



Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (pada Karyawan di Rumah Makan Padang Payakumbuh Veteran Bintaro)

Maisun Naziah^{1*}, Qodariah²

¹⁻²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Indonesia

*Penulis Korespondensi: 2031510296@student.budiluhur.ac.id¹

Abstract. *This study aims to determine the influence of Organizational Culture (X1), Work Climate (X2), and Work Discipline (X3) on Employee Job Satisfaction (Y) at a company with 52 employees as respondents. The sampling technique used was non-probability sampling with a saturated sample method, meaning all members of the population were included in the sample. Data were collected using a structured questionnaire based on a Likert scale and then analyzed using SPSS version 25. The research employed a quantitative approach with multiple linear regression analysis to examine the relationships between the variables. The results showed that both organizational culture and work discipline had a significant and positive effect on employee job satisfaction. A strong organizational culture contributes to a shared vision, values, and sense of belonging, which enhances job satisfaction. Work discipline, on the other hand, ensures employees meet performance expectations and follow organizational rules, which promotes a stable and productive work environment. Although the work climate variable did not show as strong an influence as the other two, it still plays an important role in shaping employee perceptions and comfort in the workplace. Overall, the findings suggest that improving organizational culture and reinforcing work discipline are effective strategies for enhancing employee job satisfaction, while maintaining a supportive work climate can further support this effort.*

Keywords: *Employee Job Satisfaction; Multiple Linear Regression; Organizational Culture; Work Climate; Work Discipline*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi (X1), Iklim Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada sebuah perusahaan dengan jumlah responden sebanyak 52 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode sampel jenuh, artinya seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan software SPSS versi 25. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat membentuk kesamaan visi, nilai, dan rasa memiliki, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Sementara itu, disiplin kerja membantu memastikan karyawan memenuhi ekspektasi kinerja dan mematuhi aturan organisasi, yang menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif. Meskipun variabel iklim kerja tidak menunjukkan pengaruh sekuat dua variabel lainnya, iklim kerja tetap memiliki peran penting dalam membentuk persepsi dan kenyamanan karyawan di tempat kerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi dan penguatan disiplin kerja merupakan strategi efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang dapat didukung lebih lanjut dengan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Iklim Kerja; Kepuasan Kerja Karyawan; Regresi Linear Berganda

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini ketika perkembangan cenderung lebih maju dan teknologi semakin canggih sehingga diperlukan keterlibatan manusia didalamnya, hal inilah yang membuat Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena dalam organisasi unsur yang paling penting dan utama adalah manusia. Dimana manusia merupakan sumber daya dalam organisasi yang berpartisipasi dan memberikan kontribusi sesuai dengan bidang, keahlian dan kemampuan masing masing untuk mencapai tujuan organisasi oleh sebab itu tanpa partisipasi manusia dalam sebuah organisasi tersebut dapat menyebabkan organisasi berjalan dengan tidak baik (Sandi Ahyar & Deden Kurniawan, 2021).

Dalam dunia kerja yang kompetitif saat ini, perusahaan dituntut untuk tidak hanya fokus pada pencapaian target bisnis, tetapi juga memperhatikan aspek sumber daya manusia, khususnya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja, produktivitas, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap positif, lebih termotivasi, dan memiliki tingkat absensi serta turnover yang rendah. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor internal organisasi, seperti budaya organisasi, iklim kerja, dan disiplin kerja. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang diyakini dan dijalankan dalam organisasi. Iklim kerja yang kondusif, yang mencakup hubungan antar rekan kerja, komunikasi antar bagian. Disiplin mencerminkan tanggung jawab dan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tata tertib perusahaan.

