

**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan pada Salon Kecantikan RC'L Aesthetic Karawang**

Selvi Ilalia, Budi Rismayadi, Wike Pertiwi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Buana Perjuangan Karawang
mn21.selviilalia@mhs.ubpkarawang.ac.id, budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id,
wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of job satisfaction and work discipline on employee performance at the RC'L Aesthetic Karawang Beauty Salon. The research method used is quantitative with saturated techniques (Total Sampling), with a population of 45 employees. Data were collected using a questionnaire and analyzed using the multiple linear regression method. These results indicate that job satisfaction has a significant positive influence on employee performance, with a regression coefficient value of 0.109 and a significance value of 0.036. Work discipline also has a significant effect on employee performance with a regression value of 0.487 and a significance value of 0.001. Simultaneously, these two variables contribute 39.7% to the variation in employee performance. This research emphasizes the importance of managing job satisfaction and integrated work discipline to increase productivity and service quality. This research can be a reference for management in increasing employee job satisfaction and strengthening and strengthening a culture of discipline, balance between work and employee personal relationships in order to achieve optimal performance.

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline and Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Salon Kecantikan RC'L Aesthetic Karawang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik jenuh (Total Sampling), dengan jumlah populasi 45 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan metode regresi linier berganda. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,109 dan nilai signifikansinya 0,036. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi 0,487 dan nilai signifikansi 0,001. Secara simultan, kedua variabel ini berkontribusi sebesar 39,7% terhadap variasi kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan kepuasan kerja dan disiplin kerja yang terpadu untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan. Penelitian ini dapat menjadi acuan manajemen dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mempererat serta memperkuat budaya disiplin, keseimbangan antara pekerjaan dan hubungan pribadi karyawan demi tercapainya kinerja yang optimal.

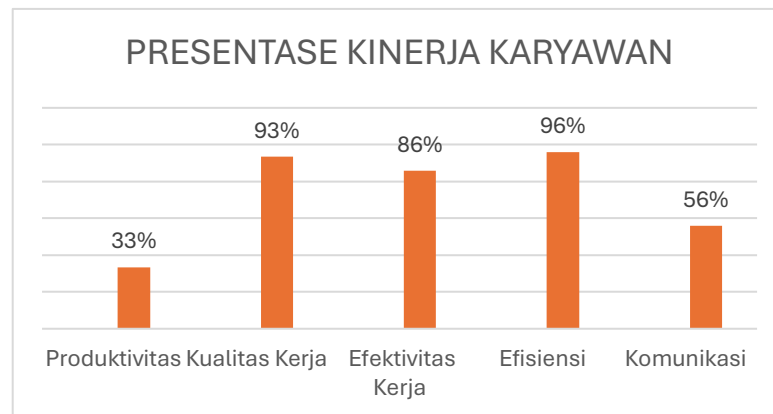
Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Upaya untuk mengoptimalkan SDM harus terus dilakukan guna meningkatkan kinerja demi kelangsungan organisasi atau perusahaan. Kinerja tidak muncul secara otomatis, melainkan harus dikelola dengan baik oleh perusahaan. Untuk menilai kinerja pegawai, perlu dilakukan pengamatan yang cermat. Apabila kinerja pegawai mengalami peningkatan, maka hal tersebut akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan Perusahaan (Kartawinata et al., 2024).

Kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, dalam hal ini karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan untuk bekerja keras, bersikap proaktif, loyal, serta memiliki disiplin yang tinggi dan rasa tanggung jawab terhadap tugasnya, akan mampu mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi sangat penting, karena hal ini akan berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan. Dengan demikian, kepuasan kerja, disiplin, dan motivasi karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka (Yogantara et al., 2020).

