

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI KANTOR PELAYANAN PAJAK WILAYAH III CIREBON

Vina Andita Pratiwi^a, Annie Syahidah^b

^aProgram Studi Manajemen, STIE Cirebon, vinaandita4@gmail.com

^bProgram Studi Manajemen, STIE Cirebon, niesya88@gmail.com

Abstract

This study aims to obtain data about the relationship between the work environment and the improvement of the quality of human resources in the Cirebon Primary Tax Service Office. The research method in this study is descriptive analytical method and inference or survey method. Population in this study as many as 120 people with the sample used in this study as many as 97 people using a random sampling technique. The results showed a positive relationship between improving the quality of human resources and the work environment of the Cirebon Primary Tax Service Office. Improving the quality of human resources owned by the Cirebon Primary Tax Service Office employees is in the high category as well as the conditions of the Cirebon Primary Tax Service Office are in the high category. Overall it can be concluded that this study has successfully revealed the relationship between the work environment and the improvement of the quality of human resources in the Cirebon Primary Tax Service Office.

Keywords: improving the quality of human resources, the work environment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data tentang hubungan antara lingkungan kerja dan peningkatan kualitas sumber daya manusia di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitik dan metode inferensi atau survei. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 120 orang dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 97 orang menggunakan teknik random sampling. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara peningkatan kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama berada dalam kategori tinggi serta kondisi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon berada dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa penelitian ini telah berhasil mengungkapkan hubungan antara lingkungan kerja dan peningkatan kualitas sumber daya manusia di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon.

Kata kunci: Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Seorang pegawai harus berusaha menyelesaikan pekerjaannya atas usaha sendiri, tidak spekulatif serta tidak menyerah atau menggantungkan diri kepada nasib.

Pelaksanaan tugas-tugas tersebut menuntut pegawai yang berkemampuan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien dalam bentuk interaksi pegawaidengan lingkungan kerja. Untuk dapat melaksanakan

tugas dan tanggung jawabnya tersebut, pegawai harus mempunyai kemampuan yang memadai, yang perwujudannya akan nampak dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Pengembangan, inovasi dan kreativitas di lingkungan dimana pegawai tersebut bekerja sangat dibutuhkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia itu akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan segala macam perlengkapannya sendiri. Kualitas sumber daya manusia itu merupakan pengertian bahwa sampai sejauh mana sumber daya yang dipergunakan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut merupakan nilai performansi yang paling tinggi dengan anggaran yang sehemat-hematnya.

Kualitas sumber daya manusia tidak semata-mata sebagai kemampuan melaksanakan tugas pekerjaan secara teknis yang biasanya bersifat unjuk kerja yang dapat diamati (*performance observable*), tetapi menyangkut kemampuan dasar (*key competency*) yang lebih bersifat intelektual dan mental emosional yang sangat diperlukan untuk pengembangan sikap profesional didalam bekerja dan pengembangan aspek-aspek kehidupan yang lebih luas, seperti peka

dan responsif terhadap berbagai hal yang terjadi, rasional dan berpikir logis, membuat keputusan, bertanggung jawab, mandiri dan sekaligus dapat bekerja sama.

Pada suatu keadaan lingkungan kerja yang kurang kondusif dan pengawasan yang kurang baik, berdampak pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka dalam rangka peningkatan efektivitas instansi atau kantor agar lebih berdaya guna dan berhasil guna perlu dilakukan pendekatan dan pembenahan untuk memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia berkualitas dalam suatu lingkungan kerja instansi atau kantor yang cukup kondusif.

Dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk.

Sedangkan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi instansi. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan mendukung atau

memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik dan benar serta tepat yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kerja yang tinggi yang dapat dijadikan sebagai alat untuk menuju pencapaian tujuan instansi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel lingkungan kerja (X) dengan variabel peningkatan kualitas sumber daya manusia (Y). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif analitis dan inferensi, yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan suatu bidang tertentu yang bertujuan secara analisis, sistematis, faktual dan teliti. Metode tersebut juga disebut metode survei yang mengandung makna untuk mendeskripsikan spesifik hubungan berbagai variabel secara analitis dan teliti.

