

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura Support

Rama Edri Hanafi¹, Asrul², Rakhmat³

¹²³Manajemen, STIE Mulia Pratama, Bekasi, Indonesia

*rama.hanafi893@gmail.com

Informasi Artikel	Abstrak
Histori Artikel (Diisi oleh Editor) Pengiriman : 9 Juni 2026 Revisi : 11 Juni 2026 Penerimaan : 16 Juni 2026 Terbit : 23 Juni 2026 Kata kunci: disiplin kerja; budaya kerja; lingkungan kerja; kinerja karyawan. JEL Classification: M12, M14 Email Penulis Korespondensi: rama.hanafi893@gmail.com	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif-kausal (explanatory research) yang melibatkan 90 responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda yang diuji melalui uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, dengan lingkungan kerja sebagai variabel yang memberikan pengaruh paling dominan. Nilai koefisien determinasi sebesar 87,70% menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh ketiga variabel penelitian, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Penelitian ini terbatas pada satu cabang perusahaan dengan pendekatan cross-sectional sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian mengenai determinan kinerja karyawan pada sektor jasa penunjang kebandarudaraan, sedangkan secara praktis hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan disiplin kerja, penguatan budaya kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing. Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif, efisien, dan produktif agar target organisasi dapat tercapai secara optimal. Berbagai penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi, seperti disiplin kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja.

PT Angkasa Pura Support merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa pendukung operasional bandar udara di Indonesia. Sebagai perusahaan jasa yang mengutamakan kualitas pelayanan, perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang mampu memberikan pelayanan secara profesional. Pencapaian kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh tingkat kedisiplinan dalam bekerja, budaya kerja yang diterapkan perusahaan, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas. Ketiga faktor tersebut menjadi aspek penting yang perlu dikelola secara berkelanjutan agar produktivitas dan kualitas pelayanan perusahaan tetap terjaga.

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, budaya kerja menggambarkan nilai dan norma yang menjadi pedoman perilaku dalam organisasi, sedangkan lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi fisik maupun nonfisik yang memengaruhi kenyamanan bekerja. Ketiga variabel tersebut diyakini memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja karyawan sehingga penelitian mengenai pengaruh ketiganya terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk memberikan bukti empiris pada perusahaan jasa penunjang operasional kebandarudaraan.

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan pada berbagai sektor organisasi. Namun, hasil penelitian mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan inkonsistensi pada berbagai konteks organisasi. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada sektor manufaktur, perdagangan, maupun instansi pemerintahan, sedangkan penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan pada perusahaan jasa penunjang operasional kebandarudaraan—khususnya PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta—masih sangat terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut untuk memperoleh bukti empiris pada konteks organisasi yang berbeda.

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh disiplin kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta sebagai perusahaan jasa penunjang operasional kebandarudaraan yang masih jarang menjadi objek penelitian. Penelitian ini memberikan bukti empiris terbaru menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari karyawan sehingga dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia pada sektor jasa kebandarudaraan.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta; (2) apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta; (3) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta; dan (4) apakah disiplin kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta.

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; (2) menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan; (3) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; dan (4) menganalisis pengaruh disiplin kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta.

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kegiatan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang penting untuk diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin baik pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin kerja dibutuhkan agar karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan yang berlaku di perusahaan (Sunyoto, 2021), sehingga tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong karyawan menjadi lebih produktif dan pada akhirnya menghasilkan capaian individu yang lebih baik. Tanpa disiplin yang baik, perusahaan akan kesulitan mencapai hasil yang diharapkan.

Penelitian yang lebih mutakhir turut mengonfirmasi peran variabel ini. Khairunnisa dan Syamruddin (2023) membuktikan bahwa disiplin kerja bersama motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Stokeswood Retail Jakarta Selatan. Aminah dkk. (2023) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Liny Jaya Informatika Makassar, sedangkan Zaenal Arifin dan Sasana (2022) juga membuktikan pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian yang berbeda. Ketiga penelitian tersebut secara konsisten menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan determinan penting kinerja karyawan.

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Support.