RC'L Aesthetic Karawang merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang salon kecantikan jasa yang terletak 3 cabang di Karawang yaitu Klari, Telukjambe Barat, dan Ruko Grand Plaza Galuh Mas. Dimana salon kecantikan ini menawarkan berbagai variasi seperti perawatan wajah (*facial*), *manicure* dan *pedicure*, penataan rambut, sulam alis, *lashlift* bulu mata, *waxing*, dan *tanning*. Salon kecantikan ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 45 orang, salon kecantikan ini berkomitmen memberikan layanan terbaik untuk para *customer* RC'L Aesthetic Karawang. Salah satu elemen yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai kondisi emosional yang dapat bersifat positif maupun negatif. Disiplin kerja dapat dipahami sebagai kondisi yang ideal untuk mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan peraturan yang ada, yang berfungsi untuk mendukung optimalisasi kerja, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara kolektif. Selain kepuasan kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan (Irbayuni & Pratama, 2023).

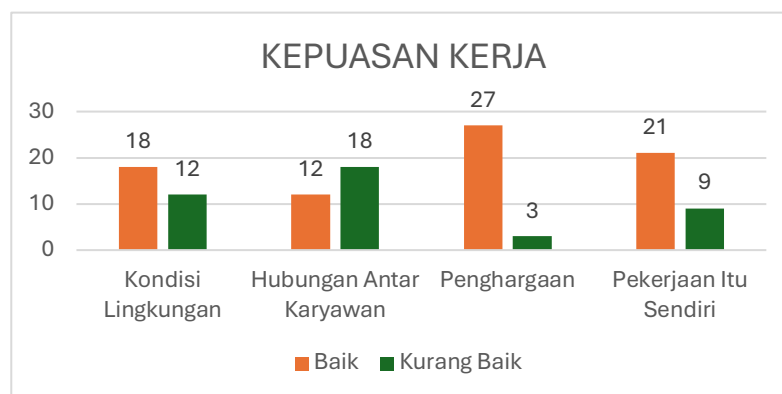


Gambar 1. Hasil Kuesioner Pra-Survey Penelitian Kepada 30 Karyawan RC'L Aesthetic

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-penelitian 2024

Berdasarkan gambar grafik di atas diketahui bahwa produktivitas pada kinerja karyawan RC'L Aesthetic Karawang kurang maksimal. Dimana sebagian karyawan mungkin mengalami konflik antar karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat produktivitas. Oleh karena itu menjaga komunikasi yang terbuka dan menjaga hubungan antar karyawan sangat penting guna menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Produktivitas memiliki hubungan yang erat dengan sumber daya manusia, sehingga sangat penting bagi pimpinan perusahaan untuk memperhatikannya. Ketika produktivitas meningkat, tujuan perusahaan dalam meraih laba juga akan mengalami peningkatan. Peningkatan produktivitas ini sangat terkait dengan kinerja karyawan, yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan. Dengan demikian, sumber daya manusia menjadi aset yang sangat berharga bagi perusahaan (Silaen et al., 2021).



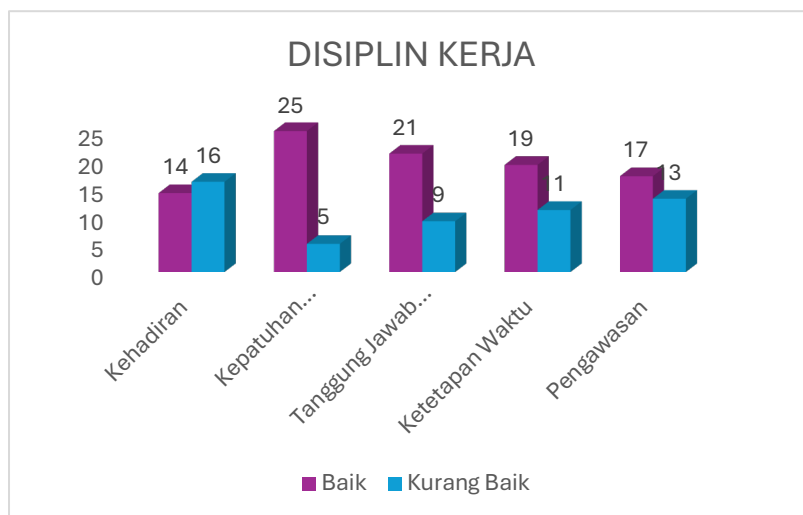
Gambar 2. Hasil Kuesioner Pra-Survey Penelitian Kepada 30 Karyawan RC'L Aesthetic

