



## Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt.Tiki di Palembang

Lala Angzel Lina<sup>1\*</sup>, Zaleha Trihandayani<sup>2</sup>, Yunita Febriani<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

Email: [lalaangzellina@gmail.com](mailto:lalaangzellina@gmail.com), <sup>1</sup> [Zalehatrihandayani.feb@gmail.com](mailto:Zalehatrihandayani.feb@gmail.com), <sup>2</sup> [Yunitafebriani.feb@gmail.com](mailto:Yunitafebriani.feb@gmail.com) <sup>3</sup>

\*Penulis Korespondensi: [lalaangzellina@gmail.com](mailto:lalaangzellina@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to determine the influence of organizational culture, work discipline, and work environment on employee performance at PT. Tiki Palembang, both simultaneously and partially. This study is associative. The variables used in this study are organizational culture (X1), work discipline (X2), work environment (X3), and employee performance (Y). With a sample of 67 employees. Using primary data collected through questionnaires. The data analysis method is multiple linear regression with the results showing that there is a positive influence of organizational culture, work discipline, and work environment on employee performance at PT. Tiki Palembang, indicated by  $F_{count} 110.749 > F_{table} 2.75$ . There is a positive and significant influence of organizational culture on employee performance at PT. Tiki Palembang, indicated by  $t_{count} 2260 > t_{table} 1.669$ . There is an influence of work discipline on employee performance at PT. Tiki Palembang. Employees of PT. Tiki in Palembang, indicated by  $t_{count}$  value of  $2491 > t_{table} 1.669$ . There is an influence of work environment on employee performance at PT. Tiki in Palembang, indicated by the calculated  $t_{count}$  of  $3508 > t_{table} 1.669$ . The results of the determination coefficient test indicate that organizational culture, work discipline, and work environment contribute 83.3% to employee performance.*

**Keywords:** Employee Performance; Organizational Culture; Work Discipline; Work Environment; Work Motivation.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang, baik secara simultan maupun secara parsial. Jenis penelitian ini asosiatif. Variabel penelitian adalah budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y). Dengan sampel berjumlah 67 karyawan. Data yang digunakan data primer dan sekunder dengan teknik analisis kualitatif yang dikuantitatifkan berupa kuesioner yang disebarkan kepada responden kemudian dihitung secara statistik. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hasil menunjukkan ada pengaruh positif budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang ditunjukkan dengan  $F_{hitung} 110.749 > F_{tabel} 2,75$ . Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} 2260 > t_{tabel} 1,669$ . Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} 2491 > t_{tabel} 1,669$ . Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} 3508 > t_{tabel} 1,669$ . Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 83,3%.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja.

### 1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi di era digitalisasi menciptakan perubahan besar dalam persaingan bisnis yang menuntut setiap perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas dan kemampuan beradaptasi melalui manajemen sumber daya manusia guna memastikan tercapainya tujuan organisasi (Triansyah, 2024). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, terdapat beberapa aspek yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pegawai dengan merealisasikan sasaran target yang telah ditetapkan organisasi (Lasena & Sukung, 2024).

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi terlihat dari faktor prestasi kerja yang diraih untuk memberikan kinerja yang terbaik (Trihandayani & Yamaly, 2022). Kinerja yang terbaik bukan hanya pada perusahaan mencapai target dan laba, tetapi juga menilai pencapaian karyawan yang gagal memenuhi standar, sehingga diberikan sanksi sebagai motivasi mereka untuk memperbaiki kinerja karyawan yang lebih baik (Esisuarni et al., 2024). Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor internal seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin yang apabila tidak optimal akan menyebabkan penurunan kinerja operasional (Trihandayani et al., 2024).

