

# PERANAN BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN LAPOR PAJAK

Hendra Dwi Prasetyo  
STIE Mahardhika Surabaya  
Email : Hendra\_prasetya@ymail.com

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin lapor pajak. Jenis penelitian ini adalah asosiatif, jenis data yang dipergunakan adalah data primer. Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan bagian akuntansi dan keuangan yang kuliah di STIE Mahardhika. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, dengan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 38 orang. Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap disiplin lapor pajak pada karyawan perusahaan bagian akuntansi dan keuangan yang kuliah di STIE Mahardhika. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap disiplin lapor pajak pada karyawan perusahaan bagian akuntansi dan keuangan yang kuliah di STIE Mahardhika.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kedisiplinan.

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the effect and analyze the organizational culture and work environment on the discipline of tax reporting. This type of research is associative, the type of data used is primary data. Primary data collection is done through a questionnaire. The method of data analysis uses descriptive methods and quantitative methods, namely by multiple linear regression analysis. The population in this study were employees of the accounting and finance company who studied at STIE Mahardhika. The sample in this study used a saturated sample method, with the number of samples in this study were 38 people. The organizational culture partially has no effect on the discipline of tax reporting on employees of accounting and finance companies who study at STIE Mahardhika. The Work Environment partially has no effect on the discipline of tax reporting on employees of accounting and finance companies who study at STIE Mahardhika.*

*Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Discipline.*

Accepted: December 03 2018	Reviewed: March 11, 2019	Published: May 20 2019
-------------------------------	-----------------------------	---------------------------

## PENDAHULUAN

Perusahaan harus memiliki produktivitas yang lebih baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan dan membantu perusahaan memperoleh

profit, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan juga buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat lebih maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan. Perlu adanya perhatian khusus agar

kinerja karyawan dapat lebih maksimal. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat berpengaruh terhadap stabilitas perusahaan. Namun karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat mengalami kebangkrutan, jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut.

#### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan dalam Laporan pajak orang pribadi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan dalam Laporan pajak orang pribadi.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia tentu saja sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan. Yang mana Manajemen merupakan seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu ini dikemukakan oleh M. Manullag dan Marihot Manullag (2014:3). Menurut Bagun (2012:6) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

#### Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Coulter (2010:63) budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, prinsip, tradisi, cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Untuk itu harus

diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir, dan merasakan masalah yang dihadapi.

#### Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2010) lingkungan merupakan lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan kerja dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum merupakan segala sesuatu di luar organisasi yang mampu memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial serta teknologi. Sedangkan lingkungan khusus merupakan bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

#### Disiplin

Menurut Rivai (2010:825) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Malayu S.P Hasibuan (2012:193) menyatakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku.

### **METODE PENELITIAN**

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini membuktikan adanya pengaruh bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin laporan pajak, menggunakan metode kuantitatif. Kemudian menurut Sugiyono (2010) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel

tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan akan di lakukan pengujian hipotesis yang telah ditetapkan.

#### Populasi dan Sampel

Menurut Sujarweni (2015:80) populasi merupakan keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan bagian akuntansi dan keuangan yang kuliah di STIE Mahardhika. Sampel menurut Sugiyono (2010) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik sampling yang akan digunakan yaitu probabilitas sampel yang berarti teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik probabilitas sampel yang digunakan untuk penelitian ini jenisnya adalah *simple random* sampling (sampel sederhana secara acak). Menurut Sugiyono (2010) *simple random* sampling karena anggota sampel dari populasi dilakukan secara random tanpa melihat strata yang ada dalam populasi tersebut.

#### Metode Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa metode yaitu: Metode Penelitian Lapangan (field Research method) yaitu pengumpulan data dengan mengadakan penelitian dokumentasi, observasi, kuesioner, dan Interview.

#### Deskripsi Operasional

Budaya Organisasi (X1)  
Menurut Robbins dan Coulter (2010:63) budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Untuk itu harus

diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir, dan merasakan masalah yang dihadapi.

Lingkungan Kerja (X2)  
Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja disini meliputi tempat bekerja, fasilitas, serta alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno 2010: 118).

Disiplin (Z) Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma - norma sosial yang berlaku (Rivai 2010:825).