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-penelitian 2024

Berdasarkan gambar 2 dapat diketahui mengenai kepuasan kerja karyawan RC'L Aesthetic Karawang bahwa hubungan antar karyawan kurang baik, dimana

sebagian karyawan merasa hubungan kerjanya dengan karyawan lain menjadi kurang erat yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang tidak merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka cenderung tidak akan mencapai hasil yang diharapkan dan dapat menyebabkan munculnya sikap atau perilaku negatif. Oleh karena itu, hal ini memerlukan perhatian yang lebih guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang maksimal.

Tingkat kepuasan kerja para karyawan adalah hal yang sangat penting karena mereka adalah elemen kunci dalam setiap organisasi yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan organisasi tersebut. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan harus dilakukan secara maksimal agar semangat kerja, komitmen, cinta terhadap pekerjaan, disiplin, hubungan yang baik dan kesetiaan karyawan dapat meningkat (Tanjung & Rasyid, 2023). Tingkat kepuasan kerja menjadi aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam lingkungan kerja. Setiap pekerja memiliki ciri khas masing-masing, sehingga tingkat kepuasan kerja mereka juga bervariasi. Baik rendahnya maupun tingginya kepuasan kerja dapat menghasilkan konsekuensi yang berbeda (Saputra, 2021).



Gambar 3. Hasil Kuesioner Pra-Survey Penelitian Kepada 30 Karyawan RC'L Aesthetic

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-penelitian 2024

Dapat diketahui berdasarkan gambar 3 di atas yaitu disiplin kerja karyawan RC'L Aesthetic Karawang, bahwa kurang baiknya kehadiran karyawan dimana masih ada yang sering terlambat, hubungan antar karyawan dapat memengaruhi tingkat keterlambatan secara langsung maupun tidak langsung. Hubungan yang positif dan mendukung biasanya mengurangi keterlambatan karena menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Sebaliknya, hubungan yang buruk dapat meningkatkan risiko keterlambatan akibat stres, atau penghindaran konflik. Hal ini disebabkan kurangnya kepuasan kerja karyawan yang menjadi faktor sering terlambatnya karyawan. Oleh karena itu kondisi ini perlu mendapatkan perhatian serius karena dapat berpengaruh pada produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penerapan disiplin dalam pekerjaan memberikan manfaat untuk mendidik karyawan agar mengikuti dan mematuhi berbagai aturan, prosedur, serta kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja sangat penting di dalam organisasi sehingga karyawan dapat menjalankan tugas mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tingkat disiplin kerja seorang karyawan dapat dilihat melalui kehadiran mereka selama jam kerja (Pranitasari & Khotimah, 2021). Disiplin merupakan sikap seseorang yang menunjukkan kesediaan dan keinginan untuk mengikuti dan mematuhi aturan-aturan yang ada di sekitarnya. Disiplin yang baik dari karyawan akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menghambat dan memperlambat proses pencapaian tujuan perusahaan (Kurniasari & Maulana, 2019).

Berdasarkan Penelitian terdahulu oleh Prasetyo & Marlina, (2019) dan Abdul Rahman et al., (2021) bahwa kepuasan kerja maupun disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian Suryawan & Salsabilla, (2022) dan Kurnia & Senen, (2020) penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kerja penerapan disiplin kerja yang baik memberikan kontribusi yang besar terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki perbedaan dalam penelitian ini karena terletak pada lokasi penelitian. Penelitian ini akan mengambil objek karyawan di Salon Kecantikan RC'L Aesthetic Karawang, sehingga mendorong penulis untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Salon Kecantikan RC'L Aesthetic Karawang."

