

Analisis hubungan komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Serang = The relationship between organizational commitment and organizational culture with job satisfaction of the employees at Kantor Pelayanan Pajak Serang

Satria Dharma Wijaya, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=110000&lokasi=lokal>

Abstrak

Kualitas sumber daya manusia di Direktorat Jenderal Pajak merupakan faktor utama yang menentukan tercapai tidaknya visi, misi, strategi dan target-target yang hendak dicapai oleh Direktorat Jenderal Pajak. Pengelolaan sumber daya manusia harus diprioritaskan, salah satunya dengan terus mengusahakan kepuasan kerja para pegawainya. Penelitian ini berusaha mengkaji masalah kepuasan kerja ditinjau berdasarkan komitmen organisasi dan budaya organisasi pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Serang.

Kepuasan kerja diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya yang diukur berdasarkan indikator: pekerjaan, penyelia, teman sekerja, promosi, dan gaji. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu mengenai rasa kepercayaan terhadap: nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, dan ketertarikan terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi. Sementara budaya organisasi adalah nilai-nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikan organisasi, yang diukur dengan menggunakan indikator: inisiatif individu, toleransi terhadap risiko, integrasi, dukungan manajemen, pengawasan, identifikasi, sistem penghargaan, toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi.

Penelitian menggunakan pendekatan korelasional dengan melibatkan 97 sampel (responden) yang diambil secara acak sederhana dari 128 populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang sebelumnya telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan rumus korelasi Rank Spearman dan uji reliabilitas menggunakan Spearman Brown. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula Statistika, yakni korelasi Rank Spearman dan t-test yang pengolahannya dilakukan dengan program SPSS versi 12.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa komitmen organisasi tergolong tinggi, budaya organisasi tergolong baik, dan kepuasan kerja tergolong tinggi. Sedangkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja, dengan indikasi nilai koefisien korelasi = 0,596. Demikian pula budaya organisasi juga memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja, dengan indikasi nilai koefisien korelasi = 0,532. Hasil ini memberikan arti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dan semakin baik kondisi budaya organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.

Dengan kondisi seperti itu, maka komitmen organisasi pegawai KPP Serang perlu ditingkatkan lagi dengan

cara penyadaran diri yang lebih ikhlas dan tulus bahwa organisasi (KPP Serang) adalah instansi publik yang dapat dijadikan wahana pengabdian kepada bangsa dan negara sehingga eksistensinya perlu dijaga dan dikembangkan secara terus menerus dan otoritas organisasi (Direktorat Jenderal Pajak) memfasilitasi segenap keinginan, harapan dan kebutuhan aktual pegawai sebagai aset organisasi yang tidak ternilai; budaya organisasi pada KPP Serang perlu dikembangkan lebih lanjut dengan mengakomodir nilai-nilai budaya organisasi baru yang dipandang dapat memperkaya dan memperkuat budaya organisasi yang sekarang ada; dan dilakukan penelitian lanjutan dengan metode serupa tetapi dengan obyek penelitian yang lebih luas dan jumlah sampel yang lebih besar sehingga diperoleh hasil yang dapat memperluas generalisasi hasil penelitian ini.

The quality of human resources at Direktorat Jenderal Pajak is a key factor which determines the achievement of vision, mission, strategy, and targets of Direktorat Jenderal Pajak. Management of human resources must be placed at first priority by improving work satisfaction of employees. This research was purposed to study work satisfaction issues seen through organizational commitment and organizational culture at Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Serang.

Work satisfaction was defined as joy emotional state felt by a person toward his/her work measured by several indicators such as: work, supervisor, colleagues, promotion, and salary. Organizational commitment was defined as individual relative power about belief toward: organizational values, willingness to give to best for organization interests, willingness to keep staying as a member of organization, interested in organizations goals, values, and targets. Whereas organizational culture was defined as basic values and spirit in managing and organizing organization, which measured with indicators: individual initiative, risk tolerance, integration, management support, control, identification, reward system, conflict tolerance, and communication pattern.

This study used correlation approach and 97 respondents obtained from 128 population were participated by deploying simple random sampling technique. Valid and reliable questionnaires were used to collect data. Rank Spearman and Spearman Brown were used as validity and reliability testing. Obtained data then were analyzed with Rank Spearman correlation and t-test assisted with SPSS ver. 12.

Descriptive analysis showed that organizational commitment could be categorized as high, organizational culture as good, and job satisfaction high. Moreover, hypotheses testing proved that organizational commitment had positive and significant relationship with job satisfaction, indicated by coefficient of correlation = 0.5962 Organizational culture also had positive and significant relationship with job satisfaction, indicated by coefficient of correlation = 0.532. This results implied that the higher organizational commitment and organizational culture, the higher job satisfaction.

Based on the findings, organizational commitment of the employees at KPP Serang needs more improvement by revealing self awareness that organization (KPP) is the public institution which could be viewed as a place to give dedication to the nation and country so that its existence needs to be guarded and be developed continuously and organization authority (KPP/DJP) should facilitate all of their willingness, hopes, and actual needs of the employees as invaluable organizational assets; organizational culture of KPP Serang also needs to be developed by accommodating new values of organizational culture which seen

could improving and strengthen present organizational culture; further similar researches also needed with broader research object and higher sample size so that the results could have greater generalization than this study.</i>