

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI AKUNTANSI
DI CV. ARUM SINAR SEJAHTERA DEMAK**

Yani Susetyo, SE, MSi

Hidayatun Nikmah

STIE Cendekia Karya Utama

ABSTRACT

This study aims to examine and determine the effect of work discipline, work environment on employee performance at CV. Arum Sinar Sejahtera Demak.

Data collection was carried out by distributing questionnaires to employees of CV. Arum Sinar Sejahtera Demak. as many as 50 respondents. Data analysis in this study used multiple linear analysis.

Based on the results of the t test in this study, it shows that work discipline does not have a significant effect on employee performance with a significance value of 0.49. The work environment has a positive and significant influence on employee performance with a significance value of 0.00. The result of determination test (R²) is 0.587, which means that the independent variable (work discipline and work environment) on the dependent variable (employee performance) is 58.7%. The results of the analysis on the F test state that the variables of work discipline and work environment together have a significant influence on employee performance at CV. Arum Sinar Sejahtera Demak with a significance level of 0.000 <0.05.

Keywords: work discipline, work environment and employee performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia pada saat ini masih menjadi pusat perhatian dan tumpuhan utama bagi perusahaan swasta ataupun instansi pemerintahan dimanapun berada. Pegawai merupakan sumber daya yang berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Selain itu pegawai merupakan sumber daya unik yang memiliki

pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang heterogen. Apabila pengelolaan karyawan dilakukan dengan baik maka perusahaan akan mendapatkan sumber daya yang unggul. Oleh karena itu pengelolaan pegawai dalam organisasi sangatlah penting bagi pencapaian keberhasilan organisasi.

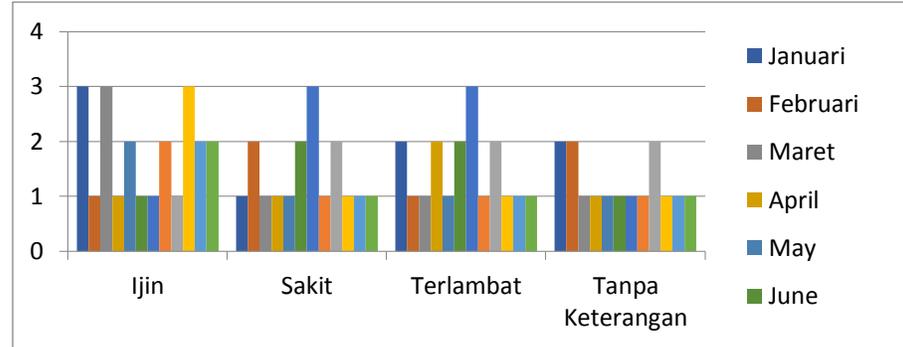
Menurut Sastrohadiwiryo (2003), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Alex S. Nitisemito (2000:183) Lingkungan kerja yakni ialah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang sangat berperan penting dan bisa mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan.

Menurut Prawirosentono (1999) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja karyawan CV. Arum Sinar Sejahtera Demak dapat dilihat melalui absensi yang menunjukkan bahwa disiplin kerja masih mengalami pasang surut pada setiap bulannya selama satu tahun terakhir. Berikut ini grafik Absensi Karyawan CV.Arum Sinar Sejahtera Demak.

Grafik Absensi Karyawan CV.Arum Sinar Sejahtera Demak



Berdasarkan data absensi pada tahun 2019 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di CV. Arum Sinar Sejahtera mengalami pasang surut pada setiap bulannya dan masih perlu di perbaiki, karena tingkat keterlambatan kerja masih banyak yang kurang disiplin.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Akuntansi di CV. Arum Sinar Sejahtera Demak”

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiry (2003) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tindakan disiplin digunakan organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran,

sedangkan keluhan digunakan pegawai yang hak-haknya dilanggar oleh organisasi. Dengan kata lain disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Menurut Rofi (2012: 4) tipe kegiatan pendisiplinan terdiri dari 2 macam, yaitu: pertama, disiplin preventip adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Kedua, disiplin korektip adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

Peneliti mengambil indikator disiplin kerja yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Nuraini 2013: 97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya airconditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan system kerja yang efisien.

