

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini menguji tentang pengaruh gaji, tunjangan, kondisi kerja, hubungan kerja, dan pengawasan terhadap kepuasan kerja. Subjek untuk penelitian ini adalah 60 pemeriksa pajak yang berasal dari Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pasar Rebo dan Kramat Jati yang berada pada wilayah Jakarta Timur. Setelah penelitian dilakukan, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaji terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi gaji yang diberikan kepada pemeriksa pajak, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja mereka. Hal ini dikarenakan, gaji merupakan kompensasi yang paling dibutuhkan dan paling dicari oleh para pemeriksa pajak dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara tunjangan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tunjangan yang diberikan kepada pemeriksa pajak, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja mereka. Hal ini membuktikan bahwa tunjangan yang merupakan komponen kompensasi atau remunerasi yang diberikan kepada para pemeriksa pajak mempengaruhi kepuasan kerja para pemeriksa pajak.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kondisi kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik kondisi kerja yang terjadi maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa kondisi

kerja yang kondusif akan mempengaruhi kepuasan kerja para pemeriksa pajak.

4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan kerja dan kepuasan kerja. Artinya semakin baik hubungan kerja antar karyawan atau dengan pimpinan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa hubungan kerja antar pegawai maupun dengan atasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja para pemeriksa pajak.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik pengawanan yang dilakukan oleh pimpinan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa hubungan kerja antar pegawai maupun dengan atasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja para pemeriksa pajak..

B. Implikasi

Berdasarkan penelitian ini, hasil temuan yang diperoleh mengindikasikan bahwa gaji, tunjangan, kondisi kerja, hubungan kerja, dan pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut membuat semua variabel bebas yang ada dalam penelitian ini mempengaruhi variabel terikatnya. Berikut implikasi pada masing-masing variabel:

1. Gaji memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pemeriksa pajak. Namun peneliti menemukan bahwa pemeriksa pajak tidak setuju terhadap peraturan penggajian sekarang yang sedang diterapkan, dalam hal ini pemerintah terutama Direktorat Jendral Pajak hendaknya menggodok dan mengkaji kembali tentang peraturan penggajian pemeriksa pajak sehingga lebih adil

dan sesuai dengan harapan pemeriksa pajak. Dengan kebijakan sistem penggajian yang baik diharapkan dapat meningkatkan kepuasan pegawai pajak di Kantor Pelayanan Pajak dengan peningkatan kepuasan kerja maka diharapkan pemeriksa pajak bisa bekerja lebih baik lagi sehingga mampu meningkatkan penerimaan nerimaan negara khususnya pajak menjadi lebih optimal.

2. Tunjangan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pemeriksa pajak. Dalam variabel ini peneliti menemukan bahwa pemeriksa pajak belum cukup puas dengan tunjangan yang mereka terima yang meliputi tunjangan THR, Cuti dll, dan dalam hal ini pemerintah khususnya direktorat jendral pajak dan kementerian keuangan hendaknya meninjau dan merevisi kembali apakah tunjangan tersebut sudah memenuhi harapan para pemeriksa pajak sesuai dengan pelayanan dan kontribusi yang telah diberikan pegawai pajak karena dengan tunjangan yang memenuhi dan sesuai harapan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pemeriksa pajak itu sendiri. Dan diharapkan pemeriksa pajak dapat bekerja lebih baik lagi dalam penyelesaian kasus pemeriksaan pajak dengan cepat dan tepat sehingga penerimaan negara dapat meningkat menjadi lebih baik.
3. Kondisi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pemeriksa pajak. Pada variabel kondisi kerja peneliti menemukan pemeriksa pajak sangat mengeluhkan ruang kerja mereka atau tempat kerja mereka yang tidak memadai. Dalam hal ini seharusnya pihak terkait yaitu kepala kantor pelayanan pajak berkoordinasi dengan pemerintah terutama direktorat

jendral pajak untuk melakukan pemugaran atau merenovasi bangunan dan ruang kerja yang ada di kantor pelayanan pajak, karena dengan baiknya dan nyamannya ruangan kerja bagi pegawai pajak dapat meningkatkan semangat dan kepuasan pegawai pajak dalam bekerja. Dengan meningkatnya kepuasan kerja pemeriksa pajak dan ruangan yang baik maka pemeriksa pajak diharapkan dapat bekerja lebih maksimal dan kondusif dalam melakukan tugasnya dengan ruang kerja yang lebih bagus, memadai dan layak.

