

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN ASTAGINARESORT VILLA AND SPA BALI  
(Studi Pada Astagina Resort Villa And SPA Bali)**

**Gunawan Wibisono<sup>1</sup>  
A.A Ketut Sri Asih<sup>2</sup>  
Bagus Ketut Riska Mahawira<sup>3</sup>**

**Universitas Triatma Mulya, Badung - Bali<sup>1,2,3</sup>**  
email: gunawan.wibisono@triatmamulya.ac.id

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance of Astagina Resort Villa and Spa Bali. The questionnaire distributed to 80 respondents was all members of the population. This study, using regression analysis techniques by testing hypotheses using T Test and F Test. The results of the T Test show that work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees of Astagina Resort Villa and Spa Bali. This is seen from the results of the regression coefficient X1 (b1)  $t_{hitung} = 7.949 > t_{table} (0.05: 77) = 1.665$  and  $sig\ t = 0,000$  ( $p < 0.05$ ). Work Environment has a positive and significant effect on employee performance at Astagina Resort Villa and Spa Bali. This is seen from the results of the regression coefficient X2 (b2)  $t\ count = 4.624 > t\ table (0.05: 77) = 1.665$  and  $sig\ t = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Work discipline has more dominant influence on employee performance of Astagina Resort Villa and Spa Bali.*

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

**PENDAHULUAN**

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi bahwa salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia Bangun (2012) yang menyatakan. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusialah yang mengatur dan mengelola sumber daya lainnya. Kinerja karyawan sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik, maka perlu diupayakan faktor - faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat berkerja secara optimal. Setiap perusahaan akan berusaha menerapkan sikap disiplin kerja

kepada karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Astagina Resort Villa and Spa sangat membutuhkan peran penting sumber daya manusia untuk operasional hotel serta kesadaran terhadap peraturan yang ada dalam perusahaan. Kesadaran dari karyawan tersebut dipengaruhi oleh faktor yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik seperti disiplin kerja. Selain itu disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan pendapat dari Hasibuan (2004) yang mengatakan bahwa faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. tingkat rerata

kehadiran karyawan belum mencapai 100%, hal ini akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Sebab tingkat kehadiran mengambil andil penting dalam menggambarkan kedisiplinan kerja karyawan. Oleh karena itu penulis ingin melakukan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di *Astagina Resort Villa and Spa*.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya didukung oleh sikap disiplin karyawan itu sendiri. Perusahaan perlu menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi. Tingkat disiplin kerja karyawan dan lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap pelayanan suatu hotel. Pelayanan di hotel tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan dan lingkungan kerja tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Sehingga dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pada karyawan *Astagina Resort Villa and Spa*. Mengacu pada uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Astagina Resort Villa and Spa*”.

Objek penelitian ini di *Astagina Resort Villa and Spa*, merupakan hotel berintang empat yang berlokasi di Jalan Legian no 88 Legian, Bali. *Astagina Resort Villa and Spa* merupakan salah satu properti di bawah Nungan Tauzia Managemen

*Hotel. Astagina Resort Villa and Spa* memiliki 231 room dan berbagai fasilitas penunjang lainnya dan menawarkan pelayanan yang super *friendly* terhadap setiap tamu yang datang dan juga pelayanan yang simpel, cepat namun juga tepat.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah-masalah yang terdapat dalam identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *Astagina Resort Villa and Spa*?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *Astagina Resort Villa and Spa*?
3. Berapakah besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *Astagina Resort Villa and Spa*?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Pridjodarminto (1993) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Simamora (1997) mengemukakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Berdasarkan definisi disiplin kerja di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap yang sesuai dengan standart peraturan dan norma yang berlaku di organisasi, dan jika ada yang melanggar maka akan diberi sanksi. Menurut Gorda (2000) menyatakan bawa indikator – indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut absensi, hubungan kerja,

kepercayaan, kepatuhan dan sikap dalam berkerja.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992). Schultz & Schultz (2006) mengartikan lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992) yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, dan tersedianya fasilitas kerja.

