



Pengaruh Budaya Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada KUY STEAK Bekasi Utara

Endira Efiani¹, Haryudi Anas², Ferawaty Puspitorini³

¹⁻³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

e-mail: 202210325305@mhs.ubharajaya.ac.id¹, haryudianas@gmail.com²,

ferawaty.puspitorini@dsn.ubharajaya.ac.id³

Article Info

Article history:

Received July 02, 2026

Revised July 26, 2026

Accepted July 30, 2026

Keywords:

Work Culture, Leadership, Job Satisfaction.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work culture and leadership on employee job satisfaction at Kuy Steak MSME in North Bekasi. This research employed a quantitative approach using a descriptive-verificative method. Data were collected through questionnaires distributed to 60 employees as research respondents. The data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, partial hypothesis testing (t-test), simultaneous hypothesis testing (F-test), and the coefficient of determination (R^2), processed using SPSS. The results indicate that work culture has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Likewise, leadership also has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Simultaneously, work culture and leadership have a positive and significant influence on employee job satisfaction at Kuy Steak MSME in North Bekasi. The coefficient of determination (R^2) of 0.539 indicates that 53.9% of the variation in employee job satisfaction can be explained by work culture and leadership, while the remaining 46.1% is influenced by other factors outside the scope of this study. Based on these findings, it is recommended that the management of Kuy Steak MSME continuously strengthen a positive work culture and implement communicative, fair, and motivating leadership practices to enhance employee job satisfaction and support the achievement of organizational goals.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received July 02, 2026

Revised July 26, 2026

Accepted July 30, 2026

Keywords:

Budaya Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada UMKM Kuy Steak Bekasi Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 60 karyawan sebagai responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, demikian pula kepemimpinan yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan, budaya kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada UMKM Kuy Steak Bekasi Utara. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,539 menunjukkan bahwa 53,9% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh budaya kerja dan kepemimpinan, sedangkan 46,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian



tersebut, disarankan agar manajemen UMKM Kuy Steak terus meningkatkan penerapan budaya kerja yang positif serta menerapkan kepemimpinan yang komunikatif, adil, dan mampu memotivasi karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Endira Efiani,
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
e-mail: 202210325305@mhs.ubharajaya.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi karena berperan dalam menjalankan aktivitas dan mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik diperlukan agar perusahaan mampu meningkatkan produktivitas, kinerja, dan keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi kerja yang dapat mendukung motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Todingbua et al., 2024).

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, kompensasi, dan budaya organisasi. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki kinerja dan loyalitas yang lebih baik (Raynard & mei, 2024).

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah budaya kerja. Budaya kerja berupa nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi dapat menjadi pedoman karyawan dalam bekerja. Budaya kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan kerja sama, serta memperkuat komitmen karyawan. Penelitian (Virsal & Lada, 2025) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain budaya kerja, kepemimpinan juga berperan dalam menciptakan kepuasan kerja. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, bersikap adil, membangun komunikasi, dan memberikan motivasi dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang komunikatif dan kurang memberikan motivasi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Penelitian (Fahlevi et al., 2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif dan suportif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kuy Steak merupakan usaha yang bergerak di bidang makanan dan minuman yang mengutamakan kualitas pelayanan, kecepatan penyajian, dan kenyamanan kerja karyawan. Dalam menjalankan kegiatan operasional, karyawan dituntut untuk mampu bekerja sama, menjaga kualitas pelayanan, dan berinteraksi dengan pelanggan secara baik. Oleh karena itu, budaya kerja dan kepemimpinan menjadi hal penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan pada Kuy Steak.

Berdasarkan pra-survey pada karyawan Kuy Steak, masih ditemukan permasalahan dalam budaya kerja, seperti kedisiplinan, kerja sama tim, tanggung jawab, dan etika kerja.



Kondisi tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja belum sepenuhnya dirasakan positif oleh seluruh karyawan (Sidarta & Nawawi, 2022).

Pada aspek kepemimpinan, pra-survey menunjukkan adanya permasalahan berupa kurangnya arahan, komunikasi, motivasi, dan keteladanan dari pimpinan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi keberlangsungan karyawan dalam bekerja. Kepemimpinan yang tepat dan suportif dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Sitopu et al., 2021).

Pada aspek kepuasan kerja, masih terdapat karyawan yang merasa kurang puas terhadap pekerjaan, hubungan dengan atasan, penghargaan atas hasil kerja, dan kenyamanan lingkungan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan. Ketidakpuasan kerja dapat berdampak pada semangat kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan (Jumani et al., 2023).

