

Analisis Displin Kerja dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada The Oberoi Beach Resort, Bali

Ni Komang Roni Sekarningsih¹, I Wayan Siwantara², I Putu Okta Priyana³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Fakultas Administrasi Bisnis,
Politeknik Negeri Bali, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Jul 23, 2026
Revised Aug 30, 2026
Accepted Sep 30, 2026

Keywords:

Work Discipline,
Work Environment,
Employee Performance,
The Oberoi Beach Resort Bali

ABSTRACT

Employee performance is one of the key factors that determines an organization's success in achieving its objectives. However, several issues related to work discipline and the work environment have been identified, which may affect employee performance at The Oberoi Beach Resort, Bali. Therefore, this study aims to determine and analyze the influence of work discipline and the work environment on employee performance. This study employed a quantitative approach with a sample of 124 respondents, determined using the Slovin formula and selected through the Proportionate Stratified Random Sampling technique. Data were collected through the distribution of questionnaires using a five-point Likert scale and analyzed using instrument testing, descriptive statistical analysis, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.448 and a significance value of 0.000 (<0.05). The work environment also has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.606 and a significance value of 0.000 (<0.05). Simultaneously, work discipline and the work environment have a positive and significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of 115.499 and a significance value of 0.000 (<0.05).

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Ni Komang Roni Sekarningsih,
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Fakultas Administrasi Bisnis,
Politeknik Negeri Bali,
Jl. Kampus Bukit Jimbaran, Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali, Kode Pos 80364, Indonesia
Email: ronisekarningsih16@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Industri pariwisata global saat ini menunjukkan pertumbuhan yang signifikan, didorong oleh meningkatnya mobilitas wisatawan internasional. Perkembangan ini menjadikan pariwisata sebagai salah satu sektor yang memiliki peranan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi suatu negara. Sektor ini mampu menciptakan lapangan pekerjaan dan meningkatkan devisa negara (Ariesni & Asnur, 2021).

Di Indonesia, Pulau Bali dikenal sebagai salah satu destinasi pariwisata yang memiliki daya tarik internasional. Keindahan alam serta kekayaan budaya yang dimiliki menjadikan Bali sebagai tujuan utama bagi wisatawan domestik maupun mancanegara (Riyanti et al., 2025). Pesatnya perkembangan pariwisata di Bali turut mendorong pertumbuhan industri perhotelan sebagai penyedia fasilitas akomodasi dan layanan bagi wisatawan.

Dalam industri perhotelan, keberhasilan operasional tidak hanya ditentukan dari fasilitas yang dimiliki oleh sebuah hotel, tetapi juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (Ketut et al., 2026). Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan karena karyawan merupakan pihak yang secara langsung berinteraksi dengan tamu dan menentukan kualitas pelayanan yang diberikan (Radiyah Ramadhani et al., 2025). Oleh karena itu, peran karyawan menjadi sangat krusial, khususnya dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada tamu.

Seiring dengan meningkatnya jumlah kunjungan wisatawan setiap tahunnya, aktivitas operasional hotel juga mengalami peningkatan. Kondisi ini menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal. Peningkatan aktivitas operasional tersebut dapat dilihat dari tingkat hunian kamar hotel berbintang di Provinsi Bali. Berdasarkan data badan pusat statistik (BPS), tingkat penghunian kamar (TPK) hotel bintang lima rata – rata berada di atas 60 %, bahkan pada periode Juli – September mencapai 73 %. Hal ini menunjukkan bahwa permintaan terhadap akomodasi masih tergolong stabil, meskipun sempat mengalami fluktuasi.

Meningkatnya tingkat hunian hotel, khususnya hotel bintang lima, menyebabkan persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, hotel dituntut untuk tidak hanya unggul dari segi fasilitas dan lokasi, tetapi juga dari kualitas sumber daya manusia. Karyawan sebagai ujung tombak pelayanan yang memiliki peran penting dalam membentuk citra hotel melalui interaksi langsung dengan tamu (Gusti Ayu Cempaka Ranti et al., 2024). Salah satu hotel bintang lima yang menghadapi persaingan tersebut adalah The Oberoi Beach Resort, Bali yang berlokasi di Jalan Kayu Aya, Seminyak, Badung, Bali. Hotel ini menerapkan standar disiplin kerja yang tinggi bagi seluruh karyawannya. Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja organisasi dan pencapaian tujuan perusahaan. Penerapan disiplin kerja di hotel ini meliputi ketepatan waktu kerja, tingkat kewaspadaan, ketaatan terhadap standar operasional prosedur (SOP), ketaatan pada peraturan kerja, serta etika kerja dalam melayani tamu (Sinambela 2022).

