

Astutik, D, Adijati, Kuswardhani. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim, Pengembangan Karir Dan Pelayanan Sidik Jari Pembuatan Skck Luar Negeri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional Pada Inafis Polda Jawa Tengah. *Prediksi*. Vol. 24 (1) 52-62.

Pengaruh Kerjasama Tim, Pengembangan Karir Dan Pelayanan Sidik Jari Pembuatan SKCK Luar Negeri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional Pada Inafis Polda Jawa Tengah

Dwi Astutik ^{1*}, Adijati ², Kuswardhani ³

^{1,2,3} Magister Manajemen Universitas Semarang

Email: dwinafisa1417@gmail.com, dhani_dc@yahoo.co.id, adijati@usm.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received:

15 Januari 2025

Received in revised form:

19 Februari 2025

Accepted:

18 Maret 2025

Keyword:

Teamwork, Career Development, Service, Job Satisfaction and Organizational Commitment.

Kata Kunci:

Kerjasama Tim, Pengembangan Karir, Pelayanan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

ABSTRACT

Identification is something that is very mandatory for the front guard in processing crime scenes at the Central Java Regional Police Investigation, especially in making a police record certificate (SKCK). This identification is known as INAFIS (Indonesia Automatic Finger Print Identification System). The duties of employees in the INAFIS unit require high levels of foresight and accuracy. Therefore, employee job satisfaction in the INAFIS unit needs to be considered. This research aims to analyze the influence of teamwork, career development and service on employee job satisfaction at the INAFIS unit of the Central Java Regional Police with Organizational Commitment as an intervening variable. This research analysis uses a quantitative data analysis technique using a questionnaire to collect the required primary data through a questionnaire method. The sample in this study was 148 which was obtained through the proportional simple sampling method, where all populations have the same opportunity to be selected as samples. The analysis used to process the data is multiple regression analysis using SPSS software. The results of this research show that only career development and service have a significant effect on the level of organizational commitment. Teamwork, career development and service have a significant effect on the level of job satisfaction, while organizational commitment does not significantly influence job satisfaction. The findings in this study reveal that organizational commitment mediates the effect of service on job satisfaction.

ABSTRAK

Identifikasi merupakan hal yang sangat wajib bagi garda depan dalam memproses TKP di Polda Reserse Jawa Tengah, khususnya dalam pembuatan surat keterangan catatan polisi (SKCK). Identifikasi ini dikenal sebagai INAFIS (Indonesia Automatic Finger Print Identification System). Tugas karyawan di unit INAFIS membutuhkan tingkat pandangan ke depan dan akurasi yang tinggi. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan di unit INAFIS perlu diperhatikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerja tim, pengembangan karir dan pengabdian terhadap kepuasan kerja karyawan di unit INAFIS Polda Jawa Tengah dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervensi. Analisis penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data primer yang diperlukan melalui metode kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 148 yang diperoleh melalui metode pengambilan sampel sederhana proporsional, di mana semua populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Analisis yang digunakan untuk mengolah data adalah analisis regresi berganda menggunakan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya pengembangan karir dan pengabdian yang berpengaruh signifikan terhadap tingkat komitmen organisasi. Kerja tim, pengembangan karir, dan layanan memiliki efek yang signifikan pada tingkat kepuasan kerja, sedangkan komitmen organisasi tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Temuan dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh pelayanan terhadap kepuasan kerja.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license

* Corresponding author: dwinafisa1417@gmail.com

PENDAHULUAN

Polri mencanangkan visi misi Inafis guna meningkatkan kualitas pelayanan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dalam pelayanan sidik jari dalam pembuatan SKCK luar Negeri di Unit Inafis Polda Jawa Tengah. Kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Agatha, dkk (2017) bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Terdapat penelitian yang berbeda oleh Hatta, dkk (2019) bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasional dan konsekuensinya perlu dipahami oleh para pengelola sumber daya manusia. Dampak dari pengelolaan komitmen organisasional yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja. Disisi lain adanya ketidak jelasan terkait dengan program pengembangan karir terutama kriteria untuk dipilih atau dipromosikan jabatannya yang lebih tinggi dari sebelumnya, sehingga menimbulkan kecemburuan sosial dan dianggap sebagai sesuatu yang mengganggu dan kesetaraan dalam kesempatan pelaksanaan maupun komitmen organisasional. Hal tersebut dapat memicu penurunan kepuasan kerja yang mengakibatkan kinerja pegawai menjadi menurun tidak optimal dalam bekerja serta tidak berkomitmen dalam organisasi (Widadi & Savitri, 2019).

