

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Diperkirakan bahwa harapan masyarakat dapat dipenuhi dengan meningkatkan efisiensi dan kualitas sumber daya manusia (SDM) mengingat kompleksitas yang semakin meningkat dalam tuntutan pelayanan publik, khususnya di Kepolisian Nasional Indonesia, sebagai respons terhadap perubahan sosial yang terus berlangsung. Tentu saja, ada tujuan-tujuan yang perlu dicapai. Dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia, kita dapat mewujudkan tujuan-tujuan tersebut. Sumber daya manusia dan manajemennya merupakan dua faktor yang menunjukkan seberapa kompetitif suatu perusahaan.

Kemampuan mengelola sumber daya manusia (SDM) sangat penting. Hasil terbaik akan tercapai dengan memanfaatkan sumber daya tersebut secara optimal. Perusahaan harus mempertimbangkan cara-cara untuk membantu karyawan berkembang agar dapat mendorong perusahaan dalam mencapai tujuan bersama. Evaluasi kepuasan kerja merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia. Untuk meningkatkan efisiensi, responsivitas, dan kualitas layanan, perusahaan harus memastikan bahwa karyawannya sangat puas dengan pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja, seperti yang dijelaskan oleh L.P. Sinambela (2021: 483) dalam bukunya, adalah hasil dari upaya individu yang didukung oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja, hasil kerja, dan sifat pekerjaan itu sendiri. Ada enam faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Yang pertama adalah kondisi psikologis karyawan, yang mencakup hal-hal seperti minat, kejernihan pikiran dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, kemampuan, dan keterampilan. (2) Aspek sosial mencakup interaksi antara rekan kerja, atasan, dan karyawan dengan fungsi pekerjaan yang berbeda. (3) Elemen fisik mencakup hal-hal seperti sifat tugas, waktu istirahat, alat yang digunakan, suhu ruangan dan pencahayaan, sirkulasi udara, kesehatan dan usia pekerja, serta aspek fisik lainnya di tempat

kerja. (4) Masalah keuangan, yang berkaitan dengan keselamatan dan kesejahteraan pekerja, meliputi hal-hal seperti tingkat gaji dan sistem, jaminan sosial, berbagai bentuk tunjangan, fasilitas tempat kerja, peluang untuk naik pangkat, dan sebagainya. (5) Tingkat pengawasan. Ketika pemimpin meluangkan waktu untuk mengenal bawahan mereka dan membangun hubungan positif, hal ini mengirimkan pesan bahwa setiap orang dihargai dan dihormati, yang pada gilirannya meningkatkan moral dan produktivitas. (6) Elemen yang berkaitan dengan interaksi antar karyawan, sebagaimana terlihat dalam: (a) dinamika antara atasan dan bawahan, (b) sifat tempat kerja dan aspek fisiknya, (c) sifat hubungan di dalam dan antar karyawan, (d) isi rekomendasi yang diberikan oleh rekan kerja, dan (e) dampak emosi karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Sementara itu, Moh As'ad menyatakan dalam bukunya bahwa kepuasan kerja terjadi ketika pekerja merasa puas dan terpenuhi oleh pekerjaan mereka. Kepuasan dan kepuian ini dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti sifat pekerjaan itu sendiri, kualitas hubungan dengan rekan kerja, dan peluang untuk pertumbuhan pribadi (Putriningtiyas dkk., 2023). Oleh karena itu, kebahagiaan karyawan di tempat kerja merupakan faktor kunci dalam menentukan kesuksesan dan produktivitas suatu organisasi.

Ketika mempertimbangkan pentingnya kebahagiaan kerja bagi perusahaan, dampaknya terhadap kinerjanya, dan urgensi untuk mengatasinya, menjadi jelas betapa pentingnya peran kepuasan kerja. Menurut penelitian ini, kepuasan kerja merupakan komponen kritis karena dampaknya terhadap efisiensi dan efektivitas di tempat kerja. Pekerja yang menyukai pekerjaan mereka lebih terlibat dalam pekerjaan, kurang mungkin absen karena sakit, dan umumnya lebih bahagia dalam peran mereka (Maryani, 2019). Kepuasan kerja membantu mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, yang krusial bagi perusahaan karena biaya pelatihan karyawan baru yang tinggi.

Ketika pekerja bahagia dalam pekerjaan mereka, hal itu tercermin dalam kualitas layanan yang mereka berikan dan seberapa puas pelanggan mereka (Sunarta, 2019) . Dalam jangka panjang, organisasi akan mendapat

manfaat dari tingkat loyalitas dan produktivitas yang lebih tinggi jika mereka dapat menciptakan atmosfer yang membuat karyawan mereka bahagia. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen untuk memahami kebutuhan dan harapan karyawan serta menetapkan saluran komunikasi yang efisien guna mencapai tujuan bersama. Salah satu kunci kesuksesan organisasi adalah memastikan karyawan bahagia dalam pekerjaan mereka. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satu yang paling signifikan :

1. Gaji dan Tunjangan

Pegawai negeri sipil menerima tunjangan kinerja sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras dan keberhasilan mereka dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Tingkat karier pegawai negeri sipil merupakan salah satu kriteria yang memengaruhi besaran tunjangan ini, yang bersifat dinamis. Tunjangan kinerja proporsional dengan pangkat dan golongan pegawai negeri sipil. Alasan di balik hal ini adalah bahwa pegawai negeri sipil di tingkat yang lebih tinggi diharapkan dapat menangani tugas-tugas yang semakin sulit dan berat tanggung jawabnya. Jumlah tunjangan kinerja ditentukan sebagian besar oleh tingkat kompetensi pegawai negeri sipil dan kontribusinya yang mereka berikan terhadap tujuan organisasi. Karenanya, tunjangan kinerja bukan hanya insentif finansial bagi pegawai negeri sipil untuk terus meningkatkan kemampuan mereka; tetapi juga cara untuk mendorong mereka memberikan yang terbaik demi kepentingan negara. Gaji dan tunjangan yang kompetitif merupakan faktor utama dalam membuat pekerja merasa bahagia dalam pekerjaan mereka (Harahap & Si, 2019). Pekerja melaporkan tingkat kepuasan dan motivasi yang lebih tinggi ketika mereka percaya bahwa gaji mereka sebanding dengan nilai yang mereka berikan (Harahap & Si, 2019).

2. Pengembangan karir

Pengembangan karir menjadi faktor kunci lainnya. Penelitian menunjukkan bahwa peagawai yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan mendapatkan promosi jauh puas

beserta pekerjaannya, karena hal ini memberikan rasa pencapaian dan harapan untuk masa depan (Kestari et al., 2015; Wahyanti & Sinaga, 2019). Sedangkan *reward* atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi baik berupa pengakuan formal maupun informal, bisa menaikkan motivasi serta kepuasan kerja pegawai. Pemberian penghargaan tepat dapat menciptakan iklim kerja yang positif dan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi (Meidita, 2019).

