PENINGKATAN ETOS KERJA MELALUI PERILAKU INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN KANTOR PELAYANAN PAJAK (KPP) MADYA BANDUNG

Oleh :
R.A.Delia Suci Anjani
Program S1 Manajemen SDM UNIKOM Bandung

ABSTRAK

Abstrak: Perilaku Individu dan Lingkungan Kerja sangatlah penting bagi karyawan dalam suatu instansi. Apabila lingkungan kerja terpelihara dengan baik akan berpengaruh kepada perilaku individu dan etos kerjanya. Dengan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan etos kerja dalam suatu instansi. Dapat dilihat dari hasil wawancara karyawan kpp bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis variabel perilaku individu, lingkungan kerja dan etos kerja pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Populasi sebanyak 112 karyawan, dengan jumlah sampel sebanyak 53 karyawan. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah stratified random sampling. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi. Metode analisisnya menggunakan analisis regresi berganda dengan melakukan uji-t (parsial) dan uji-f (simultan).

Hasil penelitian deskriptif menunjukan bahwa variabel perilaku individu dan etos kerja berada pada kategori kurang baik, sedangkan lingkungan kerja cukup baik. Hasil penelitian verifikatif menunjukan bahwa peningkatan etos kerja dipengaruhi oleh perilaku individu dan lingkungan kerja. Dari kedua variabel yang paling mempengaruhi adalah lingkungan kerja. secara simultan peningkatan etos kerja dipengaruhi oleh perilaku individu dan lingkungan kerja.

Kata kunci : Perilaku Individu, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan aset utama perusahaan yang menjadi perencanaan pelaku aktif setiap aktivitas instansi. Karyawan berharap lingkungan kerja yang memudahkan untuk bekerja, menyenangkan dan betah bekerja. Untuk memperkecil pengaruh lingkungan terhadap karyawan maka yang pertama perlu diperhatikan yaitu mengenai perilakunya, sifat dan tingkah laku yang kemudian dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya. Keberhasilan organisasi akan lebih cepat dicapai jika karyawannya mendukung dengan sikap yang positif.

Menurut Stephen P. Robbins (2008) dalam bukunya yang berjudul perilaku individu menyatakan bahwa suatu pemahaman tentang perilaku bermula dari kajian mengenai kontribusi utama psikologis terhadap perilaku organisasi. Setiap individu dalam organisasi semuanya akan berprilaku

berbeda satu sama lain, dan perilakunya adalah ditentukan oleh masing – masing lingkungannya yang memang berbeda. Perilaku individu juga dapat dipahami dengan mempelajari karakteristik individu.

Robbins menambahkan suatu unsur yang cukup penting dan berperan dalam meningkatkan etos kerja , yaitu bahwa karyawan cenderung akan merasa bersemangat jika ada kecocokkan antara kepribadiannya dan pekerjaannya. Pertimbangannya adalah bahwa karyawan merasa telah menemukan kesamaan antara bakat dan kemampuan yang dimilikinya dengan tuntutan pekerjaannya, sehingga mereka akan dengan senang hati melakukan pekerjaannya.

Robbins dan Luthans (2002) sama-sama berpendapat bahwa karyawan biasanya sangat memperhatikan lingkungan tempat kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan untuk mendukung pekerjaan mereka. Mereka cenderung lebih menyukai fisik yang aman dan nyaman. Robbins menyatakan bahwa bagi kebanyakan karyawan, tempat kerja juga merupakan tempat untuk sosialisasi, sehingga sangat penting bagi mereka untuk memiliki rekan kerja yang mendukung dan dapat bekerjasama dengan baik.

Etos kerja dapat terbentuk apabila keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil pekerjaan yang maksimal. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang “membangun”, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras, dan sungguh – sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal – asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kulaitas semestinya.

Namun berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap beberapa orang karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung dari divisi yang berbeda terdapat beberapa masalah yang muncul yaitu masalah pada variabel perilaku individu dimana ada beberapa karyawan wanita yang kesulitan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya yang baru karena lokasi penempatan yang jauh dari kampung halamannya dan perbedaan karakter yang signifikan antar individu. Masalah lainnya adalah perasaan tidak puas karyawan yang disebabkan oleh keterlambatan pengangkatan jabatan karena belum ada posisi yang kosong dan ketidak sesuaian kemampuan karyawannya, serta peluang kerja bagi wanita lebih kecil.