Industri restoran atau rumah makan ini merupakan salah satu sektor bisnis yang berkembang pesat dan sangat bergantung pada kualitas pelayanan serta kepuasan pelanggan. Dalam operasionalnya, restoran atau rumah makan tidak hanya dituntut untuk menyajikan makanan berkualitas, tetapi juga mengutamakan pelayanan prima yang secara langsung dipengaruhi oleh performa dan kepuasan kerja karyawan. Dalam dunia restoran yang identik dengan ritme kerja cepat, tekanan tinggi, dan tuntutan pelayanan yang konsisten, kepuasan kerja menjadi aspek yang tidak bisa diabaikan.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Makan Padang Payakumbuh ini telah berkecimpung di dunia kuliner, rumah makan Padang Payakumbuh jasa pelayanan makanan tradisional, karena menyajikan masakan khas Minangkabau (Sumatera Barat) dengan sistem penyajian yang beragam. Rumah makan Padang Payakumbuh ini mempunyai menu yang beragam dalam berbagai jenis makanan yang dihidangkan atau disajikan. Arief Muhammad adalah yang pertama kali dinobatkan sebagai Duta Nasi Padang.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rahman & Prasetya, 2024) menemukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh (Suryati et al., 2022) menyatakan bahwa Budaya Organisasi signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Andriyani & Manuati Dewi, 2020) menemukan bahwa Iklim Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung juga oleh Studi oleh (Pratiwi et al., 2023) menyatakan bahwa Iklim Kerja signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati, 2022) menemukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh (Agung et al., 2025) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja terjadi melalui sikap karyawan mengenai pekerjaannya yang ditunjukkan dari perasaan nyaman, senang, merasa dihargai, dan lainnya selama bekerja di perusahaan. Kepuasan kerja tidak tampak serta nyata tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Selain itu, dapat memicu karyawan untuk mengundurkan diri (turnover) dari perusahaan.

3 Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh karyawan yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja dan kondisi pekerjaannya cenderung lebih produktif, memiliki loyalitas tinggi, serta mampu memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan berbagai masalah seperti menurunnya kualitas pelayanan, meningkatnya absensi, hingga tingginya tingkat pergantian karyawan (turnover) yang berdampak negatif pada kelangsungan usaha.

Dalam industri rumah makan, tantangan dalam menjaga kepuasan kerja karyawan seringkali berkaitan erat dengan faktor-faktor internal seperti budaya organisasi, iklim kerja,

dan disiplin kerja. Setelah penulis lakukan observasi di Rumah Makan Padang Payakumbuh Veteran Bintaro, penulis menemukan adanya budaya 5S meliputi senyum, salam, sapa, sopan, dan santun. (1) Senyum merupakan ekspresi dari wajah yang sedang bahagia. Sebagai pekerja kita harus selalu merasa senang dengan pekerjaan yang sedang dilakukan. (2) Salam adalah tindakan untuk menyatakan hormat kepada orang lain. Sesama karyawan jangan lupa untuk selalu mengucapkan salam. (3) Sapa atau menegur berbeda dengan salam. Tetapi ini juga hal yang sangat penting karena ini membuat suasana menjadi lebih akrab dengan yang lainnya. (4) Sopan merupakan sikap individu mengenai apa yang dilihat, dirasakan, baik kondisi 4 ataupun situasi tertentu. Sopan harus menjadi kepribadian kita dan harus diterapkan di perusahaan. (5) Santun adalah sikap ramah tamah, bertingkah laku halus dan baik. Sikap santun terlihat dari tingkah laku dan ucapannya. Ucapan yang lemah lembut dan menjaga perasaan orang lain termasuk santun.

Rumah Makan Padang Payakumbuh Veteran Bintaro sebuah perusahaan yang mempunyai visi yaitu Rumah Makan Padang terkemuka yang dikenal karena rasa masakan Padang yang khas dan berkualitas serta menjadi menekankan pada kualitas bahan baku, proses memasak, dan pelayanan untuk menciptakan pengalaman makan yang memuaskan bagi pelanggan serta mampu mengangkat nilai-nilai budaya Minangkabau yang terkandung dalam setiap hidangan.

Penerapan budaya organisasi tersebut tentunya bukan dimaksud untuk mempersulit karyawan namun, memperjelas karyawan bagaimana mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan tentunya menuntut karyawan bertindak sesuai budaya organisasinya. Sebagai timbal baliknya, perusahaan juga berkewajiban dalam menjaga karyawannya, maksudnya memberikan apa yang sudah menjadi hak karyawan. Perusahaan juga berkewajiban dalam menjaga karyawannya, memberikan apa yang menjadi hak karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi hak yang diterima ini bisa berupa gaji, tunjangan, fasilitas, asuransi dan lain-lain. Beberapa ahli menyimpulkan ada beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja ada lima yaitu, pekerjaan, gaji peluang promosi, pengawasan dari atasan, tim kerja, lingkungan kerja. Kepuasan kerja karyawan yang baik akan memberikan output yaitu meningkatkan produktivitas kerja.