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan serangkaian bentuk perilaku yang secara total menyatu pada tiap individu di suatu perusahaan. Pembangunan budaya kerja dimaksudkan untuk melindungi dan meningkatkan segi-segi positif serta melatih bentuk perilaku tertentu sehingga tercipta hal baru yang lebih baik. Keberhasilan pelaksanaan budaya kerja dapat diketahui antara lain dari meningkatnya tanggung jawab, meningkatnya disiplin kerja dan ketaatan terhadap kaidah/aturan, terciptanya komunikasi dan interaksi yang lebih harmonis pada semua tingkatan, meningkatnya perhatian dan keikutsertaan, meningkatnya kesempatan penyelesaian masalah, serta berkurangnya tingkat keluhan dan mangkir (Suwatno &

Priansa, 2019). Budaya kerja pada dasarnya merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap, dan norma-norma yang dimiliki secara bersama dan mengikat suatu komunitas tertentu.

Firjatullah dkk. (2023) menemukan bahwa budaya kerja, bersama lingkungan kerja dan beban kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pramudya dkk. (2023) menunjukkan bahwa implementasi budaya kerja bersama gaya kepemimpinan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan Satato dkk. (2022) membuktikan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, temuan mengenai budaya kerja tidak selalu konsisten di berbagai konteks organisasi, sehingga pengujian ulang pengaruh budaya kerja pada perusahaan seperti PT Angkasa Pura Support tetap relevan dilakukan.

H2: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Support.

Lingkungan Kerja

Menurut Noah dan Steve (2012), lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja, termasuk seluruh bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut selama melakukan aktivitas pekerjaannya.

Sunarno (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja bersama disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. Latif dkk. (2022) membuktikan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hadji Kalla Toyota Cabang Maros, dan Firjatullah dkk. (2023) turut mengonfirmasi peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Support.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu perusahaan sehubungan dengan visi yang diemban, serta untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional yang diterapkan (Ruky, 2022). Tanggung jawab dan prestasi kerja karyawan diharapkan sesuai dengan model kerja yang telah disusun untuk mencapai tujuan perusahaan dalam bentuk kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan peningkatan kerja yang optimal dan kemampuan mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki guna mencapai tujuan organisasi.

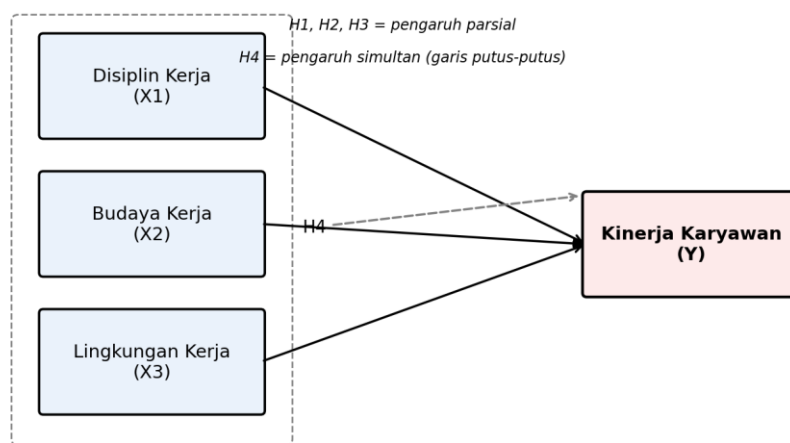
Beberapa penelitian terdahulu memperkuat kerangka teoretis dalam penelitian ini. Yohanes Delvin Ardianto (2016) menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Industri Kereta Api (PT INKA) Madiun, sedangkan Almira Fadhila (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja, tata ruang kantor, kompetensi pegawai, dan komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan, penelitian-penelitian terdahulu tersebut menegaskan bahwa disiplin kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja merupakan determinan

penting kinerja karyawan pada berbagai jenis organisasi, sehingga memperkuat relevansi penelitian ini dalam menguji ketiga variabel tersebut secara simultan pada konteks PT Angkasa Pura Support.

H4: Disiplin kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Support.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis di atas, kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan hubungan antara tiga variabel independen—disiplin kerja (X_1), budaya kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3)—terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan, sebagaimana disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal (explanatory research). Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan sebab akibat antara variabel independen, yaitu disiplin kerja (X_1), budaya kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Penelitian ini dilaksanakan di PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta selama periode penelitian yang meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, hingga penyusunan laporan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta yang berjumlah 90 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2022). Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 90 responden.

Data penelitian diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja dan aktivitas karyawan di perusahaan. Wawancara dilakukan kepada pihak yang berwenang sebagai data pendukung penelitian. Kuesioner

digunakan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data dengan menggunakan Skala Likert lima tingkat, yaitu skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju hingga skor 5 menunjukkan sangat setuju.

