

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TIKI DI PALEMBANG**



Skripsi

**Nama : Lala Angzel Lina
NIM : 212022139**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

Skripsi

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TIKI DI PALEMBANG**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Lala Angzel Lina

NIM : 212022139

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lala Angzel Lina

NIM : 212022156

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Pemasaran

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki di Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademak Sarjana Strata baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang April 2026



Lala Angzel Lina

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

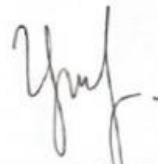
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki di Palembang.
Nama : Lala Angzel Lina
NIM : 212022139
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembimbing I

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal April 2026
Pembimbing II

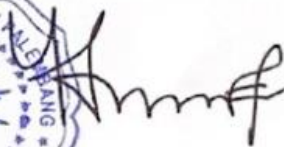


Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO
NIDN : 0229057501



Yunita Febriani, S.E., M.Si
NIDN : 0213029302

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu dalam keadaan mudah dimanfaatkan.
Maka, jelajahillah segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya.
Hanya kepada-Nya kamu (kembali setelah) dibangkitkan”.
Q.S AL-Mulk ayat 15

“nawaitul lilahi ta’ala hasbuallah wani’mal wakil ni’mal maula wani’man nasir”

*“Life is already this peaceful, what else is there to look for other than peace,
tranquility, and good things”*

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini penulis persembahkan kepada

- ❖ Kedua orang tua tercinta, terima kasih Mama Mardalena dan Papa Dahuri. setiap harinya kalian selalu hadir dengan perhatian, doa, dan kebaikan yang tidak pernah putus. Aku bersyukur dibesarkan dengan kasih sayang yang tulus, penuh pengabdian dan belas kasih. Segala restu dan pengorbanan yang kalian berikan adalah anugerah berharga yang akan selalu aku bawa sebagai cahaya dan kekuatan dalam menapaki kewajiban luhur kehidupan.
- ❖ Adikku tercinta, engkau bukan hanya saudara, tetapi juga sahabat tempatku berbagi keluh kesah. Kehadiranmu menjadi anugerah yang penuh karuna dan dukunganmu adalah cahaya yang menuntunku menapaki dharma kehidupan.
- ❖ Almamater Kebanggaan.

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ سَمِيعٌ

PRAKATA

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alam, puji dan syukur atas kehadiran Allah *Subhanahu wa Ta'ala* yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki di Palembang”** dengan baik. Shalawat beserta salam yang selalu tercurah kepada manusia agung dan terbaik yang menjadi suri tauladan bagi umat manusia yaitu baginda Rasulullah Muhammad *Shallallahu A'laihi Wasallam* beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman. Skripsi ini menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku, Mama Mardalena dan Papa Dahuri yang telah menjadi pilar terkuat yang merawat dengan ketulusan, mendidik, serta memeluk penulis dengan doa-doa yang menembus langit. Tak lupa untuk saudaraku Muhammad Leo, terima kasih telah menjadi pendukung setia yang selalu memberikan keceriaan dan semangat luar biasa yang selalu hadir dengan penuh cinta dan kasih sayang kepada penulis.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapatkan penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO dan Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO dan Ibu Yunita Febriani, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu

5. dan membimbing dalam penyusunan skripsi ini dengan penuh ketelitian dan kesabaran sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik
6. Bapak dan Ibu dosen mengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah membimbing dan memudahkan penulis selama mengikuti perkuliahan dan kegiatan lainnya.
7. Pimpinan dan seluruh pegawai PT. Tiki Palembang.
8. Kedua orang tua saya, Papa Dahuri dan Mama Mardalena. tanpa doa, kasih sayang, serta dukungan yang tiada henti dari kalian, saya tidak akan sampai pada titik ini. Terima kasih atas segala pengorbanan, kerja keras, nasihat yang kalian berikan menjadi cahaya yang menuntun langkah saya. Semoga Tuhan selalu melimpahkan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan bagi kalian.
9. Satu-satunya saudara kandung saya, Muhammad Leo, terima kasih sudah menjadi adik yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan keceriaan dalam setiap langkah saya.
10. Kepada Elsa Merlica, terima kasih telah kebersamai langkah penulis sejak awal kuliah. Kehadiranmu sebagai teman diskusi terbaik dan bagain yang tak terpisahkan dari pencapaian titik ini.
11. Teman-teman seperjuangan Ratna, Pasha, Ressa, Yura, Rasti, Winnie, Dwi, terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan ini, menemani setiap proses, berbagi suka dan duka, serta saling menyemangati dalam penulisan ini
12. Kepada Debi Mariska, Dwi Artika Ratu, dan Tessa Malinda, terima kasih tetap hadir untuk mendukung dan menemani setiap perjalanku menuju kesuksesan walaupun ditengah kesibukan yang berbeda.
- 13.
14. Teman-teman HMPS Manajemen, IMM FEB dan CM X 22 terutama anak SDM, yang telah kebersamai langkah penulis. Terima kasih atas dukungan moral yang luar biasa serta setiap momen kebersamaan yang penuh warna.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat baik bagi perusahaan, Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, serta semua pihak yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Palembang, April 2026