Tabel 1. Data Turnover Karyawan Rumah Makan Padang Payakumbuh.

Jenis Karyawan	Keterangan	2022	2023	2024
Karyawan Tetap	Mundur	2	4	4
Karyawan Tidak Tetap	Mundur	3	3	4
Total		5	7	8

Berdasarkan penjelasan tabel diatas data di tahun 2022 - 2024 cenderung meningkat. Di tahun 2022 karyawan tidak tetap cenderung menurun kemudian di tahun 2024 cenderung meningkat. Pada tahun 2022 karyawan tetap sejumlah 2 orang, di 2023 yaitu 4 orang, serta di 2024 yaitu 4 orang. Karyawan tidak tetap mengundurkan diri pada tahun 2022 sejumlah 3 orang, di tahun 2023 sejumlah 3 orang, di tahun 2024 sejumlah 4 orang.

Dari data internal perusahaan yang peneliti terima, berpendapat bahwa kepuasan kerja di perusahaan ini seharusnya menunjukkan kepuasan kerja yang baik pada karyawan. Namun, ketika melakukan wawancara terhadap beberapa pegawai, penulis menemukan adanya ketidaksesuaian antara kenyataan yang diharapkan oleh karyawan. Beberapa karyawan menunjukkan karyawan mengidentifikasi ketidakjelasan mengenai puas atau tidaknya mereka bekerja di perusahaan ini, karena karyawan ingin mendapatkan sesuatu yang lebih dari perusahaan. Pendapat beberapa karyawan ini yang membuat penulis ingin mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja sehingga dapat terlihat bagaimana sesungguhnya tingkat kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Padang Payakumbuh. Berdasarkan penjelasan diatas menyimpulkan adanya budaya organisasi yang diimplementasikan oleh perusahaan, kepuasan kerja berdasarkan data turnover pegawai seharusnya menunjukkan kepuasan kerja, dan pendapat karyawan yang merasa menginginkan kepuasan kerja yang lebih. Hal ini menunjukkan indikasi ketidaksesuaian antara budaya organisasi yang diterapkan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja membuat penulis ingin membuat riset pada Rumah Makan Padang Payakumbuh guna menunjukkan kepada perusahaan bagaimana kondisi karyawannya yang sesungguhnya sehingga penelitian ini dapat memberikan masukan yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Faktor lain yang digunakan untuk melihat kepuasan kerja karyawan adalah Disiplin Kerja. dimana disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Disiplin kerja dapat diperlihatkan dalam bentuk memenuhi dan menaati peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan. Namun pada kenyataan nya masih terdapat karyawan yang mengabaikan peraturan yang ada di perusahaan yaitu tidak hadir tanpa pemberitahuan kepada atasan sehingga target kerja yang telah di berikan oleh karyawan harus di kerjakan di hari tersebut.

2. KAJIAN TEORI

Landasan Teori

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja itu akan tercipta salah satunya dengan adanya hubungan timbal balik yang positif antara pemimpin dan bawahan, sehingga bawahan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja. Kepuasan kerja didefinisikan oleh beberapa para ahli diantaranya, menurut Pawirosumarto dalam (Anggun Cahya Ningrum & Munawaroh Munawaroh, 2025) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif yang dimiliki oleh karyawan, yang mencakup perasaan dan pandangan mereka dalam mencapai nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Afandi dalam (Waskito & Sumarni, 2023) menyatakan kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan yang dapat memberikan pengalaman menyenangkan atau sebaliknya dalam menjalankan pekerjaan.