3. *Reward* berupa penghargaan.

Tujuan dari pemberian penghargaan adalah untuk mendorong pegawai dalam meningkatkan keunggulan dalam berbagai aspek tindakan, di mana pegawai berlomba-lomba meraih keberhasilan dan mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan pekerjaan mereka masing-masing. Berbagai penilaian dapat dilakukan melalui cara bertindak dalam melaksanakan tugas, etika berinteraksi dengan atasan, serta ketepatan waktu dalam menjalankan setiap tanggung jawab guna meraih penghargaan tersebut (Milia Astuti, et al., 2024). Yang telah dijelaskan oleh Kadarisman (2012) dalam bukunya penghargaan jadi imbalan didapat seorang pegawai guna respon terhadap pekerjaan telah dilakukan. Oleh karena itu penghargaan jadi elemen yang sentral, harus dilakukan perusahaan guna mempengaruhi Tingkat kepuasan pegawai.

Dalam era digitalisasi yang sedang berlangsung, banyak organisasi pemerintah yang mulai mengadopsi sistem aplikasi berbasis teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Demi terwujudnya pengelolaan anggaran yang adil, transparan, efektif serta efisien diperlukan adanya pengelolaan keuangan yang baik. Keuangan negara wajib dikelola dengan cara yang baik dan sesuai dengan peraturan serta perundang-undangan yang berlaku. Pengelolaan ini harus memenuhi prinsip-prinsip ekonomi, efektivitas, efisiensi, transparansi, dan tanggung jawab, dengan mengedepankan rasa keadilan dan kepatutan. Prinsip-prinsip tersebut diatur secara jelas dalam UU No 17 Tahun 2003 terkait Keuangan Negara.

Untuk mengelola dana dan sumber daya dengan lebih baik, Kepolisian Nasional Indonesia, misalnya, telah menerapkan Sistem Aplikasi Keuangan Terpusat. Dinamika sosial, ekonomi, dan politik telah mengalami perubahan yang mendalam akibat kemajuan pesat dalam teknologi informasi dan komunikasi. Perdagangan elektronik dan komunikasi telah berkembang pesat sebagai akibat dari meningkatnya ketergantungan masyarakat pada platform digital untuk interaksi sosial. Masalah-masalah baru telah muncul seiring dengan perubahan ini, sehingga memerlukan kerangka hukum yang komprehensif.

Semua aspek yang berkaitan dengan informasi dan transaksi elektronik di Indonesia diatur UU No 11 Tahun 2008, yang sering disebut sebagai Undang-Undang ITE. Tujuan UU ITE guna menetapkan aturan yang jelas dalam penggunaan teknologi informasi, melindungi hak publik saat menggunakan IT, dan melarang eksloitasi IT yang merugikan masyarakat dan individu. Mendorong inovasi teknologi dan penggunaannya di semua sektor industri merupakan prioritas utama pemerintah Indonesia. Aplikasi Digital dan proyek inovasi lainnya didukung secara hukum PP No 71 Tahun 2019.

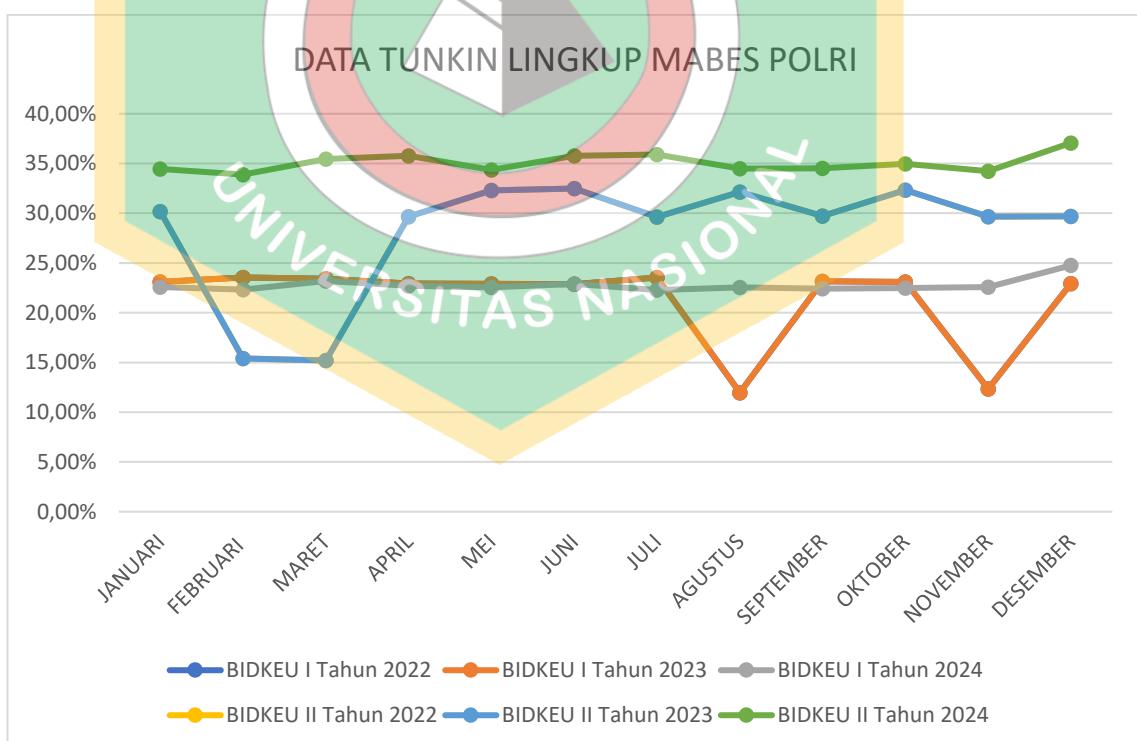
Masalah-masalah kompleks semakin menjadi isu, terutama bagi Kepolisian Republik Indonesia (Polri).. Termasuk perubahan teknologi yang cepat, dan dinamika sosial yang terus berubah. Polri perlu beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang mempengaruhi cara kerja dan interaksi di antara anggota tim. Digitalisasi tidak hanya mengubah proses operasional tetapi juga menciptakan kebutuhan untuk keterampilan baru di kalangan sumber daya manusia. Globalisasi menuntut pemerintah untuk memiliki strategi yang fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan dalam pelayanan publik. Hal ini termasuk memahami ekonomi secara *global* dan mengidentifikasi pelayanan publik yang mampu beradaptasi dengan cepat akan lebih mampu mempertahankan keunggulan kompetitif.