Variabel penelitian terdiri atas tiga variabel independen dan satu variabel dependen sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala	Sumber
Disiplin Kerja (X_1)	Ketaatan terhadap aturan pimpinan; keikutsertaan menjaga ketertiban dan kenyamanan lingkungan; kehati-hatian menggunakan peralatan kerja; kesesuaian beban pekerjaan dengan kemampuan; kesungguhan dalam melaksanakan tugas	Likert (1–5)	Sunyoto (2021); Nasir (2022); Muna & Isnawati (2022)
Budaya Kerja (X_2)	Penyampaian informasi yang benar; penghargaan terhadap tanggung jawab rekan kerja; ketulusan dalam bertutur kata dan bertindak; ketertiban dalam menyimpan barang kerja; pemeliharaan tempat dan peralatan kerja	Likert (1–5)	Suwatno & Priansa (2019); Barlian et al. (2022); Pramudya et al. (2023)
Lingkungan Kerja (X_3)	Ketertiban dan keamanan lingkungan kerja; hubungan kerja; kejelasan arahan pimpinan; kebersihan area kerja; kelengkapan fasilitas kerja; keadilan kompensasi	Likert (1–5)	Sunarno (2021); Pratama & Adiwaty (2022); Firjatullah et al. (2023)
Kinerja Karyawan (Y)	Penguasaan teknik pekerjaan; pengalaman dan pelatihan; kemampuan mencapai target; ketepatan waktu; kualitas dan kuantitas hasil kerja	Likert (1–5)	Ruky (2022); Zulkarnaen et al. (2024); Pramono & Putih (2023)

Sumber: Diadaptasi dari berbagai penelitian terdahulu dan disesuaikan dengan kondisi PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics. Tahapan analisis meliputi uji validitas untuk mengukur ketepatan instrumen penelitian, uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk mengetahui konsistensi instrumen, serta uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh disiplin kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, serta uji koefisien

determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 4,876, yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,987, sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Khairunnisa dan Syamruddin (2023), Aminah dkk. (2023), serta Zaenal Arifin dan Sasana (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang konsisten pada berbagai jenis organisasi.

Secara teoretis, disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur kerja, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Tingkat disiplin yang tinggi akan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan, mengurangi kesalahan kerja, dan mendorong tercapainya target organisasi.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah perlunya perusahaan mempertahankan konsistensi penerapan peraturan kerja, meningkatkan pengawasan terhadap kepatuhan karyawan, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin tinggi sebagai upaya meningkatkan produktivitas organisasi.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 5,513, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,987. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang semakin baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Pramudya dkk. (2023), Satato dkk. (2022), serta Firjatullah dkk. (2023) yang menyimpulkan bahwa budaya kerja merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui pembentukan nilai, norma, dan perilaku kerja yang positif dalam organisasi.

Menurut teori budaya organisasi, budaya kerja berfungsi sebagai pedoman perilaku yang membentuk komitmen, tanggung jawab, kerja sama, serta komunikasi antaranggota organisasi. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan keselarasan tujuan organisasi dengan perilaku individu sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperkuat internalisasi nilai-nilai organisasi melalui komunikasi yang efektif, pembinaan budaya kerja secara

berkelanjutan, serta peningkatan kolaborasi antarbagian agar budaya kerja yang positif dapat terus dipertahankan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 6,722, lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,987. Di antara ketiga variabel independen, lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Sunarno (2021), Latif dkk. (2022), dan Firjatullah dkk. (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas kinerja karyawan.

Secara teoretis, lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung hubungan interpersonal yang baik akan meningkatkan motivasi kerja dan mengurangi hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan. Kondisi tersebut memungkinkan karyawan bekerja secara lebih fokus sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Implikasi praktis penelitian ini menunjukkan bahwa PT Angkasa Pura Support perlu terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Perbaikan fasilitas kerja, peningkatan komunikasi antara pimpinan dan karyawan, serta evaluasi terhadap sistem kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H4)

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 203,781 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 24,77, dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 87,70% menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 12,30% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Temuan ini memperkuat berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja merupakan determinan utama kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang produktif sehingga mampu meningkatkan efektivitas organisasi.

Secara teoretis, disiplin kerja membentuk kepatuhan terhadap aturan, budaya kerja membangun nilai dan perilaku organisasi, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Integrasi ketiga aspek tersebut menghasilkan sinergi yang mampu meningkatkan kualitas maupun kuantitas kinerja karyawan.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi peningkatan kinerja karyawan sebaiknya dilakukan secara komprehensif melalui penguatan disiplin kerja, pengembangan budaya organisasi yang positif, serta penyediaan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung produktivitas karyawan.

