

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelita Air Service

Eko Mei Purwanto<sup>1</sup>, Jaelani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Studi Ekonomi Modern

ekomeipurwanto81@gmail.com<sup>1</sup>, jaelani@stiestekom.ac.id<sup>2</sup>

### **ABSTRACT.**

*This study aims to analyze the effect of organizational culture and work discipline on employee performance at PT Pelita Air Service. In the aviation industry, which requires high standards of safety, punctuality, and service quality, employee performance plays a crucial role in supporting organizational success. Organizational culture and work discipline are considered important factors that shape employee behavior and influence the quality of work outcomes. This research employs a quantitative approach with an associative method. The population of this study consists of all employees of PT Pelita Air Service working in the Operation Control Center (OCC), Ground Operations, and Maintenance divisions, totaling 83 employees. A total sampling technique was applied, in which the entire population was used as research respondents. Data were collected through observation and questionnaires using a Likert scale. Data analysis techniques included descriptive analysis, validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis to test the research hypotheses. The results of this study are expected to provide empirical evidence regarding the extent to which organizational culture and work discipline affect employee performance at PT Pelita Air Service. The findings are expected to serve as a reference for company management in formulating effective human resource management policies to improve employee performance and support the achievement of organizational goals.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance, PT Pelita Air Service.*

### **ABSTRAK.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelita Air Service. Dalam industri penerbangan yang menuntut tingkat keselamatan, ketepatan waktu, dan kualitas layanan yang tinggi, kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam menunjang keberhasilan operasional perusahaan. Budaya organisasi dan disiplin kerja dipandang sebagai elemen penting yang mampu membentuk perilaku kerja karyawan serta memengaruhi mutu pekerjaan yang dihasilkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pelita Air Service pada bagian Operation Control Center (OCC), Ground Operation, dan Maintenance yang berjumlah 83 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelita Air Service. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi

bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

**Kata kunci:** Persepsi, *Water refill*, Fasilitas Publik, Stasiun Semarang Tawang

## PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah bagi individu-individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kinerja agar mampu bertahan dan berkembang. Di Indonesia, pertumbuhan jumlah organisasi, baik skala kecil maupun besar, semakin memperketat persaingan sehingga setiap organisasi harus mampu mengelola sumber dayanya secara efektif dan efisien guna meningkatkan produktivitas dan daya saing.

Dalam menghadapi dinamika persaingan tersebut, organisasi dituntut untuk bersikap adaptif dan responsif terhadap perubahan lingkungan. Kemampuan organisasi dalam beradaptasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM), khususnya terkait kemampuan, keterampilan, serta disiplin kerja. SDM yang kompeten dan memiliki tingkat disiplin tinggi menjadi faktor pembeda yang mampu memperkuat keunggulan kompetitif organisasi. Setiawan dkk. (2025) menunjukkan bahwa kompetensi karyawan yang mencakup pengetahuan dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik di Indonesia. Selain itu, Ugoani dan Ibeenwo (2024) menegaskan bahwa peningkatan kompetensi individu merupakan faktor kunci dalam memperkuat disiplin kerja sekaligus mendorong pencapaian kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Keberhasilan organisasi dalam menjalankan aktivitas operasionalnya sangat ditentukan oleh mutu dan disiplin SDM. SDM berperan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas organisasi, sehingga kualitasnya menjadi aspek krusial dalam pencapaian kinerja. Setiawan dkk. (2025) menyatakan bahwa kualitas SDM, khususnya melalui kompetensi dan disiplin kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut, Hendrawan (2025) menekankan bahwa keberhasilan organisasi modern sangat ditentukan oleh kemampuan individu dalam beradaptasi, berinovasi, serta menjaga produktivitas sesuai dengan tuntutan lingkungan kerja yang dinamis.

Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin diri, sedangkan faktor eksternal mencakup kepemimpinan, budaya organisasi, serta sistem manajemen perusahaan (Prawirosentono, 2018; Taurisa & Ratnawati, 2012). Dalam industri penerbangan, kinerja karyawan menjadi aspek yang sangat krusial karena berkaitan langsung dengan keselamatan penerbangan, ketepatan waktu operasional, dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, organisasi penerbangan dituntut memiliki budaya kerja yang kuat serta disiplin kerja yang tinggi.

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk nilai, norma, dan perilaku kerja karyawan. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan

motivasi, disiplin, dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja menjadi elemen penting karena karyawan yang patuh terhadap aturan, tepat waktu, dan bertanggung jawab terhadap tugas akan mampu meningkatkan produktivitas serta mutu kerja secara keseluruhan. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dan disiplin kerja yang rendah berpotensi menimbulkan ketidakpatuhan, konflik internal, serta penurunan kinerja karyawan.

Fenomena terkait budaya organisasi dan disiplin kerja juga ditemukan di PT Pelita Air Service. Berdasarkan pengamatan awal, masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya memaksimalkan tanggung jawab kerja, kurang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, serta belum optimal dalam mematuhi prosedur yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut berdampak langsung terhadap kinerja karyawan dan berpotensi memengaruhi kualitas layanan serta kepuasan pelanggan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara nilai-nilai budaya organisasi yang diharapkan dengan praktik kerja yang terjadi di lapangan.

