

Pengaruh kualitas kerja, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada hypermart cyberpark karawaci utara (LKU)

Lia Amelia¹⁾

^{1)3)Universitas Buddhi Dharma}

Jl. Imam Bonjol No. 41, Karawaci Ilir-Tangerang, Banten, Indonesia

^{1)liaamell0422@gmail.com}

Jejak Artikel:

Abstract

Dikirim Januari 2025;
Revisi 3 April 2025;
Diterima 8 April 2025;
Tersedia online 30 April
2025

Keywords:

Kualitas Kerja
Fasilitas Kerja
Lingkungan Kerja
Kepuasan Kerja
Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kerja, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hypermart Cyberpark Karawaci. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Hypermart Cyberpark Karawaci dengan jumlah responden sebanyak 85 orang. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji hubungan antara variabel –variabel yang diteliti. Kemudian dibantu analisis data dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kerja, fasilitas kerja yang efektif, dan lingkungan kerja yang positif memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh sebesar 895 (X1), 2,057 (X2), 3,396 (X3), t tabel sebesar 1,68107 dan hasil uji F yang diperoleh yaitu sebesar 26,249 dengan F tabel 2,82.

I. PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap perusahaan pasti memiliki kriteria karyawan, seperti usia, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapainya keberhasilan setiap perusahaan. Peran sumber daya manusia dapat dikembangkan, sehingga mempunyai peran penting untuk kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memberikan pelatihan terhadap seluruh karyawannya agar dapat mengetahui SOP (Standar Operasional Prosedur) yang sudah ditetapkan dan diterapkan di perusahaan kepada seluruh karyawan. Manajemen sumber daya manusia ini merupakan rancangan berbagai sistem formal di dalam perusahaan maupun organisasi yang mempunyai fungsi untuk menjaga agar penggunaan bakat dan minat karyawan dapat dipakai untuk mencapai tujuan organisasi dalam perusahaan secara efektif dan efisien.

Kepuasan kerja karyawan adalah sebuah dorongan, hasrat ataupun minat yang begitu besar di dalam diri untuk mencapai suatu keinginan, cita-cita dan tujuan tertentu. Dengan adanya nilai karyawan, akan membuat individu berusaha dengan sekuat tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Memiliki nilai atau hasil kerja karyawan akan berpengaruh besar pada setiap karyawan tentu saja akan menjadi dorongan untuk memiliki pengalaman kerja yang baik dan dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Lingkungan kerja karyawan adalah salah satu faktor penting yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci sukses perusahaan, maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi keberlangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Faktor-faktor penting ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja, yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan untuk merealisasikan tujuan perusahaan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Tuntutan akan produktivitas karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan secara umum. Tingkat kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu orang untuk mengatasi masalah dengan cara yang tepat dan menciptakan lingkungan kerja yang merangsang produktivitas tinggi, sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak negatif bagi mereka karena tidak mampu mengambil keputusan yang rasional dan tidak dapat mengelola masalah secara tepat dan efektif. Disiplin dan kecerdasan emosional karyawan sangat penting agar mencapai kinerja yang optimal atau maksimal guna mencapai hasil yang diinginkan.

Selain itu, kecerdasan emosional dan disiplin yang tinggi dapat menjadi suatu kerja sama yang baik bagi kepentingan organisasi maupun perusahaan.

Tinjauan Pustaka

Kualitas kerja

Menurut Siagian dalam Setiawati & Wahyudi (2019, 85) :

“Sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarannya”.

Menurut Husna (2017, 291) menyatakan bahwa:

“Kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja tersebut yang dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar dan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau pegawai”.

Fasilitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa :

“Semua peralatan dan perlengkapan yang berfungsi sebagai penunjang pelaksanaan suatu pekerjaan, yang digunakan oleh karyawan dalam kegiatan sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Sutrisno (2017) menyatakan bahwa :

“Fasilitas kerja mencakup segala sesuatu yang disediakan oleh perusahaan untuk memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang mencakup lingkungan fisik, alat-alat kerja, dan infrastruktur pendukung lainnya”.

Lingkungan Kerja

Menurut Bakker dan Alberct (2017) menyatakan bahwa :

“Konsep yang multidimensional, dimana karyawan yang *engaged* tidak hanya memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaan mereka, tetapi juga mengalami keterlibatan emosional yang lebih dalam terhadap tujuan organisasi. Mereka juga menunjukkan bahwa lingkungan berhubungan dengan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja yang mendukung”.

Menurut Alberct, Bredahl, & Marty (2017) menyatakan bahwa :

“Dalam riset mereka, mengaitkan lingkungan dengan faktor – faktor eksternal yang meliputi dukungan social di tempat kerja, otonomi, dan umpan balik yang berkelanjutan. Mereka menemukan bahwa keterikatan kerja karyawan dipengaruhi oleh kondisi kerja yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional. Karyawan yang merasa mendapat dukungan dan diberdayakan cenderung lebih *engaged* dalam pekerjaan mereka”.