Lala Angzel Lina

DAFTAR ISI

Halaman Sampul.....	i
Halaman Judul.....	ii
Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Tanda Pengesahan Skripsi.....	iv
Motto dan Persembahan	v
Prakata.....	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Gambar.....	ix
Daftar Tabel.....	x
Daftar Lampiran.....	xi
Abstrak	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
 HIPOTESIS.....	10
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya.....	25
C. Kerangka Berpikir.....	29
D. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian.....	34
C. Operasionalisasi Variabel.....	34
D. Populasi dan Sampel.....	36
E. Data Yang Diperlukan.....	37
F. Metode Pengumpulan Data.....	38
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Hasil Penelitian.....	48
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	48
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	73
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	80
A. Simpulan.....	80
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA.....	82
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Beban Target Pengiriman Barang.....	4
Tabel I.2 Pra-Riset mengenai Budaya Organisasi.....	5
Tabel I.3 Pra-Riset mengenai Disiplin Kerja	6
Tabel I.4 Pra-Riset mengenai Lingkungan Kerja.....	6
Tabel II.1 Operasionalisasi Variabel.....	28
Tabel III.1 Populasi dan Sampel Karyawan.....	35
Tabel III.2 Kerangka Sampel	37
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	50
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian	53
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	56
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Budaya Organisasi.....	59
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Disiplin Kerja	62
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Lingkungan Kerja.....	65
Tabel IV.10 Regresi Linear Berganda	68
Tabel IV. 11Hasil Uji F (Simultan).....	70
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial)	71
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	32
-------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Jadwal Penelitian	85
Lampiran 2 : Surat Riset PT. Tiki Palembang	87
Lampiran 3 : Kuesioner.....	88
Lampiran 4 : Rekapitulasi Jawaban Responden	91
Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan....	95
Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi....	96
Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja	97
Lampiran 8 : Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	98
Lampiran 9 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji T dan Koefisien Determinasi	99
Lampiran 10: Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	100
Lampiran 11: Frekuensi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi.....	102
Lampiran 12: Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	104
Lampiran 13 : Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	106
Lampiran 14 : Tabel Distribusi R	108
Lampiran 15 : Tabel Distribusi F	109
Lampiran 16 : Tabel Distribusi r	110
Lampiran 17: Surat Keterangan Selesai Riset.....	110
Lampiran 18: BPP	110
Lampiran 19: Kartu Aktivitas Bimbingan.....	110
Lampiran 20: Sertifikat SKPI.....	110
Lampiran 21: Sertifikat AIK	110
Lampiran 22: Sertifikat Komputer	110
Lampiran 23: Sertifikat SPSS	110
Lampiran 24: Sertifikat	110
Lampiran Biodata.....	110

ABSTRAK

Lala Angzel Lina / 212022139 / 2026 / Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki di Palembang.

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 adalah penelitian asosiatif. Variabel dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y). Sampel yang digunakan yaitu berjumlah 67 karyawan. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan teknik analisis kualitatif yang dikuantitatifkan berupa kuesioner yang disebarkan kepada responden kemudian data yang diperoleh dari hasil kuesioner akan dihitung secara statistik. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil regresi linear berganda 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 : Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja

ABSTRACT

Lala Angzel Lina / 212022139 / 2026 / *The Influence of Organizational Culture, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance at PT. Tiki Palembang*

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 research is an associative study. The variables used in this research are organizational culture (X1), work discipline (X2), work environment (X3) and employee performance (Y). The sample used in this study amounted to 67 employees. The data used are primary data collected through questionnaires. The data analysis method employed is multiple linear regression. The results of multiple linear regression show that there is a positive influence of organizational culture, work discipline, and work environment on the performance of PT. Tiki employees in Palembang, indicated by $F_{count} 110,749 > F_{table} 2.75$. There is a positive and significant influence of organizational culture on the performance of PT. Tiki employees in Palembang, indicated by the t_{count} value of $2260 > t_{table} 1.669$. There is an influence of work discipline on the performance of PT. Tiki employees in Palembang, indicated by the t_{count} value of $2491 > t_{table} 1.669$. There is an influence of the work environment on the performance of PT. Tiki employees in Palembang, indicated by the t_{count} value of $3508 > t_{table} 1.669$. The results of the coefficient of determination test show that organizational culture, work discipline, and work environment contribute 83.3% to employee performance.