Terdapat faktor lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya (Dwi & Sonny, 2021). Dalam suatu organisasi, lingkungan kerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen karena merupakan tempat dimana karyawan menjalankan aktivitasnya setiap hari. Lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas, kenyamanan, kebersihan, pencahayaan, serta aspek keselamatan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menimbulkan kelelahan dan menurunkan konsentrasi karyawan. Hal ini pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja (Ningrat & Suarmanayasa, 2023). Selain itu, lingkungan kerja non fisik seperti hubungan dengan rekan kerja, komunikasi antara atasan dan bawahan, serta suasana kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi, rasa memiliki, serta komitmen karyawan terhadap organisasi (Istani et al., 2025).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari (Wenas & Ikhrum, 2023), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian (Hidayat et al., 2025), menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Reliance Indonesia. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk memahami permasalahan tersebut secara sistematis, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hubungan antar variabel secara objektif dan terukur. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*, sehingga setiap anggota populasi pada masing-masing departemen memiliki peluang yang proporsional untuk terpilih sebagai responden, serta dapat mewakili karakteristik populasi yang tidak homogen. Melalui pendekatan ini, diharapkan peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai analisis disiplin kerja dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

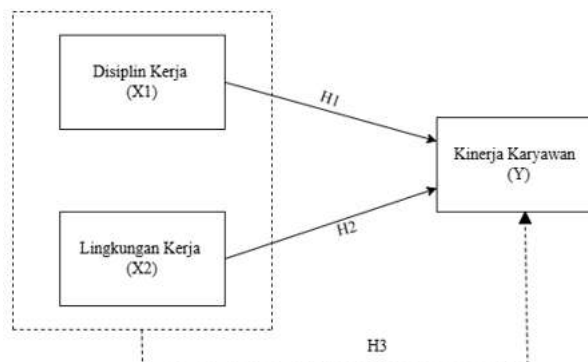
Adapun kebaruan dalam penelitian ini terletak pada objek dan konteks penelitian yang difokuskan pada sektor perhotelan, khususnya The Oberoi Beach Resort, Bali. Selain itu, penelitian ini mengkaji kondisi disiplin kerja yang belum optimal berdasarkan tingkat absensi karyawan serta dikaitkan dengan kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung, dengan menggunakan data internal perusahaan. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti mengangkat judul penelitian “Analisis Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.”

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif digunakan untuk menganalisis sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan di The Oberoi Beach Resort, Bali sebuah hotel resort bintang lima yang terletak di Jl Kayu Aya, Seminyak, Kabupaten Badung. Dalam penelitian ini jumlah populasi karyawan The Oberoi Beach Resort, Bali sebanyak 180 orang. bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 5% dengan perhitungan menggunakan rumus Slovin, jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 124 orang. Penelitian ini menggunakan teknik proportionate stratified random sampling untuk memudahkan dalam menentukan jumlah sampel pada masing – masing strata, sehingga penyebaran kuesioner dapat dilakukan secara merata pada setiap departemen.

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel terikat dan bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel bebas adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sumber data penelitian ini melalui data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan The Oberoi Beach Resort, Bali sebagai responden penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini digunakan sebagai data pendukung yang diperoleh melalui studi kepustakaan seperti buku, jurnal dan literatur yang relevan dengan masalah yang diteliti serta data internal perusahaan.

Kerangka penelitian mengasumsikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Dengan kata lain, semakin tinggi disiplin kerja dan semakin kondusif lingkungan kerja, semakin optimal kinerja karyawan yang dicapai. Oleh karena itu, kerangka konsep ini kemudian dirumuskan pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Pada penelitian ini terdapat 4 hipotesis yaitu

H1: Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Oberoi Beach Resort, Bali

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Oberoi Beach Resort, Bali an pada The Oberoi Beach Resort, Bali

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

The Oberoi Beach Resort Bali adalah properti hotel yang dimiliki oleh The Oberoi Group, sebuah perusahaan yang didirikan oleh Rai Bahadur Mohan Singh Oberoi dan saat ini kepemilikan utamanya dipegang oleh keluarga Oberoi melalui perusahaan induk EIH Limited. The Oberoi Beach Resort Bali ini berlokasi di Jalan Kayu Aya, Seminyak yang menjadikan lokasi hotel ini sangat strategis karena berdekatan dengan Pantai Petitenget, Seminyak Square, Ku De Ta Beach Club dan hanya berjarak 9 km dari Bandara I Gusti Ngurah Rai.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Klasifikasi Respoden Berdasarkan Usia, Departemen, Jenis Kelamin, Lama Kerja, Pendidikan Terakhir