Budaya organisasi pada perusahaan sangat penting dalam memengaruhi perilaku karyawannya, karena nilai yang tertanam dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi serta disiplin kerja, yang pada akhirnya menciptakan standar kerja yang produktif demi tercapainya target kinerja perusahaan (Imania & Lestari, 2025). Disiplin kerja merupakan suatu perilaku karyawan yang mencerminkan sebuah sikap menghormati segala peraturan dan norma yang berlaku dalam hal meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk memenuhi standar perusahaan yang (Pariwara et al., 2024). Disiplin kerja juga bermanfaat besar bagi karyawan maupun perusahaan karena menciptakan ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas. Hal ini dapat membentuk lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan semangat kerja dalam operasional mencapai hasil yang kerja baik (Lestari et al., 2025).

Lingkungan kerja merupakan sebuah situasi yang mengarah pada keadaan menyeluruh dengan mencakup aspek fisik dan nonfisik di sekitar para pekerja yang memengaruhi kinerja mereka (Armansyah, 2024). Suasana perusahaan yang meliputi pada tata letak, pencahayaan, dan suhu yang baik akan menciptakan rasa nyaman saat bekerja. Dengan didukung hubungan antar karyawan yang baik maka lingkungan kerja akan menjadi kondusif (Gunawan & Nasir, 2023). Lingkungan kerja kondusif akan meningkatkan hasil kinerja yang baik, sementara lingkungan kerja tidak dijaga akan menimbulkan dampak buruk pada penurunan kualitas karyawan dan perusahaan (Rulianti, 2024).

PT. Citra Van Titipan Kilat merupakan perusahaan yang dikenal sebagai PT. Tiki dan beroperasi di wilayah Palembang. PT. Tiki Palembang menyediakan layanan pengiriman salah satunya *Same Day Service* yang berarti layanan yang menjamin paket sampai maksimal 6 jam setelah *pickup*. Hasil dari wawancara ternyata terdapat beberapa masalah yaitu di mana karyawan mengalami kesulitan dalam mengelola ketepatan waktu kerja, lemahnya koordinasi kerja sama karyawan dalam proses *sorting* dan *packing* secara langsung memengaruhi jadwal pengiriman paket yang menunjukkan kinerja karyawan belum optimal yang berakibat penurunan sebesar 12,09% pada target pengiriman bulanan. Fenomena budaya organisasi di

mana sebagian karyawan belum mematuhi aturan kerja yang berlaku di perusahaan dengan baik. Dalam penerapan nilai-nilai yang dijunjung oleh PT. Tiki Palembang seperti amanah, komunikasi, komitmen, kerja sama, serta pikiran terbuka, karyawan belum sepenuhnya diterapkan secara konsisten. Karyawan masih melakukan tindakan yang melanggar etika kerja perusahaan sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Disiplin kerja diketahui bahwa ada permasalahan yang terjadi pada disiplin kerja yaitu, karyawan hadir tidak sesuai jadwal kerja yang ditentukan terutama pada jam operasional pagi, berdampak pada proses penyortiran dan pengiriman paket menjadi terburu-buru, sehingga karyawan tidak fokus yang menimbulkan kesalahan penempatan dan kurir harus menunggu lebih lama. Beberapa karyawan pulang kerja sebelum pergantian *shift* dengan belum menyelesaikan kewajiban kerja sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Lingkungan kerja terlihat bahwa suasana di tempat kerja belum sepenuhnya nyaman dan optimal dalam mendukung operasional, di mana tata ruangan tempat pelayanan pelanggan sangat sempit membuat pergerakan karyawan terbatas, terutama saat aktivitas penyortiran padat dan berpotensi kesalahan penempatan. Fasilitas pada penyediaan peralatan kerja kurang mendukung seperti komputer yang kurang memadai untuk menunjang pekerjaan administrasi, AC tidak berfungsi dengan baik, kekurangan troli agar lebih efektif. Hubungan antar karyawan yang tidak berjalan harmonis dengan masih terjadinya miskomunikasi antar unit. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Menurut Kasmir (2022) kinerja karyawan adalah hasil tindakan perbuatan karyawan yang dievaluasi selama satu tahun. Dengan demikian, pengerjaan tugas dan tanggung jawab dianalisis sebagai prestasi untuk mencapai kriteria atau standar yang ditetapkan. Simbolon & Susanto, (2023) kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai bentuk perilaku kerja dan hasil kerja atas kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai yang menghasilkan kontribusi langsung pada pencapaian hasil sesuai dengan tujuan organisasi serta dapat menganalisis dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan adalah hasil evaluasi tahunan terhadap kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai standar organisasi dalam pencapaian tujuan. Dalam pelaksanaannya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal di antaranya yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, hal ini

