

Komitmen Organisasi pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I

Farid Rizqy Alfaidz Mujahid*, Umar Yusuf Supriatna

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*faridmujahid10@gmail.com, kr_umar@yahoo.co.id

Abstract. One of the organizations that has a role in the Indonesian economy is the Directorate General of Taxes (DGT). The largest contribution to state revenue comes from the taxation sector, namely 1,865.7 trillion or 83.5% of total state revenue. West Java Regional Office of DGT I shows good performance with overall task achievement averaged 97.04%. In this study it was found that as many as 49 people (81.7%) had very high organizational commitment, 8 people (13.3%) had high organizational commitment, 3 people (5%) had low organizational commitment, and there are no employees who have very low organizational commitment (0%).

Keywords: *Organizational Commitment, Direktorat Jenderal Pajak.*

Abstrak. Organisasi yang memiliki peran dalam perekonomian Indonesia salah satunya adalah Direktorat Jenderal Pajak (DJP). Kontribusi terbesar pendapatan negara berasal dari sektor perpajakan yaitu 1.865,7 Triliun atau sebesar 83,5% dari total pendapatan negara. Kanwil DJP Jawa Barat I menunjukkan kinerja yang baik dengan seluruh pencapaian tugas rata-rata 97,04%. Pada penelitian ini diketahui bahwa sebanyak 49 orang (81,7%) memiliki komitmen organisasi yang sangat tinggi, 8 orang (13,3%) memiliki komitmen organisasi yang tinggi, 3 orang (5%) memiliki komitmen organisasi yang rendah, dan tidak ada pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang sangat rendah (0%).

Kata Kunci: *Organisasi, Direktorat Jenderal Pajak*

A. Pendahuluan

Organisasi yang memiliki peran dalam perekonomian Indonesia salah satunya adalah Direktorat Jenderal Pajak. Merujuk pada laporan kinerja 2021 Direktorat Jenderal Pajak merupakan instansi pemerintahan setingkat Unit Eselon I dilingkungan Kementerian Keuangan yang melaksanakan tugas dalam perumusan dan melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang perpajakan di Indonesia. Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I memiliki pencapaian tertinggi kedua setelah Kantor Wilayah Jakarta Selatan dan memiliki pencapaian indeks kinerja utama tertinggi kedua setelah Kantor Wilayah Jakarta Selatan. Merujuk pada Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Pajak 2021, Kanwil DJP Jawa Barat I menunjukkan realisasi capaian indeks kinerja utama sebesar 97,04%. Pencapaian tersebut didapat karena pegawai sudah memahami substansi peraturan dengan jelas dan pegawai dapat menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya.

Faktor yang dapat meningkatkan produktivitas yaitu komitmen organisasi, hal tersebut sejalan dengan pendapat Amos (2014) bahwa dalam meningkatkan produktivitas kerja perlu diperhatikan komitmen antara karyawan dengan organisasi. Jika seluruh karyawan dalam suatu organisasi memiliki komitmen maka tujuan dari organisasi tersebut akan tercapai.

Mowday, Porter, dan Steers (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai *“the relative strength of an individual’s identification with and involvement in a particular organization”*. Komitmen organisasi ditandai dengan adanya ciri-ciri: (1) *belief* yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) kesiapan untuk terlibat dan bekerja keras, (3) keinginan yang kuat untuk bertahan di dalam organisasi.

Lincoln dalam (Sopiah, 2008) menjelaskan pengertian komitmen organisasi yaitu sebagai kebanggaan, kesetiaan, dan kemauan anggota pada organisasi. Richard M. Steers dalam (Sopiah, 2008) menyatakan mengenai komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan keinginan untuk berusaha tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan atau organisasinya. Pentingnya sebuah komitmen dapat dikatakan bahwa komitmen tidak hanya dibutuhkan dalam suatu organisasi saja, tetapi juga untuk banyak hal dimana individu harus bertanggungjawab atas segala tindakan yang dilakukannya. Individu yang memiliki komitmen yang kuat, akan berani mengambil dan menghadapi resiko dari apa yang akan dilakukannya, namun demikian tinggi rendahnya komitmen setiap individu tidaklah sama, tergantung faktor yang mempengaruhinya. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali Nina pada tahun 1996 (Chairy 2002:5) yang menunjukkan bahwa karyawan atau individu yang memiliki keinginan untuk bekerja hingga akhir (pensiun) memiliki komitmen organisasi yang paling tinggi dibandingkan dengan karyawan atau individu lain.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana gambaran komitmen organisasi pada pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:.