Sedangkan pada variabel lingkungan kerja terdapat masalah yaitu beberapa fasilitas di kantor yang tidak beroperasi dengan baik seperti AC yang sering mati , ruang kerja yang terlalu berdekatan dan tidak leluasa serta tata warna ruang yang pucat sehingga menyebabkan karyawan kurang fokus dengan pekerjaannya.

Sedangkan pada variabel etos kerja terdapat masalah yaitu adanya pelanggaran jam kerja seperti karyawan yang sering datang terlambat ke kantor, pulang sebelum waktunya, tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan yang jelas, dan target pekerjaan yang belum tercapai dengan baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merasa tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat permasalahan diatas dengan memfokuskan penelitian di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung , yaitu mengenai " Peningkatan Etos Kerja Melalui Perilaku Individu dan Lingkungan Kerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung " .

Rumusan Masalah

Sesuai dengan apa yang telah diuraikan penulis dalam latar belakang penelitian, maka penulis dapat menentukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perilaku individu karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung.
2. Bagaimana lingkungan kerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung.
3. Bagaimana etos kerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung.
4. Apakah peningkatan etos kerja karyawan ditentukan oleh perilaku individu pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung.
5. Apakah peningkatan etos kerja karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung.
6. Apakah peningkatan etos kerja karyawan ditentukan secara simultan oleh perilaku individu dan lingkungan kerja pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis perilaku karyawan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung.
2. Untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis kondisi lingkungan kerja di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung.
3. Untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis etos kerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung.
4. Untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis peningkatan etos kerja melalui perilaku individu karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung.
5. Untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis peningkatan etos kerja melalui lingkungan kerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung.
6. Untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis peningkatan etos kerja secara simultan melalui perilaku individu dan lingkungan kerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan dalam penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Praktis
   Bagi pihak yang terkait dengan penelitian ini , dapat meningkatkan kemampuannya dalam bekerja demi kemajuan

instansi. Selain itu fasilitas di instansi lebih diperlengkap.

2. Kegunaan Akademik
   - Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, dapat memberika suatu karya peneliti baru yang dapat mendukung dalam pengembangan SDM.
   - Bagi peneliti dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan.
   - Bagi peneliti lain dapat dijadikan sebagai acuan terhadap pengembangan ataupun pembuatan dalam penelitian yang sama.

Kajian Pustaka

Perilaku Individu

a. Pengertian Perilaku Individu
   Perilaku Individu oleh Rivai dan Mulyadi (2008) didefinisikan sebagai suatu fungsi dari individu dengan lingkungannya. Setiap individu di dalam lingkup sebuah organisasi pasti memiliki perilaku yang berbeda – beda. Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007) Perilaku individu adalah sesuatu yang dikerjakan seseorang, seperti berbicara dengan manajer, mendengarkan rekan sekerja, menyusun laporan, mengetik memo, menempatkan unit barang kedalam gudang dan lainnya.
b. Perbedaan Individual

   Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dan secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan karyawan melalui kesesuaian kemampuan – pekerjaan. Dari sisi pembentukan perilaku dan sifat manusia, perilaku individu akan berbeda dikarenakan oleh kemampuan yang dimilikinya juga berbeda. Pembelajaran merupakan bukti dari perubahan perilaku individu. Pembelajaran terjadi setiap saat dan relatif permanen yan terjadi sebagai hasil dari pengalaman.
   Namun B.F Skinner(2013), dengan bangga menyatakan keyakinannya dalam membentuk perilaku individu dalam lingkungan, " berikan saya seorang anak pada saat kelahirannya dan saya dapat berbuat seperti apa yang anda inginkan", karena itu penting bagi manajer untuk mengenalkan aturan perusahaan kepada karyawan baru, misalnya dengan memberikan masa orientasi.
c. Karakteristik Organisasi menurut Sri Widodo (2015)
   - Karakteristik Biografis
     1. Umur .
     2. Jenis Kelamin.
     3. Status Kawin.
     4. Masa Kerja.
   - Kemampuan
     1. Kemampuan Fisik.
     2. Kemampuan Intelektual.
   - Kepribadian
   - Proses Belajar
   - Persepsi
   - Sikap
   - Kepuasan Kerja