Usia	Jumlah	Presentase
19 – 24 tahun	32	25,8%
25 – 29 tahun	24	19,4%
30 – 35 tahun	28	22,6%
36 – 40 tahun	13	10,5%
41 – 45 tahun	16	12,9%
46 – 50 tahun	6	4,8%
51 – 55 tahun	4	3,2%
56 – 60 tahun	1	0,8%
Total	124	100
Departemen	Jumlah	Presentase
Engineering	8	6,5%
F&B Service	18	14,5%
Finance	9	7,3%
Front Office	17	13,7%
Housekeeping	22	17,7%
HRD	4	3,2%
Kitchen	25	20,2%
PT WPK	7	5,6%
Sales & Marketing	3	2,4%
Security	3	2,4%
SPA	8	6,4%
Total	124	100
Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Perempuan	58	46,8%
Laki – laki	66	53,2%
Total	124	100
Lama Kerja	Jumlah	Presentase
<1 tahun	9	7,3%
1-5 tahun	46	37,1%
6-10 tahun	38	30,6%
11-20 tahun	16	12,9%

>20 tahun	15	12,1%
Total	124	100
Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA	9	7,3%
Diploma I	20	16,1%
Diploma II	36	29,0%
Diploma III	21	16,9%
S1	31	25,0%
S2	7	5,6%
Total	124	100

Sumber; Data SPSS diolah sendiri, 2026

Berdasarkan tabel 1, sebagian besar tenaga kerja berada pada usia produktif muda. Kelompok usia lainnya seperti 36–40 tahun (10,5%), 41–45 tahun (12,9%), dan usia di atas 45 tahun memiliki jumlah yang lebih sedikit. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa karyawan didominasi oleh usia muda yang produktif sehingga mendukung kinerja operasional perusahaan. Selanjutnya, jumlah karyawan paling banyak terdapat pada departemen kitchen sebanyak 25 orang (20,2%) dan housekeeping sebanyak 22 orang (17,7%). Hal ini menunjukkan bahwa kedua departemen tersebut menjadi bagian utama dalam operasional perusahaan. Kemudian mayoritas karyawan adalah laki-laki sebanyak 66 orang (53,2%), sedangkan perempuan sebanyak 58 orang (46,8%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi karyawan relatif seimbang, meskipun sedikit didominasi oleh laki-laki. Mayoritas karyawan memiliki masa kerja 1–5 tahun sebanyak 46 orang (37,1%), diikuti masa kerja 6–10 tahun sebanyak 38 orang (30,6%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada kategori masa kerja menengah yang sudah memiliki pengalaman dalam bekerja. Mayoritas karyawan memiliki pendidikan Diploma II sebanyak 36 orang (29,0%), diikuti oleh S1 sebanyak 31 orang (25,0%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan cukup beragam namun didominasi oleh lulusan diploma dan sarjana yang mendukung kebutuhan pekerjaan di perusahaan.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu pertanyaan kuesioner. Uji validitas ditentukan dengan nilai *pearson correlation* > 0,3, maka instrumen penelitian dinyatakan valid Ghazali Imam (2021).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel		Nilai <i>Corrected Item – Total Correlation</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,645	Valid
	X1.2	0,537	Valid
	X1.3	0,455	Valid
	X1.4	0,561	Valid
	X1.5	0,698	Valid
	X1.6	0,571	Valid
	X1.7	0,455	Valid
	X1.8	0,519	Valid
	X1.9	0,642	Valid
	X1.10	0,565	Valid
	X1.11	0,704	Valid
	X1.12	0,569	Valid
	X1.13	0,590	Valid
	X1.14	0,390	Valid
	X2.1	0,487	Valid

Variabel		Nilai <i>Corrected Item – Total Correlation</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.2	0,387	Valid
	X2.3	0,685	Valid
	X2.4	0,422	Valid
	X2.5	0,675	Valid
	X2.6	0,721	Valid
	X2.7	0,774	Valid
	X2.8	0,637	Valid
	X2.9	0,668	Valid
	X2.10	0,801	Valid
	X2.11	0,526	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,487	Valid
	Y2	0,428	Valid
	Y3	0,466	Valid
	Y4	0,541	Valid
	Y5	0,759	Valid
	Y6	0,550	Valid
	Y7	0,599	Valid
	Y8	0,445	Valid
	Y9	0,565	Valid
	Y10	0,634	Valid
	Y11	0,675	Valid
	Y12	0,483	Valid
	Y13	0,504	Valid
	Y14	0,745	Valid

Sumber: Data SPSS diolah sendiri, 2026

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *Pearson Correlation* yang lebih besar dari 0,30. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki tingkat korelasi yang memadai dengan skor total variabel yang diukur, sehingga telah memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan.