Perubahan teknologi dan dinamika global mempengaruhi cara organisasi menjalankan operasionalnya. Dalam hal ini kepuasan kerja pegawai menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan. Ketika organisasi

mengadopsi teknologi baru, seperti sistem manajemen berbasis *cloud* atau alat kolaborasi *digital*, hal ini tak Cuma menaikkan efisiensi operasional melainkan memengaruhi kesan kerja pegawai (*operator*) yang memiliki akses pada Aplikasi Pusat Keuangan Polri yang memudahkan pekerjaan mereka cenderung merasa lebih puas dan termotivasi, karena mereka bisa meresolusi tupoksinya lebih cepat serta efektif.

Selain itu, perubahan dalam pelayanan publik juga berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Dengan adanya teknologi informasi yang memungkinkan analisis data besar, organisasi pemerintahan dapat lebih memahami kebutuhan dan preferensi pengguna pelayanan publik. Membuat pegawai guna memberikan layanan lebih baik serta responsif, pada gilirannya menaikkan rasa pencapaian dan kepuasan mereka dalam pekerjaan. Penelitian menunjukkan ketika pegawai merasa bahwa mereka berkontribusi pada keberhasilan organisasi melalui penggunaan teknologi yang tepat, mereka biasanya punya tingkat kepuasan kerja pegawai jauh tinggi.

Gambar 1.1 Tren Realisasi Pembayaran Anggaran Tunjangan Kinerja pegawai per-bulan Tahun 2022 – 2024



Sumber: Pusat keuangan.polri.go.id

Pada gambar 1.1 di atas pada urusan keuangan di satuan kerja Mabes polri Bidkeu I tahun 2022 persentase pembayaran dimulai cukup tinggi di bulan Januari sekitar 30%, kemudian turun drastis pada bulan Februari hingga Maret sekitar 15%, lalu meningkat kembali mulai April hingga mencapai kisaran 30% pada bulan-bulan berikutnya. Pada tahun 2023 persentase pembayaran *relative* stabil di kisaran 22% sampai 23% dari bulan Januari hingga Juli, kemudian bulan Agustus hingga Desember mengalami lonjakan serta penurunan secara fluktuatif. Pada tahun 2024 persentase pembayaran cukup stabil di kisaran 22% hingga 23% sepanjang tahun dengan sedikit kenaikan di bulan Desember.

Pada satuan kerja pada urusan keuangan di satuan kerja Mabes polri Bidkeu II tahun 2022 dan 2023 persentase pembayaran mulai rendah di Januari sekitar 30% turun drastis di bulan Februari dan bulan Maret menjadi 15%, lalu naik kembali mulai April sekitar 30% di bulan-bulan berikutnya. Pada tahun 2024 persentase pembayaran cukup stabil 33% hingga 35% sepanjang tahun dan mengalami kenaikan signifikan di Desember mencapai 36%. Kesimpulan akhir adalah Penggunaan Sistem Aplikasi Pusat Keuangan menunjukkan tren yang lebih stabil dan cenderung meningkat.

Berdasarkan data diatas mengindikasikan adanya masalah ketidakmerataan pola pembayaran sepanjang tahun pada beberapa periode, terutama terlihat pada fluktuasi awal tahun di tahun 2022 dan 2023 pada kedua urusan keuangan di Satuan kerja mabes polri Bidkeu I dan Bidkeu II, serta ketidakstabilan di paruh kedua tahun 2023 pada Bidkeu I. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan mengenai potensi inefisiensi dalam proses pembayaran atau adanya faktor-faktor tertentu yang secara periodik mempengaruhi kelancaran pembayaran. Sementara Bidkeu II menunjukkan peningkatan stabilitas di tahun 2024, perbedaan pola dan tingkat stabilitas antara kedua urusan keuangan di satuan kerja Mabes polri menunjukkan adanya kemungkinan perbedaan dalam implementasi sistem atau faktor-faktor operasional yang perlu dievaluasi lebih lanjut. Kenaikan persentase pembayaran di bulan Desember pada kedua Bidkeu di tahun 2024 juga

menjadi catatan menarik yang mengindikasikan adanya kemungkinan percepatan pembayaran di akhir tahun anggaran.

Fenomena lain yang kerap terjadi sebelum adanya transformasi *digital*, pembayaran tunjangan kinerja secara manual memiliki sejumlah kekurangan yang dapat berdampak pada efisiensi, akurasi, dan kepuasan kerja pegawai. Pertama kerentanan terhadap kesalahan manusia, contohnya kesalahan perhitungan, input data yang salah, dan proses verifikasi yang rumit menjadi sumber utama masalah, kedua In-efisiensi dan lambatnya proses, Proses yang berbelit-belit dan memakan waktu lama menyebabkan keterlambatan pembayaran dan mengurangi produktivitas, ketiga kurangnya transparansi bagi pegawai sulit melacak status pembayaran dan komponen perhitungan tunjangan mereka, serta adanya potensi subjektivitas dalam penilaian kinerja, keempat risiko kecurangan dan manipulasi sistem manual yang rentan terhadap pemalsuan data dan membuka peluang terjadinya kecurangan, kelima biaya operasional yang tinggi dengan Kebutuhan akan tenaga kerja dan sumber daya lainnya meningkatkan biaya operasional perusahaan, keenam Sulit diakses dan dikelola dengan penyimpanan data secara fisik membuat data sulit ditemukan dan rentan terhadap kerusakan.

Dampak dari kelemahan-kelemahan tersebut seperti ketidakpuasan pegawai dalam hal ini sangat berdampak pada motivasi dan produktivitas kerja, Penurunan produktivitas yang dimana proses yang tidak efisien menghambat kinerja pegawai, serta kerugian finansial seperti kesalahan perhitungan dan kecurangan dapat menyebabkan kerugian bagi organisasi.

Secara keseluruhan, sistem manual ini tidak hanya tidak efisien, tetapi juga berpotensi menimbulkan masalah yang lebih besar bagi organisasi. Solusi yang mungkin dapat dipertimbangkan untuk mengatasi masalah ini adalah dengan mengadopsi sistem penghitungan tunjangan kinerja secara otomatis. Sistem otomatis dapat membantu mengurangi kesalahan manusia, meningkatkan efisiensi, meningkatkan transparansi, dan mengurangi risiko kecurangan.

