



Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi

Kharisma Cahya Dewanty¹, Eri Bukhari², M. Fadhli Nursal³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

E-mail: Kharismachyd27@gmail.com¹, eri_bukhari@yahoo.com², fadhli.nursal@dsn.ubharajaya.ac.id³

Alamat: Jl. Harsono RM No.67, RT.2/RW.4, Ragunan, Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12550

Korespondensi penulis: Kharismachyd27@gmail.com

Abstract. This study aims to measure the influence of job satisfaction, work motivation, and work culture on employee discipline at UMKM Blush Eyewear in Bekasi City. All employees of the company constitute the population of this research. The sampling method used is a saturated sample, where all members of the population are included as samples in the questionnaire distribution. A total of 40 employees participated in this study. This research employs a quantitative approach with multiple linear regression analysis, and hypothesis testing is conducted using t-tests and F-tests with a 5% significance level. The t-test results show that job satisfaction, work motivation, and work culture have a significant influence on employee discipline. The F-test results also indicate that the three variables, namely job satisfaction, work motivation, and work culture, collectively have an impact on employee discipline.

Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation, Work Culture, and Employee Discipline.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan budaya kerja terhadap disiplin kerja karyawan UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi. Seluruh karyawan di perusahaan tersebut menjadi populasi penelitian ini. Metode sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel dalam penyebaran kuesioner. Sebanyak 40 orang karyawan berpartisipasi dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis yang dilakukan menggunakan uji t dan uji f dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil uji f juga menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja dan budaya kerja secara bersama-sama.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Globalisasi telah meningkatkan kompetisi dalam bisnis, yang tercermin dalam pembaharuan laju di bidang IPTEK. Akibatnya dunia bisnis memerlukan pekerja yang berkualitas sebagai komponen penting untuk mencapai keunggulan di bidangnya. Proses meningkatkan kualitas dan bakat personel saat ini untuk memenuhi tujuan organisasi dikenal sebagai pengembangan sumber daya manusia dan organisasi (Darim, 2020).

Salah satu aspek dari sumber daya manusia pada sebuah instansi adalah karyawan, sehingga untuk meningkatkan kualitas. Menurut Soselisa & Killay, (2020) seorang pimpinan perlu melakukan pemahaman atas dorongan semangat karyawan, menggali juga membimbing kemampuan yang dimiliki, hingga menyadari faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan bekerja.

Tingkat motivasi karyawan dalam bekerja merupakan bagian dari faktor yang berkontribusi penting dalam mengembangkan produktivitas mereka. Terdapat korelasi positif antara tingkat motivasi dan disiplin karyawan. Motivasi dapat dianggap sebagai faktor penting yang berkontribusi pada peningkatan disiplin karyawan (Falah & Ayuningtias, 2020). Memberikan motivasi juga berarti membagi peluang kepada karyawan untuk memperluas kemampuan mereka dan memberikan motivasi sebesar-besarnya untuk mereka dalam membangun produktivitas.

Kepuasan kerja dapat menjadi indikator bagaimana seseorang merasa terhadap pekerjaannya, memberikan mereka kondisi emosional yang positif berdasarkan pengalaman kerja mereka. Hal ini mencerminkan sikap dan perasaan individu terhadap pencapaian yang mereka capai, baik dalam hal jumlah maupun mutu (Tarjo, 2019). Ada beberapa unsur yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, termasuk faktor internal individu seperti usia, kecerdasan, kemampuan khusus, pendidikan, jenis kelamin, kepribadian, emosi, kondisi fisik, pengalaman kerja, persepsi, pola pikir, serta sikap kerja. Faktor eksternal seperti jenis pekerjaan, tingkat pangkat, jaminan finansial, struktur organisasi, kesempatan promosi, dan kualitas pengawasan juga berperan dalam menentukan kepuasan kerja seseorang (Meidita, 2019).

Motivasi kerja di UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi tercermin dari kinerja karyawan, dimana beberapa karyawan tampak mengalami kesulitan dalam meningkatkan produktivitas dalam menjalankan tugas yang diberikan. Karyawan membutuhkan bantuan dari rekan kerja untuk menyelesaikan tugas mereka, menandakan kurangnya motivasi untuk berprestasi secara mandiri. Terdapat kurangnya pemahaman yang seragam mengenai *job description* diantara karyawan yang seharusnya menjadi pengetahuan dasar saat melunasi kewajiban mereka. Karyawan yang kurang punya kesadaran untuk menyelesaikan tanggung jawab dengan baik mungkin tidak berupaya untuk meningkatkan kemampuan mereka. Jika upah karyawan tidak sepadan dengan pekerjaannya, hal tersebut juga dapat mengakibatkan kurangnya motivasi, ketidakpuasan, serta penurunan kinerja dari karyawan tersebut (Maulidiyah, Roifah, & Armanto, 2021).