4. Hubungan kerja adalah variabel yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pemeriksa pajak. Pada variabel hubungan kerja peneliti menemukan bahwa hubungan pemeriksa pajak terhadap atasan tidak begitu harmonis namun dalam hal ini peneliti menyarankan agar tidak ada pembatas antara atasan dengan bawahan agar terjadi keharmonisan pemeriksa pajak dengan atasan yang diharapkan dapat membuat pemeriksa pajak lebih nyaman dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka. Dan dengan hubungan baik antara atasan kepada pemeriksa pajak maka bisa terjadi suatu energi positif bagi pemeriksa pajak melakukan pekerjaannya. Sinergitas atasan dan pemeriksa pajak juga diharapkan dapat membantu dalam menyelesaikan perkara perpajakan yang ada di lingkungan tempat pemeriksa pajak bekerja.
5. Pengawasan merupakan variabel yang memiliki pengaruh kepada kepuasan kerja pemeriksa pajak. Dan di dalam fungsi pengawasan peneliti menemukan bahwasanya pemeriksa pajak ingin sekali adanya perubahan

terhadap prinsip atau aturan dalam pengawasan yang selama ini sudah diterapkan agar suasana kerja tidak begitu tertekan dengan pengawasan yang berlebihan dan oleh adanya pengawasan yang berlebih dapat menjadikan terhambatnya pekerjaan seorang pemeriksa pajak. Diharapkan dalam hal ini pihak terkait yaitu kepala kantor pelayanan pajak agar dapat membuat prinsip atau aturan dalam hal pengawasan yang jauh lebih baik lagi kedepannya. Karena dengan adanya pengawasan yang baik maka dapat diharapkan meningkatnya kepuasan kerja pemeriksa pajak. Dan pemeriksa pajak bisa berkerja lebih efektif dan leluasa dalam bekerja tanpa ditekan dengan prinsip atau aturan pengawasan yang membuat mereka menjadi jenuh dalam bekerja.

C. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menghadapi keterbatasan dalam penelitian ini, berikut saran yang dapat diberikan:

1. Bagi instansi terkait di dalam penelitian ini diharapkan meningkatkan gaji, tunjangan, kondisi kerja, hubungan kerja, dan pengawasan sehingga kepuasan kerja pegawai dapat tercapai.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan untuk mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada instansi dan variabel yang berbeda yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Dan bagi kantor pelayanan pajak Pasar Rebo dan kantor pelayanan pajak Kramat Jati Jakarta Timur, agar lebih mengupayakan kebutuhan para

pegawai yang bekerja terutama para pemeriksa pajak. Adapun upaya yang dapat dilakukan antara lain:

- a. Upaya pembenahan terhadap sarana dan prasarana di kantor pelayanan pajak Pasar Rebo dan Kramat Jati
- b. Upaya pengkajian dan penggodokan peraturan penggajian petugas fungsional pemeriksa pajak di kantor pelayanan pajak Pasar Rebo dan Kramat Jati
- c. Upaya untuk perubahan prinsip-prinsip pengawasan yang sudah diterapkan pada kantor pelayanan pajak Pasar Rebo dan Kramat jati
- d. Upaya untuk membuat suatu acara atau kegiatan yang diikuti oleh seluruh pegawai kantor pajak termasuk pegawai pajak seperti acara gathering dan *outbond* agar terciptanya suatu suasana keharmonisan diantara atasan dengan bawahan juga sesama pegawai pajak kantor pelayanan pajak pratama Pasar Rebo dan Kramat Jati.
- e. Upaya untuk meninjau dan merivisi kembali peraturan terhadap tunjangan yang diberikan kepada pemeriksa pajak sudah memenuhi harapan.