Sriwidodo dan Haryanto dalam Saputro (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan kerja yang dilakukan. Hasil kerja yang maksimal dapat diperoleh dengan komunikasi yang efektif. Faktor yang tidak kalah penting yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai selain motivasi kerja adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan hasil dari predikat terbaik dalam kerja sama tim yang memunculkan kepuasan kerja. Menurut Wexley & Yukl dalam Masyitah (2019) kepuasan kerja adalah *the way an employee feels about his her job*. Susanti dan Palupiningdyah (2019) berpendapat mengenai bukti yang konsisten antar kepuasan terhadap komitmen. Hale dalam Changgriawan (2017) berpendapat bahwa komitmen organisasional melibatkan kebersamaan dan manfaat dari upaya yang di capai dan cara yang digunakan. Besarnya pencapaian hasil yang dicapai pegawai akan berdampak pada kepuasan kerja. Pendapat tersebut didukung oleh Agatha, dkk (2017) bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kriswanti (2017) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai, sehingga dapat di intepretasikan bahwa semakin baik pengembangan karir maka semakin baik kepuasan kerja pegawai. Terdapat penelitian yang berbeda oleh Agustin (2018) bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Kaseger, dkk (2019) memiliki pendapat yang sama yaitu tidak signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menandakan adanya *research gap*, tidak konsistennya temuan-temuan dari Agatha, dkk (2018) dan Hatta, dkk (2019) tentang kerjasama tim, hasil Kriswanti (2017), Agustin (2018), dan Kaseger, dkk (2015) tentang pengembangan karir. Amalia (2014) tidak konsistennya temuan penelitian disebabkan adanya variabel kondisional yang menginteraksi pengaruh antar variabel penelitian. Dari uraian tersebut adanya perbedaan penelitian yang dapat disebabkan variabel yang menginteraksi antar variabel lain. Baroroh (2019) dari hasil penelitian terkait hubungan mediasi antara variabel independent dan dependen, diketahui bahwa komitmen organisasional memediasi kepuasan kerja terhadap pelayanan. Berdasarkan penelitian Masyitah, (2019) membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi secara parcial hubungan antara kerjasama tim dengan komitmen organisasional.

Inafis menganut sistem komitmen organisasional yang mana akan memunculkan kepuasan kerja dalam bidang pelayanan terhadap masyarakat dalam bidang pelayanan

pembuatan SKCK luar negeri. Berbagai upaya untuk meningkatkan pelayanan pembuatan SKCK luar negeri dengan menekankan pada kerjasama tim yang menghasilkan kepuasan kerja. Berdasarkan fenomena bisnis dan *research gap* yang telah diuraikan, maka perumusan masalah adalah mengoptimalkan kepuasan kerja pada semua Unit Inafis Polda Jawa Tengah sehingga dapat tercipta komitmen yang tinggi dalam bekerja serta akan berdampak terhadap peningkatan kinerja Unit Inafis ke depannya.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Inafis Polda Jawa Tengah

Tugas pekerjaan tersebut menuntut adanya interaksi diantara sesama rekan sepekerjaan dan juga atasan, mengikuti serta menaati segala peraturan organisasi, memenuhi standar pelaksanaan kerja, dan menghayati suasana kerja. Hale dalam Changgriawan (2017) berpendapat bahwa besarnya pencapaian hasil yang dicapai pegawai akan berdampak pada kepuasan kerja. Uraian tersebut konsisten dengan penelitian yang dibuktikan oleh Nana dan Darwin (2020) menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Aziz (2018) yang menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga Ada Pengaruh Antara Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Samsudin (2006:133) adanya mekanisme karir yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja. Uraian tersebut konsisten dengan penelitian yang dibuktikan oleh Mareyke (2020) yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Indrajaya (2019) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak terdapat pengaruh signifikan dengan kepuasan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka terbentuk hipotesis sebagai berikut:

H2: Diduga Ada Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Pelayanan terhadap Kepuasan merupakan fokus utama dalam suatu bisnis atau kegiatan, karena tanpa masyarakat institusi tidak bisa memperoleh pencapaian yang maksimal oleh apa yang diberikannya. Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepercayaan Masyarakat merupakan fokus utama dalam suatu bisnis atau kegiatan, karena tanpa masyarakat institusi tidak bisa memperoleh pencapaian yang maksimal oleh apa yang diberikannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Juan Robert dan Daniella (2019) yang menyatakan pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Lie Beatrice (2019) menunjukkan bahwa pelayanan tidak berpengaruh terhadap kepuasan.