1. Seberapa tinggi komitmen organisasi pada pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik sampling yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2018:80) *simple random sampling* merupakan pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut dengan sampel sebanyak 60 pegawai.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{150}{1 + 150 (0.1)^2} = 60$$

n = ukuran sample

N = ukuran populasi

e = margin of error / tingkat kesalahan (peneliti mengambil nilai 10%)

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Kesabaran pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat I

Tabel 1. Tingkat komitmen organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	SANGAT TINGGI	49	81,7	81,7
	TINGGI	8	13,3	13,3
	RENDAH	3	5,0	5,0
	SANGAT RENDAH	0	0,0	0,0
	Total	60	100,0	100,0

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 49 orang (81,7%) memiliki komitmen organisasi yang sangat tinggi, 8 orang pegawai (13,3%) memiliki komitmen organisasi yang tinggi, 3 orang pegawai (5%) memiliki komitmen yang rendah, dan tidak ada pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang sangat rendah (0%).

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

Sebanyak 49 orang pegawai pegawai kantor wilayah direktorat jenderal pajak Jawa Barat I (81,7%) memiliki tingkat komitmen yang sangat tinggi, 8 orang (13,3%) pegawai memiliki tingkat komitmen yang tinggi, dan 3 orang pegawai kantor wilayah direktorat jenderal pajak Jawa Barat 1 (5%) memiliki tingkat komitmen yang rendah.

Acknowledge

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, telah membantu penulis dari awal hingga akhir perkuliahan ini, semoga Allah senantiasa membalas kebaikan kepada semua pihak yang terlibat.

Daftar Pustaka

- [1] Adhaza, A. L., & Supriatna, U. Y. (2021). Pengaruh Kesabaran Terhadap Kecemasan Selama Pandemi Pada Usia Dewasa Awal di Kota Tasikmalaya. *Prosiding Psikologi*, 601-605.
- [2] Adhiraputri, N. I., & Supriatna, Y. U. (2021). Pengaruh Kesabaran Terhadap Tingkat Kecemasan Wanita Usia Dewasa Awal Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19 Di Kecamatan Andir. *Prosiding Psikologi*, 183-187.
- [3] Adnan, B. R., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Komitmen Organisasi Pada Mahasiswa Undip. *Jurnal Empati*, 6(4), 185-194.
- [4] Alan, S., & Ertac, S. (2015). Patience, Self-Control and The Demand for Commitment: Evidence from A Large-Scale Field Experiment. *Journal Of Economic Behavior &*

- Organization*, 115, 111-122.
- [5] Al-Jauziyyah, I. A. Q. (2006). *Bekal Sabar Agar Tidak Pernah Habis: Penerjemah*, Am Halim.
 - [6] Ardianti, D. (2015). *Pengaruh Psychological Capital Dan Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Rs. Muhammadiyah Taman Puring (Bachelor's Thesis, Uin Syarif Hidayatullah Jakarta: Fakultas Psikologi, 2015).*
 - [7] Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268-279.
 - [8] Azizah, F. L., & Suhana, S. (2021). Hubungan Job Insecurity Dengan Komitmen Organisasi Pada Tenaga Kerja Kontrak Badan Narkotika Nasional. *Prosiding Psikologi*, 409-414.
 - [9] Çetin, F., & Basim, H. N. (2012). Organizational Psychological Capital: A Scale Adaptation Study. *Amme Idaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
 - [10] Fadlilah, F., Nurhayati, N., & Senjiati, I. H. (2018). Pengaruh Quality Work Of Life Dan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Bank Bri Syariah Kc Citarum). *Prosiding Hukum Ekonomi Syariah*, 890-897.
 - [11] Ismadhiza, N., Yusuf, U., & Amrilya, M. (2019). Studi Deskriptif Derajat Kesabaran Pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat Descriptive Study Degree of Patience Employee at Badan Penanggulangan Bencana West Java Province.
 - [12] Ingarianti, T. M. (2017). Pengembangan alat ukur komitmen organisasi. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 6(1), 80-91.
 - [13] Kamalia, L., & Eryani, R. D. (2018). Kontribusi Gratitude Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru Pembimbing Khusus Di Sdn X Bandung. *Prosiding Psikologi*, 768-772.
 - [14] Marwan, M., Rajak, A., & Yallo, A. M. (2019). Pengaruh Locus Of Control Dan Self-Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (Blk) Di Kota Ternate. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 6(1).
 - [15] Masruroh, S. L., & Hamdan, S. R. (2020). Studi Deskriptif Kesabaran Pada Guru Sd Negeri Inklusi Kota Bandung. *Prosiding Psikologi*, 6(2), 704-707.
 - [16] Mulyani, S. (2020) Kementerian Keuangan: Informasi Apbn 2020 Kinerja Dan Fakta
 - [17] Mulyani, S. (2020) Kementerian Keuangan: Informasi Apbn 2020 Kinerja Dan Fakta
 - [18] Mulyani, S. (2021). Kementerian Keuangan: Informasi Apbn 2021 Percepatan Pemulihan Ekonomi Dan Pengutan Reformasi
 - [19] Prakoso, A. R., & Farkhan, M. A. (2019). Penerapan Fatwa Dsn-Mui No. 107/Dsn-Mui/X/2016 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Rumah Sakit Berdasarkan Prinsip Syariah Di Rumah Sakit Umum Amal Sehat Wonogiri.
 - [20] Qodariah, S., Putera, A., Tanti Amalia, F., & Savitri Yasmin, S. Kesabaran Dan Komitmen Kerja Supir Go-Jek Motor.
 - [21] Rahmani, A. S., & Noor, H. (2019). Hubungan Antara Kesabaran Dengan Perilaku Proposal Pada" Kelompok Punk Di Komunitas Perpus Jalanan Banjaran".
 - [22] Reza, N. M. S., Widawati, L., & Utha, A. (2021). Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dosen Unisba. *Prosiding Psikologi*, 652-656.
 - [23] Schnitker, S. A. & Emmons, R.A. (2007). Patience as a virtue: Religious and psychological perspectives. *Research in the Social Scientific Study of Religion*, 18, 177–207.
 - [24] Schnitker, S.A. (2010). Does the virtue of patience promote well-being? Efficacy of a patience training program and evidence from dynamic longitudinal analyses of goal striving. University of California Dissertation [46] Sheldon, K. & Deci, E. (1996). The Self Determination Scale, Unpublished manuscript, University of Rochester.
 - [25] Schnitker S. A. (2012). An examination of patience and well-being, *The Journal of*