Pada UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi, budaya kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah diterapkan. Karyawan diberikan waktu untuk melaksanakan sholat dan kegiatan keagamaan lainnya. Hasilnya, karyawan merasa lebih seimbang dan termotivasi, yang berkontribusi pada peningkatan kedisiplinan dan kesejahteraan karyawan. Tanpa adanya budaya kerja yang baik, mencapai hasil optimal bagi sebuah organisasi akan menjadi sangat sulit. Agar terpenuhinya visi, misi, hingga tujuan organisasi

diperlukan etos kerja yang kuat. Ini ditumbuhkan dalam diri karyawan melalui budaya kerja yang positif, yang menunjukkan tanggung jawab tinggi atas kewajiban yang diberi. (Hutabarat, *et al.*, 2024).

Menurut Nurjaya (2021) pentingnya kedisiplinan kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat dilihat dari upaya karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh, yang menjadi kunci dalam menggapai tujuan yang telah diputuskan sebelumnya. Disiplin penting sekali untuk dijalankan pada sebuah unit usaha untuk menggapai *goal* awal organisasi. UMKM Blush Eyewear, sebagai sebuah pusat pelayanan Kesehatan dan *fashion*, menekankan pentingnya disiplin bagi karyawan, melingkupi tempat kerja maupun tanah lapang. Hal kedisiplinan karyawan masih terdapat masalah ketidaktepatan waktu, di mana kebanyakan karyawan datang terlambat sekitar 10 hingga 20 menit.

Berdasarkan prariset yang dilakukan di UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi antara tanggal 10 Desember hingga 31 Desember 2023, ditemukan UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi memiliki 40 karyawan yang mengalami permasalahan rendahnya disiplin kerja. Kenyataannya terdapat ketidakstabilan dalam disiplin kerja, khususnya dalam hal kehadiran tepat waktu, yang terlihat dari data yang terlampir.

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Karyawan UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi

Kriteria Absensi	Agustus 2023	September 2023	Oktober 2023	November 2023
Sakit	4	6	3	2
Izin	9	7	4	0
Cuti	4	3	0	0
Datang Terlambat	29	15	18	19
Total	46	34	22	21
Jumlah Karyawan	40	40	40	40
Hari Kerja	27	26	26	26

Sumber: Rekapitulasi Absensi 2023

Absensi pencatatan kehadiran yang menjadi dasar untuk menghitung pembayaran upah dan sanksi. Absensi juga menjadi indikator penting dalam menilai tingkat kedisiplinan karyawan, karena melalui kehadiran dapat terlihat seberapa disiplin karyawan tersebut.

Hasil prariset yang dilakukan peneliti melalui wawancara dengan Manager UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi menunjukkan mayoritas pekerja sering kali hadir tidak sesuai jadwal serta mencatat absensi di mesin absen (*finger print*) setelah jadwal kerja dimulai pada jam 08.00 WIB berdasarkan kebijakan perusahaan. Terdapat banyak pegawai yang tak datang

di hari kerja meskipun perusahaan telah memberi hak hari libur setiap minggu bagi semua pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara beberapa karyawan, tingkat kedisiplinan kerja karyawan di UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi masih rendah. Permasalahan kedisiplinan kerja di UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi menunjukkan adanya ketidakpatuhan yang signifikan dari beberapa karyawan terhadap aturan waktu dan kewajiban kerja. Meskipun telah diberikan fleksibilitas dalam jadwal untuk memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti ibadah dan waktu bersama keluarga, sebagian karyawan justru memanfaatkannya untuk beristirahat lebih lama daripada yang seharusnya saat waktu shalat. Hal ini tidak hanya mengakibatkan penurunan produktivitas secara keseluruhan, tetapi juga menunjukkan adanya penggunaan nilai-nilai Islam sebagai alasan untuk menghindari tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan. Masalah ini perlu segera diatasi untuk memastikan efisiensi dan kedisiplinan yang konsisten pada UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi.

Perusahaan bidang retail seperti UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi perlu terus mengembangkan karyawan dalam hal tanggung jawab, disiplin, dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas-tugas mereka yang tercermin dari beberapa pekerjaan yang terlambat. Fenomena ini mengindikasikan perlunya dukungan yang lebih baik dari lingkungan kerja dan manajemen untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Maka diperlukan penelitian empiris berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi”.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Disiplin kerja, menurut Rivai juga Sagala (2015) ialah satu alat yang dimanfaatkan para manajer dalam berinteraksi pada pekerjaannya sebagai suatu upaya untuk mempengaruhi perubahan perilaku serta meningkatkan pengetahuan dan ketaatan terhadap norma-norma dan standar-standar sosial yang berlaku di tempat kerja.

