mendelegasikan Wewenang. Berikan otonomi yang lebih besar kepada *staff* atau tim untuk mengambil keputusan terkait pekerjaan mereka. Ini tak cuma bisa menaikkan kepercayaan diri melainkan mempercepat proses kerja.
3. Mengakui dan Menghargai Kontribusi. Terapkan sistem penghargaan yang adil dan transparan. Apresiasi yang diberikan, baik secara formal maupun informal, dapat membuat karyawan merasa dihargai dan melihat bahwa kontribusi mereka memiliki dampak, meskipun keputusan besar tetap berada di tangan manajemen.
4. Fokus pada Pengembangan *staff*. Berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan karir menunjukkan bahwa organisasi peduli terhadap masa depan karyawan. Hal ini dapat

meningkatkan loyalitas dan komitmen, yang secara langsung berdampak pada kepuasan kerja.

5.3 Implikasi penelitian Bagi Polri

Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan sistem aplikasi keuangan yang terintegrasi, pembinaan budaya organisasi yang positif, dan peningkatan komitmen kerja untuk mendukung tata kelola keuangan yang transparan dan akuntabel.

5.4 Implikasi penelitian Bagi Pengelola Keuangan,

Hasil bisa dipergunakan jadi dasar guna pelatihan, pengembangan SDM, serta penyusunan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kepuasan dan kinerja operator tunjangan kinerja.

5.5 Guna peneliti kedepanya,

Studi bisa jadi landasan guna mengkaji sebab lainnya jadi keberpengaruhan kepuasan kerja, baik di lingkungan Polri maupun institusi pemerintah lainnya.

5.6 Saran

Berlandaskan temuan studi beberapa masukan bisa dibagikan ialah:

1. Pengembangan dan pemeliharaan sistem aplikasi keuangan perlu terus dilakukan agar lebih responsif terhadap kebutuhan pengguna, serta memperhatikan aspek keamanan dan kemudahan akses.
2. Pembinaan budaya organisasi harus menjadi program berkelanjutan, dengan menanamkan nilai-nilai integritas, kolaborasi, dan pelayanan prima di seluruh jajaran urusan keuangan.
3. Peningkatan komitmen kerja dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan, pelatihan motivasi, serta penyusunan jalur karier yang jelas bagi operator tunjangan kinerja.
4. Evaluasi berkala terhadap kepuasan kerja pegawai perlu dilakukan agar setiap permasalahan dapat diidentifikasi dan diatasi secara tepat waktu.

5. Meningkatkan Akses dan Kuantitas Pelatihan pada Polda perlu menambah kuantitas dan frekuensi pelatihan yang tersedia bagi para operator Tunkin di masing-masing wilayah. Pelatihan ini tidak hanya terbatas pada pemahaman teknis sistem Tunkin, tetapi juga mencakup aspek-aspek lain seperti manajemen keuangan, kepemimpinan dasar, dan keterampilan komunikasi. Hal ini akan memperkaya kompetensi mereka dan membuat mereka siap untuk peran yang lebih besar.

5.7 Kritik

1. Studi tetap punya batasan di ranah responden yang hanya melibatkan satuan kerja di lingkungan Mabes Polri, sehingga generalisasi hasil ke seluruh Polri atau institusi lain perlu dilakukan dengan hati-hati.
2. Instrumen dipergunakan berbasis kuesioner tertutup, jadi kemungkinan bias persepsi atau pengisian partisipan tak bisa sepenuhnya dihindari.
3. studi belum menelisik komprehensif terkait sebab eksternal lainnya seperti kebijakan pemerintah, dinamika organisasi, atau perubahan teknologi yang juga dapat memengaruhi kepuasan kerja.