H3: Diduga Ada Pengaruh Pelayanan terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasi

Penilaian kerjasama tim menjadi tolok ukur dalam melihat tingginya komitmen organisasi (Santosa, 2019). Semakin kompak tim bekerja pada unit tertentu maka semakin kuat komitmen organisasinya. Nath dan Agrawal (2020) menyatakan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hipotesis tersebut maka dapat diambil hipotesis keempat dalam penelitian ini, yaitu:

H4: Diduga Ada Pengaruh Antara Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasi

Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi

Marayke (2020) menyatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja mendasari semua aktivitas kerja yang menjadikan pegawai yang berpotensi menjadi lebih baik. Pengembangan karir sangat tergantung prestasi atau performance. Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

Masterson *et.,al.* (2021) memperlihatkan perkembangan karir merupakan antesenden komitmen organisasi.

H5: Diduga ada pengaruh antara perkembangan karir terhadap komitmen organisasi

Pengaruh Pelayanan terhadap Komitmen Organisasional

Banyak peneliti menyatakan bahwa pelayanan adalah tuntutan yang diperlukan untuk terciptanya manajemen organisasi yang efektif. Pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat dan berdampak pada pegawai akan mempengaruhi sentiment pegawai menuju pekerjaan dan tempat kerja mereka secara bermakna. Banyak perusahaan juga menghadapi tantangan berat bagaimana meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dan menganggap bahwa komitmen organisasi merupakan kunci keunggulan keompetitif dan pemeliharaan pegawai dalam organisasi (Siavash, 2017). Penelitian Siavash (2017) menemukan bahwa komitmen organisasional bisa berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap pelayanan dan kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional bisa menjadi variabel mediasi ataupun predkitor yang baik menjalankan kepuasan kerja pegawai.

H6: Diduga ada pengaruh antara Pelayanan terhadap Komitmen Organisasional

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Susiani (dalam Ayu, 2018) menjelaskan bahwa semakin baik komitmen organisasional maka semakin tinggi kepuasankerja pegawai dan sebaliknya komitmen yang lemah akan menurunkan kepuasan kerja. Fatt *et al.* (dalam Ayu, 2018) menerangkan pegawai merasa diperlakukan adil oleh pimpinan maka akan tercipta rasa nyaman. Tingkat kepuasan kerja dalam diri pegawai sangat dipengaruhi oleh pengembangan karir yang diterapkan oleh perusahaan tempat ia bekerja.

H7: Diduga ada pengaruh antara Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota unit Inafis Polda Jateng berjumlah 235 orang. Sampel merupakan bagian populasi yang karakteristiknya akan diselidiki dan dijadikan perwakilan seluruh populasi dan jumlahnya lebih sedikit daripada jumlah populasinya (Pangestu, 2015). Metode yang digunakan *proporsional random sampling*. Perhitungan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Umar, 2003) dengan toleransi 5% sehingga diperoleh sampel sejumlah 148 yang dikumpulkan melalui metode angket.

HASIL ANALISIS

Uji Instrumen (Uji Validitas dan Reliabilitas)

Indikator pertanyaan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada semua variabel penelitian ini valid dengan korelasi pada kisaran $0.551 - 0.884$ ($r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0.161). Uji reliabilitas menunjukkan kehandalan atau konsistensi item pertanyaan dari keseluruhan indikator dalam variabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua indikator bernilai > 0.6 .