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2015) menggambarkan Penilaian keseluruhan pekerja terhadap pekerjaan mereka, yang dikenal sebagai kepuasan kerja, berbeda dengan hak yang mereka rasakan atas insentif serta total penerimaan. Kepuasan kerja menjadi aspek krusial pada lingkungan kerja, yang dipengaruhi oleh karakteristik unik setiap individu pekerja. Tingkat kepuasan kerja yang beragam dapat menghasilkan dampak yang berbeda-beda. Menurut

Lawler sebagaimana yang diungkapkan dalam Robbins dan Judge (2015), penilaian terhadap kepuasan kerja sangatlah subjektif, bergantung pada persepsi individu terhadap kompensasi yang diterima sehubungan dengan upaya dan energi yang diberikan. Kepuasan kerja pada akhirnya ditentukan oleh sejauh mana harapan individu terpenuhi oleh realitas yang mereka hadapi.

Motivasi Kerja

Berdasar Robbins dan Judge (2015), motivasi ialah tahapan dalam menjabarkan tujuan, pengarahan, juga ketekunan seseorang untuk meraih hasil akhir yang diinginkan. Hasibuan (2017) mendefinisikan motivasi sebagai penyediaan energi yang mengilhami seseorang agar bekerjasama, bekerja dengan efektif, juga berintegrasi sepenuhnya lewat usaha-usaha dalam mengejar target.

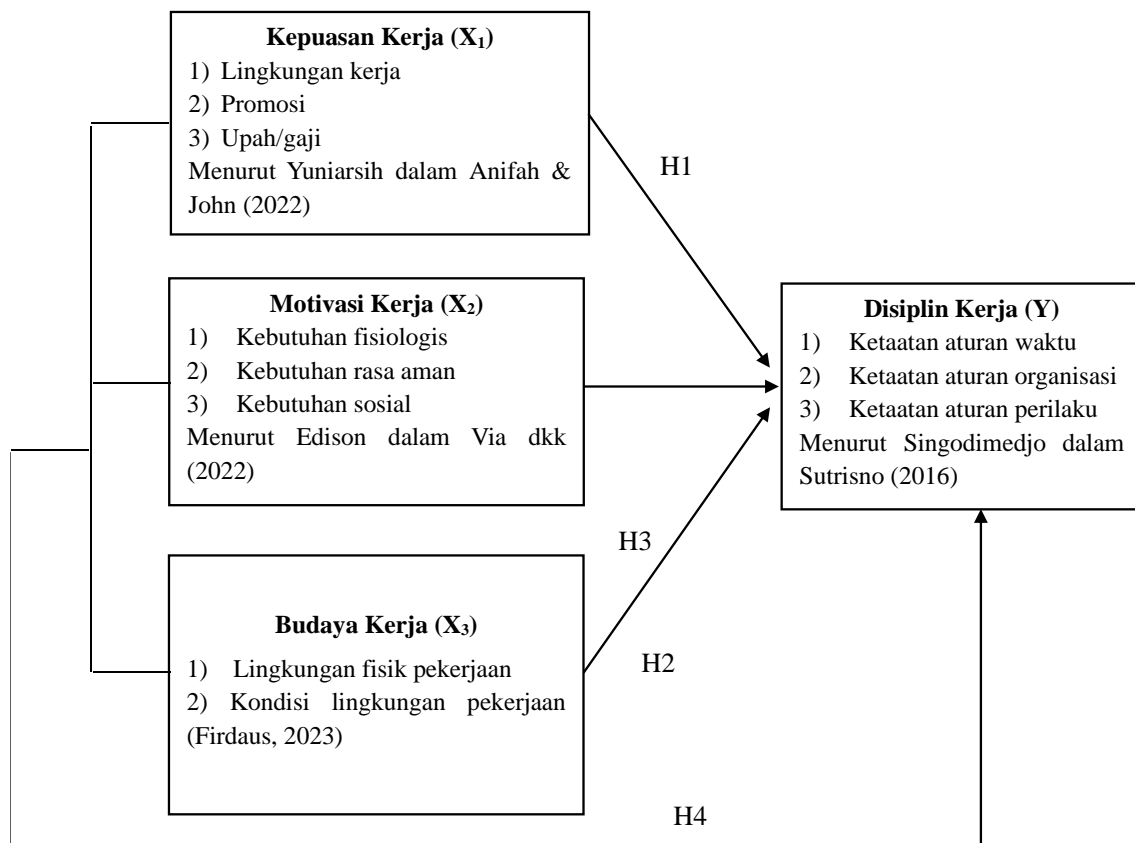
Notoatmodjo pada tahun 2009, memberikan pandangan yang sangat relevan tentang motivasi. Motivasi bukanlah sekadar dorongan atau keinginan semata, tetapi juga faktor yang secara aktif mendorong dan mendukung tindakan atau perilaku seseorang.