Uji Reabilitas

Uji Reabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang menjadi indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghazali Imam (2021).

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,827	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,828	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,808	0,70	Reliabel

Sumber : Data SPSS diolah sendiri, 2026

Pada tabel 3 hasil uji reabilitas dengan menggunakan SPSS 26 bisa dilihat pada *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7, maka data dianggap reliabel. Berdasarkan hasil uji reabilitas, dapat disimpulkan bahwa penelitian dianggap reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari kriteria yang telah ditetapkan, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Uji Normalitas

Data tersebut dianalisis menggunakan software statistik SPSS 26. Uji normalitas yang digunakan adalah metode Kolmogorov-Smirnov, karena mampu membandingkan distribusi kumulatif sampel dengan distribusi normal.

Tabel 4. Hasil Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		124
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.01007409
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.048
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data SPSS diolah sendiri, 2026

Dalam penelitian ini, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai probabilitas residual sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang merupakan batas signifikansi dalam pengujian hipotesis. Oleh karena itu, H₀ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.770	1.299
	Lingkungan Kerja	.770	1.299

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data SPSS diolah sendiri, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai Tolerance untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,770 yang lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF sebesar 1,299, yang lebih kecil dari 10,00. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.072	4.397		1.381	.170
	LN _{X1}	-.686	1.056	-.070	-.649	.517
	LN _{X2}	-.254	1.309	-.021	-.194	.846

a. Dependent Variable: LNRES

Sumber : Data SPSS diolah sendiri, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Park, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,517 dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,846. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga H₀ diterima, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas atau varians residual bersifat homogen.

Analisis Regresi Lineaer Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan dua variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y).

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	4.982	3.429		1.453	.149	
	Disiplin Kerja	.448	.055	.499	8.207	.000	.770 1.299
	Lingkungan Kerja	.606	.083	.442	7.282	.000	.770 1.299

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS diolah sendiri, 2026

Hasil persamaan regresi linear berganda disajikan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 13,356 + 0,486X_1 + 0,375X_2 + e$$

Kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja sebesar 0,448 dan lingkungan kerja sebesar 0,606. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.982	3.429		1.453	.149
	Disiplin Kerja	.448	.055	.499	8.207	.000
	Lingkungan Kerja	.606	.083	.442	7.282	.000

Sumber: Data SPSS diolah sendiri, 2026

- 1) Berdasarkan hasil uji t antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai koefisien 0,448 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Berdasarkan hasil uji t antara lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) juga menunjukkan nilai koefisien 0,606 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8481.788	2	4240.894	115.499	.000 ^b
	Residual	4442.882	121	36.718		
	Total	12924.669	123			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data SPSS diolah sendiri, 2026

Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti model regresi dinyatakan signifikan. Dengan demikian, disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.651	6.060

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS diolah sendiri, 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R Square sebesar 0,651 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 65,1%. Sedangkan sisanya sebesar 65,1 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Oberoi Beach Resort, Bali

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Oberoi Beach Resort, Bali. Hal ini dibuktikan dari pengujian statistik yang memiliki nilai koefisien 0,448 (positif) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada nilai alpha (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_1 dalam penelitian ini diterima.

Penerapan disiplin kerja tidak hanya berperan dalam membantu organisasi mencapai tujuannya, tetapi juga mampu mendorong dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan semangat dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik, ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap peraturan, standar operasional, serta visi dan misi organisasi, cenderung mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal (Ariesni & Asnur, 2021). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri (2025) dan Hidayat et al. (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Oberoi Beach Resort, Bali

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Oberoi Beach Resort, Bali. Hal ini dibuktikan dari pengujian statistik yang memiliki nilai koefisien 0,606 (positif) dan nilai signifikansi sebesar 0,000

lebih kecil dari pada nilai alpha (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki oleh perusahaan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan, terutama dalam mendukung penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan dan meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola lingkungan kerja, agar tercipta suasana kerja yang mendukung karyawan dalam bekerja secara optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif (Kerja et al., 2023). Hasil penelitian ini sejalan dengan Rasool et al. (2025) dan Maulidiah & Baskoro (2025), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Oberoi Beach Resort, Bali

