



## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. IDE CREATIVE PRINTING TANGERANG SELATAN

Anggada Bayu Seta <sup>\*1</sup>, Roni Fadli <sup>2</sup>, Sri Mulyani <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pamulang; Jl. Surya Kencana No.1 Pamulang-Tangerang Selatan Banten,  
021-7412566

e-mail: <sup>\*1</sup>[dosen02245@unpam.ac.id](mailto:dosen02245@unpam.ac.id), <sup>2</sup>[dosen02328@unpam.ac.id](mailto:dosen02328@unpam.ac.id), <sup>3</sup>[dosen02246@unpam.ac.id](mailto:dosen02246@unpam.ac.id)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Ide Creative Printing baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 59 responden. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,362 artinya memiliki hubungan yang sangat rendah. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,362 atau 36,2% sedangkan sisanya sebesar 63,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(15.876 > 2,770)$ , Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ide Creative Printing Tangerang Selatan

Kata kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of discipline and work environment on the performance of CV Ide Creative Printing employees, either partially or simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and the samples obtained in this study totaled 59 respondents. The value of the correlation coefficient or the level of influence between the independent variables and the dependent variable is 0.362, meaning that it has a very low relationship. The value of the coefficient of determination or simultaneous influence contribution is 0.362 or 36.2% while the remaining 63.8% is influenced by other factors that were not studied. The hypothesis test obtained the value of  $F_{count} > F_{table}$  or  $(15.876 > 2.770)$ , likewise  $H_0$  was rejected and  $H_3$  was accepted. This means that there is a significant influence simultaneously between work discipline and work environment on employee performance at CV. South Tangerang Creative Printing Ideas*

**Keywords :** *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Memasuki era global dunia industri, saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan lainnya dalam industri yang sama baik bisnis barang maupun jasa. Seiring dengan perusahaan berkembangnya kemajuan zaman tentu setiap perusahaan harus mampu bersaing dan perlu melakukan inovasi agar tidak tertinggal dengan demikian sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan tersebut harus lebih produktif dalam melakukan pekerjaan lebih baik dari waktu ke waktu dengan baik guna mencapai tujuan yang ingin dicapai, salah satunya adalah mendapatkan keuntungan yang besar di dalam perusahaan.

Pelaku-pelaku bisnis tidak pernah lepas dari kualitas sumber daya manusia dimana karyawan yang berkompeten dan memiliki keahlian yang mumpuni mampu menggerakkan perusahaan mencapai target-target yang telah ditetapkan.Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik buruknya suatu organisasi tentunya akan tercermin dari para pengelola organisasi tersebut,dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung pada sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia adalah salah satu komponen yang penting dalam keberhasilan kemajuan bangsa dan negara, dengan baiknya kualitas sumber daya manusia maka negara akan lebih maju dan bisa bertahan menghadapi persaingan - persaingan di masa yang akan datang.

Penelitian dilakukan di CV Ide Creative Printing yang sudah berdiri sejak tahun 2002 beralamat di Ruko Mega Mall Ciputat Jl. Ir. H. Juanda Blok B No.7-9 Tangerang Selatan. CV Ide Creative Printing merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa percetakan dan design mulai dari pembuatan, baliho, logo, banner, spanduk ,pamflet, cetak brosur, flyer, kartu nama, block note, dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada CV Ide Creative Printing Tangerang Selatan. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan pada tempat penelitian, peneliti menemukan beberapa fenomena serta permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam aktivitas operasional perusahaan. Antara lain ketepatan waktu masuk kerja, terdapat masih banyak karyawan yang menggulur waktu untuk masuk bekerja. Selain itu juga di temukan permasalahan terkait kedisiplinan dalam memakai seragam. Terdapat beberapa karyawan yang tidak mengenakan seragam, mereka mengenakan baju yang tidak sesuai peraturan perusahaan, padahal hal ini sangat penting karena berkaitan dengan kerapihan dan peraturan perusahaan.

**Tabel 1.1**  
**Data Disiplin Kerja CV. Ide creative printing Tangerang Selatan**  
**Periode Mei 2021 – April 2022**

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Absen		
			S	TK	A
1.	Mei	59	2	5	7
2.	Juni	59	5	7	9
3.	Juli	59	6	9	11
4.	Agustus	59	9	8	7
5.	September	59	7	5	4
6.	Oktober	59	9	7	10
7.	November	59	11	8	7
8.	Desember	59	4	6	5
9.	Januari	59	7	9	10
10.	Februari	59	10	7	9
11.	Maret	59	11	8	7
12.	April	59	4	9	5
<b>Jumlah/Tahun</b>			<b>85</b>	<b>88</b>	<b>91</b>

Sumber data: Rekap absen CV. Ide Creative Printing Tangerang Selatam Periode 2021-2022