Motivasi kerja merupakan faktor atau dorongan pendorong individu dalam melaksanakan suatu tindakan (Shihab dkk, 2022). Ia juga dikenal sebagai pendorong perilaku individu (Sutrisno 2016)

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah sebuah pandangan hidup yang berdasarkan pada prinsip kehidupan berupa sebagai prinsip-prinsip yang, di dalam suatu kelompok atau masyarakat, berkembang menjadi kebiasaan, sifat, dan motivator. Budaya kerja kemudian tercermin dalam perilaku, sikap, pendapat, kepercayaan, tindakan, dan cita-cita yang diwujudkan dalam bentuk "kerja" atau "bekerja". Budaya kerja mencerminkan bagaimana nilai-nilai tersebut mengakar dan membentuk perilaku sehari-hari dalam konteks pekerjaan (Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I., 2023).

Kerangka Konseptual



Sumber: Data Penelitian, 2024

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Perumusan Hipotesis

H1 : Disiplin kerja (Y) dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja (X₁).

H2 : Disiplin kerja (Y) dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja (X₂).

H3 : Disiplin kerja (Y) dipengaruhi secara positif oleh budaya kerja (X₃).

3. METODE PENELITIAN

Analisis berikut mengadopsi metode asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode pengamatan menggunakan analisis data kuantitatif/statistik dalam mengamati populasi ataupun sebuah sampel, dalam upaya mendeskripsikan dan menguji hipotesis sebelumnya (Sugiyono, 2017). Analisis berikut menggunakan program SPSS versi 29.

Populasi penelitian terdiri dari 40 karyawan UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi, dengan penggunaan skala pengukuran Likert. Metode *sampling* yang diterapkan merupakan *nonprobability sampling* dengan teknik pengambilan sampel jenuh.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X₁)

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,577	0,312	Valid
	X _{1.2}	0,560	0,312	Valid
	X _{1.3}	0,678	0,312	Valid
	X _{1.4}	0,508	0,312	Valid
	X _{1.5}	0,659	0,312	Valid
	X _{1.6}	0,634	0,312	Valid
	X _{1.7}	0,523	0,312	Valid
	X _{1.8}	0,540	0,312	Valid

Sumber Data: Output SPSS V.29 yang diolah, 2024

Melihat tabel 2. tersebut, bisa disimpulkan bahwasanya uji validitas untuk variabel Kepuasan Kerja (X₁) dianggap valid karena nilai R hitung melebihi nilai R tabel (0,312).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X₂)

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,422	0,312	Valid
	X _{2.2}	0,771	0,312	Valid
	X _{2.3}	0,769	0,312	Valid
	X _{2.4}	0,546	0,312	Valid
	X _{2.5}	0,781	0,312	Valid
	X _{2.6}	0,483	0,312	Valid
	X _{2.7}	0,722	0,312	Valid
	X _{2.8}	0,424	0,312	Valid

Sumber Data: Output SPSS V.29 yang diolah, 2024

Dari informasi diatas, mampu disimpulkan bahwasanya uji validitas bagi variabel Motivasi Kerja (X₂) dianggap valid karena nilai R hitung melebihi nilai R tabel (0,312).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X₃)

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Budaya Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,345	0,312	Valid
	X _{3.2}	0,859	0,312	Valid
	X _{3.3}	0,512	0,312	Valid
	X _{3.4}	0,694	0,312	Valid
	X _{3.5}	0,899	0,312	Valid
	X _{3.6}	0,787	0,312	Valid
	X _{3.7}	0,899	0,312	Valid
	X _{3.8}	0,501	0,312	Valid

Sumber Data: Output SPSS V.29 yang diolah, 2024

Berdasar data yang didapat, uji validitas untuk variabel Budaya Kerja (X₃) dianggap valid sebab nilai R hitung melebihi nilai R tabel (0,312).