- Positive Psychology: Dedicated to furthering research and promoting good practice, 7(4), 263-280.
- [26] Schnitker, S. A., Porter, T., Emmons, R. A., & Barrett, J. L. (2012). Attachment predicts adolescent conversions at Young Life religious summer camps. *International Journal for the Psychology of Religion*, 22, 198-215. doi: 10.1080/10508619.2012.670024
 - [27] Sabila, N. A., & Budiman, A. (2018). Hubungan Antara Religiusitas Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Di Pesantren Baiturrahman Bandung. *Prosiding Psikologi*, 1016-1021.
 - [28] Safitri, R. E., & Mubarak, A. (2019). Studi Deskriptif Mengenai Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bagian Produksi Divisi Y Pt. X.
 - [29] Tanjung, H. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 36-49.
 - [30] Utami, M. R., & Supriatna, U. Y. (2021). Pengaruh Kesabaran Terhadap Kecemasan Selama Pandemi Pada Perempuan Dewasa Di Kecamatan Antapani. *Prosiding Psikologi*, 347-354.
 - [31] Utomo, S. (2020). Direktorat Jenderal Pajak: Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Pajak Tahun 2020
 - [32] W, Lisa Dkk. (2015). Studi Deskriptif Tentang Kesabaran Ibu Bekerja Dalam Mengasuh Anak Hiperaktif Di Sdn Puteraco Indah. Universitas Islam Bandung. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 169-174.
 - [33] Yunita, R. A., & Yusuf, U. (2015). Studi Deskriptif Mengenai Derajat Kesabaran Pada Mahasiswa Hipmi Univ Telkom Bandung. *Prosiding Psikologi*, 16-22.
 - [34] Yusuf, U. 2010a. Sabar (Konsep, Proposisi, Dan Hasil Penelitian). Bandung: Fakultas Psikologi Unisba
 - [35] Yusuf, U. 2010b. Studi Deskriptif Mengenai Kesabaran Dalam Bidang Usaha Pada Para Pengusaha Muslim Etnis Tionghoa di Kota Bandung. Universitas Islam Bandung.
 - [36] Yusuf, Umar. (2020). Sabar Sebagai Psychological Strength Untuk Mencapai Kesuksesan. Bandung: Prenadamedia Group.
 - [37] R. E. P. Mardianny and Ali Mubarak, "Studi Kontribusi Spirit At Work terhadap Komitmen Organisasi Guru Honorer X," *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 1, no. 1, pp. 51–58, Oct. 2021, doi: 10.29313/jrp.v1i1.153.