Menurut (Sandi Ahyar & Deden Kurniawan, 2021) menjelaskan kepuasan kerja karyawan yaitu faktor penting yang mempengaruhi komitmen mereka, dan hal ini harus tercapai terlebih dahulu sebelum individu dapat berkomitmen pada organisasi. Menurut (Robbins, S. P., & Judge, 2018), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara seberapa besar penghargaan yang diterima karyawan dan seberapa besar menurut mereka seharusnya mereka terima. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu perilaku karyawan yang puas dengan apa yang diberikan oleh suatu organisasi tempatnya bekerja dan ditunjukkan dengan sikap positif karyawan terhadap organisasi itu. Oleh karena itu, Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah Karakteristik organisasi, Karakteristik pimpinan, Karakteristik lingkungan, Karakteristik pekerjaan, dan Sistem penghargaan (Riyadi, 2020). Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dimiliki seseorang karyawan yang muncul dalam kegiatan pekerjaan yang dilakukan apakah merasa puas atau tidak dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Budaya Organisasi

Moehariono dalam (Yurianto et al., 2024) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai-nilai dasar yang dianut bersama dan dihargai oleh suatu organisasi. Tujuannya adalah untuk menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi anggota organisasi, memfasilitasi timbulnya komitmen kolektif, serta meningkatkan kematangan sistem sosial dan menciptakan mekanisme pembuatan makna dan kontrol yang memandu pembentukan sikap dan perilaku

anggota organisasi. Menurut Susanto (2023) Susanto menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai yang menjadi acuan sumber daya manusia untuk menyelesaikan masalah eksternal. Budaya tersebut disesuaikan dengan kondisi internal organisasi, agar anggotanya memahami nilai organisasi dan bagaimana mereka harus bertindak.

Menurut budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan, dibentuk, serta berkembang dalam suatu kelompok. Asumsi tersebut terbentuk agar organisasi mampu menghadapi permasalahan internal dan eksternal Schein (2022). (Sutoro et al., 2020) mendefinisikan budaya organisasi sebagai persepsi bersama yang dianut tiap anggota untuk membentuk suatu sistem makna bersama. Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah landasan sistem dan pedoman sehari-hari bagi sebuah perusahaan dalam mengambil keputusan serta mengatur perilaku karyawan agar tindakannya dapat mencapai tujuan organisasi.

Iklim Kerja

Iklim kerja adalah lingkungan kerja yang terbentuk dari persepsi para anggota organisasi terhadap kebijakan, praktik, dan prosedur yang berlaku, yang kemudian mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka (Mangkunegara, 2021). Menurut (Usman, 2019) Iklim kerja adalah persepsi bersama anggota organisasi tentang lingkungan kerja mereka, yang menjadi dasar terbentuknya pola perilaku dalam organisasi. Menurut (Ivancevich, 2007) Iklim kerja adalah seperangkat sifat lingkungan kerja yang dirasakan langsung maupun tidak langsung oleh para anggota organisasi yang dianggap memengaruhi perilaku mereka. Menurut Roberta Smith (2022) Iklim kerja adalah kumpulan kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang mempengaruhi kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan definisi yang dipaparkan para ahli dapat disimpulkan bahwa iklim kerja yang positif secara langsung memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Iklim kerja yang baik akan menciptakan lingkungan yang nyaman, aman sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal. Kepuasan kerja meningkat ketika karyawan merasa dihargai, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, serta memiliki kesempatan untuk berkembang.

Disiplin Kerja

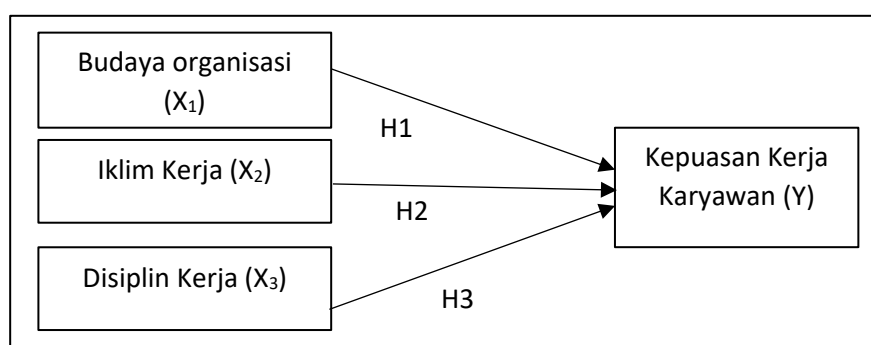
Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Disiplin merupakan sikap utama yang harus ada dalam manajemen sumber daya

manusia, disiplin kerja yang semakin tinggi maka semakin prestasi kerja. Silalahi, Novalita (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas yang diemban dan hal tersebut muncul melalui suatu proses.