Keywords: Employee Performance, Organizational Culture, Work Discipline, and Work Environment.

BAB I

PENDAHULUAN

A. 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 dan Suling, 2024). Selain itu, pengembangan sumber daya manusia merupakan kolaborasi antara karyawan yang ingin memperbarui pengetahuan dan perusahaan membutuhkan pengelolaan tenaga kerja yang terampil untuk meraih tujuan organisasi atau keberhasilan bersama (Rahmawati et al., 2024)

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi terlihat dari faktor prestasi kerja yang diraih untuk memberikan kinerja yang terbaik (Trihandayani dan 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). Dalam perusahaan, budaya organisasi yang kuat dapat membentuk perilaku dan sikap karyawan yang selaras dengan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu keberhasilan (Cahyati dan Adelia, 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 dan 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 ditetapkan (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 dan 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 di kenal sebagai PT. Tiki dan beroperasi di wilayah Palembang. PT. Tiki Palembang berdiri sejak tahun 1999 dan menjadi salah satu perusahaan bergerak di bidang jasa logistik di Indonesia. Selain itu tidak hanya fokus pada layanan pengiriman paket, perusahaan ini memiliki peran penting dalam membantu masyarakat, khususnya mendukung Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM), serta turut berkontribusi dalam pengembangan para pelaku bisnis dengan menjalin kolaborasi bersama mitra keagenan dan *platform marketplace* untuk memberikan pembekalan dan dukungan (tiki.id, 2025)

PT. Tiki Palembang menyediakan berbagai layanan pengiriman salah satunya *Same Day Service* yang berarti layanan yang menjamin paket sampai maksimal 6 jam setelah pickup. Dalam pelaksanaan pengiriman paket nyatanya kinerja belum optimal menjamin bahwa perusahaan selalu mencapai target yang ditentukan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel data target pengiriman barang PT. Tiki Palembang sebagai berikut:

Tabel I.I
Data Target Pengiriman Barang
PT. Tiki di Palembang tahun 2025

Bulan	Jumlah Paket yang akan dikirimkan	pengiriman paket yang tertunda	Persentase waktu (%)
Januari	22065	2604	88,2
Februari	22625	2602	88,5
Maret	24880	2861	88,5
April	18014	1946	89,2
Mei	23205	2668	88,5
Juni	21866	3346	84,7
Juli	24403	4271	82,5
Agustus	22799	4583	79,9
September	22817	4928	78,4
Oktober	23844	5508	76,9
November	23756	5630	76,3
Desember	23978	5697	76,2

Sumber: Data PT. Tiki Palembang, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel I.1 dapat dilihat bahwa hasil kualitas kerja pada PT. Tiki Palembang menunjukkan terjadinya tingkat penurunan pengiriman paket terlihat dari data performa waktu mengalami penurunan dari 88,2% menjadi 76,2%. Melihat tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa adanya penurunan target pengiriman pada PT. Tiki Palembang sebanyak 12,0% terhitung mulai Januari sampai Desember. Kondisi ini menunjukkan terjadinya tingkat kinerja karyawan menurun yang ditunjukkan pada kendala operasional yang memengaruhi kelancaran proses pengiriman, baik dari segi manajemen waktu yang mengakibatkan keterlambatan pengiriman barang.

Berdasarkan hasil pra-riset peneliti telah melakukan kunjungan langsung ke PT. Tiki Palembang dan peneliti melakukan wawancara kepada admin HRD dan beberapa pegawai. Hasil dari wawancara ternyata terdapat beberapa masalah yaitu dimana 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 pada penurunan target pengiriman bulanan dari rencana yang sudah ditentukan sebelumnya.

Untuk mendukung hasil dari fenomena tersebut maka dilakukan kuesioner pra-riset yang disebarakan kepada 30 orang responden sebagai data pendukung. Berikut adalah hasil dari kuesioner pra-riset yang di peroleh peneliti pada Tabel dibawah ini:

Tabel I.II
Pra Riset mengenai Budaya Organisasi
PT.Tiki di Palembang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan mematuhi aturan kerja yang berlaku di perusahaan	14	16
2.	Karyawan menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan dalam menjalankan tugas	13	17
3.	Karyawan menerapkan kode etik dalam bekerja	12	18

Sumber: Hasil Pra Riset, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel I.2 terlihat bahwa 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, kerjasama, serta pikiran terbuka, karyawan belum sepenuhnya diterapkan secara konsisten. Karyawan masih melakukan tindakan yang melanggar etika kerja perusahaan sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Tabel I.III
Pra-Riset mengenai Disiplin Kerja
PT. Tiki di Palembang 2025

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan selalu hadir sesuai jadwal kerja yang ditentukan	10	20
2.	Karyawan melaksanakan kewajiban kerja sesuai tanggung jawab yang diberikan	13	17
3.	Karyawan memiliki ketelitian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	14	16

Sumber: Hasil Pra Riset, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel I.3 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.