Penelitian mengenai budaya kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja telah dilakukan pada berbagai sektor. Namun, penelitian yang secara khusus membahas kedua variabel tersebut pada bidang kuliner restoran makanan dan minuman masih relatif terbatas. Hasil pra-survey pada karyawan Kuy Steak juga menunjukkan adanya variasi persepsi terhadap budaya kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja, terutama mengenai kenyamanan lingkungan kerja, komunikasi, keadilan pimpinan, keterbukaan terhadap saran, motivasi, dan penghargaan terhadap karyawan. Hal tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dalam teori dengan kondisi aktual di lapangan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kuy Steak Bekasi Utara, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada UMKM di sektor kuliner.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis melalui analisis statistik terhadap data berupa angka. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan kondisi variabel penelitian (Prayogi et al., 2024).

Penelitian dilakukan pada UMKM KUY STEAK yang berlokasi di Bekasi Utara pada bulan Mei 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada outlet Kuy Steak sebanyak 60 karyawan yang tersebar pada 15 outlet, dengan masing-masing outlet terdiri dari 4 karyawan (Candra Susanto et al., 2024).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi karyawan Kuy Steak relatif terbatas sehingga dapat merepresentasikan kondisi aktual secara menyeluruh.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner atau angket yang diberikan kepada responden untuk memperoleh tanggapan sesuai dengan kebutuhan penelitian (Sukmawati et al., 2023). Pengukuran jawaban responden menggunakan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1) Amirullah et al., 2025).



Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui dokumen, laporan, arsip, buku, jurnal ilmiah, maupun publikasi resmi yang relevan dengan penelitian.

Analisis data dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Analisis yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden serta kondisi masing-masing variabel penelitian berdasarkan jawaban kuesioner.

Uji kualitas data dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas menggunakan *Pearson Correlation Coefficient* dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antarvariabel independen, sedangkan uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ketidaksamaan varians residual dalam model regresi.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis tersebut digunakan untuk menguji pengaruh budaya kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi budaya kerja dan kepemimpinan dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja.

HASIL

Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		1,64218528
Most Extreme Differences	Absolute		0,061
	Positive		0,061
	Negative		-0,058
Test Statistic			0,061
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0,839
	99% Confidence Interval		
	Lower Bound	Upper Bound	0,829
			0,848
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			



Hasil uji Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai Test Statistic sebesar 0,061 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Budaya Kerja	0,979	1,021	Tidak ada Multikolinieritas
Kepemimpinan	0,979	1,021	Tidak ada Multikolinieritas

Berdasarkan Tabel diatas Uji Multikolinearitas, dapat diketahui bahwa kedua variabel independen dalam penelitian ini, yaitu Budaya Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,979 dan nilai VIF sebesar 1,021. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF berada di bawah 10, artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,050	1,835		2,752	0,008		
	BUDAYA KERJA (X1)	0,382	0,069	0,504	5,552	0,000	0,979	1,021
	KEPEMIMPINAN (X2)	0,376	0,073	0,466	5,132	0,000	0,979	1,021

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai konstanta sebesar 5,050 yang menunjukkan bahwa apabila Budaya Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) bernilai 0, maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) diperkirakan sebesar 5,050. Koefisien Budaya Kerja (X1) sebesar 0,382 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan budaya kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,382 satuan dengan asumsi Kepemimpinan tetap. Koefisien positif menunjukkan hubungan yang searah. Sementara itu, koefisien Kepemimpinan (X2) sebesar 0,376 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan kepemimpinan akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,376 satuan dengan asumsi Budaya Kerja tetap.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4. Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,050	1,835		2,752	0,008		
	BUDAYA KERJA (X1)	0,382	0,069	0,504	5,552	0,000	0,979	1,021
	KEPEMIMPINAN (X2)	0,376	0,073	0,466	5,132	0,000	0,979	1,021

Berdasarkan hasil uji t , Budaya Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar $5,552 > t$ tabel $2,002$ dan Sig. $0,000 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Koefisien B sebesar 0,382 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Budaya Kerja meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,382 satuan dengan Kepemimpinan tetap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan pada UMKM KUY STEAK.



Kepemimpinan (X2) memiliki nilai t hitung sebesar $5,132 > t$ tabel $2,002$ dan $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Koefisien B sebesar $0,376$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Kepemimpinan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar $0,376$ satuan dengan Budaya Kerja tetap. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan pada UMKM KUY STEAK.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar $5,552 > t$ tabel $2,002$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Dengan demikian, Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada UMKM KUY STEAK. Koefisien regresi sebesar $0,382$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Budaya Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar $0,382$ satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja yang diterapkan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Budaya kerja yang tercermin melalui disiplin, kerja sama tim, tanggung jawab, komitmen, dan etika kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ismoyo, 2025) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, (Handayani Muti & Adrian Adha, 2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien determinasi sebesar $60,2\%$. Dengan demikian, budaya kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada UMKM KUY STEAK.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar $5,132 > t$ tabel $2,002$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Dengan demikian, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KUY STEAK. Koefisien regresi sebesar $0,376$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Kepemimpinan akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar $0,376$ satuan dengan asumsi Budaya Kerja tetap.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang mampu berkomunikasi secara efektif, memberikan motivasi, mengambil keputusan dengan tepat, dan memperhatikan kebutuhan karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif.