Surono (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Nugraha & Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Hendrayani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan.

Kerangka Teoritis

Menurut (sugiyono, 2020) kerangka konsep merupakan suatu hubungan yang berkaitan antara variabel satu dengan variabel yang lain dalam penelitian. Berikut adalah bagan kerangka konsep dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran merupakan pemaparan sementara terhadap fenomena yang menjadi objek permasalahan. Kerangka teoritis dapat disimpulkan sebagai pemahaman tentang hubungan antara variabel yang bersumber dari macam-macam teori yang telah diuraikan, sehingga dapat menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. “Pengaruh budaya organisasi, iklim kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai di Rumah Makan Padang Payakumbuh)”. Berdasarkan kerangka teoritis diatas maka dapat dilihat dari sebuah paradigma penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat atau Variabel Dependent

X₁ = Variabel bebas atau Variabel Independent

X₂ = Variabel bebas atau Variabel Independent

- X_3 = Variabel bebas atau Variabel Independent
 α = Bilangan konstanta
 β = Koefisien regresi nilai peningkatan atau penurunan
 ϵ = Error atau Variabel residu

Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah hasil dari suatu proses teoretik atau proses rasional, melalui tinjauan Pustaka atau pengkajian konsep dan teori yang relevan mendukung hipotesis penelitian sehingga diyakini bahwa hipotesis penelitian telah memiliki kebenaran teoretik. Namun demikian, kebenaran hipotesis masih harus diuji secara empiris dengan menggunakan data hasil penelitian. Oleh karena itu, hipotesis juga dapat dianggap sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang telah dirumuskan dalam suatu penelitian, dan masih harus diuji kebenarannya dengan menggunakan data empiris hasil penelitian.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan bentuk dampak dari nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berlaku dalam suatu organisasi terhadap perilaku, motivasi, serta kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tirani Ulik Nur Pratama, Tamzil Yusuf, 2024) dan (Lusi, 2024) menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1= Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Iklim kerja merupakan hubungan antara persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja fisik maupun psikologis di tempat kerja dengan tingkat kenyamanan, motivasi, dan kepuasan yang mereka rasakan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Iryadana, 2023) dan (Siti Ma'muroh, 2023) menyatakan iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

H2 = Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan, tanggung jawab, dan kesadaran karyawan untuk menjalankan tugas sesuai dengan aturan, standar, dan ketentuan organisasi guna mencapai tujuan kerja secara tertib dan efisien. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (sigit purnomo, 2020) dan (Saiba et al., 2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3 = Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

3. METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan observasi. Sumber data diambil melalui Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability*, jumlah sampel yang digunakan diperoleh dengan menggunakan rumus slovin berjumlah 52 orang pegawai. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan uji regresi linier sederhana, uji T dan uji R^2 dengan menggunakan aplikasi program software SPSS versi 25 untuk membuktikan adanya pengaruh dan seberapa besar pengaruh budaya organisasi, iklim kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan di Rumah Makan Padang Payakumbuh Veteran Bintaro.

4. PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

			Unstandardized Residual
N			52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		241,508,698
Most Extreme Differences	Absolute		,125
	Positive		,092
	Negative		-,125
Test Statistic			,125
Asymp. Sig. (2-tailed)			,041 ^c
Sig.			,362 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	99% Confidence Interval	Lower Bound	,349
		Upper Bound	,374

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, hasil output SPSS versi 26 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar $0,362 > 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa data dari variabel yang telah diteliti berdistribusi normal, hal ini membuat data residual yang terdapat pada populasi penelitian berdistribusi normal dan model regresi ini layak digunakan.

Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas.

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,366	4,653		,938	,353		
Budaya Organisasi	,513	,083	,766	6,144	,000	,341	2,934
1 Iklim Kerja	,074	,148	,060	,502	,618	,365	2,739
Disiplin Kerja	,076	,051	,117	1,498	,141	,868	1,152

a. Dependent Variable: TOTALLY

Berdasarkan tabel diatas, hasil output SPSS *coefficients* menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas, jadi dapat dikatakan bahwa semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Hal ini dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen memiliki:

- Variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai VIF sebesar 2,934 ($2,934 < 10$) dan nilai *tolerance* 0,341 ($0,341 > 0,1$).
- Variabel Iklim Kerja (X2) memiliki nilai VIF sebesar 2,739 ($2,739 < 10$) dan nilai *tolerance* 0,365 ($0,365 > 0,1$).
- Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai VIF sebesar 1,152 ($1,152 < 10$) dan nilai *tolerance* 0,868 ($0,868 > 0,1$).