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Uji Kolmogorov-Smirnov

		KerjasamaTim	PengembanganKarir	Pelayanan	KomitmenOrganisasional	KepuasanKerja
N		148	148	148	148	148
Normal Parameter $\chi^2_{a,b}$	Mean	16.3108	20.7568	17.0946	17.9054	20.2432
	Std. Deviation	3.68274	3.39191	3.41134	2.61169	4.01633
Most Extreme Differences	Absolute	.159	.162	.127	.221	.129
	Positive	.095	.109	.103	.177	.067
	Negative	-.159	-.162	-.127	-.221	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		1.938	1.967	1.547	2.691	1.572
Asymp. Sig. (2-tailed)		.264	.127	.081	.321	.064

Hasil analisis data tersebut nilai *Asymp. Sig* > 0,05, dapat diartikan data berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Heteroskedastisitas - Komitmen Organisasional sebagai Variabel Dependen

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.850	.463		3.999	.000
	KerjasamaTim	-.065	.028	-.261	-2.296	.323
	pengembanganKarir	-.031	.033	-.115	-.931	.353
	Pelayanan	.055	.032	.207	1.713	.089

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas - Kepuasan Kerja sebagai Variabel Dependen

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.110	.329		3.377	.001
	Kerjasama Tim	.009	.017	.062	.530	.597
	Pengembangan Karir	.008	.022	.050	.361	.718
	Pelayanan	.023	.025	.141	.922	.358
	Komitmen Organisasional	.063	.032	.299	1.994	.348

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Hasil uji Glejser juga menunjukkan tidak satupun variable yang signifikan berpengaruh terhadap nilai mutlak residualnya (*Unstandardized Residual*) dengan nilai signifikansi > 0.05. Hal ini berarti bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas - Komitmen Organisasional sebagai Variabel dependen

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KerjasamaTim	.503	1.988
	PengembanganKarir	.427	2.343
	Pelayanan	.445	2.249

Tabel 5. Uji Multikolinieritas - Kepuasan Kerja sebagai Variabel Dependen

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KerjasamaTim	.491	2.036
PengembanganKarir	.354	2.828
Pelayanan	.288	3.467
KomitmenOrganisasional	.301	3.326

Berdasarkan tabel 4 & 5, variabel bebas mempunyai nilai VIF < 10 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel-variabel yang digunakan tidak mengandung masalah multikolonieritas.

Tabel 6. Uji Hipotesis dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Dependen

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.277	.749		7.044	.000
KerjasamaTim	.085	.046	.120	1.869	.064
PengembanganKarir	.294	.054	.382	5.457	.000
Pelayanan	.463	.052	.605	8.831	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Tabel 7. Uji Hipotesis dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Dependen

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.729	3.047		1.552	.125
Kerjasamatim	.101	.157	.088	.641	.023
Pengembangankarir	.698	.168	.452	4.163	.000
Pelayanan	.749	.167	.399	4.472	.000
KomitmenOrganisasional	.227	.178	.152	1.276	.206

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Tabel 8. Koefisien Determinasi Komitmen Organisasional

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.693	1.44690

a. Predictors: (Constant), KerjasamaTim, PengembanganKarir, Pelayann

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Hasil perhitungan *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,693. Hal ini berarti 69,3% komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh faktor kerjasama tim, pengembangan karir, dan pelayanan sedangkan 30,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 9. Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.591	2.56842

a. Predictors: (Constant), KomitmenOrganisasional, KerjasamaTim, PengembanganKarir,Pelayanan

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Perhitungan *Adjusted R* sebesar 0,591. Hal ini berarti 59,1% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh faktor kerjasama tim, pengembangan karir, pelayanan dan komitmen organisasional, sedangkan 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu sikap individual yang hubungannya dengan pengaruh dari luar bersifat abstrak dan sukar untuk ditebak, sehingga pengaruh kerjasama tim tidak dapat berpengaruh secara langsung dengan komitmen seseorang dalam bekerja. Komitmen organisasional lebih dominan dipengaruhi oleh persepsi individu di dalam memandang suatu permasalahan secara objektif didasarkan pada tingkat pengetahuan yang dimilikinya. Komitmen organisasional dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak ada relevansi langsung antara komitmen organisasional anggota unit Inafis Polda Jawa Tengah dalam bekerja terkait. Semua anggota Inafis menganggap bahwa kerjasama tim merupakan sesuatu yang tidak bisa dihindari saat ini karena adanya perubahan tuntutan kebutuhan dan keinginan seseorang ketika bekerja untuk mendapatkan imbalan rasa adil yang layak dan setara dengan pegawai lainnya. Akan tetapi, permasalahan komitmen menjadi urusan privasi masing-masing yang tidak bisa dipengaruhi oleh faktor apapun, selain oleh pemahaman pengetahuan individu dalam menghadapi suatu permasalahan di kehidupan pribadi dan lingkungan kerjanya (Koro dan Fathoni, 2018).