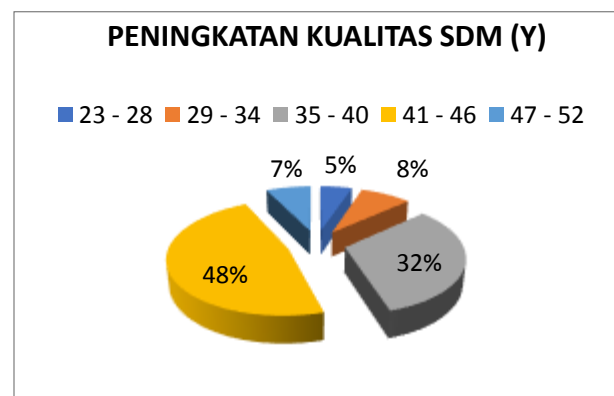
Dengan menggunakan metode ini diharapkan dapat mendeskripsikan secara analitis, sistematis, aktual dan teliti mengenai hubungan lingkungan kerja dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia pada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wilayah III Cirebon.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diperoleh skor peningkatan kualitas sumber daya manusia menyebar dari skor terendah 23 hingga skor tertinggi 50 dengan rentang data 27. Dari hasil pengolahan data statistic diperoleh skor rata-rata 39.98; median 41; modus 41 dan standar deviasi (STD) sebesar 5,53.

Berdasarkan hasil penelitian yang digambarkan pada tabel 4.1. menunjukkan hampir setengahnya (47,42%) pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon memiliki kategori peningkatan kualitas sumber daya manusia yang tinggi. Berikut ini merupakan gambaran dari peningkatan kualitas sumber daya manusia Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon.



Gambar 1
Grafik Pie Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

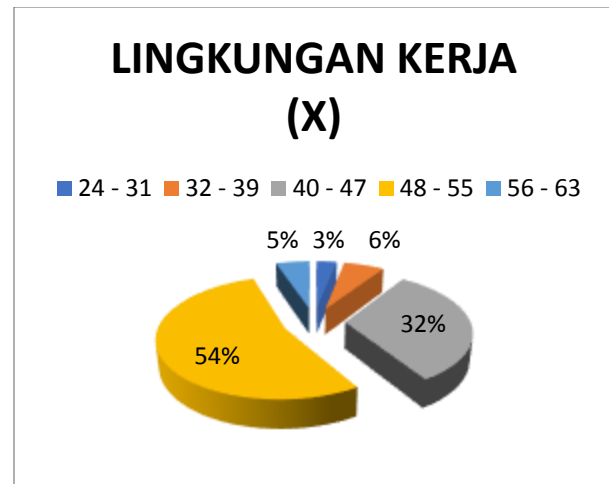
Pada gambar 1 sebagian besar menunjukkan peningkatan kualitas sumber daya manusia pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon termasuk dalam kategori tinggi.

Deskripsi Lingkungan Kerja (X)

Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja, maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 12 pernyataan, masing-masing disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan skor lingkungan kerja menyebar dari skor terendah 24 hingga skor tertinggi 60 dengan rentang data 36. Dari hasil pengolahan data statistic diperoleh skor rata-rata 47,95; median 49; modus 49 dan standar deviasi (STD) sebesar 6,67.

Berdasarkan hasil penelitian yang digambarkan pada tabel 4.2. menurut pendapat para pegawai sebagai responden menunjukkan, bahwa kondisi lingkungan kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon sebagian besar termasuk dalam kategori tinggi sebesar 53,61% dan sebagian lagi berpendapat termasuk dalam kategori sedang sebesar 31%. Untuk lebih jelasnya hal tersebut digambarkan pada grafik pie berikut ini:



Gambar 2 Grafik Pie Lingkungan Kerja

Dengan kata lain kondisi lingkungan kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon baik, sehingga tergolong dalam kategori tinggi menurut pendapat pegawai.