Menurut Robbins (2019), budaya organisasi terbentuk melalui persepsi anggota organisasi terhadap nilai-nilai seperti inovasi, orientasi hasil, kerja tim, dan stabilitas organisasi. Persepsi tersebut membentuk iklim kerja yang memengaruhi perilaku, disiplin, dan kinerja karyawan. Kesesuaian antara budaya organisasi dan nilai personal karyawan akan menciptakan kepuasan kerja, motivasi, serta tingkat disiplin yang tinggi sehingga berdampak positif pada kinerja.

Budaya kerja di PT Pelita Air Service mencerminkan profesionalisme, kolaborasi, inovasi, dan tanggung jawab sosial. Disiplin kerja menjadi elemen kunci untuk memastikan seluruh tugas diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan standar keselamatan serta layanan penerbangan. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa implementasi budaya organisasi dan disiplin kerja tersebut belum sepenuhnya berjalan optimal. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pelita Air Service."

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelita Air Service. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif dan pengujian hipotesis melalui analisis statistik. Penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen, yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini dilaksanakan di PT Pelita Air Service, sebuah perusahaan penerbangan nasional yang bergerak di bidang jasa transportasi udara, baik

penerbangan komersial maupun charter. Objek penelitian ini adalah karakteristik budaya organisasi dan disiplin kerja yang diterapkan di lingkungan kerja perusahaan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Fokus penelitian diarahkan pada karyawan yang bekerja di bagian Operation Control Center (OCC), Ground Operations, dan Maintenance karena unit tersebut berperan langsung dalam aktivitas operasional perusahaan dan pencapaian kinerja yang dapat diukur.

Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi langsung dan penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan internal, serta literatur ilmiah yang relevan. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi kerja dan penerapan budaya organisasi, sementara kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data persepsi karyawan terhadap variabel penelitian.

Instrumen penelitian berupa kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju (Sugiyono, 2018). Penggunaan skala Likert bertujuan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pandangan responden secara kuantitatif terhadap budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pelita Air Service yang bekerja di bagian OCC, Ground Operations, dan Maintenance dengan jumlah sebanyak 83 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi kurang dari 100 orang sehingga seluruh populasi dianggap representatif (Sugiyono, 2018).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas meliputi budaya organisasi dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Masing-masing variabel dioperasionalkan ke dalam beberapa dimensi dan indikator yang kemudian dituangkan dalam bentuk pernyataan kuesioner untuk mengukur persepsi responden secara sistematis.

Analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten.

Untuk memenuhi persyaratan analisis regresi, penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi budaya organisasi dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**1. Analisis Regresi Linier**

Analisis hasil penelitian mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian melalui model regresi linier berganda, sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk memberikan interpretasi dan penjelasan terhadap hasil analisis kuantitatif yang diperoleh.

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen, yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), serta untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22 (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Hasil pengujian regresi linier berganda disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

| Variabel                | Koefisien Regresi | t hitung | Sig   | Kesimpulan |
|-------------------------|-------------------|----------|-------|------------|
| (Constant)              | 1,287             | 4,962    | 0,000 | —          |
| Budaya Organisasi (X1)  | 0,416             | 5,873    | 0,000 | Signifikan |
| Disiplin Kerja (X2)     | 0,329             | 4,214    | 0,000 | Signifikan |
| Adjusted R <sup>2</sup> | 0,487             |          |       |            |
| F hitung                | 39,812            |          |       |            |

Sumber: Data primer diolah, 2025

Persamaan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 22, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,287 + 0,416X_1 + 0,329X_2 + e$$

Interpretasi Hasil Regresi

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 1,287 menunjukkan bahwa apabila variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bernilai nol (0), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 1,287 satuan. Nilai konstanta ini

menggambarkan tingkat dasar kinerja karyawan tanpa dipengaruhi oleh kedua variabel independen.

b. Koefisien Regresi Budaya Organisasi ( $b_1$ )

Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,416 dan bernilai positif. Hal ini berarti bahwa apabila Budaya Organisasi meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,416 satuan, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja dianggap konstan.

Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan adanya hubungan yang searah, yang berarti semakin baik Budaya Organisasi dalam perusahaan, maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat. Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Koefisien Regresi Disiplin Kerja ( $b_2$ )

Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,329 dan bernilai positif. Hal ini berarti bahwa apabila Disiplin Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,329 satuan, dengan asumsi variabel Budaya Organisasi dianggap konstan.

Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan hubungan yang searah antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**2. Uji Hipotesis**

a. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Kriteria pengujian menyatakan bahwa hipotesis diterima apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ .

