

Hubungan antara komitmen organisasi dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja pegawai di kantor pelayanan pajak perusahaan masuk bursa

Saeri, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=109091&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Perusahaan Masuk Bursa (KPP PMB). Komitmen organisasi dan pengembangan karir difungsikan sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

Komitmen organisasi diartikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang meliputi: kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan organisasi, kesediaan berusaha sungguh-sungguh untuk organisasi, tujuan dan keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Pengembangan karir adalah usaha merespons kebutuhan karir karyawan dengan menyediakan program-program untuk memenuhi kebutuhan karir individu bagi pengembangan dirinya sekarang dan di masa depan melalui tahap eksplorasi, penanaman, perawatan, dan pelepasan. Sementara kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya yang diukur berdasarkan indikator: pekerjaan, penyelia, teman sekerja, promosi, gaji, dan komunikasi.

Penelitian menggunakan pendekatan korelasional dengan melibatkan 86 sampel (responder) yang diambil secara acak sederhana. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data yang diperoleh dianalisis dengan rumus korelasi Spearman Rho yang perhitungannya dilakukan dengan program SPSS versi 12.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara umum tinggi, pengembangan karir baik dan kepuasan kerja tinggi. Sedangkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja, dan pengembangan karir memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Dengan demikian kesimpulan penelitian ini adalah semakin tinggi komitmen organisasi dan semakin baik pengembangan karir, maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.

Oleh karena itu, komitmen organisasi pegawai KPP PMB perlu dioptimalkan secara terus menerus dengan cara rasionalisasi pola pikir para pegawai yang lebih realistis bahwa KPP PMB adalah instansi publik tempat mencari nafkah hidup dan sekaligus wahana pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara serta otoritas KPP PMB atau DJP lebih serius memenuhi keinginan, harapan dan kebutuhan aktual pegawai sebagai aset organisasi yang utama; pola dan pelaksanaan pengembangan karir pada KPP PMB perlu dikembangkan dengan cara lebih menjaga faktor obyektivitas dan rasa keadilan bagi setiap pegawai serta berusaha memperbaiki aspek-aspek dari pengembangan karir yang dinilai oleh pegawai masih belum

maksimal; dan dilakukan penelitian lanjutan dengan desain penelitian serupa tentang kepuasan kerja dengan mengambil variabel bebas yang berbeda misalnya kompensasi, komunikasi organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

This research was aimed to analyze the relationship between organizational commitment and career development with job satisfaction among employees of Kantor Pelayanan Pajak Perusahaan Masuk Bursa. Organizational commitment and career development functioned as independent variable and job satisfaction as dependent variable.

Organization commitment interpreted as the strength having the character of relative from individual in identifying involvement of self into organizational shares, which cover: strong acceptance and trust to organization purpose, readiness try seriously to organizational, strong desire and purpose to look after his membership in organization. Career development is the effort response requirement of employees? career by providing the programs to fulfill requirement of individual career for development of self now and in future through phase exploration, cultivation, treatment, and release. Whereas job satisfaction is pleasant emotional situation which felt by someone to his work which measured pursuant to indicator: work, supervisor, coworker, promotion, salary, and communications.

Correlation approach using in this research and 86 subjects drew using simple random sampling. Documents analysis and valid and reliable questionnaires were used to derive data. Spearman Rho and Spearman Brown were utilized as validity testing and reliability testing technique. Obtained data then were analyzed using Spearman Rho Correlation calculated with SPSS Version 12.

Descriptive analysis result indicate that organizational commitment in general high, career development is good and job satisfaction is high. The result of hypothesis examination indicate that organizational commitment have the positive relationship and significant with job satisfaction, and career development have positive relationship and significant with job satisfaction. Thereby conclusion of this research is excelsior organizational commitment and good progressively career development, hence excelsior jib satisfaction.

Therefore, organizational commitment officer of KPP PMB needed optimal continually by patterned thinking rationalization the officers more realistic that KPP PBM is public institution of place do life earn and at the same time devotion means to society, state and nation and also authority of KPP PBM or DJP more serious fulfill desire, expectation and requirement actual officer as prima facie organizational asset; pattern and implementation of career development of KPP PBM needed to develop by more taking care of factor objectivity and sense of justice for every officer and also try to improve of aspects career development assessed by officer still not yet ever been maximal; and done by the research of continuation with design similar research concerning job satisfaction by taking the different independent variable for example compensation, organizational communications, organization culture, leadership, and work environment.