sejalan dengan teori Kasmir (2022) mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan terdiri dari: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Menurut Busro (2023) budaya organisasi dapat diartikan sebagai sistem pemahaman yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi terkait pembentukan identitas khas yang dapat membedakan dari organisasi satu dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi adalah kumpulan nilai keyakinan serta kebiasaan yang disepakati bersama-sama oleh para anggota organisasi di suatu perusahaan dengan berinteraksi dalam memperoleh arahan, bagaimana cara bertindak atau perilaku yang tepat serta memahami harapan yang di tunjukkan kepada mereka (Budiono et al., 2024).

Sehingga dapat dikatakan budaya organisasi yaitu cara anggota organisasi bersikap, berperilaku yang disepakati bersama, yang membentuk identitas khas organisasi yang dapat membedakan dari organisasi lainnya. Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut Afandi (2018) yaitu terdiri dari kepemimpinan, kedisiplinan, hubungan organisasi, dan komunikasi.

Menurut Trihandayani & Agusria, (2025) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi, karyawan, dan masyarakat. Terdapat juga bahwa disiplin kerja merupakan cara yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah cara berperilaku serta upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang dalam mematuhi seluruh aturan yang dibuat oleh perusahaan (Dwi & Basrowi, 2024). Disimpulkan bahwa disiplin adalah sebuah sikap perilaku karyawan mematuhi prosedur kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta tanggung jawab melaksanakan tugas dalam meningkatkan kinerja karyawan pada pencapaian tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin menurut Sutrisno (2020) diantaranya adanya besar kecilnya kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian pada bawahan, menciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Nurlaeli (2023) lingkungan kerja adalah kondisi di mana tempat bekerja yang baik dari aspek fisik dan nonfisik yang sudah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari para pegawai sehingga berdampak pada kinerja mereka dengan dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, aman, dan nyaman, serta membuat perasaan betah atau senang. Pendapat lain

juga lingkungan kerja ialah aspek penting dalam dunia perusahaan dan organisasi, yang mencakup berbagai faktor yang saling terkait dan memengaruhi pengalaman serta perilaku karyawan (Liawati, 2024).

Dengan demikian lingkungan kerja ialah kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang menciptakan suasana nyaman, aman sehingga meningkatkan semangat kerja, mengurangi stres, dan berdampak positif pada kualitas serta kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor fisik dan psikis Afandi (2018). Faktor Fisik (rancangan ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, tingkat *visual* dan *acoustical privacy*) dan psikis (pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk, frustrasi, perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perselisihan antara pribadi dan kelompok).

Penelitian ini didukung oleh oleh Ratna (2025) Asha (2024) Kusuma (2022) Biondi (2022) Prabowo & Budiyo, (2022), menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang menjelaskan hubungan dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Populasi dalam penelitian ini 80 karyawan tetap PT. Tiki di Palembang, sampel yang dipilih menggunakan metode Slovin dengan tingkat *error* 5% sehingga jumlah populasi yang diambil adalah 67 responden. Teknik yang digunakan yaitu *Probability Sampling* dengan metode *Cluster Sampling* yang menentukan sampel berdasarkan bidang pekerjaan. sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis linear berganda. Teknik ini digunakan untuk meyakinkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, kemudian dilakukan uji Hipotesis (Uji F, Uji t, dan koefisien determinasi) untuk mengetahui secara signifikan.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil**

#### ***Analisis Regresi Linear Berganda***

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur suatu pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang yang dapat dilihat dengan hasil output pada tabel berikut:

**Tabel 1.** Analisis Regresi Linier Berganda.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.832	.753	
	Budaya Organisasi	.308	.136	.305
	Disiplin Kerja	.302	.121	.282
	Lingkungan Kerja	.387	.110	.374

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25, Tahun 2026.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh persamaan regresi yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan sebagai berikut:

Nilai Konstanta sebesar 0,832 menunjukkan bahwa jika budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja tidak ada atau sama dengan nol 0 (tetap), maka kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang bernilai 0,832.

Nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,308, menunjukkan variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang. Artinya apabila budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Nilai koefisien disiplin kerja 0,302, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang. Artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Nilai koefisien lingkungan kerja 0,387 menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang. Artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

### **Uji F (Simultan)**

Uji F (Simultan) ini digunakan untuk menguji Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan, dapat dilihat dengan hasil sebagai berikut.

**Tabel 2.** Uji F.

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1352.347	3	450.782	110.749	.000 <sup>b</sup>
	Residual	256.429	63	4.070		
	Total	1608.776	66			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25, Tahun 2026.

Berdasarkan hasil Uji F, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} 110.749 > F_{tabel} 2,75$ , dengan tingkat sig.  $F 0,000 < 0,05$  (signifikan), maka  $H_{o1}$  ditolak dengan  $H_{a1}$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan secara simultan pada Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki di Palembang.

### ***Uji t (Parsial)***

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara parsial/individu berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. Uji t.**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.832	.753		1105	.273
	Budaya Organisasi	.308	.136	.305	2260	.027
	Disiplin Kerja	.302	.121	.282	2491	.015
	Lingkungan Kerja	.387	.110	.374	3508	.001

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25, Tahun 2026.

Berdasarkan hasil uji t dapat diinterpretasikan besarnya dari masing-masing sebagai berikut:

Pengaruh variabel Budaya Organisasi secara individual/parsial terhadap kinerja karyawan dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung} 2,260 > t_{tabel} 1,669$ , dengan tingkat sig.  $F 0,027 < 0,05$  (signifikan), maka  $H_{o2}$  ditolak dengan  $H_{a2}$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang.

Nilai  $t_{hitung} 2,491 > t_{tabel} 1,669$ , dengan tingkat sig.  $F 0,015 < 0,05$  (signifikan), maka  $H_{o3}$  ditolak dengan  $H_{a3}$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang.

Nilai  $t_{hitung} 3,508 > t_{tabel} 1,669$ , dengan tingkat sig.  $F 0,001 < 0,05$  (signifikan), maka  $H_{o4}$  ditolak dengan  $H_{a4}$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang.

### ***Koefisien Determinasi ( $R^2$ )***

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat yang dihasilkan pada penelitian ini, dengan hasil sebagai berikut.

**Tabel 4.** Koefisien Determinasi.

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.917	.841	.833	2.018

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25, Tahun 2026

Berdasarkan hasil perhitungan pada Model Summary, diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,833 atau 83,3%, artinya budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kenaikan tingkat kinerja karyawan pada PT. Tiki di Palembang 83,3%. Sedangkan sisanya sebesar 16,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### ***Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki di Palembang***

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat berpengaruh secara signifikan antara variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang. Hasil uji hipotesis secara simultan yang menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} >$  artinya ada pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa memang benar budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang. Hal ini dapat dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden dalam tabulasi data kuesioner yang menunjukkan tingkat tidak setuju sangat tinggi, kondisi tersebut membuktikan adanya pengakuan dari sebagian besar pegawai bahwa variabel pada budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja di PT. Tiki di Palembang saat ini belum optimal, sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori dari Kasmir (2022) yang menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan meliputi beberapa faktor, yaitu: 1). Kemampuan dan Keahlian, 2). Pengetahuan Rancangan Kerja, 3). Kepribadian, 4). Motivasi, 5) Kepemimpinan, 6). Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi, 7). Kepuasan Kerja, 8). Lingkungan Kerja, 9). Loyalitas, 10). Disiplin Kerja. Berdasarkan teori tersebut membuktikan bahwa kinerja karyawan terbukti dipengaruhi oleh variabel yang diteliti yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ratna (2025) Asha (2024) Kusuma (2022), dengan hasil yang membuktikan secara simultan bahwa variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, yaitu keduanya melakukan pengujian bersama-sama antara budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta sama-sama melibatkan variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen.