Selaku Pusat keuangan Kepolisian Republik Indonesia sebagai Pembina fungsi keuangan Polri maka dihadirkan Aplikasi Pusat Keuangan

Polri sebagai solusi inovatif untuk menjawab tantangan tersebut. Dengan memanfaatkan teknologi *digital*, Aplikasi Pusat Keuangan Polri ini menawarkan sejumlah kelebihan yang signifikan untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi pengelolaan keuangan di lingkungan Polri. Dengan menyederhanakan proses birokrasi, mempercepat proses layanna, serta membagikan akses luas ke Bendahara satuan kerja (Bensat) sebagai pengelola keuangan. Transparansi menjadi kunci dalam Aplikasi Pusat Keuangan Polri di mana *Monitoring* dilakukan secara *Real-time* yang artinya Pengguna dapat memantau realisasi anggaran secara *real-time*, sehingga memudahkan dalam mengontrol pengeluaran dan memastikan anggaran digunakan secara efektif. Hal ini tidak hanya mencegah terjadinya korupsi namun juga meningkatkan pemantauan lebih baik, lebih cepat serta tepat dalam proses pengambilan keputusan.

Pusat Keuangan Kepolisian Nasional Indonesia telah mengembangkan perangkat lunak digital bernama Aplikasi Pusat Keuangan Kepolisian Nasional Indonesia agar Kepolisian Nasional Indonesia dapat mengelola dana-dana yang dimilikinya. Aplikasi Sistem Keuangan Kepolisian Nasional Indonesia ini telah memudahkan dan mempercepat proses pembuatan laporan keuangan, sinkronisasi data dengan aplikasi lain, serta pemantauan realisasi pengeluaran. Manajemen keuangan, khususnya tunjangan kinerja, akan mendapat manfaat dari penekanan aplikasi ini pada transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi. Selain itu, pengguna memiliki akses yang lebih mudah, dan anggaran insentif kinerja dikelola secara lebih transparan melalui aplikasi ini. Dalam upaya Polri untuk memperbarui manajemen keuangannya, Pusat Keuangan merupakan komponen kunci.

Tingkat kepuasan kerja karyawan terkait urusan keuangan di markas besar Kepolisian Nasional Indonesia ditemukan memiliki hubungan erat dengan faktor-faktor berikut: budaya organisasi, komitmen kerja, motivasi, pelatihan dan pengembangan, pengembangan karier, kompensasi, disiplin kinerja, dan Sistem Aplikasi Keuangan. Kepuasan karyawan di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh budaya perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi merupakan hasil dari budaya organisasi yang

sehat, di mana nilai-nilai perusahaan selaras dengan nilai-nilai karyawannya (Chatman & Barsade, 1995). Menurut studi yang dilakukan oleh Zain dkk. (2019), budaya perusahaan yang positif sangat mempengaruhi tingkat kebahagiaan karyawan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang dihargai dan memiliki suara dalam pengambilan keputusan perusahaan dianggap berharga.

Kepuasan kerja dan dedikasi karyawan saling berkaitan. Karyawan yang memiliki rasa kepemilikan yang kuat terhadap perusahaan dan kinerja perusahaan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Meyer & Allen, 1991).

Motivasi kerja seseorang merupakan gabungan dari prinsip-prinsipnya dan tindakan-tindakan yang mendorongnya menuju tujuan pribadi mereka. Mathis dan Jackson, di sisi lain, mendefinisikan motivasi sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Secara umum, seseorang mengambil tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Zayd & Habiburahman, 2022). Untuk mencapai tujuan korporat, motivasi berusaha menginspirasi pekerja untuk bekerja lebih keras dan berkinerja lebih tinggi. Ketika ada masalah dalam memotivasi individu di tempat kerja, hal ini dapat menyebabkan kurangnya antusiasme dalam menyelesaikan pekerjaan dan keputusan mudah untuk resign saat situasi menjadi sulit. Karyawan yang merasa dihargai dan dihormati di tempat kerja cenderung lebih bersedia bekerja ekstra dalam tugas mereka dan merasa bahagia dalam peran mereka. Kinerja organisasi secara langsung terkait dengan kualitas pengembangan sumber daya manusianya, yaitu pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan adalah kegiatan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pekerja agar mereka dapat mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien, menurut penelitian Nurul Khurotin (2019). Proses yang sistematis dan terstruktur digunakan untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan. Program pelatihan dan pengembangan terutama bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas semua pekerja. Intinya, tujuan pelatihan dan pengembangan adalah menghasilkan sumber daya manusia yang siap digunakan oleh organisasi dalam hal kompetensi, kemampuan

manajerial, dan perilaku. Dengan cara ini, organisasi dapat memenuhi kebutuhannya dan beradaptasi dengan posisi baru dan persaingan.

Terdapat hubungan yang erat antara kemajuan karier dan pelatihan karyawan. Dalam studinya, Rachmat Dimas Sundawa (2025) mendefinisikan pengembangan karier sebagai proses meningkatkan kemampuan kerja seseorang dengan tujuan mencapai jalur profesional yang diinginkan. Demikian pula, Sinambela mendefinisikan pengembangan karier dalam bukunya (L.P. Sinambela 2021: 409) sebagai upaya organisasi untuk merencanakan karier karyawannya, yang mencakup aktivitas manajemen karier termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan. Karyawan akan sangat termotivasi untuk bekerja keras ketika mereka tahu bahwa mereka memiliki kesempatan untuk maju dalam karier mereka. Pada dasarnya, pengembangan profesional biasanya merupakan cara untuk mewujudkan tujuan karier. Menurut Handoko (2008), pengembangan profesional adalah upaya individu untuk meningkatkan diri guna mewujudkan tujuan profesionalnya. Pengembangan karier, menurut Mondy (1993), adalah serangkaian langkah yang diambil seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi promosi yang direncanakan di bidang yang dipilihnya.

Memiliki disiplin kerja berarti Anda sadar dan berkomitmen untuk mengikuti aturan dan regulasi yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Rasa hormat terhadap orang lain, kepatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan, dan kesiapan untuk menghadapi konsekuensi atas pelanggaran wewenang dan tanggung jawab adalah komponen-komponen dari lingkungan kerja yang disiplin (Julita, 2020). Kemampuan untuk melaksanakan tugas dan wewenang yang diberikan serta kesiapan untuk menghadapi konsekuensi dari tindakan tersebut adalah yang dimaksud dengan disiplin kerja. Sikap yang mengakui pentingnya dan mematuhi norma-norma organisasi yang telah ditetapkan juga termasuk di dalamnya. Menurut Fitriani dkk. (2024), seorang karyawan dianggap unggul jika mereka secara konsisten mematuhi peraturan perusahaan, bekerja sesuai jam kerja, dan mencapai spesialisasi.

Karyawan berhak atas gaji yang proporsional dengan usaha dan kinerjanya berkat disiplin kerja. Karyawan menerima kompensasi berupa penghargaan dari pemberi kerja sebagai imbalan atas kerja keras dan dedikasinya. Karyawan menerima kompensasi, yang dapat berupa uang tunai, produk dan layanan, atau bahkan pengalaman langsung, dari pemberi kerja sebagai bentuk penghargaan atas segala yang mereka lakukan untuk perusahaan. Menghubungkan gaji dengan kinerja adalah cara yang terbukti efektif untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja (Nurmalita & Ahmad: 2024).