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional

Pengembangan Karir yang baik dapat meningkatkan kepercayaan diri seorang anggota Inafis ketika bekerja. Ketika anggota Inafis merasa percaya akan kemampuannya dalam bekerja, dan telah sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan oleh manajemen Kepolisian Polda Jawa Tengah maka secara psikologis akan berdampak terhadap kesungguhannya dalam mewujudkan komitmennya untuk menjadi seorang anggota Inafis yang profesional di bidangnya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sumual (2020).

Pengaruh Pelayanan terhadap Komitmen Organisasional

Pelayanan yang didapat oleh masyarakat dapat meningkatkan komitmen seorang anggota Inafis untuk meningkatkan komitmennya ke arah yang lebih tinggi. Ketika seorang anggota Inafis merasa bahwa hubungan antara dirinya dengan masyarakat serta relasinya dalam bekerja dalam taraf baik, serta mendapat kesesuaian berupa tunjangan yang sama dengan anggota Kepolisian yang lainnya yang berada diluar unit Inafis maka secara psikologis akan berdampak terhadap kesungguhannya dalam mewujudkan komitmennya untuk menjadi seorang anggota Inafis yang profesional di bidangnya. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian

Robert dan Charlotte Daniella (2019), Dari jurnal tersebut dapat disimpulkan bahwa pelayanan saling mempengaruhi dengan Komitmen. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian di lapangan yang menunjukkan bahwa pelayanan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y₁). Sehingga teori tersebut sesuai dengan data penelitian di lapangan.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja

Kerjasama tim hanya memiliki hubungan langsung terhadap kepuasan kerja. Dalam lingkungan birokrat khususnya unit Inafis Polda Jawa Tengah, setiap aparat penegak hukum dan ASN sebagai sistem dukungan telah disumpah jabatan untuk senantiasa memiliki komitmen yang baik dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Komitmen para pegawai disana cenderung stabil karena pegawai tetap dituntut untuk berkontribusi dan selaras dengan tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan Nainggolan dan Lie (2020) yang menyatakan kerjasama tim signifikan terhadap positif kepuasan kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Pengembangan karir terbukti mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil ini konsisten dengan pembuktian (Suprayitno dkk, 2023). Ada tidaknya kesempatan karir dalam instansi tidak membuat komitmen pegawai unit Inafis Polda Jateng menjadi lemah. Hal ini disebabkan karena sistem penilaian untuk jenjang karir sudah jelas dan terbagi atas poin-poin Indeks Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pegawai yang mampu mencapai IKU tinggi akan lebih mudah dipromosikan dan naik golongan sehingga mereka merasa puas dengan apa yang telah mereka capai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sumual (2020). Hal ini karena peranan pengembangan karir secara langsung mulai terasa oleh pengaruh digitalisasi dalam proses bekerja.

Pengaruh Pelayanan Terhadap Kepuasan Kerja

Layanan yang prima dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai Inafis. Hal ini mendorong kepuasan kerja anggota Inafis semakin terdorong ke arah yang lebih baik pada Kepolisian Polda Jawa Tengah. Komitmen Organisasional memediasi pengaruh pelayanan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan pelayanan, pegawai yang berkomitmen tinggi mampu mengoptimalkan pelayanan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Seperti pegawai yang memiliki komitmen melayani dengan sepenuh hati, berintegritas dan anti korupsi akan membuat publik merasa terlayani, terlebih apabila ada komplain mengenai layanan, pegawai dengan komitmen tinggi akan sigap menanggapi karena bagian dari kontribusi terhadap organisasi. Dengan demikian pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan terbawa dalam melayani publik dalam pengurusan SKCK kemudian dapat membuat pegawai diapresiasi oleh pimpinan maupun melalui insentif sebagaimana harapan pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Robert dan Daniella (2019).