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari pengujian statistik yang memiliki dengan dari nilai F hitung sebesar 115,499 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada nilai alpha (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini layak digunakan serta variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) diterima.

kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tersebut dapat diukur melalui kualitas dan kuantitas hasil kerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Chairunnisah Reni, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan serta semakin baik kondisi lingkungan kerja yang disediakan perusahaan, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang mematuhi standar operasional, memiliki tanggung jawab yang tinggi, serta bekerja dalam lingkungan yang aman, nyaman, dan kondusif akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Dengan demikian, perusahaan perlu terus menjaga dan meningkatkan faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan Shofiyah et al. (2025) dan Pawestri et al. (2024), yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,448 dengan tingkat sigifikansi 0,000 ini berarti semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,606 dengan tingkat sigifikansi 0,000. Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 115,499 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian, kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363–369. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH>
- Dwi, S., & Sonny, K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. [10.53878/jr.v6i1.139](https://doi.org/10.53878/jr.v6i1.139)

- Gusti Ayu Cempaka Ranti, N., Luh Ketut Sri Sulistyawati, N., Wayan Jata, I., Studi Pengelolaan Perhotelan Politeknik Pariwisata Bali Jl Dharmawangsa, P., & Dua, N. (2024). Journal of Hotel Management | P-ISSN xxx. In *Journal of Hotel Management* (Vol. 1, Number 1).
- Hidayat, W., Setiawan, A., Meylani, S., & Hermawan, R. A. (2025). The Effect of Work Environment, Work Ethics, Work Motivation and Work Discipline on Performance. *International Journal of Economics, Management and Accounting (IJEMA)*, 2(11), 885–891. <https://doi.org/10.47353/ijema.v2i11.253>
- Istani, N. N. P., Sulistyawati, N. L. K. S., & Jata, I. W. (2025). The Influence of Work Environment and Organizational Commitment on Employee Performance at Alila Villas Uluwatu. *Journal of Hospitality Accommodation Management (JHAM)*, 4(2), 139–147. <https://doi.org/10.52352/jham.v4i2.1927>
- Ketut, N., Damayanti, D., Prayitno, J., & Koresponden, E. (2026). Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Industri Perhotelan I N F O A RTIK E L. *Issues*, 9.
- Maulidiah, U., & Baskoro, H. (2025). *The Effect Of Work Discipline, Work Environment And Work Motivation On Employee Performance*. 5(1), 910. <https://doi.org/10.57178/jer.v9i1.2118>
- Ningrat, M. N. B., & Suarmanayasa, I. N. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Objek Wisata Batur Natural Hot Spring Kabupaten Bangli*. 6, 2023. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v6i2.58778>
- Pawestri, A. N., Kristanto, Y., & Army, W. L. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nipro Indonesia Jaya. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 919–928. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13847>
- Putri, T. N. (2025). Discipline, Work Environment, and Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment. In *International Journal of Management and Education in Human Development* (Vol. 05). <http://www.ijmehd.com>
- Radiyah Ramadhani, L., Bengan, M., Fatimah, K., & Daya Manusia, S. (2025). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Permata* (Vol. 4, Number 4). [10.56799/peshum.v4i4.9248](https://doi.org/10.56799/peshum.v4i4.9248)
- Rasool, S. F., Mohelska, H., Rehman, F. U., Raza, H., & Asghar, M. Z. (2025). Exploring the Nexus Between a Supportive Workplace Environment, Employee Engagement, and Employee Performance in the Kingdom of Saudi Arabia. *Administrative Sciences*, 15(6). <https://doi.org/10.3390/admsci15060230>
- Riyanti, A., Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Yapari, S., Noer Afifah, A., Yusna Jatnika Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Yapari, A., Yanti Fitriana, L., Zidane Revano, M., Wijaya, R., III Sta Maria Caacbay, R., Hadi Syaputra, R., Rajwa Azizis, A., & Novitasari, R. (2025). *Manajemen dan Pariwisata Itdc Sebagai Stimulan Pertumbuhan Sektor Perhotelan Di Bali (Itdc As A Stimulant For Hospitality Sector Growth In Bali)*.
- Shofiyah, A. G. N., Yendra, Y., & Marihi, L. O. (2025). Competence, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 3(1), 30–43. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v3i1.323>
- Sinambela Sartono, Nalbaho Parel, Simanjuntak Erwin, & Wijangkara Gilag. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://ejournal.imperiuminstitute.org/index.php/JMSAB/article/view/279>
- Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D* (Edisi ke 2). ALFABETA, cv.
- Wenas, K. P., & Ikham, M. A. D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(3), 902–916. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.23>