Implikasi Penelitian

Implikasi Teoretis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dengan memperkuat bukti empiris bahwa disiplin kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini memperluas penerapan teori pada konteks perusahaan jasa penunjang operasional kebandarudaraan yang masih relatif terbatas dalam literatur. Selain itu, hasil penelitian mendukung temuan penelitian sebelumnya sehingga memperkuat generalisasi hubungan antarvariabel pada berbagai sektor organisasi.

Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi bagi manajemen PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan kebijakan yang terintegrasi. Upaya tersebut meliputi peningkatan disiplin kerja melalui penegakan aturan secara konsisten, penguatan budaya kerja melalui peningkatan komunikasi, kerja sama, dan internalisasi nilai-nilai organisasi, serta perbaikan lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Mengingat lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan, perusahaan perlu memprioritaskan penyediaan fasilitas kerja yang memadai, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, serta mengevaluasi sistem kompensasi agar tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di antara ketiga variabel tersebut, lingkungan kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Secara simultan, disiplin kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 87,70%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Hasil penelitian ini memperkuat teori dan temuan penelitian terdahulu bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan sinergi antara penerapan disiplin kerja yang konsisten, budaya kerja yang positif, serta lingkungan kerja yang kondusif.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen PT Angkasa Pura Support Cabang DKI Jakarta disarankan untuk terus meningkatkan disiplin kerja melalui penerapan aturan yang konsisten dan sistem pengawasan yang efektif. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat budaya kerja dengan membangun komunikasi yang terbuka, meningkatkan kerja sama antar karyawan, serta menanamkan nilai-nilai organisasi secara berkelanjutan. Mengingat lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja, perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan kualitas

lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, termasuk penyediaan fasilitas kerja yang memadai, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, serta melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi agar dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, atau komitmen organisasi. Penelitian juga dapat dilakukan pada objek dan sektor industri yang berbeda agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Aisya Faradilla Putri, & Achmad Daengs, G. S. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Dok dan Perkapalan Surabaya Divisi Produksi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 122–135. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v3i2.2958>
- Almira Fadhila. (2019). Pengaruh motivasi kerja, tata ruang kantor, kompetensi pegawai dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada Bagian Shared Services Department PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang) [Skripsi, Universitas Negeri Semarang].
- Aminah, A., Irfan, A., & Armelia, C. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 122–131. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.438>
- Anggita Ratna. (2025). Pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Office PT Antareja Mahada Makmur Kutai Kartanegara. *Master Manajemen*, 3(3), 286–298. <https://doi.org/10.59603/masman.v3i3.982>
- Arifia Nurriqli, A. N. (2021). Pengaruh budaya kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di era pandemi Covid-19 pada PT Patriot Intan Abadi Farm Berlian Kecamatan Bati-Bati. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(1), 136–147.
- Barlian, B., Nur'aeni, N., Habe, H., & Pradana, M. R. A. (2022). Pengaruh budaya kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 1–10.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Khairunnisa, H., & Syamruddin, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan. *Jurnal MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 6(1), 46–58. <https://doi.org/10.33753/madani.v6i1.256>
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585–591.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119–1130.

- Nasir. (2022). Meraih kinerja pegawai melalui disiplin jam kerja. *NeoRespublica: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 4(1), 12–25. <https://doi.org/10.52423/neores.v4i1.5>
- Noah, Y., & Steve, M. (2012). Work environment and job attitude among employees in a Nigerian work organization. *Journal of Sustainable Society*, 1(2), 36–43.
- Pramono, K., & Putih, M. (2023). Pengaruh motivasi, budaya kerja 5S, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 276–285.
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 24–40.
- Pratama, M. O. G., & Adiwaty, M. R. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kaibon Indah Madiun. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 368–373.
- Ruky, A. S. (2022). Manajemen kinerja SDM untuk era revolusi industri 4.0. Andi Offset.
- Satato, Y. R., Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 1(1), 1–7.
- Sunarno, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, 3(2), 230–244. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554>
- Sunyoto, D. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Center for Academic Publishing Service.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2019). Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis. Alfabeta.
- Yohanes Delvin Ardianto. (2016). Analisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Industri Kereta Api (PT INKA) Madiun Jawa Tengah [Skripsi, Universitas Sanata Dharma].
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>
- Zulkarnaen, N. A., Ismail, G. D., Wijaya, F., Mubarok, D. A. A., & Herlinawati, E. (2024). Pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Atomora Teknik Makmur Kota Jakarta Pusat. *JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 10(1), 733–741.