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Salon Kecantikan RC'L Aesthetic Karawang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang berfokus pada pengumpulan serta analisis data numerik untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis yang diajukan (Ph.D. Ummul Aiman et al., 2022). Populasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah karyawan Salon Kecantikan RC'L Aesthetic Karawang, yang terdiri dari 45 orang. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, di mana seluruh karyawan Salon Kecantikan RC'L Aesthetic Karawang dijadikan sebagai sampel.

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh melalui penggunaan kuesioner. Metode ini diterapkan untuk mengumpulkan informasi secara langsung dari responden, yaitu para karyawan yang bekerja di RC'L Aesthetic Karawang. Kuesioner berfungsi sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan dua variabel utama dalam penelitian, yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Analisis Data, Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis dengan menggunakan:

- a. Statistik Deskriptif untuk menggambarkan ciri-ciri responden.
- b. Regresi Linier Berganda untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Dimensi	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	Kondisi Lingkungan	0,418	0,249	Valid
		0,308	0,249	Valid
		0,343	0,249	Valid
	Hubungan Antar Karyawan	0,291	0,249	Valid
		0,292	0,249	Valid
		0,482	0,249	Valid
	Penghargaan	0,285	0,249	Valid
		0,329	0,249	Valid
		0,536	0,249	Valid
	Pekerjaan Itu Sendiri	0,557	0,249	Valid
		0,576	0,249	Valid
		0,360	0,249	Valid
Disiplin Kerja (X2)	Kehadiran	0,576	0,249	Valid
		0,642	0,249	Valid
		0,490	0,249	Valid
	Kepatuhan Terhadap Aturan Kerja	0,517	0,249	Valid
		0,439	0,249	Valid
		0,434	0,249	Valid
	Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan	0,495	0,249	Valid
		0,591	0,249	Valid
		0,553	0,249	Valid
	Ketetapan Waktu	0,404	0,249	Valid
		0,432	0,249	Valid
		0,440	0,249	Valid
	Pengawasan	0,400	0,249	Valid
		0,321	0,249	Valid
		0,329	0,249	Valid
	Produktivitas	0,437	0,249	Valid
		0,426	0,249	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	0,453	0,249	Valid
		0,473	0,249	Valid
		0,255	0,249	Valid
		0,300	0,249	Valid
	Efektivitas	0,498	0,249	Valid
		0,385	0,249	Valid
		0,367	0,249	Valid
	Efesiensi	0,539	0,249	Valid
		0,399	0,249	Valid
		0,318	0,249	Valid
	Komunikasi	0,358	0,249	Valid
		0,327	0,249	Valid
		0,356	0,249	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 30, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan uji validitas pada tabel 1, dapat diketahui hasil uji validitas yang dilakukan pada ketiga variabel yaitu Kepuasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Menunjukkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut memiliki korelasi yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,249 sehingga indikator yang digunakan dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Hasil Uji Reabilitas dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas Nilai	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,644	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,430	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,534	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 30, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, instrumen penelitian untuk tiga variabel utama menunjukkan hasil yang reliabel. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,644 dengan 12 item, menunjukkan konsistensi internal yang baik. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai 0,430 dengan 15 item, yang menunjukkan reliabilitas. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan mencatat nilai 0,534 dengan 15 item, menegaskan bahwa instrumen tersebut konsisten dan dapat dipercaya. Dengan nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi batas minimum 0,60, semua instrumen dinyatakan reliabel, sehingga layak digunakan untuk pengukuran variabel dalam penelitian ini.