Hasil penelitian ini didukung oleh (Fahlevi et al., 2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang partisipatif dan suportif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. (Muti & Adha, 2024) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar $33,369 > F$ tabel $3,16$ dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$, sehingga H_3 diterima. Dengan demikian, Budaya Kerja dan



Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KUY STEAK.

Nilai *R Square* sebesar 0,539 menunjukkan bahwa 53,9% variasi Kepuasan Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Budaya Kerja dan Kepemimpinan, sedangkan 46,1% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Budaya kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan kerja sama dan komitmen, sedangkan kepemimpinan yang efektif dapat membangun komunikasi, memberikan motivasi, dan menciptakan hubungan kerja yang positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Khan et al., 2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, Budaya Kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama menjadi faktor yang berperan penting dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada UMKM KUY STEAK.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KUY STEAK yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada UMKM KUY STEAK. Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Budaya kerja yang tercermin melalui disiplin kerja, kerja sama tim, tanggung jawab, komitmen kerja, dan etika kerja mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung terciptanya kepuasan kerja.
2. Variabel Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada UMKM KUY STEAK. Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui kemampuan komunikasi, pemberian motivasi, pengambilan keputusan, ketegasan pemimpin, serta perhatian terhadap karyawan.
3. Variabel Budaya Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada UMKM KUY STEAK. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan tingkat signifikansi sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi UMKM KUY STEAK
Perusahaan disarankan untuk mempertahankan serta meningkatkan penerapan budaya kerja yang positif melalui peningkatan disiplin kerja, penguatan kerja sama tim, peningkatan rasa tanggung jawab, serta membangun komitmen kerja yang lebih baik antar karyawan. Selain itu, pihak manajemen juga perlu terus mengembangkan



kualitas kepemimpinan agar tercipta hubungan kerja yang lebih harmonis dan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat terus menjaga budaya kerja yang telah diterapkan perusahaan serta meningkatkan komunikasi dan kerja sama antar sesama rekan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang lebih nyaman dan produktif sehingga dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, beban kerja, atau pengembangan karier sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah responden maupun lokasi penelitian agar hasil penelitian menjadi lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., & Panatap Soehaditama, J. (2024). *Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka)*. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1>
- Dani Virsal, A., & Lada, S. (2025). Employee engagement, job satisfaction, organizational culture, and servant leadership as drivers of worker productivity. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 28(1), 221–246.
- Fahlevi, M., Chupradit, W., Atabekova, A., & Sang, G. (2022). *Leadership styles and the process of organizational change during the pandemic*.
- Handayani Muti, & Adrian Adha. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SD Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Guru SD Pada School of University*.
- Husin Amirullah, Vebyani Mona, & Amir Almira. (2025). *Skala Pengukuran Dan Teknik Sampling*.
- Ismoyo, S. (2025). *Analisis Pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Sikap Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Organisasi Perangkat Daerah Kecamatan Genteng Kota Surabaya*.
- Jumani, A., Rianto, M. R., Bhayangkara, U., Raya, J., & Artikel, R. (2023). *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO) Literatur Review: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kita Sukses Mandiri (Literature Review: The Effect of Work Environment, Training and Motivation on Employee Job Satisfaction at CV. We Succeed Independently)*. 4(1), 39–50. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1779>
- Khan, M. A., Husain, S., Minhaj, S. M., Ali, M. A., & Helmi, M. A. (2024). To explore the impact of corporate culture and leadership behaviour on work performance, mental health and job satisfaction of employees: An empirical study. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(11). <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i11.6417>
- Prayogi, A., Arif Kurniawan, M., & Abdurrahman Wahid Pekalongan, U. K. (2024). *Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif: Suatu Telaah*.
- Sidarta, F., & Nawawi, M. T. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT BCA Di Jakarta*. 04(03), 667–673.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>



- Todingbua, U. N., Saleh, H., & Suriani, S. (2024). Analisis Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan Universitas Bosowa Makassar. *Journal of Economy Business Development*, 2(2), 154–162. <https://doi.org/10.56326/jebd.v2i2.2873>
- Winata Raynard, & le mei. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.