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasional dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara langsung antara komitmen organisasional anggota Inafis Polda Jawa Tengah dalam menjalani pekerjaan. Semua anggota Inafis menganggap bahwa kepuasan kerja merupakan sesuatu yang tidak bisa dihindari saat ini karena adanya perubahan tuntutan kebutuhan dan keinginan seseorang ketika bekerja untuk mendapatkan imbalan rasa adil yang layak dan setara dengan pegawai lainnya. Akan tetapi, permasalahan komitmen yang terjadi adalah urusan privasi masing-masing yang tidak bisa dipengaruhi oleh faktor apapun, selain oleh pemahaman pengetahuan individu dalam menghadapi suatu permasalahan di kehidupan

pribadi dan lingkungan kerjanya. Hasil ini mendukung penelitian Galuh dan Rudi (2019), dan tidak mendukung pada penelitian Arini (2018).

KESIMPULAN

Upaya manajemen Kepolisian Polda Jawa Tengah dalam memperbaiki tingkat kerjasama tim, pengembangan karir dan pelayanan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan hipotesis sebagai berikut: 1) Kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasional. Semua anggota Inafis menganggap permasalahan komitmen ialah hal yang bersifat privasi. Meskipun dengan adanya kerjasama tim. Tinggi rendahnya komitmen anggota Inafis tidak dapat di ukur dengan adanya faktor kerjasama tim akibat adanya perubahan manajemen di Kepolisian Polda Jawa Tengah. 2) Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasional. Kerjasama tim mampu memberikan dampak positif terhadap keteguhan anggota Inafis dalam menjaga komitmennya untuk memberikan hal yang terbaik untuk manajemen Kepolisian Polda Jawa Tengah tempatnya bekerja. 3) Pelayanan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Ketika seorang ketika seseorang anggota Inafis mengalami pemasalahan dalam pelayanan masyarakat, maka dapat di tamping segala complain yang muncul 4) Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja. Sebagaimana di ulas dalam pembahasan, dalam hal ini kerjasama tim lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan individu dan akan berdampak pada peningkatan kepuasan dan komitmen anggota Inafis tersebut. Hasil penelitian berdampak pada peningkatan dan komitmen anggota Inafis kepada manajemen Kepolisian Polda Jawa Tengah. 5) Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja. Dalam hal ini kepuasan kerja merupakan salah satu akibat utama dari pengembangan karir. 6) Pelayanan berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja. Realitas yang ada saat ini ialah adanya tuntutan perubahan peran kerja anggota Inafis sesuai dengan pola perubahan manajemen Kepolisian Polda Jawa Tengah. Maka dengan adanya tuntutan dan perubahan manajemen RSUD Dr. H. Soewondo Kendal perlu segera dilakukan *review* terhadap komitmen organisasi, agar kepuasan kerja anggota Inafis dapat lebih optimal. 7) Komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja. Pada dasarnya, komitmen setiap anggota Inafis satu dengan anggota Inafis yang lainnya berbeda-beda. Oleh sebab itu, komitmen dalam penelitian ini bersifat abstrak, serta tidak mampu dijadikan alat ukur yang valid dalam peningkatan kepuasan kerja Unit Inafis Polda Jawa Tengah.

Sementara implikasi manajerial antara lain kerjasama tim yang diterima anggota Inafis dianggap mampu menunjukkan kesesuaian dalam pembagian tugas yang merata dari Kepolisian Polda Jawa Tengah terhadap setiap pegawainya, khususnya para anggota Inafis Polda Jawa Tengah. Kerjasama tim Kepolisian Polda Jawa Tengah dalam konsistensi peraturan, kesesuaian nilai pekerjaan, SOP yang mudah, serta umpan balik kinerja yang adil berupa imbalan yang sesuai beban pekerjaan dinilai cukup baik karena sesuai dengan harapan para anggota unit Inafis. Pelayanan kesesuaian SOP, kebijakan perusahaan, interkasi pegawai dengan masyarakat dan atasan, perhatian terhadap pendapat pegawai, serta perhatian terhadap hak pegawai yang sesuai dengan harapan anggota Inafis. Oleh karena itu, bidang SDM Kepolisian Polda Jawa Tengah hendaknya menyelaraskan kesepahaman antara atasan dan bawahan dalam memenuhi tugas dan tanggungjawabnya dalam melayani masyarakat. Jumlah besaran gaji dan tunjangan, dukungan atasan, prosedur kerja disesuaikan dengan harapan para anggota unit Inafis Polda Jawa Tengah melalui sebuah FGD. Oleh sebab itu, pihak manajemen.