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (Y)	Y1	0,681	0,312	Valid
	Y2	0,477	0,312	Valid
	Y3	0,593	0,312	Valid
	Y4	0,550	0,312	Valid
	Y5	0,725	0,312	Valid
	Y6	0,775	0,312	Valid
	Y7	0,623	0,312	Valid
	Y	0,428	0,312	Valid

Sumber Data: Output SPSS V.29 yang diolah, 2024

Sesuai tabel 5 yang tersebut, diketahui bahwasanya uji validitas bagi variabel Disiplin Kerja (Y) dianggap valid karena nilai R hitung melebihi nilai R tabel (0,312).

b. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0,720	0,600	Reliable
2	Motivasi Kerja	0,759	0,600	Reliable
3	Budaya Kerja	0,843	0,600	Reliable
4	Disiplin Kerja	0,751	0,600	Reliable

Sumber Data: Output SPSS V.29 yang diolah, 2024

Mampu ditarik simpulan bahwasanya semua kuesioner yang dipakai pada pengamatan berikut dinyatakan reliabel karena nilai cronbach's alpha yang diperoleh melebihi 0,60. Itu menunjukkan alat ukur pada analisis berikut mampu mengukur konsistensi item kuesioner untuk lingkungan kerja, stres kerja, dan kesehatan karyawan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

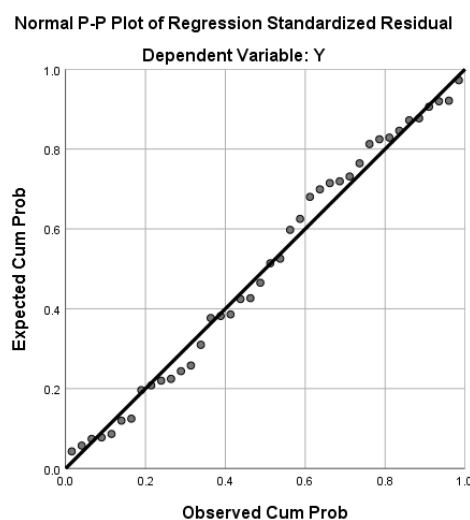
a. Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.20924411
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.076
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber Data: Output SPSS V.29 yang diolah, 2024

Berdasarkan data terlampir yang diuji menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, hasil Asymp. Sig (2-tailed) sejumlah $0,200 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwasanya data tersebut terdistribusi normal.



Gambar 2. Uji Normalitas

Pada gambar 2 terlihat bahwa titik-titik dalam scatterplot tersebar di sekeliling garis diagonal juga menyesuaikan arah garis tersebut. Berarti residual data disiplin kerja karyawan terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

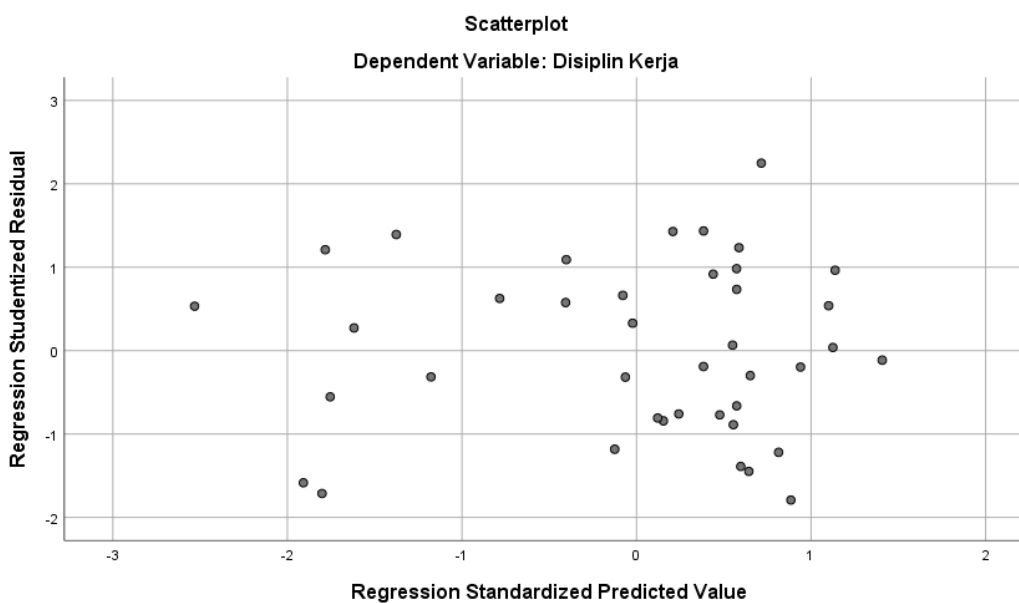
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	.582	1.719
	Motivasi Kerja	.188	5.319
	Budaya Kerja	.215	4.644