Perilaku individu dalam organisasi antara lain :

- Produktivitas Kerja
- Kepuasan Kerja
- Tingkat Absensi

- Tingkat Turnover

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi. Nitisemito (2001:18) lingkungan kerja didefinisikan sebagai "Segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Ahyari (2004:128) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Faktor – faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja menurut Sri Widodo (2015:95) antara lain :

a. Penerangan / cahaya di Tempat Kerja
b. Pengatur Suhu Udara di Tempat Kerja
c. Kelembaban di Tempat Kerja
d. Kebisingan di Tempat Kerja
e. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja
g. Bau – bauan di Tempat Kerja
h. Tata Warna di Tempat Kerja
i. Dekorasi di Tempat Kerja
j. Musik di Tempat Kerja
k. Keamanan dan Kenyamanan di Tempat Kerja

Etos Kerja

Menurut Anoraga (2009), etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Indikator Etos Kerja

Indikator – indikator Etos Kerja Untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di perusahaan itu tinggi atau rendah adalah sebagai berikut dijabarkan oleh Sinamo (2011) :

1. Kerja adalah rahmat : harus bekerja tulus penuh syukur.
2. Kerja adalah amanah : harus bekerja penuh dengan integritas.
3. Kerja adalah panggilan : harus bekerja tuntas penuh dengan tanggung jawab.
4. Kerja adalah aktualisasi : harus bekerja penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah : harus bekrja serius penuh dengan pengabdian.
6. Kerja adalah seni : harus bekerja kreatif penuh suka cita.
7. Kerja adalah kehormatan : harus bekerja unggul penuh dengan ketekunan.
8. Kerja adalah pelayanan : harus bekerja sempurna penuh kerendahan hati.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah nomor satu sampai tiga yaitu untuk menggambarkan perilaku individu (X1), lingkungan kerja (X2) serta etos kerja karyawan (Y) Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung Provinsi Jawa Barat. Metode verifikatif juga digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis, sehingga

metode verifikatif ini digunakan untuk menjawab penelitian poin ke empat, kelima, dan keenam yaitu untuk mengetahui hubungan variabel perilaku individu terhadap etos kerja karyawan, variabel lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan, dan variabel perilaku individu dan lingkungan kerja karyawan secara simultan terhadap etos kerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yaitu penelitian deskriptif, verifikatif, maka metode yang digunakan adalah Explanatory Survey. Explanatory Survey adalah suatu survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel melalui pengujian hipotesis, survey dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Koefisien Regresi Berganda

Berdasarkan output berikut dapat dilihat besarnya konstanta adalah 0.938 artinya jika Perilaku Individu dan Lingkungan Kerja bernilai 0, maka Etos Kerja akan tetap bernilai 0.938. Koefisien Regresi Variabel Perilaku Individu sebesar 0.530 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Perilaku Individu sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Etos Kerja sebesar 0.530. Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.629 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Etos Kerja sebesar 0.629.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.938	1.757		.534	.596
Perilaku Individu	530	.094	.462	5.641	.000
Lingkungan Kerja	.629	.098	.525	6.398	.000

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil Uji Normalitas dengan uji kolmogorov smirnov didapatkan hasil Sig sebesar 0.896, hasil 0.896> 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Berdasarkan Uji Multikolinearitas dapat dilihat bahwa Etos Kerja dan Perilaku Individu menunjukan nilai tolerance> 0,10 dan nilai VIF < 10, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

Analisis Korelasi

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.901 berdasarkan kriteria (0.81 – 1.00), korelasi Perilaku Individu dengan Etos Kerja memiliki tingkat korelasi sangat erat.

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.871 berdasarkan kriteria korelasi (0,81 – 1,00) Lingkungan Kerja dengan Etos Kerja memiliki tingkat korelasi tinggi.