### **Pengertian Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson (2009) Kinerja adalah kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu 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. Menurut

Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Mahmudi indikator – indikator kinerja karyawan yaitu: (1) Adanya ketrampilan yang dimiliki. (2) Adanya kemampuan yang mendukung. (3) Adanya kepercayaan diri yang tinggi. (4) Adanya komitmen yang kuat. (5) Adanya dukungan yang jelas dari atasan.

### **Kerangka Konseptual**

Setiap pegawai harus memiliki sikap disiplin dan harus dibudayakan di kalangan pegawai agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Tingkat disiplin dalam hal kehadiran karyawan masih dinilai kurang, selain itu banyaknya karyawan yang ijin pulang lebih cepat maupun yang terlambat datang ke perusahaan juga menunjukkan bahwa masih kurangnya disiplin kerja pada karyawan. Disiplin yang kurang dari karyawan akan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pula.

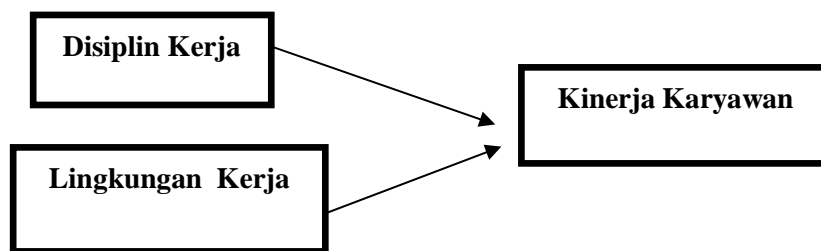
Lingkungan kerja membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kinerja mereka.

Dengan terganggunya kinerja maka perusahaan tidak dapat bekerja sesuai dengan target yang telah disepakati, sebaliknya saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik.

Pada Astagina Resort Villa and Spa, lingkungan kerja masih dinilai belum kondusif karena kurang tersedianya fasilitas yang mendukung menimbulkan suasana kerja kurang nyaman. Hal ini dapat memberikan pengaruh yang kurang baik pada kinerja karyawan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan,

saat perusahaan memiliki tingkat disiplin yang tinggi serta lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka akan menciptakan kenyamanan pada karyawan dalam bekerja sehingga mampu mengoptimalkan kinerja dari setiap karyawan.

Dengan lebih optimalnya kinerja para karyawan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut :



**GAMBAR 1  
KERANGKA KONSEPTUAL**

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah, kajian teoritis dan kajian empiris maka dapat dipaparkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Astagina Resort Villa and Spa
2. Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Astagina Resort Villa and Spa

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan

pendekatan kuantitatif, karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala *numeric* (Kuncoro, 2003). Pada penelitian kali ini dirancang untuk mengetahui bagaimana hubungan antara pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Variabel Independen (variabel bebas) adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain, yang dapat disimbolkan dengan (X). Dalam penelitian yang dimaksud dengan variabel bebas adalah disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ). Variabel Dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi oleh

variabel-variabel bebas yang dapat disimbolkan dengan (Y). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini kuisisioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Astagina Resort Villa and Spa yang berjumlah 160 orang. Sesuai dengan pendapat Arikunto (2002), jika anggota populasi kurang dari 100, maka diambil semua dan disebut penelitian sensus. Jika lebih dari 100 bisa diambil sampel sebanyak 10 - 15%, 20 - 25% atau lebih dalam penelitian ini mengunakan sampel sebanyak 50% dari populasi yaitu 80 orang. Berikut ini adalah kerangka populasi dan sampel penelitian. Teknis analisis yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji kualitas instrument penelitian, uji asumsi klasik yang digunakan yang digunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, dan uji t-test. Untuk menjawab masalah dalam penelitian ini dan menguji hipotesis, maka alat analisis statistik yang dipergunakan adalah analisis statistik korelasi (parsial dan berganda), determinasi berganda, regresi berganda, t-test (satu sisi kanan) dan F-test (ANOVA). Analisis statistik tersebut diolah dengan program SPSS 21.0 *for windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Astagina Resort Villa and Spa.

Pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Astagina Resort Villa and Spa. Hasil uji hipotesis pengaruh variabel disiplin

kerja (X1) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $7,949 > t_{tabel}$  sebesar 1,665 dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Hasil pengujian Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Astagina Resort Villa and Spa, Bali dapat dibuktikan. Berpengaruh positif dan signifikan memiliki arti bahwa dengan semakin meningkatnya disiplin kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan Astagina Resort Villa and Spa, Bali. kinerja sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja pada karyawan dan dengan adanya peningkatan disiplin kerja maka akan berpengaruh ke peningkatan kinerja pula.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Astagina Resort Villa And Spa

Pengaruh lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Astagina Resort Villa and Spa. Hasil uji hipotesis pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) Hasil pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,624 > t_{tabel}$  sebesar 1,665 dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Hasil pengujian Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Astagina Resort Villa and Spa, Bali dapat dibuktikan. Berpengaruh positif dan signifikan memiliki arti bahwa dengan semakin meningkatnya lingkungan kerja maka semakin meningkat pula

kinerja karyawan Astagina *Resort Villa and Spa*, Bali.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Astagina *Resort Villa and Spa*, Bali.

Hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan korelasi parsial disiplin kerja sebesar 0,671. Hal ini memiliki arti bahwa terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Astagina *Resort Villa and Spa*, Bali. Sedangkan nilai koefisien korelasi parsial lingkungan kerja sebesar 0,636. Hal ini memiliki arti bahwa terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Astagina *Resort Villa and Spa*, Bali. Berdasarkan penjabaran diatas maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja lebih dominan dari pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Astagina *Resort Villa and Spa*, Bali. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi  $b_1X_1$  yang bernilai positif sebesar 0,583. Pengujian ini ditunjang oleh hasil uji t yang menyatakan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $7,949 > 1,665$ ) yang memiliki arti bahwa Ha diterima.
2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Astagina *Resort Villa and Spa*, Bali. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi  $b_2X_2$  yang bernilai positif sebesar 0,463. Pengujian ini ditunjang oleh hasil uji t yang menyatakan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,624 > 1,665$ ) yang memiliki arti bahwa Ha diterima.

3. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Astagina *Resort Villa and Spa*, Bali.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Aritonang, Keke.T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No 4. Th IV. Jakarta.
- Azwar, S. 2009. *Sikap manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernardin, H. John, & Russel, Joyce EA. 2003. *Human resource management: An experimental approach. (International edition)*.
- Dharmawan, I. Made Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis: Program Pasca Sarjana Udayana Bali*.

- Evanita, Leny. 2013. *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping. Tesis.*
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19.* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2003. *Metode Riset Bisnis.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: PT Revika Aditama.
- McDaniel Jr, Carl, and Roger Gates. 2014. *Marketing research.* Wiley Global Education.
- Mulyadi, Hari, & Marliana, Nina. 2010. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Weaving PT. Adetex Cabang Banjaran Kab. Bandung. *Strategic.* Vol 9. No 17.
- Nimpuno, Galih Aryo. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta. *Skripsi.* Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nugroho, Rahmat. 2006. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, Studi Empiris pada PT. BTN (persero) Cab. Bandung. Tesis: Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.*
- Pratama, Aditya Nur. 2016. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers. *Skripsi: Program studi manajemen.* Universitas Negeri Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Setiyawan, Budi & Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP

Dokter Kariadi Semarang.  
*JRBI* . Vol 2. No 2. Hal: 181-198.

Simanjuntak, M.D. (2013). Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan. *Tesis*.

Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Koessioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media Group.

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group