Berdasarkan Tabel 1.1 Dilihat dari absensi terlihat adanya penurunan disiplin kerja karyawan dengan tingkat absensi perbulannya absensi karyawan, bahwa total karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan (TK) selama setahun lebih banyak yaitu 88 karyawan, Pada kasus ini terlihat bagaimana masih rendahnya tanggung jawab karyawan dalam melakukan tugas yang diamanahkan kepadanya, tingkat absensi menunjukkan bahwa pegawai yang bersangkutan kurang memiliki semangat kerja dengan alasan sakit tetapi tidak disertai dengan keterangan dokter, izin, cuti dan alpa. hal ini menandakan karyawan kurang dapat mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh Instansi yang dapat menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai

dengan baik, Terlihat jelas disiplin kerja pegawai pada CV. Ide Creative Printing Tangerang belum berjalan maksimal karena masih ada pegawai yang belum maksimal dan optimal, dan terdapat tindakan pegawai yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan karena adanya pegawai yang mangkir pada jam kerja.

Permasalahan disiplin kerja karyawan CV Ide Creative Printing salah satunya berkaitan dengan kedisiplinan kerja yang menurun karena beberapa sebab, hal ini di tandai dengan kesadaran akan ketepatan waktu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, selain itu seringkali karyawan tidak mengerjakan pekerjaan tepat waktu, sering datang terlambat, kurang menjaga ketertiban pada saat jam bekerja sehingga menyebabkan kurang fokus ketika dalam melaksanakan pekerjaan dan kurangnya rasa tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, serta tingkat disiplin karyawan yang rendah dikarenakan karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan, hal ini ditandai dengan rendahnya sikap teladan pimpinan dalam mematuhi kedisiplinan, sehingga kebanyakan karyawan mencontoh perilaku pimpinannya. sehingga menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan.

Kondisi semacam inilah yang dianggap menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Permasalahan disiplin kerja karyawan CV Ide Creative Printing Tangerang Selatan salah satunya juga berkaitan dengan bagaimana mematuhi aturan waktu kerja yang masih rendah, disiplin kerja akan maksimal apabila atasan untuk selalu memperhatikan karyawan salah satunya yaitu kehadiran absensi karyawannya, memberi penghargaan atas hasil kerja yang baik, memberi dorongan atau semangat kerja kepada karyawannya dan meningkatkan sanksi mengenai kehadiran. Dengan menurunnya kinerja karyawan dapat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan yang bisa mengakibatkan kehilangan pelanggan dengan demikian itu kinerja karyawan harus lebih banyak diperhatikan oleh perusahaan dengan memberikan reward setiap karyawan yang memiliki kinerja baik dan begitu sebaliknya karyawan yang kinerjanya menurun perusahaan berhak memberikan teguran kepada karyawannya agar segera memperbaiki kinerjanya.

Masalah lain yang dimati oleh peneliti didalam perusahaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stress, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian berasal dari bahasa Yunani *methodos* yang berarti jalan dan *logos* berarti ilmu. Secara umum metodologi penelitian berarti suatu ilmu atau studi mengenai sistem ataupun tindakan mengerjakan investigasi. Menurut Margono (2014:23) "Metodologi penelitian adalah suatu kegiatan pencarian, penyelidikan dan percobaan secara ilmiah dalam bidang tertentu untuk mendapatkan pengertian baru dan menaikkan tingkat ilmu secara teknologi".

Sedangkan menurut Leo (2013:95) dalam bukunya *Kiat Jitu Menulis Skripsi, Tesis dan Disertasi* memaparkan pendapat Fenik (1986:198) bahwa "Metodologi penelitian adalah seperangkat metode yang bersifat sistematis dan terorganisasi untuk mengintervensi sebuah topik atau judul penelitian serta memecahkan masalah yang dirumuskan dalam penelitian".

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metodologi penelitian merupakan suatu rangkaian atau tahapan kerja yang harus di tempuh untuk dijadikan landasan melaksanakan kegiatan penelitian secara ilmiah yakni untuk memperoleh suatu jawaban atau kesimpulan tentang obyek yang diteliti. Dengan kata lain metodologi penelitian adalah suatu cara alat untuk melakukan penyelidikan terhadap suatu masalah untuk kemudian dicarikan jawaban sehingga dapat menyimpulkan terhadap obyek (masalah) yaitu diteliti.

---

## Tempat Penelitian

Tempat Penelitian ini di laksanakan di CV. Ide Creative Printing Tangerang Selatan yang berada di Ruko Mega Mall Ciputat Jl. Ir. H. Juanda Blok B No. 7-9, Kecamatan ciputat timur kota Tangerang Selatan, Banten 15157.