Sumber Data: Output SPSS V.29 yang diolah, 2024

Sesuai data dari tabel 8, Kepuasan Kerja mempunyai nilai toleransi sejumlah 0,582, Motivasi Kerja mempunyai nilai toleransi 0,188, dan Budaya Kerja bernilai toleransi 0,215. Angka tersebut memperlihatkan bahwasanya nilai toleransi tersebut melampaui 0,10. Di sisi lain, untuk nilai VIF, Kepuasan Kerja memiliki nilai VIF sejumlah 1,719, Motivasi Kerja memiliki nilai VIF 5,319, dan Budaya Kerja memiliki nilai VIF 4,644. Ini artinya nilai VIF itu lebih sedikit dari 10. Mampu diartikan jika tidak terdapat multikolinearitas pada variabel Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Budaya Kerja (X_3).

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber Data: Output SPSS V.29 yang diolah, 2024

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasar gambar tersebut, titik-titik tersebar secara acak dan terdistribusi pada bagian atas serta bawah angka 0 di sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.626	.594	4.381	2.276

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber Data: Output SPSS V.29 yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 9, nilai DW adalah 2,276. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan tabel DW pada tingkat signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 40, dan tiga variabel bebas. Nilai dL adalah 1,3384 dan dU adalah 1,6589. Karena nilai DW lebih besar dari batas atas (dU) dan kurang dari 4-dU ($4-1,6589 = 2,3411$), dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.104	1.696		.651	.519
	Kepuasan Kerja	.339	.152	.335	2.232	.032
	Motivasi Kerja	.323	.155	.318	2.085	.044
	Budaya Kerja	.275	.114	.326	2.406	.021

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber Data: Output SPSS V.29 yang diolah, 2024

Model persamaan regresi linear menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Diperoleh persamaan $Y = 1,104 + 0,339X_1 + 0,323X_2 + 0,275X_3$

1. Konstanta: 1,104

Konstanta mempunyai nilai positif sebesar 1,104, yang menggambarkan adanya keterkaitan antarvariabel independen atas variabel dependen. Jika variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan budaya kerja dikatakan konstan, maka persentase kinerja akan membesar sebanyak 1,104.

2. Koefisien kepuasan kerja (X_1)

Nilai koefisien Kepuasan Kerja adalah sejumlah 0,339. Ini menunjukkan bahwasanya tiap naik 1 skor pada X_1 akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,339 satuan. Berarti apabila kepuasan kerja meningkat 1 satuan, disiplin kerja pun meningkat sebanyak 0,339.

3. Koefisien motivasi kerja (X_2)

Nilai koefisien motivasi kerja adalah 0,323. Ini menunjukkan bahwasanya tiap kenaikan 1 skor pada X_2 akan menyebabkan peningkatan motivasi kerja sebesar 0,323 satuan. Artinya jika motivasi kerja meningkat 1 satuan, artinya disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,323.

4. Koefisien budaya kerja (X_3)

Nilai koefisien budaya kerja adalah 0,275. Ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor pada X_3 akan menyebabkan peningkatan budaya kerja sebesar 0,275 satuan. Artinya jika motivasi kerja meningkat 1 satuan, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,275.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Tabel 11. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	1.104	1.696		.651	.519
	Kepuasan Kerja	.339	.152	.335	2.232	.032
	Motivasi Kerja	.323	.155	.318	2.085	.044
	Budaya Kerja	.275	.114	.326	2.406	.021

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber Data: Output SPSS V.29 yang diolah, 2024

1. Hasil Uji t Hipotesis Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Untuk membuktikan apakah variabel X_1 yakni kepuasan kerja, memengaruhi disiplin kerja karyawan, hipotesis yang diuji adalah seperti:

- H1: Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi.

Dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang ditampilkan dalam tabel di atas, variabel kepuasan kerja mempunyai nilai t hitung sejumlah 2,232, sedangkan t tabel merupakan 2,028. Nilai signifikansi variabel kepuasan kerja adalah 0,032, tidak melampaui 0,05. Ini berarti H_0 ditolak juga H_a diterima, sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi. Maka hipotesis 1 yang menyatakan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan telah diterima secara statistik.

2. Hasil Uji t Hipotesis Variabel Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Sebagai pembuktian apakah variabel X_2 yaitu motivasi kerja, berpengaruh atas disiplin kerja, hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

- H_2 : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi.

Dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang ditampilkan dalam tabel di atas, variabel motivasi kerja mempunyai nilai t hitung sejumlah 2,085, di sisi lain t tabel bernilai 2,028. Nilai signifikansi variabel disiplin kerja adalah 0,044, yang tidak lebih besar dari 0,05. Ini berarti H_0 ditolak serta H_a diterima, sehingga variabel motivasi kerja signifikan pengaruhnya atas disiplin kerja karyawan UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi. Berarti hipotesis 2 yang menyebutkan adanya pengaruh antara motivasi kerja untuk disiplin kerja telah diterima secara statistik.

3. Hasil Uji t Hipotesis Variabel Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Dalam membuktikan apakah variabel X_3 yaitu budaya kerja, mempengaruhi disiplin kerja, berikut hipotesis yang diuji:

- H_3 : Terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap disiplin kerja karyawan UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi.

Dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang ditampilkan dalam data di atas, variabel budaya kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,406, di sisi lain t tabel bernilai 2,028. Nilai signifikansi variabel disiplin kerja adalah 0,021, yang kurang dari 0,05. Ini berarti H_0 ditolak juga H_a diterima, sehingga variabel budaya kerja berpengaruh secara signifikan atas disiplin kerja karyawan UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi. Maka hipotesis 3 yang menampakkan adanya keberpengaruhan antara budaya kerja atas disiplin kerja telah diterima secara statistik.

b. Uji Simultan (F)

Uji F dimanfaatkan dalam menentukan apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Jika signifikansi bernilai $< 0,05$ dan nilai F-hitung melebihi F-tabel, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ dan nilai F-hitung kurang dari F-tabel, artinya H_0 diterima juga H_a ditolak.

Tabel 12. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1154.983	3	384.994	20.058	.000 ^b
	Residual	690.992	36	19.194		
	Total	1845.975	39			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber Data: Output SPSS V.29 yang diolah, 2024

Sesuai tabel 12 berdasarkan hasil uji simultan, variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan budaya kerja menghasilkan nilai F hitung sebesar 20,058, sedangkan nilai F tabel adalah 2,87. Karena F hitung (20,058) lebih besar daripada F tabel (2,87), H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai signifikansinya sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja, motivasi kerja dan budaya kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi. Hasil uji hipotesis 3 menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan budaya kerja terhadap disiplin kerja karyawan secara statistik diterima.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi berguna untuk mengukur pengaruh variabel independen atas variabel dependen juga menjelaskan sejauh mana variabel independen berhasil mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran penting dalam regresi yang diterapkan dalam mencari tahu persentase perubahan pada variabel dependen yang diakibatkan variabel independen.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.903	.895	2.224

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber Data: Output SPSS V.29 yang diolah, 2024

Dalam informasi tersebut, nilai R Square sejumlah 0,903 ataupun 90,3% menggambarkan bahwa 90,3% variabel disiplin kerja karyawan bisa dijelaskan oleh tiga variabel independen, yakni kepuasan kerja, budaya kerja, juga motivasi kerja. Artinya 9,7% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk pengamatan berikut.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tujuan dari kajian berikut berguna dalam mengeksplorasi keberpengaruh variabel kepuasan kerja, motivasi kerja serta budaya kerja terhadap disiplin kerja karyawan UMKM Kota Bekasi. Berikut simpulan yang bisa ditarik sesuai hasil dari penelitian ini:

- a) Variabel kepuasan kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan juga positif terhadap disiplin kerja karyawan pada UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi.
- b) Variabel motivasi kerja memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif terhadap disiplin kerja karyawan pada UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi.
- c) Variabel budaya kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi secara individual
- d) Secara bersamaan, kepuasan kerja, motivasi kerja serta budaya kerja juga berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa ketika ketiga variabel ini diterapkan atau ditingkatkan secara bersamaan, disiplin kerja karyawan UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi juga akan meningkat.

Saran

Dari hasil diskusi, hingga simpulan yang telah dijabarkan, berikut adalah rekomendasi yang bisa diajukan:

1. Bagi peneliti

Dari penelitian ini, disarankan untuk memperdalam pemahaman mengenai variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan budaya kerja dalam mengelola disiplin kerja mereka.