Tabel I.IV
Pra-Riset mengenai Lingkungan Kerja
PT. Tiki di Palembang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Suasana di tempat kerja terasa nyaman	12	18
2.	Fasilitas kerja mendukung kelancaran pengerjaan tugas	8	22
3.	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik	14	16

Sumber: Hasil Pra Riset, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel I.4 data pra-riiset 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.

Berdasarkan uraian di atas dapat terlihat beberapa masalah yang timbul akibat dari kinerja karyawan yang belum maksimal yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki di Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki di Palembang?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki di Palembang?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki di Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini diharapkan peneliti untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan menerapkan teori-teori yang diperoleh selama studi kuliah.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan perusahaan dalam menyusun kebijakan dan strategi dalam meningkatkan budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja guna mengoptimalkan kinerja karyawan PT. Tiki di Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan pustaka kampus, menjadi referensi tambahan dan ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penelitian selanjutnya terkait budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya (Manusia Teori, Konsep dan Indikator* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- Aris, B., Hadiwiyanto, W., & Verry, C. (2024). *Manajemen: Memahami Perilaku Manusia Dalam Organisasi* (Nurhaeni, Ed.; 1st ed.). CV. Mega Press Nusantara.
- 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*.
- Budiasa, K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinejra Sumber Daya Manusia* (M. Dr. Ni Kadek Suryani, SE, SIKom, Ed.). Cv. Pena Persada.
- Busro, M. (2023). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Prenadameidia Group Divisi Kencana.
- Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 14. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2550>
- 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>
- Ismail, I. (2023). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Pemerintah Daerah*. Innara Publisher.

- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. <https://doi.org/http://www.rajagrafindo.co.id>
- Kusuma, H. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Inbound PT. JNE Express Surabaya*. (2012).
- 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/https://doi.org/10.62951/prosemnasipi.v1i2.42>
- Lestari, R. K. T., Trihandayani, Z., & Cahyani, E. (2025). Economics (JBFE) Determinasi Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai RSUD Siti Fatimah. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 6(1). [https://doi.org/Journal of Business, Finance, and Economics \(JBFE\)](https://doi.org/Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE))
- Liawati. (2024). *Dinamika Organisasi pengaruh lingkungan kerja, Fisik, dan Disiplin Terhadap Karyawan* (1st ed.).
- Nurlaeli, A. (2023). *Tata Kelola 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 Tb*. 2(1), 31–43.
- Prabowo, A., & Budiyanto. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1. *Agung Prabowo*, 1–18.
- Rahmawati, F. D., Al-Habsyi, A. Z. A., & Mardiyah. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 02(02).
- Ratna, A. (2025). *Pengaruh Budaya Kerja , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Office PT . Antareja Mahada Makmur Kutai Kartanegara Anggita Ratna*. 3, 286–298. <https://doi.org/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/https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Sahroeni. (2020). *Motivasi Kuat Kinerja Hebat Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi* (N. I. Budiartmawati, Ed.). CV. Pustaka MediaGuru.
- Silaen, Nurlaeli, Asir, Arta, Siregar, Mahriani, Umiyati, Renaldi, Ahdiyat, Ahmad, Sihotang, & Omalasari. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- “*Perspektif Pengembangan dan Perencanaan*” (N. Rismawa). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Simbolon, S., & Susanto, A. (2023). *Evaluasi Kinerja Karyawan (Tinjauan Pengaruh kecerdasan Emosional Komitmen Kerja, dan Pengembangan Karier di PT. Garmino Utama Dharma Meda)* (S. M. . Dwi Maria Simbolon, Ed.). CV Bintang Semesta Media.
- Singodimedjo dalam Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja*. Kencana.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo, Ed.; 5th ed.). Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2025). *Metodologi Penelitian (Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami)*. Pustakabarupress.
- Sustrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (12th ed.). Kencana.
- tiki.id. (2026). *Tiki Kiriman Cepat Dan Aman*. Pt. Citra Van Titipan Kilat. <https://Tiki.Id/Id/Beranda>
- 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., 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/https://doi.org/10.32502/mti.v9i2.8982>
- 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.