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,366	4,653		,938	,353		
	TOTALX1	,513	,083	,766	6,144	,000	,341	2,934
	TOTALX2	,074	,148	,060	,502	,618	,365	2,739
	TOTALX3	,076	,051	,117	1,498	,141	,868	1,152
a. Dependent Variable: TOTALLY								

Dari tabel diatas, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,366 + 0,513 X1 + 0,074 X2 + 0,076 X3 + \epsilon$$

- Nilai konstanta 4,366 artinya jika variabel budaya organisasi (X1), iklim kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) 0 (tidak ada perubahan), maka kepuasan kerja (Y) bernilai sebesar 4,366
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,513 hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja (Y) sebesar 51,3% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi, semakin tinggi budaya organisasi maka kepuasan kerja akan semakin kuat.
- Koefisien regresi variabel iklim kerja (X2) sebesar 0,074. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja (Y) sebesar 7,4% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi, semakin tinggi iklim kerja maka kepuasan kerja akan semakin kuat.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,076. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja (Y) sebesar 7,6% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi, semakin tinggi disiplin kerja maka kepuasan kerja akan semakin kuat.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Regresi Berganda.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,864 ^a	,746	,730	2,489

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALLY

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, dapat diketahui bahwa *koefisien determinasi/KD/Adjust R Square* menunjukkan 0,730 artinya sebesar 73% dari nilai kepuasan kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi, iklim kerja, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 27% (100% - 73%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji T

Hasil Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T.

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	4,366	4,653			,938	,353	
Budaya Organisasi	,513	,083	,766		6,144	,000	,341 2,934
Iklim kerja	,074	,148	,060		,502	,618	,365 2,739
Disiplin kerja	,076	,051	,117		1,498	,141	,868 1,152

a. Dependent Variable: TOTALLY

Aturan dalam uji t:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- Jika $signifikansi < 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat).
- Jika $signifikansi > 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

Hasil Uji T pada tabel

- a. Budaya Organisasi (X1) → Pada tabel thitung budaya organisasi (6,144) > ttabel (2,010), maka variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Sig budaya organisasi (0,000) < (0,05), maka variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
- b. iklim Kerja (X2) → Pada tabel thitung iklim kerja (0,502) < ttabel (2,010), maka variabel iklim kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Sig iklim kerja (0,618) > (0,05), maka variabel iklim kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
- c. Disiplin Kerja (X3) → Pada tabel thitung disiplin kerja (1,498) < ttabel (2,010), maka variabel disiplin kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Sig disiplin kerja (0,141) > (0,05), maka variabel disiplin kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

5. KESIMPULAN

Dalam Penelitian ini yang dilakukan para karyawan di Rumah Makan Padang Payakumbuh kesimpulannya :

- a. Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada RM Padang Payakumbuh.
- b. Iklim kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada RM Padang Payakumbuh.
- c. Disiplin kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada RM Padang Payakumbuh.

Implikasi Manajerial

- a. Dalam RM Padang Payakumbuh Veteran Bintaro, pengaruh parsial variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Manajemen perlu memperkuat budaya organisasi yang positif, seperti nilai kerja sama, integritas, keterbukaan, dan orientasi pada kinerja. Budaya yang kuat akan menciptakan identitas bersama dan meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Tindakan seperti menyusun kode etik dan nilai perusahaan yang jelas, melakukan sosialisasi budaya secara rutin, memberikan penghargaan bagi karyawan yang mencerminkan nilai budaya organisasi.