Analisis Koefesien Determinasi

Hasil koefisien determinasi sebesar 0.852 atau 85.2% hasil tersebut merupakan besarnya konstribusi dari Perilaku Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja sedangkan sisanya sebesar 14.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus beta x zero order:

Perilaku Individu = 0.462 x 0.855= 0.39 atau 39%

Lingkungan Kerja = 0.525 x 0.871=0.46 atau 46%

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap Etos Kerja adalah Lingkungan Kerja sebesar 46%, sementara yang paling terkecil adalah Perilaku Individu sebesar 39%

Uji Hipotesis

Dari output tabel uji-t didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Etos Kerja (X_1) sebesar 5.641,menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0.05/2 ; 53 – 2 – 1 = (0.025 ; 50) yaitu 2.009, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5.641>2.009) dan sig (0.000< 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Perilaku Individu terhadap Etos Kerja di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung.

Dari output tabel uji-f didapatkan nilai f_{hitung} sebesar 144.292, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai f_{tabel} untukdf1 = k - 1 = 3 – 1 = 2 dan untuk df2 = n – k = 53 – 3 = 50 sehingga didapat f_{tabel}(2 ; 50) sebesar 3.18 dikarenakan $f_{hitung} > f_{tabel}$ (144.292>3.18) dan sig (0.000 <0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Perilaku Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung

Simpulan

Hubungan antara Perilaku individu terhadap Etos kerja memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Perilaku individu terhadap Etos kerja di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung. Hubungan antara lingkungan kerja karyawan terhadap Etos kerja memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja karyawan terhadap Etos kerja di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung.

Daftar Pustaka

Arikunto, Suharsimi.2006.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.Jakarta:Rineka Cipta.

Abdul Raziq dan Raheela Maulabakhsh.2015.Impact of Working Environment on Job Satisfaction.Pakistan:Procedia Economics and Finance.Vol.23 :717- 725.

Aurelia Potu .2013. Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan Kanwil Ditjen kekayaan negara Suluttengo dan maluku utara. Manado. Vol.1 No.4 Desember Hal. 1208-1218.

Della Andriana.2009.Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi,

dan Kejelasan Wewenang dan Tanggung Jawab terhadap Etos Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kab. Seluma. Bengkulu.

Donni Juni Priansa, Agus Garnida.2015.Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri.Bandung. Vol III No 1 April.

Jalal Hanaysha.2016.Testing The Effect of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment.Malaysia:Procedia-Social and Behavior Science.Vol.229 : 289-297.

Lim Sanny. Raden Ajeng Bebby Cahyani, Yogi Andhika.2013. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kreativitas Karyawan Perum Pegadaian (Kanwil) Jakarta Barat. Vol. 4 No. 1 Mei : 389-397.

Narimawati, Umi.2010.*Penulisan Karya Ilmiah*.Jakarta:Genesis.

Nazir, Mohammad.2011.*Metode Penelitian*.Jakarta:Ghalia Indonesia.

Robbins,Stephen P.2006.*Perilaku Organisasi*.Jakarta:Salemba Empat

Shahrul Nizam bin Salahudin, Siti Sarah binti Baharudin, Muhammad Safizal Abdullah, Abdullah Osman.2016.Malaysia : Procedia Economics and Finance.Vol.35 : 582-590.

Sugiyono.2009.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.Alfabeta.

Sukardewi,Nyoman,et.all.2013. Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura. Volume 4.

Supriyati.2011.*Belajar Dasar Akuntansi*. . Bandung:LABKAT PRESS UNIKOM.

Titik,Winarningsih.2015.Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan KPRI Migas Cepu. Volume 4, Nomor 7, Juli.

Vietriana Gustinsia, Ridwan Nurazi, Syamsul Bachri.2012.Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan pada Bank Bengkulu CAPEM Wilayah Curup.Bengkulu: Jurnal Ilmu Manajemen.Vol 13, No 2 : 123-137.ISSN 1979-2239.

Widodo,Sri.2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: Manggu Media.

Widodo,Sri.2015.*Perilaku Organisasi dan Globalisasi*.Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.

Zainal Abidin.2014.Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trakindo Utama Cab Makassar .Makassar:Vol 8,No 1