Uji Prasyarat Analisis

Persyaratan analisis data pakai uji normalitas dimaksudkan untuk melihat layak atau tidaknya data hasil penelitian untuk dianalisis selanjutnya. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Chi Kuadrat. Kriteria sampel berdistribusi normal apabila $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$. Hipotesis statistik yang digunakan dalam uji normalitas yaitu :

H_0 : galat taksiran populasi tidak berdistribusi normal

H_1 : galat taksiran data populasi berdistribusi normal

Data hasil analisis uji normalitas tersebut dapat dilihat pada lampiran yang kemudian dirangkum pada tabel 1 berikut:

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Analisis Pengujian Normalitas Setiap Variabel

Kelompok Data	Kls	χ^2_{hitung}	χ^2_{tabel}	Keterangan
Kualitas SDM (Y)	6	15,0851	119,8709	Normal
Lingkungan Kerja (X)	6	18,6241		Normal

Sumber : Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji analisis normalitas diketahui bahwa $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan kata lain Kedua kelompok data tersebut berdistribusi normal.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan dengan menggunakan uji Bartlet. Syarat ini berkenaan dengan kesamaan varians gabungan peningkatan kualitas sumber daya manusia atas lingkungan kerja. Kriteria uji homogenitas terpenuhi apabila nilai $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$. Data hasil analisis uji homogenitas dirangkum pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 Uji Kesamaan Varians Gabungan / Homogenitas

Varian	Dk (k-1)	χ^2_{hitung}	χ^2_{tabel} $\alpha = 0,05$	Simpulan
Y -> X	21	122,5456	32,6706	Homogen

Sumber : Hasil Penelitian (Lampiran 8)

Berdasarkan hasil uji kesamaan varians gabungan / homogenitas data diketahui bahwa $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$. Hal ini

berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan kata lain kedua varians gabungan bersifat homogen.

Uji Linearitas

Asumsi ini menyatakan bahwa untuk setiap persamaan regresi linier, hubungan antara variabel independen dan dependen harus linier. Asumsi ini akan menentukan jenis persamaan estimasi yang digunakan. Untuk melihat linieritas dapat dilihat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel atau nilai P-value pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 3 Uji Linieritas

	F _{hitung}	F _{tabel}	P value	Simpulan
Kualitas Sumber Daya Manusia - Lingkungan Kerja	500,125	3,94	0,00	Linier

Sumber: Hasil Penelitian

Pada tabel ditunjukkan bahwa angka F hitung sebesar 500,125 lebih besar dibandingkan dengan F tabel $(1,96)$ sebesar 3,94. Dengan demikian model regresi di atas sudah layak dan benar. Kesimpulannya adalah hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan peningkatan kualitas linier.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas data yang merupakan persyaratan analisis data dengan menggunakan teknik

regresi dan korelasi ternyata hasilnya sesuai dengan persyaratan yang ditentukan. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

Pengujian hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan lingkungan kerja; melawan hipotesis alternatif (H_i), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan lingkungan kerja. Pengujian hipotesis tersebut menggunakan teknik uji t. Analisis Uji t ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4 Rekapitulasi Hasil Analisis Uji t

	N	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Kualitas Sumber Daya Manusia - Lingkungan Kerja	97	15,9342	1,6611	0,000

Sumber: Hasil Penelitian

Uji t menunjukkan bahwa harga t_{hitung} sebesar 15,9342 dan t_{tabel} sebesar 1,6611. Tampak bahwa nilai t yang diperoleh dari analisis uji t lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{hitung} yang terdapat pada tabel sebesar 1,6611 pada taraf signifikansi 0,05. Artinya hipotesis nol sebagaimana dinyatakan di atas ditolak, sebaliknya hipotesis alternatif diterima. Kesimpulannya terdapat hubungan antara peningkatan

kualitas sumber daya manusia dengan lingkungan kerja.