Dengan demikian, studi bermaksud guna mengidentifikasi sejauh mana variable tersebut berkontribusi pada pegawai pada urusan keuangan di satuan kerja lingkungan Mabes Polri.

Tabel 1.1 *Research Gap Pengaruh Sistem Aplikasi Pusat Keuangan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan kerja Operator Tunjangan Kinerja.*

<i>Research Gap</i>	Peneliti	Hasil
Terdapat kesenjangan dalam temuan penelitian tentang dampak sistem aplikasi keuangan (Pusat keuangan) terhadap kepuasan pegawai	Olivia Febrianty (2024)	Tingkat kepuasan pegawai terhadap sistem aplikasi pelayanan cuti ASN (dengan metode PIECES) menunjukkan bahwa pengguna belum merasa puas dengan layanan yang diberikan oleh sistem aplikasi tersebut, terutama pada aspek kinerja sistem dan informasi yang dihasilkan.
Temuan perbedaan hasil penelitian terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan pegawai.	Ratih Sunaringsih (2022)	Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun, hasil penelitian lain menunjukkan temuan yang tidak konsisten, sehingga variabel mediasi seperti motivasi kerja perlu diperhatikan.

	Andi et al (2019)	Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pegawai,
Temuan penelitian tentang pengaruh komitmen kerja terhadap kepuasan pegawai masih bervariasi	Heylin Idelia (2020)	Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. yang memberikan kontribusi sebesar 15,3% terhadap variasi kepuasan kerja pegawai.

Sumber : Berdasarkan rujukan jurnal penelitian yang sudah dipublikasi

Temuan studi Olivia Febrianty (2024) berjudul “Analisis Tingkat Kepuasan Pegawai Terhadap Sistem Aplikasi Pelayanan Cuti ASN Dengan Metode PIECES Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur” bertujuan untuk mengukur dan menganalisis tingkatan kepuasan pegawai terhadap aplikasi pelayanan cuti ASN (sipecut) yang digunakan di BKD Provinsi Kalimantan Timur. Kinerja, Informasi, Ekonomi, Pengendalian, Efisiensi, dan Layanan (PIECS) merupakan enam pilar penilaian sistem yang menjadi landasan penelitian ini. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan survei yang diberikan kepada 30 pekerja yang menggunakan aplikasi tersebut. Temuan menunjukkan bahwa tingkat kepuasan terhadap aplikasi Sipecut bervariasi di antara komponen-komponen PIECS. Dalam hal kinerja sistem, staf masih merasa tidak puas, seperti yang ditunjukkan oleh skor kepuasan “tidak setuju”. Tingkat kepuasan karyawan berada pada level ‘netral’ di empat dimensi: informasi, pengendalian, efisiensi, dan layanan. Artinya, pekerja merasa puas, tetapi tidak terlalu puas. Karyawan hanya dapat “setuju” atau merasa puas dengan efisiensi biaya atau keunggulan ekonomi aplikasi, ketika mempertimbangkan aspek ekonomi. Menurut temuan studi, aplikasi SiPeCut berfungsi secara efektif; namun, masih memerlukan perbaikan, terutama dalam hal fitur, menu, dan pembaruan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kebijakan cuti. Administrator sistem disarankan untuk secara rutin melakukan survei pengguna untuk mengukur kepuasan mereka dan terus bekerja untuk meningkatkan area yang dirasa kurang oleh pengguna, menurut penelitian ini.

Studi kuantitatif Ratih Sunaringsih (2022) berjudul “Analisis Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Perantara: Studi di Kantor Kecamatan Pedurungan, Kota Semarang” sangat bergantung pada data primer dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Ada total 97 peserta yang dipilih dari pool seluruh (ASN) Kantor Kecamatan Pedurungan untuk penelitian ini.

Semua 97 pekerja berpartisipasi sebagai responden karena penelitian ini menggunakan metode sampel sensus atau sampel jenuh. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, yang kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur dan uji Sobel untuk menguji efek mediasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi tingkat motivasi yang dirasakan oleh pekerja di Distrik Pedurungan, Kota Semarang. Selain itu, terdapat hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, dan tingkat kepuasan kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja karyawan. Implikasi penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pembangunan budaya organisasi, penciptaan gaya kepemimpinan yang efektif, dan peningkatan motivasi kerja ditemukan dalam hasil penelitian ini, yang seharusnya dipertimbangkan oleh manajemen Kantor Distrik Pedurungan di Kota Semarang.

Penelitian Heylin Adelia (2022) tentang perilaku kewarganegaraan organisasi di PT Victoria Insurance menekankan pentingnya dedikasi karyawan terhadap pekerjaan dan budaya perusahaan terhadap tingkat komitmen organisasional mereka. Hasil akhir penelitian menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen organisasional. Penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 untuk analisis data, dan merupakan pendekatan kuantitatif dengan 42 peserta sebagai sampel. Tingkat komitmen organisasi yang tinggi—yang meliputi komitmen emosional, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif—dikaitkan dengan loyalitas dan keterlibatan karyawan yang lebih

besar, menurut temuan penelitian. Hal ini menyebabkan peningkatan perilaku (OCB), didefinisikan sebagai tindakan sukarela yang melampaui tugas rutin untuk meningkatkan kesuksesan organisasi. Menurut temuan penelitian ini, OCB secara positif berkorelasi dengan tingkat komitmen organisasi karyawan. Skor komitmen organisasi rata-rata dalam studi ini masuk dalam kategori excellent.

Pekerja mungkin akan lebih bahagia dalam pekerjaan mereka jika Sistem Aplikasi Manajemen Keuangan memenuhi janji untuk manajemen keuangan yang lebih terbuka dan efisien. Karyawan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi setelah menerapkan sistem informasi yang kuat, yang pada gilirannya mengurangi beban kerja dan meningkatkan akurasi data (Akhmad & Supriyadi, 2020).

Berdasarkan tinjauan literatur tentang topik ini, penelitian sebelumnya telah meneliti bagaimana budaya organisasi dan komitmen kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam urusan keuangan di markas besar Kepolisian Nasional Indonesia. Meskipun beberapa penelitian tersebut menyentuh topik ini, tidak ada yang menghubungkannya dengan sistem aplikasi teknologi digital. Alasyari dkk. (2023) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya korporat dan kepuasan kerja karyawan dalam penelitian mereka tentang topik ini. Penggunaan sistem IT oleh lembaga pemerintah, seperti Sistem Aplikasi Pusat Keuangan, untuk mengelola keuangan mereka tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Studi sebelumnya telah meneliti hubungan antara komitmen dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian di PT Central Proteina Prima menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat dedikasi mereka (Zulkarnen Mora et al. 2024). Sistem aplikasi dan teknologi informasi mungkin memiliki dampak pada tingkat dedikasi ini, tetapi hal tersebut tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. Penelitian ini menekankan pentingnya memahami bagaimana pengenalan teknologi dapat mempengaruhi dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka dan, secara tidak langsung, tingkat kepuasan kerja mereka.