Manajemen Kepolisian Polda Jawa Tengah khususnya unit Inafis harus dapat menanamkan pemahaman tentang arti pentingnya “pengabdian” dan rasa “ikhlas” menjadi seorang anggota Kepolisian, lebih mempererat rasa kebersamaan sesama pegawai, memperbanyak insentif, serta menjalin keterikatan emosional yang mendalam terhadap institusi tempatnya bekerja saat ini.

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu variabel kerjasama tim pengembangan karir, dan pelayanan dalam penelitian ini belum bisa memediasi pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja unit Inafis Polda Jawa Tengah. Selain itu, variabel komitmen organisasional juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kurangnya keterbukaan pimpinan Kepolisian Polda Jawa Tengah saat pergantian manajemen sehingga menurunkan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa diperlukan suatu upaya oleh manajemen Kepolisian Polda Jawa Tengah agar dapat meningkatkan kepuasan kerja anggota unit Inafis pada khususnya dengan selalu menjaga interaksi antar anggota Kepolisian Polda Jawa Tengah dan pada unit Inafis secara khususnya. Hal ini diharapkan dapat memperjelas tentang kerjasama tim, pengembangan karir, pelayanan terhadap kepuasan kerja secara langsung, ataupun secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui variabel komitmen organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Agatha Cristine Panggiki, B. L. 2018. Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi, *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2018*.
- Amalia, Ira. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual, Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur: FE Universitas Riau. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen Vol.5, No.2*.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. 2018. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Di Hotel Rama Phala Ubud. *Jurnal Ekonomi, Vol. 20, No. 3*.
- Baroroh, Muhammad .2019. Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasional Dalam Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada BLH Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Unsrat, Issn 2303-1174, Volume 2 Nomor 4*.
- Beatrice, Lie .2019. Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Citra Rumah Sakit Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Sundari Medan Tahun 2018. *Excellent Midwifery Journal, Vol.1. No. 9*.
- Changgriawan, G. S. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di One Way Production. *Agora, 5*.
- Hatta, Muhammad. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai PT.PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen ISSN 2302-0199. Volume 1, No. 1, September 2019*.
- Juan Robert dan Daniella .2019. The Effect of Leadership, Motivation, and Work Discipline on Employee performance. an empirical study of the Swedish Wood Industry”, *TQM Magazine [TQM] Vo. 12 Iss: 4 p : 245*.

- Kaseger, F. Gian, M. Greis Sendow, dan N. Hendra Tawas. 2019. "Pengaruh pengembangan karir, pengalaman kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Manado." *Jurnal EMBA No. 5 Vol. 2*.
- Kriswanti. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiric Pada Kantor BBWS Pemali Juana). Semarang. *STIE Dharmaputra Semarang*.
- Marayke .2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kab. Mamuju. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Informatika, Vol. 14 No. 2*.
- Masterson, S. S., Gales, L. M., & Blume, B. D. 2018. Leader-member exchange and leader identification: comparison and integration. *Journal of Managerial Psychology, Vol. 33 No. 2*.
- Masyitah. 2019. Pengaruh Pengembangan Pegawai Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan. *Jurnal Al-Qasd Islamic Economic Alternative, No.1. Vol 12*.
- Nana Triapnita, Darwin Lie dan Lora Ekana Nainggolan. 2020. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. Al Tijarah. *Jurnal ARASTIRMA. Vol. 6 No. 3*.
- Nath Gangai, K., & Agrawal, R. 2020. Job satisfaction and organizational commitment: Is it important for employee performance. *International Journal of Management and Business Research, Vol. 5. No. 4*.
- Palupining, Dyah dan Susanti. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT . Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, No. 11. Vol. 1*.
- Pangestu Subagyo. 2015. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE.
- Puspitawati, Riana, Musyitah. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Pelayanan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan. Vol. 8. No. 1*.
- Santosa, T., E., C., 2010, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Keadilan Manajerial, Kepercayaan Terhadap Organisasi dan Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), Laporan Penelitian Individu, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung. Tidak dipublikasikan.
- Siavash. 2017. Commitment to Organization and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology, Volume 78, No.4*.
- Suprayitno, S., Budiati, Y., Indarto, I., & Savitri, F. M. 2023. Pengaruh Pengembangan Karier Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Kpp Pratama Batang. *Governance: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan, 10(1)*.
- Widadi, B., & Savitri, F. M. 2019. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (studi kasus pada PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. area Tegal). *Solusi, 17(3)*.