#### Metode Analisa Data

##### Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas. Analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program IBM SPSS versi 22. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

#### Keterangan :

Y = *variable dependent* (disiplin)  
 $b_1$  = koefisien regresi budaya organisasi  
 $b_2$  = koefisien regresi lingkungan kerja  
 $X_1$  = *variable* budaya organisasi  
 $X_2$  = *variable* lingkungan kerja  
e = faktor di luar

## HASIL

Tabel 1. Analisis Regresi Disiplin

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.642	4.533		5.216	.000
Budaya_Organisasi	-.320	.174	-.365	-1.835	.075
Lingkungan_Kerja	.206	.268	.153	.768	.448

a. Dependent Variable: Disiplin

Sumber : Data Hasil Olahan

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 23.642 + -0,320X_1 + 0,206X_2 + 0,10$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

1. Setiap terjadi peningkatan kualitas budaya organisasi, akan diikuti peningkatan disiplin lapor pajak sebesar -0,320.
2. Meningkatnya kualitas lingkungan kerja, akan diikuti peningkatan disiplin lapor pajak sebesar 0,206

Sehingga dari persamaan diatas dapat diketahui bahwa jika budaya organisasi meningkat maka disiplin akan meningkat. Begitu juga dengan lingkungan kerja, jika lingkungan kerja meningkat maka disiplin juga akan ikut meningkat.

Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Berdasarkan analisis linier berganda diperoleh koefisien determinan R Square sebesar 0.091 pada variabel terikat disiplin kerja. Hal ini berarti persentase pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin sebesar 9.1%, sedang sisanya 90,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara bersama-sama dilakukan dengan menggunakan Uji F. Uji F dilakukan untuk menguji hubungan signifikansi antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Regresi simultan (Uji F)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.151	2	9.076	1.756	.188 <sup>a</sup>
	Residual	180.928	35	5.169		
	Total	199.079	37			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Budaya\_Organisasi

b. Dependent Variable: Disiplin

Sumber : Data Hasil Olahan (2018)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap Disiplin dengan melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pengaruh secara bersama menggunakan angka F. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $F_{hitung} (sig) > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak

Jika  $F_{hitung} (sig) < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai hitung  $F_{hitung}$  sebesar 1.756 dengan nilai sig 1.88, Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  2.890 dan nilai Sig lebih besar dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya budaya organisasi, dan lingkungan kerja, mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap disiplin.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (individu) variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja dan disiplin. Berikut ini hasil dari uji t :

Tabel 4. Hasil Uji t dengan Variabel Dependen Disiplin Kerja

Variabel bebas	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	-1.835	2.030	.075
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	.768		.448

Sumber : Data Hasil Olahan (2018)

Uji t dilakukan untuk melihat ada/tidaknya pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap Disiplin. Uji t dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria uji hipotesis yaitu:  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima sehingga  $H_a$  ditolak.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak sehingga  $H_a$  diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh:

1. Variabel Budaya Organisasi,  $T_{hitung} -1.835 < T_{tabel} 2.030$ , dengan demikian  $H_0$  diterima, dan menolak  $H_a$  yang menyatakan tidak ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin.
2. Variabel Lingkungan Kerja,  $T_{hitung} .768 < T_{tabel} 2.030$ , dengan demikian  $H_0$  diterima, dan menolak  $H_a$  yang menyatakan tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin.

#### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap disiplin. Melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh dari hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1.835 dengan taraf signifikansi sebesar 0,075 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap disiplin. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap disiplin.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin. Melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh dari hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0.768 dengan taraf signifikansi sebesar

0,448 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin.

## KESIMPULAN

1. Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap disiplin lapor pajak pada karyawan perusahaan bagian akuntansi dan keuangan yang kuliah di STIE Mahardhika.
2. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap disiplin lapor pajak pada karyawan perusahaan bagian akuntansi dan keuangan yang kuliah di STIE Mahardhika.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S.P., M. Coulter. 2010. *Management*, Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sani, Achmad & Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya*

- Manusia (Teori, Kuisisioner dan Analisis Data)*. Malang :UIN MALIKI Press. Cetakan Ke-2.
- Sani dan Mashuri. 2010. *Metodologi riset manajemen Sumber daya Manusia*. Malang : UIN Press
- Santoso, Singgih. 2015. *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Disiplin Kerja*. Jakarta : Kencana
- \_\_\_\_\_, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin lapor pajakterhadap Prestasi Kerja* Jakarta : Kencana
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi Ketujuhbelas. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Supardi. 2015. *Penilaian Autentik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Widowati, Prita Anugrah. 2018. *Disiplin Kerja, Kemampuan Komunikasi, Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandhy Putra Makmur*, Wawasan, Vol. 17 No. 1, Hal 13-14
- Wibowo. 2010. *Manajemen Perubahan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.