Akhirnya, penelitian sebelumnya tentang Sistem Aplikasi dan Kinerja menunjukkan bahwa instalasi sistem informasi dapat meningkatkan kebahagiaan dan produktivitas pekerja (Akhmad & Supriyadi, 2020). Namun, penggunaan tertentu belum mendapat perhatian yang cukup. Meskipun ada penelitian tentang hubungan antara budaya perusahaan dan kebahagiaan pekerja di tempat kerja, sangat sedikit yang meneliti bagaimana sistem aplikasi teknologi digital, budaya perusahaan, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka saling berinteraksi.

1.2 Identifikasi Masalah

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai bidang keuangan di markas besar Kepolisian Nasional Indonesia, termasuk budaya organisasi, motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan, pengembangan karier, kompensasi, disiplin kinerja, dan sejauh mana sistem aplikasi keuangan pusat diterapkan. Penggunaan sistem aplikasi keuangan dan bentuk-bentuk teknologi informasi lainnya diharapkan dapat meningkatkan efisiensi kerja di tengah kompleksitas aktivitas kepolisian yang semakin meningkat. Budaya organisasi, motivasi kerja, pertumbuhan karier, disiplin kinerja, gaji, dan dedikasi kerja karyawan merupakan aspek lain yang memengaruhi efektivitas penerapan sistem ini di luar aspek teknologi semata. Topik yang akan dibahas dalam kursus ini mencakup berbagai faktor penting, termasuk :

1. Efektivitas penggunaan Sistem Aplikasi Pusat Keuangan Polri: *Effectivities* Sistem Aplikasi Pusat Keuangan memiliki peran penting dalam meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas-tugas sehari-hari dengan mempercepat proses pencatatan, pelaporan, dan pengelolaan keuangan secara lebih terintegrasi dan akurat. Namun, efektivitas sistem ini sangat bergantung pada kemudahan penggunaan dan pemahaman oleh seluruh pegawai operator, dimana antarmuka yang user-friendly dan proses input data yang sederhana menjadi faktor utama untuk mendukung hal tersebut. Di sisi lain, dalam implementasinya, masih ditemukan kendala teknis dan fungsional,

seperti keterbatasan infrastruktur, kebutuhan pelatihan yang berkelanjutan, serta masalah koordinasi antara unit kerja, yang dapat mempengaruhi kelancaran dan maksimalnya pemanfaatan sistem. Oleh karena itu, penguatan aspek teknis, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, serta dukungan sarana prasarana menjadi kunci untuk memastikan sistem aplikasi ini dapat memberikan dampak positif yang optimal dalam meningkatkan efisiensi kerja sehari-hari.

2. Pengaruh budaya organisasi : Budaya organisasi yang ada punya posisi sentral guna mendukung inovasi dan adopsi teknologi baru, seperti Sistem Aplikasi Pusat Keuangan. Tingkat dukungan budaya organisasi ini sangat menentukan seberapa efektif sistem aplikasi dapat diintegrasikan dan digunakan secara optimal oleh seluruh pegawai. Namun, sering kali terdapat kesenjangan antara nilai-nilai organisasi yang dianut dengan fitur dan manfaat yang ditawarkan oleh sistem aplikasi, yang berdampak pada tingkat penerimaan dan pemanfaatan teknologi tersebut. Selain itu, peran kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam mendorong penerimaan sistem aplikasi baru melalui kebijakan, dukungan motivasi, dan pemberian pelatihan yang memadai, sehingga proses adaptasi teknologi dapat berjalan secara lancar dan berkelanjutan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap budaya organisasi, keselarasan nilai, serta kepemimpinan yang proaktif sangat diperlukan untuk mengoptimalkan keberhasilan implementasi sistem aplikasi dalam meningkatkan kinerja lembaga.
3. Peran Komitmen Kerja : Komitmen kerja pegawai memiliki peran yang sangat signifikan dalam proses adaptasi terhadap sistem aplikasi baru. Pegawai beserta tingkat komitmen kerja besar biasanya cepat serta mudah beradaptasi dengan perubahan teknologi dibandingkan pegawai yang komitmennya rendah, karena mereka lebih termotivasi untuk menguasai fitur dan memanfaatkan manfaat sistem aplikasi secara optimal. Selain itu, komitmen kerja yang kuat juga memengaruhi persepsi pegawai terhadap manfaat yang ditawarkan oleh sistem, di mana pegawai yang berdedikasi tinggi lebih mampu melihat nilai

positif dan kegunaan aplikasi dalam menunjang pelaksanaan tugas sehari-hari. Hal ini selanjutnya berdampak pada tingkat penggunaan sistem aplikasi, di mana terdapat hubungan positif antara komitmen kerja dan intensitas serta konsistensi pemanfaatan aplikasi, yang pada akhirnya dapat mendukung keberhasilan implementasi teknologi dalam organisasi. Oleh karena itu, penguatan komitmen kerja perlu menjadi fokus dalam strategi penerapan sistem aplikasi baru agar dapat meningkatkan efektivitas penggunaannya.

4. Peran Motivasi Kerja : Faktor motivasi intrinsik serta ekstrinsik punya keberpengaruh besar pada semangat kerja personel di Satuan Kerja Keuangan Mabes Polri. Motivasi intrinsik yang datang dalam dirinya, ctohnya rasa tanggungjawab serta kepuasan dalam melakukan tugas, serta motivasi ekstrinsik berupa penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja, bersama-sama mendorong peningkatan semangat dan kinerja personel. Penghargaan dan pengakuan merupakan alat efektif untuk meningkatkan motivasi kerja karena memberikan apresiasi nyata terhadap kontribusi yang telah diberikan, sehingga personel merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk terus berprestasi. Di sisi lain, terdapat pula hambatan yang dapat mengurangi motivasi kerja, seperti beban kerja berlebihan serta rendah support organisasi, apabila tidak ditangani dengan baik akan menurunkan semangat kerja dan produktivitas personel. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja di Satuan Kerja.
5. Peran pelatihan dan pengembangan.
Program pelatihan yang diberikan perlu memiliki relevansi yang tinggi dengan kebutuhan tugas dan perkembangan karir karyawan guna bisa membagikan kebermanfaatan optimal guna kenaikan profesionalisme mereka. Efektivitas pelatihan sangat bergantung pada sejauh mana materi yang disampaikan mampu meningkatkan kompetensi secara langsung dan mendorong peningkatan kinerja karyawan guna aktualisasi tugasnya. Di sisi lainnya, keberhasilan pelatihan pun ditentukan oleh adanya tindak lanjut serta kesempatan nyata bagi

karyawan untuk menerapkan hasil pelatihan tersebut dalam pekerjaan sehari-hari, sehingga transfer pengetahuan dan keterampilan dapat berlangsung secara berkelanjutan. Oleh karena itu, evaluasi terus-menerus terhadap kesesuaian program pelatihan, metode pelaksanaan, dan dukungan manajemen untuk penerapan hasil pelatihan menjadi kunci utama dalam meningkatkan efektivitas pelatihan dan kontribusinya terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