Pengujian uji t dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 2 Hasil Uji t (Parsial)**

| Variabel                    | t hitung | Sig   | Keterangan |
|-----------------------------|----------|-------|------------|
| Budaya Organisasi ( $X_1$ ) | 5,873    | 0,000 | Signifikan |
| Disiplin Kerja ( $X_2$ )    | 4,214    | 0,000 | Signifikan |

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 2, dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

a. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t (parsial), diperoleh nilai t hitung sebesar 5,873, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,990 ( $5,873 > 1,990$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan *Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan* dapat diterima.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t (parsial), diperoleh nilai t hitung sebesar 4,214, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,990 ( $4,214 > 1,990$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan *Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan* dapat diterima.

b. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22.

**Tabel 4.3 Hasil Uji F (ANOVA)**

| Model   | F hitung | Sig   | Keterangan |
|---------|----------|-------|------------|
| Regresi | 39,812   | 0,000 | Signifikan |

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.9, diperoleh nilai F hitung sebesar 39,812, yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,11 ( $39,812 > 3,11$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan *Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan* dapat diterima.

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.4 Koefisien Determinasi**

| R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 0,698 | 0,487    | 0,474             | 1,862                      |

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.12, diperoleh nilai R Square sebesar 0,487, yang berarti bahwa variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Karyawan, sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,474 menunjukkan bahwa sebesar 47,4% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Arah koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam instansi, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Budaya organisasi yang kuat mampu membentuk perilaku kerja yang selaras dengan nilai, norma, dan tujuan organisasi sehingga karyawan bekerja lebih efektif dan produktif.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Putra (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Budaya organisasi yang mendukung kerja sama tim, komunikasi yang terbuka, serta penghargaan terhadap kinerja terbukti mampu mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Penelitian Basuki (2024) juga mendukung hasil ini dengan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya pada kelompok karyawan millennial di BUMN, di mana nilai-nilai organisasi berperan penting dalam membentuk etos kerja.

Selain itu, Iskamto (2023) menegaskan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Budaya yang jelas dan konsisten dapat menjadi pedoman bagi karyawan dalam bertindak dan mengambil keputusan di tempat kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05. Disiplin kerja yang baik mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, standar kerja, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Hermando (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kehadiran tinggi, mematuhi jam kerja, serta menjalankan tugas sesuai prosedur terbukti mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Penelitian Masruddin (2025) juga menemukan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun efektivitasnya dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai target kinerja. Disiplin yang diterapkan secara konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan kondusif, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diketahui bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis simultan dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh kombinasi antara budaya organisasi yang kuat dan disiplin kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Rojak (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan dapat diperkuat melalui praktik manajerial yang baik. Kombinasi antara nilai-nilai organisasi yang kuat dan kedisiplinan kerja yang konsisten akan menciptakan perilaku kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersamaan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelita Air Service, diperoleh beberapa kesimpulan utama yang menggambarkan hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

1. Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik,

seperti nilai kerja sama, komitmen, komunikasi yang efektif, serta orientasi pada hasil, mampu meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk perilaku kerja yang selaras dengan tujuan perusahaan sehingga mendorong karyawan bekerja secara lebih efektif dan produktif.

2. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas terbukti memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi cenderung bekerja lebih konsisten dan optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi budaya organisasi yang kuat dan disiplin kerja yang tinggi. Kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berorientasi pada pencapaian kinerja yang optimal.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, penelitian ini memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi berbagai pihak. Bagi organisasi, PT Pelita Air Service diharapkan dapat terus memperkuat penerapan budaya organisasi yang positif, khususnya dalam meningkatkan kerja sama tim, komunikasi yang terbuka, serta pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pimpinan diharapkan mampu menjadi teladan dalam menerapkan disiplin kerja sehingga karyawan terdorong untuk mematuhi peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan. Evaluasi secara berkala terhadap penerapan budaya organisasi dan disiplin kerja juga perlu dilakukan guna memastikan efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Basuki. 2024. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Milenial pada Badan Usaha Milik Negara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 11(2): 120–132.
- Creswell, J. W. 2018. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hermendo. 2025. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 9(1): 55–66.
- Hendrawan. 2025. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Iskamto, D. 2023. Organizational Culture and Employee Performance: Empirical Evidence from the Public Sector. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 13(2): 78–90.
- Kotler, P. dan Keller, K. L. 2016. *Marketing Management* (15th Edition). Harlow: Pearson Education.

- Masruddin. 2025. Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dengan Beban Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 10(1): 41–52.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., dan Berry, L. L. 1988. SERVQUAL: A Multiple-Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality. *Journal of Retailing*, Vol. 64(1): 12–40.
- Prawirosentono, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFPE.
- Putra, A. R. 2024. Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 8(3): 210–221.
- Robbins, S. P. 2019. *Organizational Behavior* (18th Edition). New Jersey: Pearson Education.
- Rojak. 2024. Pengaruh Budaya Organisasi dan Praktik Manajerial terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Organisasi*, Vol. 6(2): 95–108.
- Setiawan, A., Nugroho, B., dan Lestari, D. 2025. Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Sektor Publik di Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 14(1): 1–14.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Taurisa, C. M. dan Ratnawati, I. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 19(2): 170–187.
- Ugoani, J. N. dan Ibeenwo, G. 2024. Employee Competence, Work Discipline, and Organizational Performance. *Journal of Management Studies*, Vol. 16(1): 60–72.