Peneliti mengambil indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja
4. Penerangan
5. Sirkulasi udara
6. Kebisingan
7. Bau tidak sedap
8. Keamanan.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2004: 67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Simamora (dalam Augusty, 2006) kinerja (performance) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

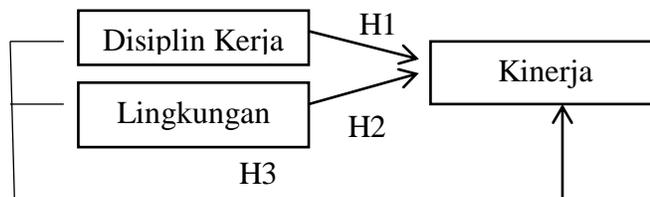
Peneliti mengambil indikator kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kualitas Pekerjaan
- 2) Kuantitas Pekerjaan
- 3) Sikap
- 4) Kerjasama
- 5) Komunikasi
- 6) Kinerja Keseluruhan

Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual merupakan gambaran penelitian yang berisi tentang variabel independen dan dependen yang digunakan:

Gambar Kerangka Konseptual



Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Mengacu pada rumus $Df = n - 2 = 50 - 2 = 48$, dengan nilai signifikansi = 0,05 (5%), nilai r_{tabel} , 0,2787. Berdasarkan hasil validitas dengan menggunakan SPSS 26 diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,593	0,2787	Valid
2	0,546	0,2787	Valid
3	0,646	0,2787	Valid
4	0,611	0,2787	Valid
5	0,437	0,2787	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2019

Tabel Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,355	0,2787	Valid
2	0,346	0,2787	Valid
3	0,401	0,2787	Valid
4	0,696	0,2787	Valid
5	0,651	0,2787	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2019

Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,522	0,2787	Valid
2	0,483	0,2787	Valid

3	0,566	0,2787	Valid
4	0,650	0,2787	Valid
5	0,537	0,2787	Valid

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa dari 5 butir pertanyaan tentang kinerja karyawan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat diartikan bahwa semua pernyataan tersebut valid.

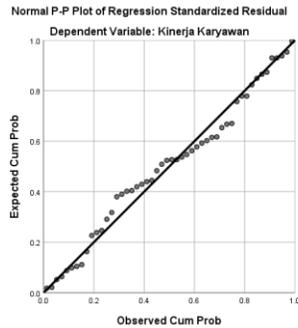
Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel penelitian	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja	0,787	0,60	Reability
Lingkungan Kerja	0,726	0,60	Reability
Kinerja Karyawan	0,775	0,60	Reability

Uji Normalitas

Grafik P-P Plot

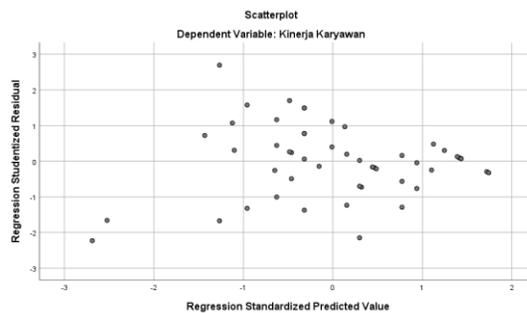


Sumber: Data Primer Diolah 2019

Berdasarkan gambar diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Grafik Hasil Uji Heteroskasiditas



Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan hasil analisis pada garfik 4.2 menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidsk membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal

ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskasiditas pada model rehresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu: Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.

Uji Multikolinearitas

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.741	2.002		2.868	.006		
	Disiplin Kerja	.282	.139	.283	2.022	.049	.432	2.315
	Lingkungan Kerja	.527	.136	.541	3.873	.000	.432	2.315

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) sebesar 2,315 dan nilai tolerance 0,432, variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) sebesar 2,315 dan nilai tolerance 0,432. Dengan demikian semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas > 0,1 dan nilai VIF dibawah atau < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Uji Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda adalah berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5,741 + 0,282X_1 + 0,527X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

Uji Parsial (Uji t)

Tabel Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.741	2.002		2.868	.006
	Disiplin Kerja	.282	.139	.283	2.022	.049
	Lingkungan Kerja	.527	.136	.541	3.873	.000

sis pada tabel diatas dengan melihat baris, menurut Priyatno (2016: 66) kolom t dan sig. serta mamakai ketetntuan pengambilan keputusan Uji t dan rumus, $t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1)$ atau df residual), $= (0,05/2; 50-2-1) = (0,025;47) = 1,67793$, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Disiplin kerja (X1) tidak mempunyai pengaruh secara parsial yang bermakna terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Arum Sinar Sejahtera Demak. Hal ini terlihat dari signifikan Disiplin Kerja $0,49 > 0,05$, dan nilai $t_{hitung} 2,022 < t_{tabel} 1,67793$, maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh secara parsial yang bermakna terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Arum Sinar Sejahtera Demak. Hal ini terlihat dari signifikan Lingkungan Kerja (X2), $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,873 > t_{tabel} 1,67793$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