Persamaan regresinya yaitu:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 6,673 + 0,695X$$

Nilai variabel X (lingkungan kerja) sebesar +0,695 berarti hubungan lingkungan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah positif atau dengan kata lain setiap perubahan kenaikan lingkungan kerja sebesar 1% akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebesar 0,695% dengan asumsi (variabel lain konstan).

Hubungan peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan lingkungan kerja dapat dilihat pada nilai R sebesar 0,853. Hal ini berarti hubungan kedua variabel tersebut sangat erat (>0,6).

Pada nilai R square sebesar 0,728 menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia sebesar 72,9%, sedangkan sisanya sebesar 28,1% dipengaruhi oleh factor lain. Dengan kata lain variabilitas peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat diterangkan dengan menggunakan variabel lingkungan kerja sebesar 72.9%, sementara pengaruh sebesar 28,1% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

SIMPULAN

Pada hasil penelitian melalui kuesioner menunjukkan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 47,42%. Begitu pula halnya dengan kondisi lingkungan kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 53,61%.

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya hubungan positif antara peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan lingkungan kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon. Keeratn hubungan antara kedua variabel tersebut terlihat dari nilai R sebesar 0,853 dan dibuktikan melalui uji t dengan nilai t hitung sebesar 15,9342 yang jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,6611. Peningkatan kualitas sumber daya manusia bekerja secara sinergis dengan kondisi lingkungan kerja. Peningkatan kualitas sumber daya manusia memiliki peran penting untuk mencapai kesuksesan di tempat kerja dan dalam berkomunikasi di lingkungan masyarakat.

Menurut pendapat Barry Cushway dan Derek Lodge (2013), "Lingkungan kerja dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana

seharusnya organisasi seharusnya dijalankan atau beroperasi".

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Prihantoro, 2012, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*, Value Added, Vol.8, No.2, Maret – Agustus 2012 [Http://Jurnal.Unimus.Ac.Id](http://Jurnal.Unimus.Ac.Id)
- Arikunto, S., 2012, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bernardin, H.J., dan Russel, J.E.A, 2013, *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*, Mc. Graw-Hill Inc, Singapore.
- Dessler, G., 2011, *Human Resource Management*, Prentice Hall, International Edition, Englewood Cliffs, NJ. Pearson, New York. ISBN 813175426X, 9788131754269.
- Flippo, E.B., 2012, *Personnel Management*, Diterjemahkan oleh Hasibuan, Mc Graw-Hill, Singapore.

- Gomes, F.C., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta, ISBN 9789797310899.
- Hasibuan, S. P.M., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein U., 2014, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- James L.,G., Ivancevich dan Donnely, 2014, *Organisasi dan Manajemen Struktur, Perilaku, Proses*, Erlangga, Jakarta, ISBN 9781259097232.
- Magali, A.D., dan Sanja P., 2013, *Environmental Standards and Labor Productivity: Understanding The Mechanisms That Sustain Sustainability* Article first published online: 11 SEP 2012 DOI: 10.1002/job.1827 Copyright © 2012 John Wiley & Sons, Ltd, Journal of Organizational Behavior, Special Issue: Greening Organizational Behavior, [Volume 34, Issue 2](#), pages 230–252.
- Nahid, H., Masoomah, Z., Mehrzad, L., Zahra, K., Ali, T., 2014, *The Relationship Between Quality of Work Life and Human Resource Productivity in Knowledge Workers*, Journal Health Man & Info, 1(3):59-65.
- Nurmasitha F., Hakim, A., dan Prasetyo, W.Y., 2012, *Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan*, Jurnal Administrasi Publik (Jap), Vol. 1, No. 6, Hal. 1220-1228.
- Ruky, A.S., 2013, *SDM berkualitas mengubah visi menjadi realitas*, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sedamayanti, 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Cet XVII, Bandung.