3. Hasil Statistik Deskriptif

Berikut nilai interval dari jawaban responden:

Tabel 3. Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Tidak Baik
1,81 – 2,60	Kurang Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: (Sidik & Denok, 2021)

Diketahui hasil analisis deskriptif pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja X1

No	Pernyataan	Nilai Interval/Mean	Kategori
1	X _{1.1}	4,12	Baik
2	X _{1.2}	4,60	Sangat Baik
3	X _{1.3}	4,20	Baik
4	X _{1.4}	3,52	Sangat Baik
5	X _{1.5}	4,31	Sangat Baik
6	X _{1.6}	3,60	Baik
7	X _{1.7}	4,07	Baik
8	X _{1.8}	4,24	Sangat Baik
9	X _{1.9}	4,18	Baik
10	X _{1.10}	4,35	Sangat Baik
11	X _{1.11}	4,49	Sangat Baik
12	X _{1.12}	3,90	Baik
Rata - rata Total		4,25	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 30, 2025

Tabel 4, menunjukkan pernyataan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) yang terdiri dari 12 pernyataan dengan total rata-rata total 4,25. Dengan mean tertinggi yaitu 4,60 pada kategori sangat baik dan pernyataan X_{1.2}. dengan mean terendah yaitu 3,52 pada pernyataan X_{1.4} kategori baik.

Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja X2

No	Pernyataan	Nilai Interval/Mean	Kategori
1	X _{2.1}	4,53	Sangat Baik
2	X _{2.2}	4,40	Sangat Baik
3	X _{2.3}	3,60	Baik
4	X _{2.4}	4,67	Sangat Baik
5	X _{2.5}	4,18	Baik

6	X _{2.6}	3,44	Baik
7	X _{2.7}	4,47	Sangat Baik
8	X _{2.8}	4,12	Baik
9	X _{2.9}	4,27	Sangat Baik
10	X _{2.10}	4,49	Sangat Baik
11	X _{2.11}	4,20	Baik
12	X _{2.12}	4,51	Sangat Baik
13	X _{2.13}	4,18	Baik
14	X _{2.14}	4,16	Baik
15	X _{2.15}	4,22	Sangat Baik
Rata – rata Total		4,22	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 30, 2025

Tabel 5, menunjukkan pernyataan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₂) yang terdiri dari 15 pernyataan dengan total rata-rata total 4,22, pernyataan. Dengan mean tertinggi yaitu 4,67 pada kategori sangat baik dan pernyataan X_{2.4}. dengan mean terendah yaitu 3,52 pada kategori baik.

Tabel 6. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Y

No	Pernyataan	Nilai Interval/Mean	Kategori
1	Y.1	3,82	Baik
2	Y.2	4,33	Sangat Baik
3	Y.3	3,94	Baik
4	Y.4	4,50	Sangat Baik
5	Y.5	4,14	Baik
6	Y.6	4,24	Sangat Baik
7	Y.7	3,74	Baik
8	Y.8	4,13	Baik
9	Y.9	4,40	Sangat Baik
10	Y.10	4,23	Sangat Baik
11	Y.11	4,10	Baik
12	Y.12	4,25	Sangat Baik
13	Y.13	4,12	Baik
14	Y.14	4,22	Sangat Baik
15	Y.15	3,72	Baik
Rata – rata Total		4,30	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 30, 2025

Tabel 6, menunjukkan pernyataan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 15 pernyataan dengan total rata-rata total 4,30. Dengan mean tertinggi yaitu 4,50 pada kategori sangat baik dan pernyataan Y.4. dengan mean terendah yaitu 3,72 pada kategori baik pada pernyataan Y.15.

Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.21415938
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.079
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.376

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 30, 2025

Berdasarkan tabel 7, hasil Uji Normalitas menggunakan SPSS 30 dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar $0,376 > 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan jumlah sampel yang di uji sebanyak 45 responden. Artinya, asumsi normalitas dalam uji asumsi klasik telah terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	.972	1.029
	Disiplin Kerja	.972	1.029

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 30, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 8 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai tolerance sebesar 0,972, $0,972 > 0,10$

dan nilai VIF masing-masing variabel yaitu 1,029. $1,029 < 10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.137	8.712		-.360	.721
	Kepuasan Kerja	.007	.103	.011	.072	.943
	Disiplin Kerja	.083	.099	.131	.841	.405
a. Dependent Variable: ABS_REES2						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 30, 2025

Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui bahwa nilai Sig kedua variabel $> 0,05$ yaitu nilai Sig. Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,943 dan Sig Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,405. Hal ini dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Uji Regresi Linier Berganda

Dari tabel hasil uji regresi linier berganda, diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.060	7.600		3.692	<,001
	Kepuasan Kerja	.109	.050	.265	2.161	.036
	Disiplin Kerja	.487	.115	.519	4.239	<,001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 30, 2025

1. Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,109. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,109 unit. Nilai signifikansi (Sig.) adalah 0,036, yang lebih

kecil dari 0,05, sehingga pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan signifikan secara statistik.

2. Koefisien regresi Disiplin Kerja adalah 0,487. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,487 unit. Nilai signifikansi (Sig.) adalah <0,001, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan signifikan secara statistik. Dengan demikian, kedua variabel independen yaitu Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.060	7.600		3.692	<,001
	Kepuasan Kerja	.109	.050	.265	2.161	.036
	Disiplin Kerja	.487	.115	.519	4.239	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 30, 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 11, dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai t hitung sebesar 2,161, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,002, serta nilai signifikansi sebesar 0,036 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian, H1 diterima, yang menunjukkan bahwa kepuasan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kepuasan kerja yang diterima, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,239, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,002, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001 (lebih kecil dari 0,05). Oleh karena itu, H2 diterima, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik dapat membantu meningkatkan hasil kerja dan produktivitas karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.819	2	59.909	13.812	<,001 ^b
	Residual	182.181	42	4.338		
	Total	302.000	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 30, 2025

Berdasarkan hasil Uji Simultan (uji F) dalam tabel 12 di atas, dapat diperoleh nilai F-hitung yaitu sebesar 13,812 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001 yang menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen, sehingga hipotesis nol (H0) ditolak.

Selain itu, nilai F-hitung (13,812) lebih besar daripada F-tabel (3,16), yang semakin menguatkan bahwa model regresi signifikan. Artinya, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Uji Determinasi

Hasil Uji Determinasi dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 13. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.368	2.08270
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 30, 2025

Berdasarkan hasil uji determinasi pada Tabel 13 di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,397 yang berarti bahwa 39,7% perubahan dalam kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Sisanya, yaitu 60,3%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Selain itu, nilai R Square sebesar 0,368 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, hasilnya tetap konsisten, yaitu sebesar 61,4%. R Square tersebut menegaskan bahwa model penelitian cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di RC'L Aesthetic Karawang.

Pembahasan

Pembahasan Deskriptif Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja dalam analisis deskriptif memiliki nilai rata-rata total sebesar 4,25 dan berada pada rentang skala dengan interval 4,21 – 5,00 menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan Salon Kecantikan RC'L Aesthetic Karawang

pada kategori “sangat baik”, dengan jawaban responden berindikator pada variabel kepuasan kerja mendapatkan nilai tertinggi sebesar 4,60 dengan pernyataan X_{1.2} dengan mean tertinggi yaitu 4,60 pada kategori “sangat baik”. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar aspek kepuasan kerja sangat baik, terdapat indikator tertentu yaitu pernyataan X_{1.4} dengan mean terendah yaitu 3,52 pada kategori “baik” yang masih perlu ditingkatkan untuk mencapai kepuasan kerja yang lebih optimal secara keseluruhan.

Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja dalam analisis deskriptif memiliki nilai rata-rata total sebesar 4,22 dan berada pada rentang skala dengan interval 4,21 – 5,00 menunjukkan bahwa disiplin kerja pada karyawan Salon Kecantikan RC'L Aesthetic Karawang pada kategori “sangat baik”, dengan jawaban responden pada variabel disiplin kerja mendapatkan nilai tertinggi sebesar 4,67 dengan pernyataan X_{2.4} dengan mean tertinggi yaitu 4,67 pada kategori “sangat baik”. Sementara nilai terendah ditemukan pada pernyataan X_{2.6}, dengan mean sebesar 3,44 kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar aspek disiplin kerja karyawan sangat terjaga, meskipun ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan.

Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan dalam analisis deskriptif memiliki nilai rata-rata total sebesar 4,30 dan berada pada rentang skala dengan interval 4,21 – 5,00 menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada karyawan Salon Kecantikan RC'L Aesthetic Karawang pada kategori “sangat baik”, dengan jawaban responden berindikator pada variabel kinerja karyawan mendapatkan nilai tertinggi sebesar 4,50 dengan pernyataan Y_{1.4} dengan mean tertinggi yaitu 4,50 pada kategori “sangat baik”. Sedangkan nilai terendah ditemukan pada pernyataan Y_{1.5}, dengan mean sebesar 3,44 kategori “baik”. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan sangat baik, meskipun ada aspek tertentu yang masih bisa ditingkatkan.

Pengaruh Parsial Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa secara parsial Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,109 dan tingkat signifikansi sebesar 0,036, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja secara statistik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Salon Kecantikan RC'L Aesthetic Karawang. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 2,161 lebih besar daripada t-tabel, yaitu 2,001. Ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H₁) diterima, sehingga Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja Karyawan. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,109 unit.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prasetyo & Marlina, (2019) bahwa kepuasan kerja menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa secara parsial Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,487 dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,001, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, Disiplin Kerja secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Salon Kecantikan RC'L Aesthetic Karawang. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 4,239 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,001. Ini mengindikasikan bahwa H2 diterima, sehingga Disiplin Kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja Karyawan. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,487 unit.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Abdul Rahman et al., (2021) bahwa menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Simultan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F-hitung sebesar 13,812 dan tingkat signifikansi <0,001. Kontribusi gabungan kedua variabel terhadap kinerja karyawan mencapai 39,7% (R Square = 0,397), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Temuan ini mendukung hasil penelitian Suryawan & Salsabilla, (2022) dan Kurnia & Senen, (2020) penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kerja penerapan disiplin kerja yang baik memberikan kontribusi yang besar terhadap produktivitas kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa secara deskriptif, untuk variabel kepuasan dan variabel disiplin kerja secara umum sudah sangat baik, yang relevan dan mudah dipahami. Namun, terdapat aspek tertentu yang masih memerlukan perhatian, seperti hubungan antar karyawan yang perlu ditingkatkan. Disiplin kerja juga berada dalam kategori sangat baik meskipun ada beberapa aspek, seperti kehadiran yang perlu ditingkatkan. Untuk variabel kinerja karyawan keseluruhan sangat baik, ditunjukkan oleh kemampuan mereka dalam mencapai target pekerjaan, meskipun masih ada ruang untuk meningkatkan produktivitas dalam penyelesaian tugas.

Secara signifikan Kepuasan Kerja memengaruhi kinerja karyawan pada Salon Kecantikan RC'L Aesthetic Karawang. Secara parsial Secara parsial, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif, menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja. Secara simultan, kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Salon Kecantikan RC'L Aesthetic Karawang bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan bahwa pengelolaan kepuasan kerja yang mencakup aspek seperti penghargaan, hubungan antar karyawan, dan kondisi lingkungan kerja, serta penerapan disiplin kerja yang mencakup kepatuhan terhadap aturan, kehadiran, dan ketepatan waktu, saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai secara optimal melalui sinergi antara peningkatan kepuasan kerja dan penegakan disiplin kerja yang konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman, Faizal Nurmatias, & Khairul Azmi. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Baznas Kota Dumai. *Al-Hisbah Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2), 68–80. <https://doi.org/10.57113/his.v2i2.58>
- Anis, S. M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 1–9. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/576>
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Budi, Rismayadi; Wike, P. (2024). *THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT AND TRAINING ON JOB SATISFACTION IN KARAWANG DISTRICT EMPLOYEES*.
- 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>
- Dwiprakasa, G., Albasyiroh, Anti Dasuki, P. H., & Destyan, N. A. (2019). Pengaruh Erilaku Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lotte Grosir Bandung. *Co-Management*, 1(3), 279–288.
- Fatma, B., Suryaningtyas, D., & Graha, A. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pg. Kebon Agung Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 7(1), 1–4. <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM/article/view/5392>
- Irbayuni, S., & Pratama, C. R. Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia. *Reslaj: Religion*

Education Social Laa Roiba Journal, 5(4), 2150–2160.
<https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i4.2142>

Kartawinata, B. R., M, M. S., EDT, R. W., Yuliani, R., Safitri, T. A., Dewi, P. P., Sari, D. F., Atmoko, A. D., & Juniarti, S. (2024). *DASAR-DASAR MANAJEMEN KEUANGAN*.
<https://books.google.co.id/books?id=y4b9EAAAQBAJ>

Kurnia, F. M., & Senen, S. H. (2020). Analisis Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Bangunan Prima Jaya Di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 129–140.

Kurniasari, R., & Maulana, I. (2019). Analisis Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus: Puskesmas Kadugede Kuningan Jawa Barat). *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(2), 249–254. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i2.6134>

Lengkong, V. P. K., Loindong, S., & Pengaruh..., A. (2019). Jurnal EMBA : ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA CABANG MANADO ANALYSIS OF EFFECT OF WORK SATISFACTION, EMPLOYMENT MOTIVATION AND WORK DIS. 841 *Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.

Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281–290.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>

Mardiana, M., & Novalia, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Lampung Ventura. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 34–44.
<https://doi.org/10.61401/relevansi.v4i1.39>

Muhajirin Budi Rismayadi Wike Pertiwi. (2022). The Effect of Remuneration, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 3(1), 23–32.
<https://doi.org/10.52970/grhrm.v3i1.283>

Muhtarom, A., Safroji, Rahman, A., Basirun, T. S., Musli, & Jamrizal. (2023). Konsep Dasar Perilaku Organisasi : Pengertian , Sejarah dan Kontribusi Disiplin Ilmu pada Organisasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 1421–1427.

Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–785.
<https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>

Paramitha, D. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rattan House Furniture Semarang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 469.

- Pertiwi, W., Mantik, J., Indra Pratama, R., Yuliawati, J., Buana, U., Karawang, P., Ronggo, J., Sirnabaya, W., & Karawang, K. (2022). Implementation of Work Discipline in Improving Employee Performance in the Disciplinary Section of Perum Peruri. *Jurnal Mantik*, 6(1), 440–447.
- Ph.D. Ummul Aiman, S. P. D. K. A. S. H. M. A. Ciq. M. J. M. P., Suryadin Hasda, M. P. Z. F., M.Kes. Masita, M. P. I. N. T. S. K., & M.Pd. Meilida Eka Sari, M. P. M. K. N. A. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (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>
- Putri, N. M. N. K., Suryani, N. N., & Adnyana, I. D. M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gerihadi Petrolindo. *VALUES. Volume 1 Nomer 2, April 2020*, 1(April), 80–87.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyrurroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sofyandi, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 148.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>
- Williams, A., Yanti Purba, P., Prenita, V., & Tobing, M. L. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nasatech Sukses Abadi the Effect of Work Competency, Work Discipline and Satisfaction on Employee Performance Pt Nasatech Sukses Abadi. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 3(2), 2597–5234.
- Yogantara, W., Agus, G. P., Susila1, J., & Bagia, W. (2020). Pengaruh Kompetensi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal*

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 7 Nomor 8 (2025) 2752 – 2770 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v7i8.7951

Manajemen Indonesia, 8(3), 128–135.

<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/38443>