6. Peran Pengembangan Karir : Jalur karir dan peluang promosi yang jelas dan transparan sangat penting bagi karyawan untuk merencanakan pengembangan karirnya secara terarah dan memotivasi pencapaian kinerja yang lebih tinggi. Dukungan organisasi dalam bentuk bimbingan, pelatihan, dan fasilitas pengembangan karir menjadi faktor kunci yang membantu karyawan mengidentifikasi dan mengoptimalkan potensi serta peluang yang ada. Namun, ketidakpastian dalam pengembangan karir, seperti kurangnya informasi yang memadai mengenai mekanisme promosi atau peluang pengembangan, dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan komitmen kerja karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, transparansi jalur karir, dukungan aktif dari manajemen, serta komunikasi yang efektif mengenai peluang pengembangan sangat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan, motivasi, dan loyalitas karyawan dalam organisasi.
7. Peran Disiplin Kerja : Tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur kerja di Satuan Kerja Keuangan Mabes Polri merupakan faktor krusial yang memengaruhi kelancaran operasional dan pencapaian target organisasi. Disiplin kerja yang tinggi tak cuma berasal positif pada peningkatan produktivitas, melainkan pula menciptakan suasana kerja yang kondusif serta harmonis secara keseluruhan. Untuk memastikan kedisiplinan tersebut terjaga, peran pengawasan yang konsisten dan penerapan sanksi yang jelas sangat dibutuhkan sebagai sarana kontrol dan motivasi bagi karyawan agar

senantiasa mematuhi standar kerja sudah ditentukan. Karenanya, penguatan mekanisme pengawasan serta sanksi efektif menjadi kunci dalam menjaga kedisiplinan sekaligus meningkatkan kinerja serta kualitas lingkungan kerja di Satuan Kerja Keuangan Mabes Polri.

8. Peran Kompensasi : Kompensasi yang diterima karyawan memegang peranan penting dalam menciptakan rasa keadilan dan kepuasan kerja, dimana kesesuaian antara besaran kompensasi dengan beban serta prestasi kerja menjadi faktor utama penilaian dari pegawai. Transparansi dalam sistem penggajian dan tunjangan juga sangat memengaruhi tingkat kepuasan kerja, karena sistem yang terbuka dan jelas mampu membangun kepercayaan serta menghilangkan kecurigaan terkait keadilan distribusi kompensasi. Selain itu, hubungan erat kompensasi, motivasi, dan loyalitas karyawan menunjukkan bahwa pembagikan kompensasi adil serta transparan dapat menaikkan semangat kerja sekaligus memperkuat komitmen serta loyalitas pegawai terhadap organisasi. Karenanya, pengelolaan kompensasi yang efektif dan transparan sangat diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja dan keberlanjutan produktivitas di lingkungan kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Dari sekian banyak penyebab masalah yang diteliti, dibatasi hanya 3 (tiga) variabel bebas yakni: Sistem aplikasi pusat keuangan Polri, Budaya organisasi, serta Komitmen Kerja mempengaruhi Kepuasan kerja pegawai berjudul: “Pengaruh Sistem Aplikasi Pusat Keuangan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Operator Tunjangan Kinerja Pada Urusan Keuangan Di Satuan Kerja Lingkungan Mabes Polri”

Studi memiliki implikasi yang signifikan bagi upaya meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai di lingkungan Mabes Polri. Dengan mendalami sebab jadi keberpengaruhannya kepuasan kerja pegawai, pihak manajemen dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas Sistem aplikasi Keuangan Polri, mengembangkan budaya

organisasi yang lebih mendukung inovasi, serta meningkatkan komitmen kerja pegawai. Selain itu, temuan studi bisa jadi landasan bagi organisasi lain yang sedang dalam proses implementasi sistem informasi baru.

Menemukan jawaban atas pertanyaan penelitian memerlukan pelaksanaan sejumlah prosedur penelitian. Analisis terhadap gagasan-gagasan yang relevan mengenai sistem informasi, budaya organisasi, dedikasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan terlebih dahulu dilakukan melalui studi literatur. Sebagai langkah kedua, kami melakukan survei terhadap seluruh pegawai yang bekerja di departemen keuangan Markas Besar Kepolisian Nasional. Selanjutnya, metode analisis regresi statistik digunakan untuk menganalisis data yang terkumpul.

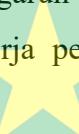
Kepolisian Nasional Indonesia berharap dapat memperoleh manfaat besar dari temuan penelitian ini dalam pengembangan sumber daya manusianya. Kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan anggota Kepolisian Nasional Indonesia dapat dikembangkan berdasarkan hasil penelitian ini. Peneliti yang tertarik pada dampak teknologi informasi terhadap hasil bisnis dapat menggunakan penelitian ini sebagai titik awal untuk penyelidikan mereka sendiri.

Operator tunjangan kinerja karyawan yang menggunakan Sistem Aplikasi Keuangan secara intensif dalam pekerjaan mereka merupakan subjek utama dalam penelitian ini mengenai operasional departemen keuangan Markas Besar Kepolisian Nasional. Budaya organisasi dan dedikasi kerja adalah dua karakteristik terkait SDM yang dianalisis di sini dan berpotensi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana Sistem Aplikasi Keuangan Polri, budaya organisasi, dan tingkat dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh personel urusan keuangan di Mabes Polri.

1.4 Rumusan Masalah

Penelitian ini akan dibatasi pada pengaruh Sistem aplikasi Keuangan Polri, budaya organisasi, dan komitmen kerja terhadap Kepuasan kerja

pegawai pada urusan keuangan di satuan kerja lingkungan Markas Besar Kepolisian Republik Indonesia tahun 2024. Guna memudahkan perancangan studi, berlandaskan kajian tadi jadi penulis merancang persoalan atas studi seperti:

- 1) Apakah terdapat pengaruh signifikan antara Sistem Aplikasi Pusat Keuangan terhadap Kepuasan kerja pegawai di lingkungan keuangan Mabes Polri?
- 2) Apakah terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja pegawai di lingkungan keuangan Mabes Polri? 
- 3) Apakah terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen Kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai di lingkungan keuangan Mabes Polri ?
- 4) Apakah terdapat pengaruh signifikan antara Sistem aplikasi Keuangan Polri, Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja pegawai di lingkungan keuangan Mabes Polri?