- b. Dalam RM Padang Payakumbuh Veteran Bintaro, implikasi manajerial dari pengaruh parsial variabel Iklim Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah Iklim kerja yang sehat dan mendukung akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan nyaman dan produktif. Manajemen perlu menciptakan suasana kerja yang terbuka, adil, serta memberikan ruang untuk komunikasi dan pengembangan diri. Tindakan seperti menyediakan ruang kerja yang nyaman dan aman, membangun komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan, menjaga hubungan interpersonal yang positif di antara tim kerja.
- c. Dalam RM Padang Payakumbuh Veteran Bintaro, implikasi manajerial dari pengaruh parsial variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah Disiplin kerja terbukti berdampak pada kepuasan kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu menerapkan aturan yang jelas dan menegakkan disiplin secara konsisten namun tetap memperhatikan aspek keadilan dan pendekatan yang membangun. Tindakan ini yaitu menyusun peraturan kerja yang jelas dan transparan, memberikan pembinaan terlebih dahulu sebelum menjatuhkan sanksi, menjalankan reward and punishment secara seimbang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A., Pramana, N., & Widhiasthini, N. W. (2025). *JURNAL EKONOMI , MANAJEMEN , BISNIS DAN SOSIAL Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja Dan Kompensasi*. 5, 88–97.
- Andriyani, P. D., & Manuati Dewi, I. G. A. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(10), 3463. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i10.p03>
- Anggun Cahya Ningrum, & Munawaroh Munawaroh. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 3(1), 19–32. <https://doi.org/10.55606/mri.v3i1.3434>
- Ghozali. (2018). *Ghozali, I. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*.
- Hasibuan. (2020). kepuasan kerja. *Manajemen*, 12(2020), 6–25.
- hendrayani. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru. *Tinjauan Ekonomi Dan Bisnis Eko Dan Bisnis Riau*, 11(1), 42–52.
- Iryadana, M. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri Cabang Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(3), 570. <https://doi.org/10.32493/jee.v5i3.29541>

- Ivancevich, R. & Michael. (2007). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar*. 2(1), 167–177.
- Lusi, L. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Bupati Pesisir Selatan. *Manajemen*.
- Mangkunegara, A. P. (2021). Evaluasi Kinerja SDM. *Pt Remaja Rosdakarya*.
- Natalia CP Paparang, William A. Areros, V. T. (2021). Pengaruh Hcm Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 10(1), 51–56. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i1.3133>
- Nugraha, C. A., & Sari, F. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(3), 352–362. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i3.354>
- Pratiwi, T. A., Patisina, P., & Turnip, K. (2023). Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Fastfood Indonesia Tbk. KFC Mataram Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(4), 2886–2898. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i4.1659>
- Rahman, D., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bento Cafe Godean Yogyakarta. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(3), 287–294. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v2i3.2293>
- Rahmawati, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manajemen*, 8.5.2017, 2003–2005.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Perilaku organisasi. *Salemba Empat*, 12.
- Saiba, L., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STIE MAH-EISA Manokwari. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBIR)*, 1(1), 162–172. <http://www.al-idarapub.com/index.php/jambir%0APengaruh>
- Sandi Ahyar, & Deden Kurniawan. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal SWOT*, 11(2), 222–234.
- sigit purnomo, agung tri putranto. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani*. https://www.researchgate.net/publication/348934806_Pengaruh_Budaya_Organisasi_Lingkungan_Kerja_dan_Disiplin_Kerja_Terhadap_Kepuasan_Kerja_Karyawan_Pada_PT_Panca_Putra_Madani
- Silalahi, Novalita, W. B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. (Edisi 2) (2nd ed.).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surono. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV Sawangan Farm Dairy Depok-Jawa Barat)*.
- Suryantari, A. D. (2021). *pengaruh iklim psikologi dan motivasi kerja pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja*.
- Suryati, S., Nyoto, N., & Sudarno, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru. *Jurnal Maitreyawira*, 3(1), 36–47. <https://doi.org/10.69607/jm.v3i1.50>
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(1), 587–605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.976>
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.267>
- Tirani Ulik Nur Pratama, Tamzil Yusuf, T. Y. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Penajam Paser Utara*. 5(7), 3733–3745.
- Usman, B. (2019). Pengaruh Iklim Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 8(2), 112.
- wirya, K, S., Andiani, & Telagawathi, N, L, W, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT. BPR Senada Murni. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50–60.
- Yurianto, Nadila Surika Adsha, Eko Murti Saputra, & Abdul Basyid. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan. *Hirarki : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1–11. <https://doi.org/10.30606/v6.n2.2024.1>