### ***Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tiki di Palembang***

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui adanya pengaruh yang signifikan pada variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan ada pengaruh budaya organisasi terhadap hasil kerja karyawan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Hasil ini menunjukkan bahwa seberapa besar budaya organisasi akan memengaruhi kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang.

Hal ini sejalan dengan teori dari Saputra (2019) Afandi (2018) faktor-faktor yang memengaruhi budaya organisasi adalah: 1). Kepemimpinan, 2). Kedisiplinan, 3). Hubungan organisasi, 4). Komunikasi. Ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asha (2024), Kusuma (2022), Biondi (2022), yang menyatakan persamaan variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan bidang usaha dan sampel yang digunakan.

### ***Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tiki di Palembang***

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang. Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan variabel disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang. Hasil ini menunjukkan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) yang memengaruhi disiplin kerja yaitu: 1). Besar kecilnya kompensasi, 2). Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, 3). Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, 4). Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, 5). Ada tidaknya pengawasan pimpinan, 6). Ada tidaknya perhatian pada bawahan, 7) Menciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratna (2025) Asha (2024) Kusuma (2022) Biondi (2022), yang menyatakan

persamaan hasil pada variabel disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian dan populasi serta sampel.

### ***Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tiki di Palembang***

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diketahui bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang. Hasil uji hipotesis secara parsial juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Palembang. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang telah ditulis sudah terbukti.

Hasil ini sejalan dengan yang disebutkan oleh Afandi (2018) adapun faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja, yaitu terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan kerja psikis. Pertama Faktor lingkungan fisik ialah : 1). Rancangan ruang kerja, 2). Rancangan pekerjaan, 3). Kondisi lingkungan kerja, 4). Tingkat *visual* dan *acoustical privacy*. Kedua Faktor lingkungan psikis ialah : 1). Pekerjaan yang berlebihan, 2). Sistem Pengawasan yang buruk, 3) Frustrasi, 4). Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, 5). Perselisihan antara pribadi dan kelompok. Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ratna (2025), Asha (2024), Kusuma (2022), dengan persamaan hasil penelitian yaitu variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo & Budiyonto (2022) yaitu dengan hasil penelitian variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  masing-masing lebih besar dari  $t_{tabel}$  (budaya organisasi  $2,260 > 1,669$ ; disiplin kerja  $2,491 > 1,669$ ; lingkungan kerja  $3,508 > 1,669$ ) serta nilai signifikansi dibawah 0,05. Artinya ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Tiki di Palembang sebaiknya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan dengan mengintegrasikan budaya organisasi, penegakan disiplin yang adil, serta

penyediaan fasilitas lingkungan kerja yang memadai guna memastikan seluruh target operasional perusahaan tercapai dengan efektif.

PT. Tiki di Palembang sebaiknya memperkokoh budaya organisasi dengan menanamkan nilai-nilai inti perusahaan (komitmen, kerja sama, komunikasi) ke dalam perilaku sehari-hari, dengan memastikan setiap karyawan menjunjung tinggi etika profesi dan sikap saling menghargai demi terciptanya suasana kerja yang professional.

PT. Tiki di Palembang sebaiknya meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan cara menerapkan sistem penerapan sistem *reward and punishment* yang tegas, adil, dan menghadirkan kepemimpinan yang mampu menjadi role model dalam ketepatan waktu, serta memberikan apresiasi bagi karyawan yang konsisten mengikuti aaturan guna memicu motivasi kerja yang lebih tinggi.

PT. Tiki di Palembang sebaiknya melakukan perbaikan dan penyediaan lingkungan kerja yang mendukung dengan cara peremajaan alat pendukung operasional (AC, troli komputer, printer), yang telah usang, menata ruang kerja agar lebih nyaman, serta membangun komunikasi yang lebih terbuka antar rekan kerja untuk menghindari konflik internal.