1. Uji Simultan (F)

Tabel Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.655	2	71.327	35.753	.000 ^b
	Residual	93.765	47	1.995		
	Total	236.420	49			

Sumber: Data diolah primer 2019

Berdasarkan analisis uji F pada tabel diatas dapat dilihat memiliki tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji Koefisien Determinasi (R_2)

Tabel Hasil Uji R_2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.603	.587	1.412

Sumber: data diolah primer 2019

Berdasarkan hasil uji R_2 pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,587. Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan variabel independen (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) mempunyai peranan dan kontribusi sebesar 58,7% secara bersama-sama yang dapat menjelaskan atau menerangkan variabel dependen (Kinerja Karyawan) pada CV. Arum Sinar Sejahtera Demak. Sedangkan sebesar 41,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kesimpulan

1. Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melihat nilai signifikansi sebesar $0,49 > 0,05$.
2. Hasil dari uji signifikansi parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa $0,49 > 0,05$, dan nilai $t_{hitung} 2,022 < t_{tabel} 1,67793$, maka disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Arum Sinar Sejahtera Demak.
3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan indikator paling berpengaruh yaitu fasilitas yang memadai dari perusahaan membuat Lingkungan Kerja menjadi variabel yang berpengaruh secara signifikan, dengan melihat nilai signifikansi sebesar $0,00 > 0,05$.

4. Hasil dari uji signifikansi parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,873 > t_{tabel} 1,67793$, maka lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Arum Sinar Sejahtera Demak.

Saran

1. Untuk meningkatkan kedisiplinan para karyawan, ada baiknya untuk memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan ketika mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan.
2. Perlu adanya perhatian lebih untuk fasilitas kerja agar lebih meningkatkan kinerja karyawan di CV. Arum Sinar Sejahtera Demak.
3. Dengan adanya perbaikan yang dilakukan oleh perusahaan diharapkan para karyawan juga memberikan timbal balik dengan meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai.

Daftar Pustaka

- Agung Maretha. 2019. *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di pt. Xylo indah pratama*
- Agus Dharma, 2004. “*Manajemen Supervisi. Jakarta: Rajawali Press*”
- Ahmad Nur Rofi. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Presatsi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya Semarang. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan. Vol.3. No.1*
- Elsa Adha Pratiwi. 2018. “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo*”
- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalialia: “Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3. Ghalia Indonesia, jakarta.*
- Aris Kurniawan. 2019. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”

- Ferry Moulana. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)*
- Hodges. 2009. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Dr. Moewardi Surakarta*
- Insight Talenta. 2020. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”
- Isyandi. 2004. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado*
- Juliati. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Monang Sianipar Abadi Semarang*
- Lewa, Subowo. 2005. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon*
- Mangkunegara. 2004. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Kepala Desa Pada Era Otonomi Daerah di Kabupaten Sidoarjo.*
- Maryoto. 2000. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah Di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati)*
- Mathis. 2002. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”
- Moh. Amir Fiqi. 2018. *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplinkerja terhadap kinerja karyawan pada cv. Tiara abadi pamekasan Ekomadania Volume 1. Nomor 2*
- Moehariono. 2012. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada*”
- Muchlisin Riadi. 2019. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”
- Muh. Arief Effendi. 2016. “*The Power of Good Corporate Governance*”. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Mughnifar Ilham. 2019. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright. 2011. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”

- Pengadaan. 2019. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”
- Prawirosentono. 1999. “*Manajaemen Sumber Daya Manusia*”
- Rima Dwining Tyas, Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 62 administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Robbins. 2003. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*
- Sastrohadiwiryo. 2003. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”
- Sedarmayanti. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Di Cv Ejs Group*
- Simamora. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisi keempat, cetakan kedua. Yogyakarta: STIE-YKPN.
- Soelaiman. 2007. *Pengaruh Kompensasi Dan Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Palang Merah Indonesia Kota Bandung*
- Sugiyono. 2011. “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*”. Alfabeta
- Tri Widari. 2015. *The effect of discipline and working environment to the employee performance (A Study of Employees In Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)*
- Tohardi. 2009. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju