

Analisis hubungan antara budaya organisasi dan kecerdasan emosional dengan Komitmen organisasi pegawai Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Tiga

Marbun, Runsen, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=133167&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Tiga (PMA TIGA). 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.

Kecerdasan emosional merupakan kecakapan untuk merasakan, memahami, dan mengimplementasikan kepekaan tenaga dan emosional secara aktif sebagai sumber energi, informasi, hubungan dan pengaruh yang manusiawi yang dilihat berdasarkan indikator kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri, berempati, dan membina hubungan dengan orang lain. Sementara 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 95 responder yang diambil secara acak sederhana. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan rumus korelasi Spearman Rank dan uji reliabilitas menggunakan Spearman Brown. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistika, yakni korelasi Spearman Rank dan West yang pengolahannya dilakukan dengan program SPSS versi 13.0.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa budaya organisasi tergolong baik, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi tergolong tertinggi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi. Demikian pula kecerdasan emosional juga memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi. Hasil ini memberikan arti bahwa semakin baik budaya organisasi dan semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi komitmen organisasi; sebaliknya semakin buruk budaya organisasi dan semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin rendah komitmen organisasi pegawai.

Berdasarkan temuan tersebut, maka komitmen organisasi pegawai perlu ditingkatkan dengan cara mengembangkan budaya organisasi dan kecerdasan emosional. Budaya organisasi dapat dikembangkan dengan meningkatkan kepedulian pimpinan untuk memberikan apresiasi positif kepada pegawai yang berprestasi dan menyediakan forum khusus sebagai media untuk menyelesaikan konflik yang terjadi di

dalam organisasi. Selain itu, perlu dikembangkan suatu kebersamaan di antara pegawai yang didasarkan atas kepentingan bersama dan perasaan kebersamaan melalui keteladanan pimpinan, pembentukan teamwork, melakukan mindsetting, dan kegiatan outbond. Untuk pengembangan kecerdasan emosional dapat dilakukan dengan menanamkan paradigma baru kepada semua anggota organisasi bahwa faktor kecerdasan emosional merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya dalam upaya penyelesaian tugas. Penanaman paradigma ini perlu ditindaklanjuti dengan peningkatan pemahaman pegawai tentang kecerdasan emosional melalui program inhouse training atau short training.

ABSTRACT

This research is aimed at knowing correlation among organization culture and emotional intelligence by organization commitment of employee's at Kantor Pelayanan Pajak Penanamana Modal Asing Tiga (KPP PMA Tiga) Organizational culture is both fundamental values and spirits by which management and organization is measured by using indicators: individual initiative, risk tolerances, integration, management support, supervision, identification, reward system, tolerance with conflict and communication model. Emotional Intelligence is any capability to feel, understand, and actively to implement energy and power sensitivtly as energy resource information, relationship and human's influence based on capability indicator regarding self emotion, managing and motivating it, as well as empathy and correlation building with others. Meanwhile, organizational commitment is strength in relative nature with individual in terms of self confident with organizational values, readiness to do efforts as good as possible for sake of organizational interest, to be member of such related organization and attractiveness to objective, value and organization objective.

This research using both descriptive and correlation method involving 95 respondents randomized simply. Data collection is conducted by questioner which of validity and reliability had been tested. Validity test using Spearman Rank correlation and Reliability test by Spearmen Brown. Subsequently, the obtained data is analyzed using statistical formulation, i.e both Spearman Rank correlation and t-test which of processing conducted using version -13 SPSS's Program.

Result of descriptive analysis indicated that organizational culture is grouped good whereas both emotional intelligence and organizational commitment is highest. Result of hypothesis test indicated that organizational culture has correlation with organizational commitment both significantly and positively. So do emotional intelligence. It means that both the better organization and the higher emotional intelligence , then the higher organization commitment, conversely, that both the worst organizational culture and the lower emotional intelligence, then the lower commitment of employee's organization.

Then, based on those findings, the commitment of employee's organization should be increased by developing both organizational culture and emotional intelligence. It may be developed by improve caring of leader to give positive appreciation to the employee that have good achievement and provide the special forum as media to solve the conflict that happened in organization. Additionally, it should developed the togetherness among employees based on mutual interest and joint feeling by leadership model, teamwork establishment, mind setting and outbond activities. To develop emotional intelligence it may be implemented by growing new paradigm with all organizational member that emotional intelligence is not less important favor to settle duties. This paradigm establishment should be followed up by increasing

employee's comprehension regarding emotional intelligence either through in house training or short training's program.</i>