2. Bagi perusahaan

a. Peningkatan kepuasan kerja: Perusahaan disarankan untuk secara rutin melakukan survei atau wawancara dengan karyawan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

b. Mendorong motivasi kerja: Perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan menetapkan tujuan yang jelas dan terukur, memberikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan karyawan, serta memberikan pengakuan atas pencapaian mereka.

c. Membangun budaya kerja positif: Perusahaan harus memperhatikan pembangunan budaya kerja yang positif di dalam organisasi. Penting untuk menegaskan bahwa nilai-nilai perusahaan sejalan pada nilai-nilai pekerjanya untuk memperkuat budaya kerja yang baik.

d. Menjaga disiplin kerja: Karyawan UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi sebaiknya melaksanakan tanggungjawab mereka mengikuti aturan yang sudah disepakati. Apabila karyawan menjalankan tugas sesuai dengan prosedur, artinya itu akan membantu memperkuat tingkat disiplin kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian berikutnya, disarankan untuk menginklusi faktor-faktor tambahan yang memiliki dampak pada disiplin kerja karyawan. Hal ini akan memungkinkan pengumpulan informasi yang lebih luas tentang faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Alami, P. C., Maryam, S., & Sulistiyowati, L. H. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 46–55.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran organizational citizenship behavior: Beban kerja, budaya kerja dan motivasi (Studi literature review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93.
- Anifah, & John, E. F. (2022). Faktor pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253–266. <https://doi.org/10.31599/jki.v22i3.1231>
- Cholishoh, A. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Indoexim International). Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990–1001. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.417>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Revisi)*. Remaja Rosdakarya.
- Hutabarat, E., Handayani, M., Wijayaningsih, R., Yunita, T., & Hasanuddin, H. (2024). Pengaruh motivasi, budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Ardisal Jasa Utama. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 196–209.
- Hutomo, P. T. P. (2023). Budaya kerja, motivasi kerja terhadap disiplin kerja, dampaknya pada kinerja karyawan di industri logam Tegal. *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 12(2), 200–211.
- Kurniasari, R., & Maulana, I. (2019). Analisis kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(2), 249–254.
- Mahmudah, E. W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Maulidiyah, N. N., Roifah, T. N., & Armanto, N. (2021). Kompensasi dan kepuasan kerja sebagai alternatif peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Al-Idārah*, 2(1), 41–48. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2021.v2i1.41-48>
- Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772>
- Muhamad, A., Firdaus, M. A., & Azis, A. D. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap disiplin kerja. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 203–215.
- Munawaroh, Suharto, & Subagja, I. K. (2020). Effect of motivation and job satisfaction on employee performance through working discipline at PT. Bamboo Tirta Engineering.

International Journal of Business and Social Science Research, 1(1), 28–35.
<https://doi.org/10.33642/ijbssr.v1i1.23>

- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behaviour* (16th ed.). Pearson Education Limited.
- Robiah, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BTN Syariah Kantor Cabang Semarang. *Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga*.
- Rohana, R., & Akos, M. (2019). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai administrasi di RSUD Ulin Banjarmasin. *ADMINISTRAUS: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 3(3), 179–210.
- Saputra, T. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, 4(2), 316–325.
- Sarifah, S., Rachman, M. M., & Sulistiyawan, E. (2022). Pengaruh budaya kerja, pengawasan, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. *Journal of Sustainability Business Research*, 3(2), 74–77.
- Setiyadi, B., & Febranto, F. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jambi. *Civil Service*, 14(1), 17–29.
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5479–5492.
- Sofyan, Jabbar A. A., & Sunarti. (2019). Pengaruh budaya kerja terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal MODERAT*, 5(1), 56–69.
- Soselisa, H. C., & Killay, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(1), 76–87. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i1.p76-87>
- Suamnto. (2019). *Budaya, pemahaman dan penerapannya: Aspek sistem religi, bahasa, pengetahuan, sosial, kesenian dan teknologi*. Jurnal Literasiologi, 1(2).
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi: Pendekatan kuantitatif*.

Pustaka Baru Press.

- Sulistiyorini, S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan (Studi pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) PGRI Dewantara Jombang.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Syakhrani, A. W., & Kamil, M. L. (2022). Budaya dan kebudayaan: Tinjauan dari berbagai pakar, wujud-wujud kebudayaan, 7 unsur kebudayaan yang bersifat universal. *Cross-border*, 5(1), 782–791.
- Tarjo, T. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo). *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53–65. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i1.38>
- Via, B. L., Simatupang, P., & Girsang, R. M. (2022a). Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar. *Jurnal Ekonomi*, 4(2), 101–108. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i2.431>
- Via, B. L., Simatupang, P., & Girsang, R. M. (2022b). Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(2), 101–108. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i2.431>
- Wahab, W. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 11(2), 127–140.
- Wahyuningsih, S., & Noviah, Y. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cikarang Selatan. *Prosiding SEMANIS: Seminar Nasional Manajemen Bisnis*, 1(1), 1–3.
- Yanti, N. D., & Trianasari, T. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina. *JMPP: Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(2), 115–122.