

Hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi aparat pajak di Kantor Pelayanan Pajak Jakarta Tamansari Dua = The relationship between organizational culture and job satisfaction with organizational commitment of tax officers at kantor pelayanan pajak Jakarta Tamansari Dua

Panjaitan, Jonson B., author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=115778&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi aparat pajak pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Jakarta Taman Sari Dua. 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. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dirasakan oleh oleh seseorang terhadap pekerjaannya yang diukur berdasarkan indikator pekerjaan, penyelia, teman sekerja, promosi, dan gaji. Komitmen organisasi adalah 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.

Penelitian menggunakan metode deskriptif dan korelasional dengan melibatkan 92 sampel (responden) yang diambil secara acak sederhana dari 120 populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang sebelumnya telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan rumus korelasi Spearman Rho dan uji reliabilitas menggunakan Spearman Brown. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistika, yakni korelasi Spearman Rho dan t-test yang pengolahannya dilakukan dengan program SPSS versi 12. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa budaya organisasi tergolong baik, kepuasan kerja tinggi, dan komitmen organisasi tinggi. Sedangkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi. Demikian pula kepuasan kerja juga memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi. Hasil ini memberikan arti bahwa semakin baik budaya organisasi dan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi; sebaliknya semakin buruk budaya organisasi dan semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah komitmen organisasi aparat pajak.

Dengan kondisi seperti itu, budaya organisasi KPP Jakarta Taman Sari Dua perlu dikembangkan dengan cara berusaha mengikuti, menyokong dan mengimplementasikan nilai-nilai budaya organisasi yang terbukti memberikan good will bagi terbangunnya komitmen organisasi serta berusaha meninggalkan nilai-nilai budaya organisasi yang ternyata tidak menyokong terbangunnya komitmen organisasi seraya menggantinya dengan nilai-nilai budaya baru yang dipandang lebih menjanjikan terbangunnya komitmen organisasi; kepuasan kerja di kalangan aparat pajak perlu ditingkatkan dengan dua orientasi: kemauan pegawai untuk meningkatkan kepuasannya dengan cara menempatkan kerja sebagai salah satu bentuk ibadah kepada

Tuhan Yang Maha Esa dan kemauan manajemen atau otoritas kantor untuk memenuhi aspek-aspek dari kepuasan kerja yang dirasakan pegawai masih kurang.

This research was purposed to analyze the relationship between organizational culture and job satisfaction with organizational commitment of tax officers at Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Jakarta Taman Sari Dua. Organizational culture is basic values and motivation in management of organization, which measured with indicators: individual initiative, risk tolerance, integration, management support, supervision, identification, reward system, conflict tolerance, and communication pattern. Job satisfaction is pleasant emotional situation, which felt by someone to his work, which measured with indicator: work, supervisor, coworker, promotion, and salary. Organization commitment interpreted as the relative strength of individual about the feeling trust to organization values, readiness tries seriously to organizational interest, strong desire and purpose to look after his membership in organization. Descriptive and co relational methods were employed and 92 respondents obtained from 120 populations were participated in this study. Valid and reliable questionnaires were used to collect data. Spearman Rho correlation and Spearman Brown formula were used as validity and reliability testing. Obtained data then were analyzed with Spearman Rho correlation and t test assisted with SPSS Ver. 12.

Descriptive analysis results showed that organizational culture could be categorized as good, high job satisfaction and organizational commitment. Hypotheses testing showed that organizational culture had positive and significant correlation with organizational commitment. Job satisfaction also had positive and significant correlation with organizational commitment. This results indicated that the better organizational commitment and job satisfaction, the higher organizational commitment and vice versa.

Based on this condition, organizational commitment of KPP Jakarta Taman Sari Dua needs developing by following, supporting, and implementing organizational culture values which had been proven in giving goodwill for the development of organizational commitment and also by leaving organizational culture values which did not give supports for organizational commitment development, and by replacing them using new values which are seen more promising for the improvement of organizational commitment; job satisfaction among tax officers also needs increasing by implementing two orientations: willingness to work can be positioned as a form of worshiping God and willingness of management or authority for fulfilling job satisfaction aspects which were valued by employees as still not in a good condition.