Menurut Sugiyono (2012:38), “variabel penelitian ini adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian akan ditarik kesimpulan. Operasional variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar. Dalam penelitian dilakukan penulis terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Adapun penjelasan sari masing-masing variabel itu adalah sebagai berikut :

### 1. Variabel Indepeden atau Bebas (X1 dan X2)

Menurut sugiyono (2017:33) berpendapat, “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terkait (dependen)”. Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang diukur atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. X1 yaitu variabel disiplin kerja sementara untuk X2 variabel lingkungan kerja.

### 2. Variabel Dependen atau Terikat (Y)

Menurut Sugiyono (2017:39) berpendapat “variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau terkait yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena variabel bebas”. Menurut Mangkunegara (2017:9) “kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasilkerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Afandi (2018:89) adapun indikator yang digunakan yaitu: 1) Kuantitas, 2) Kualitas, 3) efesiensi, 4) Ketelitian, dan 5) Kejujuran.

## 3. Populasi Dan Sampel

### 3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:215) “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Menurut Jonathan Sarwono (2016:18), “Populasi merupakan kesatuan yang mempunyai karakteristik yang sama dimana sampel akan kita tarik”. Menurut Suharsimi Arikunto (2014:173), “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah CV. Ide Creative Printing Tangerang Selatan yang berjumlah 59 karyawan.

### 3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:215) yaitu “Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2014:131), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”.

### 3.3 Tehnik Sampling

Menurut Sugiyono (2016:81) “Tehnik sampling merupakan tehnik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian”. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:82) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan

sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh adalah CV. Ide Creative Printing Tangerang Selatan yang berjumlah 59 karyawan.

Adapun prosedur yang akan digunakandalam metode pengumpulan data melalui kuesioner ini adalah :

1. Menyebarkan kuesioner.
2. Responden diminta untuk mengisi kuesioner pada lembar jawaban yang telah disediakan.
3. Lalu lembar kuesioner dikumpulkan, diseleksi, diolah dan dianalisis

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 21.892 + 0,448X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,677 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,552 atau sebesar 55.2% sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi.. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8.453 > 2.002), Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ide Creative Printing Tangerang Selatan.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 21.892 + 0,448X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,589 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,459 atau 45,9% sedangkan sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi oleh faktor lain.. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5.498 > 2.002), Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ide Creative Printing Tangerang Selatan.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 16.716 + 0,341X_1 + 0,508X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,362 artinya memiliki memiliki hubungan yang sangat rendah. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,362 atau 36,2% sedangkan sisanya sebesar 63,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau (15.876 > 2,770), Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ide Creative Printing Tangerang Selatan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut di antaranya:

1. Berdasarkan hasil pengujian, hipotesis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cv. ide creative printing tangerang selatan. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau (15.876 > 2,770).

## SARAN

Berdasarkan Kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh Disiplin kerja Dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ide Creative Printing Tangerang Selatan., peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari pembahasan dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan manajemennya.

1. Berdasarkan hasil uji deskriptif Disiplin Kerja bahwa skor yang paling lemah terlihat dari responden variabel disiplin kerja indikator karyawan selalu hadir tepat waktu pada saat melaksanakan tugas yang ditentukan dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,78, Disarankan pada CV. Ide Creative Printing Tangerang Selatan untuk lebih baik lagi perusahaan harus memperhatikan waktu pada saat melaksanakan tugas karyawan sesuai yang ditentukan.
2. Berdasarkan hasil uji deskriptif Lingkungan kerja bahwa skor yang paling lemah terlihat dari responden variabel lingkungan kerja indikator adanya petugas keamanan dilingkungan kantor membuat saya berkerja dengan baik dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,36, Disarankan pada CV. Ide Creative Printing Tangerang Selatan untuk lebih baik lagi perusahaan harus memperhatikan tempat bekerja didalam keamanan agar karyawan lebih semangat dalam melakukan tugasnya
3. Berdasarkan hasil uji deskriptif Kinerja pegawai bahwa skor yang paling lemah terlihat dari responden variabel kinerja karyawan indikator karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,24, disarankan CV. Ide Creative Printing Tangerang Selatan untuk itu perusahaan harus memperhatikan karyawan dalam ketepatan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan agar lebih efektif

## DAFTAR PUSTAKA

- 1) Arikunto. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Erlangga.
- 2) Edison, Anwar & Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- 3) Ghozali Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 4) Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 5) Handoko. (2012). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- 6) Mangkunegara, A. A. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Tiga Serangkai.
- 7) Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella, 2016, *Manusia Untuk Perusahaan Dari T Teori Ke Praktik*. PT Rajawali Pers, Jakarta.
- 8) Fadli, R. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Perusahaan*. Tangerang Selatan : Pascal Books
- 9) Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- 10) Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 11) Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media.
- 12) Singomenjo edy Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Kecana
- 13) Singgih Santoso. (2012). *Analisis SPSS pada Statistik Paraetrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- 14) Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, D*. Bandung: Alfabeta.
- 15) Terry George. (2013). *Prinsip-Prinsip Manajemen, Penerjemah J-smith D- F-M*, Jakarta PT Bumi Aksara.