1.5 Tujuan serta manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Visi dasar studi guna menganalisis dan mengukur besaran keberpengaruhannya Sistem aplikasi Keuangan Polri, budaya organisasi, serta komitmen kerja pada tingkat kepuasan kerja pegawai urusan keuangan di satuan kerja lingkungan Mabes Polri tahun 2024.

- a) Guna mengkaji serta menemukan besaran keberpengaruhannya variabel sistem aplikasi Sistem Keuangan pada kepuasan kerja pegawai.
- b) Guna menganalisis serta mengetahui besaran keberpengaruhannya variabel budaya organisasi pada kepuasan kerja pegawai.

- c) Guna menganalisis serta mengetahui besaran keberpengaruhannya variabel komitmen kerja pada kepuasan kerja pegawai.
- d) Guna mengkaji serta menemukan besaran keberpengaruhannya variable Aplikasi Sistem Keuangan, budaya organisasi, komitmen kerja secara bersama-sama pada kepuasan kerja pegawai.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Studi punya beberapa kebermanfaatan, teoritis serta praktikal:

1.5.2.1 Manfaat Teoritis:

- a) Kontribusi terhadap ilmu pengetahuan: Penelitian ini dapat memperkaya literatur terkait sebab jadi keberpengaruhannya kepuasan kerja pegawai, khususnya dalam konteks organisasi kepolisian.
- b) Pengembangan model: studi bisa menghasilkan model bisa dipergunakan memprediksi tingkat kepuasan kerja pegawai di organisasi lain yang serupa.
- c) Sebagai bagian dari evaluasi program, temuan studi bisa guna menilai efektivitas program sudah dilaksanakan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai karyawan.

1.5.2.2 Manfaat Praktis:

- a) Bagi Mabes Polri:
 - o Peningkatan kinerja: temuan studi bisa jadi dasar menaikkan kinerja pegawai perbaikan Sistem aplikasi pusat keuangan Polri, pengembangan budaya organisasi yang lebih positif, dan upaya meningkatkan komitmen kerja.
 - o Pengambilan keputusan: Hasil penelitian dapat membantu pihak manajemen dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan sumber daya manusia.

- Evaluasi program: Hasil penelitian dapat dipergunakan mengevaluasi efektivitas program yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- b) Bagi peneliti lain:
 - Referensi studi: temuan studi bisa jadi mensupport peneliti lain yang tertarik beserta topik selaras.
 - Pengembangan studi lebih lanjut: temuan studi bisa membuka peluang guna studi kedepanya guna variabel atau konteks berbeda.

1. 6 Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian bertujuan agar memudahkan dalam memahami dan menelaah masalah yang ada dalam penelitian ini secara komprehensif. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perlu mengemukakan dan menjelaskan sistematika penelitian sebagai pedoman dalam penelitian ini. Adapun sistematika penelitiannya seperti:

- | | |
|--------------------------------|---|
| BAB I
Pendahuluan | : Bab ini memberikan konteks untuk masalah-masalah yang akan dibahas selanjutnya. Bab ini dimulai dengan membahas beberapa isu latar belakang terkait sistem aplikasi Pusat Keuangan Kepolisian Nasional Indonesia, serta budaya organisasi, komitmen kerja, motivasi, pelatihan dan pengembangan, pengembangan karier, kompensasi, disiplin kinerja, dan kepuasan kerja di kalangan pegawai bidang keuangan di markas besar Kepolisian Nasional Indonesia. Masalah Terkait Judul, Batasan, Formulasi, Tujuan, dan Manfaat Penelitian; Sistem Penulisan.. |
| BAB II
Kerangka
Teoritik | : <ul style="list-style-type: none"> 1. Penelusuran dan penelaahan penelitian melalui pangkalan data yang tersedia isina terkait temuan |

	<p>studi terdahulu serta relevan beserta studi yang dilakukan saat ini.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Kajian Pustaka yang berisi tentang pembahasan konsep Pengaruh Sistem aplikasi Pusat Keuangan Polri, Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan kerja pegawai. 3. Kerangka pemikiran yang berisikan uraian alur pikir dalam memahami permasalahan dengan berlandaskan pada penggunaan teori-teori.
BAB III Metode Penelitian	: Studi mempergunakan desain kuantitatif beserta pendekatan survei guna mengukur keberenggaruhan Sistem aplikasi Pusat Keuangan Polri, budaya organisasi, serta komitmen kerja pada kepuasan kerja pegawai di Satuan kerja Mabes Polri. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang aktif menggunakan Sistem aplikasi Pusat Keuangan Polri, sedangkan sampel diambil secara acak sederhana. Data dikumpulkan melalui kuesioner sudah dites validitas serta reliabilitasnya. Variabel independen studi meliputi dimensi sistem pusat keuangan aspek budaya organisasi seperti inovasi dan dukungan pimpinan, serta tingkat komitmen afektif pegawai.
BAB VI Hasil penelitian dan pembahasan	: memuat temuan studi serta bahasan secara sistematis. Pada bab ini, data sudah dikumpulkan melalui kuesioner beserta teknik purposive sampling dianalisis secara kuantitatif menggunakan angka-angka untuk mengukur variabel-variabel penelitian, yaitu Sistem aplikasi Pusat Keuangan Polri, budaya organisasi, komitmen kerja sebagai variabel bebas, serta kepuasan kerja pegawai jadi variabel terikat. Hasil analisis deskriptif disajikan dengan nilai rata-rata dan kategori tingkat variabel, misalnya nilai rata-rata kepuasan kerja pegawai yang

berada pada interval tertentu dan dikategorikan sebagai tinggi, menunjukkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya, uji statistik seperti tes t serta regresi linier sederhana dipergunakan guna mengetes keberpengaruhannya signifikan antar variabel, dengan nilai signifikansi $<0,05$ menandakan ada keberpengaruhannya berarti Pembahasan temuan studi mengaitkan temuan kuantitatif tersebut dengan teori dan penelitian terdahulu, sehingga dapat dijelaskan bagaimana sistem Pusat Keuangan Polri, budaya organisasi, serta komitmen kerja memengaruhi kepuasan kerja pegawai urusan keuangan di Satuan kerja lingkungan Mabes Polri secara komprehensif dan berbasis data numerik yang valid. Bab ini juga memuat interpretasi hasil yang mendalam dan relevan dengan konteks organisasi serta rekomendasi berdasarkan temuan penelitian.

BAB V : Kesimpulan berisi simpulan serta masukan berlandaskan temuan studi sudah dilakukan. menyajikan saran praktis bagi manajemen Mabes Polri