Dalam upaya meningkatkan daya saing terhadap JNE dan J&T, PT. Tiki di Palembang memerlukan lompatan teknologi yang lebih berorientasi pada solusi lapangan yaitu, berupa fitur *Direct Connectivity*. Fitur ini memungkinkan pelanggan berkomunikasi langsung dengan kurir secara *real-time* saat proses pengantaran (*on process delivery*).

## DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- Armansyah. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- Asha, T. F. (2024). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelni Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 13(11).
- Biondi, J. A. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mahaduta Karya Logistik Palembang*.
- Budiono, A., Hadiwiyanto, W., & Cyasmoro, V. (2024). *Manajemen: Memahami perilaku manusia dalam organisasi* (Nurhaeni, Ed.). CV. Mega Press Nusantara.
- Busro, M. (2023). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia* (3rd ed.). Prenadamedia Group Divisi Kencana.
- Dewi, W. R., & Basrowi. (2024). *Disiplin kerja dan kinerja unggul: Kunci sukses era digital di dunia yang terhubung*. CV. Eureka Media Aksara.

- Esisuarni, Alqadri, H., & Nellitawati. (2024). Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Niara*, 17(2), 478–488.
- Gunawan, S., & Nasir, M. R. I. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Industrial and Manufacture Engineering*, 7(2), 169–179. <https://doi.org/10.31289/jime.v7i2.9702>
- Imania, S., & Lestari, T. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 1(4), 521–529. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.229>
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Rajagrafindo Persada.
- Kusuma, H. (2022). *Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan operasional inbound PT. JNE Express Surabaya*.
- Lasena, Z. A., & Suling, N. D. A. (2024). Perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan mengontrol sumber daya manusia. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Pendidikan*, 1(2), 196–207. <https://doi.org/10.62951/prosemmasipi.v1i2.42>
- Lestari, R. K. T., Trihandayani, Z., & Cahyani, E. (2025). Determinasi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai RSUD Siti Fatimah. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 6(1).
- Liawati. (2024). *Dinamika organisasi: Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin terhadap karyawan* (1st ed.).
- Nurlaeli, A. (2023). *Tatakelola lingkungan kerja dalam meningkatkan kapasitas kinerja pegawai* (R. Pratiwi, Ed.). Nuta Media.
- Pariwara, I., Trihandayani, Z., & Masdaini, E. (2024). Pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk. 2(1), 31–43.
- Ratna, A. (2025). Pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan office PT. Antareja Mahada Makmur Kutai Kartanegara. *Masman*, 3, 286–298. <https://doi.org/10.59603/masman.v3i3.982>
- Rulianti, E. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 166–174. <https://doi.org/10.36778/jesy.v6i1.1011>
- Saputra, R. (2019). *Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Sari Perkasa Dumai* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau].
- Simbolon, S., & Susanto, A. (2023). *Evaluasi kinerja karyawan: Tinjauan pengaruh kecerdasan emosional, komitmen kerja, dan pengembangan karier di PT. Garmino Utama Dharma Medan* (D. M. Simbolon, Ed.; 1st ed.). CV Bintang Semesta Media.
- Singodimedjo dalam Sutrisno. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Triansyah, A. A. (2024). Manajemen sumber daya manusia. 1(1), 11–20.
- Trihandayani, Z., & Agusria, L. (2025). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Amanah.

- Trihandayani, Z., & Yamaly, F. (2022). The matrix of human resources development factors in small and medium enterprises typical regional products in Palembang. *Proceeding ISETH (International Summit on Science, Technology, and Humanity)*, 5(3), 245–251.
- Trihandayani, Z., Cahyani, E., Fitriah, W., & Lina, D. A. (2024). Analisis faktor kinerja karyawan jasa penilai publik Muttaqin Bambang Purwanto Rozak Uswatun dan rekan Palembang. *Motivasi*, 9, 168–176. <https://doi.org/10.32502/mti.v9i2.8982>