Kepuasan Karyawan

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa :

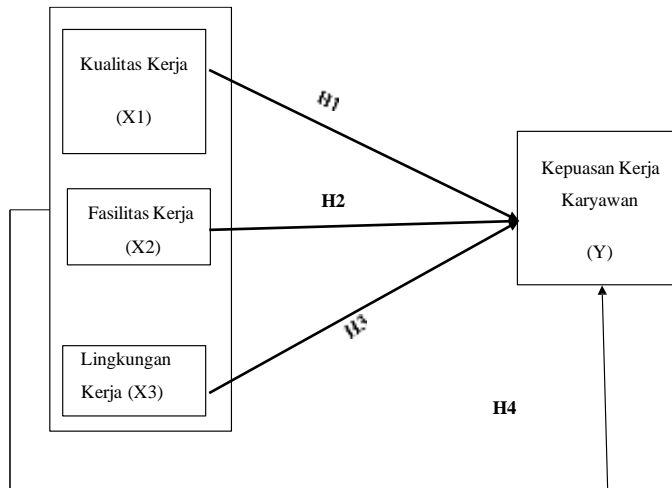
”kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta sesuai dengan standar yang ditentukan oleh organisasi”.

Menurut Sutrisno (2017) menyatakan bahwa :

”Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dengan memperhatikan standar kerja yang telah ditetapkan”.

Kerangka Pikir

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber: SPSS Versi 25

Hipotesis

- H1 : Diduga ada pengaruh kualitas kerja (X1) terhadap kepuasan karyawan (Y).
- H2 : Diduga ada pengaruh fasilitas kerja (X2) terhadap kepuasan karyawan (Y).
- H3 : Diduga ada pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan karyawan (Y).
- H4 : Diduga ada pengaruh kualitas kerja (X1), fasilitas kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan karyawan (Y).

II. METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian Deskriptif dengan Kuantitatif.

Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner yang disebarluaskan melalui Online Google Form. Kuesioner ini akan dibagikan kepada responden yaitu Karyawan Pada Hypermart Cyberpark Karawaci

**Tabel 1
Operasional Variabel**

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Kualitas Kerja (X1)	1. Produktivitas Karyawan	1. Output Per Jam Kerja 2. Waktu Penyelesaian Tugas 3. Tingkat Pelatihan Dan Pengembangan 4. Tingkat Kehadiran 5. Penggunaan Sumber Daya 6. Kolaborasi Tim 7. Tingkat Pelatihan dan Pengembangan 8. Kualitas Pekerjaan 9. Inisiatif dan Proaktifitas 10. Target Kinerja yang Dicapai
Sumber : <i>Sedarmayanti (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Buku ini sangat relevan karena membahas berbagai faktor yang memengaruhi kualitas kerja karyawan di Indonesia.</i>		
Fasilitas Kerja (X2)	1. Kenyamanan Ruang Kerja 2. Kestabilan Fasilitas	1. Tata Letak Ruang Kerja 2. Kualitas Teknologi 3. Ruang untuk Pengembangan Diri 4. Fasilitas Kesehatan dan Keamanan 5. Fasilitas Istirahat dan Rekreasi

	3. Teknologi dan Infrastruktur	6. Dukungan untuk Kesejahteraan Karyawan 7. Keamanan dan Keselamatan Kerja 8. Kelengkapan Sarana dan Prasarana 9. Teknologi & Akses Pendukung 10. Keamanan Fisik
Sumber : <i>Hasibuan, Malayu S. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Karya ini juga mengulas fasilitas kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan, relevan dalam konteks perusahaan Indonesia.</i>		
Lingkungan Kerja (X3)	1. Hubungan antara Rekan Kerja 2. Pengakuan dan Apresiasi 3. Kepemimpinan dan Manajemen	1. Hubungan Interpesonal 2. Kepuasan terhadap Kepemimpinan 3. Dukungan dari Manajemen 4. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan 5. Peluang Pengembangan Karir 6. Komitmen Emosional 7. Partisipasi dalam Keputusan 8. Umpan Balik Positif 9. Fleksibilitas Waktu Kerja 10. Peningkatan Loyalitas
Sumber : <i>Wibowo (2017). Manajemen Kinerja. Lingkungan kerja karyawan dalam buku ini dijelaskan sebagai salah satu faktor penting dalam pencapaian kepuasan karyawan yang optimal.</i>		
Kinerja Karyawan (Y)	1. Pengembangan Karir 2. Lingkungan Kerja 3. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi (<i>Work- Life Balance</i>)	1. Kepuasan terhadap Gaji dan Tunjangan 2. Kepuasan terhadap Kondisi Lingkungan Kerja 3. Hubungan dengan Rekan Kerja 4. Hubungan dengan Atasan 5. Keseimbangan untuk Pengembangan Karir 6. Pengakuan dan Apresiasi Kinerja 7. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi 8. Keamanan Pekerjaan 9. Kejelasan Tugas dan Tanggung Jawab 10. Kepuasan terhadap Tantangan dan Tanggung Jawab Pekerjaan
Sumber: <i>Rivai (2017) Kepuasan kerja adalah Pencapaian individu yang didasarkan pada standar kinerja tertentu yang sudah disepakati. Kepuasan ini terkait dengan kemampuan untuk mengelola waktu, sumber daya, serta menjalankan tanggungjawab dengan efisien & efektif.</i>		

Teknik Analisis Data

Penelitian ini melibatkan uji validitas dan uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*, dan uji normalitas untuk memeriksa distribusi data. Selain itu, dilakukan uji multikolinearitas untuk menilai korelasi antar variabel independen, uji heteroskedastisitas untuk mengidentifikasi variabilitas kesalahan, analisis regresi linier berganda yang dilakukan mengukur pengaruh variabel independen, dan uji hipotesis dengan uji t dan uji f untuk menentukan signifikansi pengaruh antara variabel independen pada variabel dependen yang diteliti.

III. HASIL

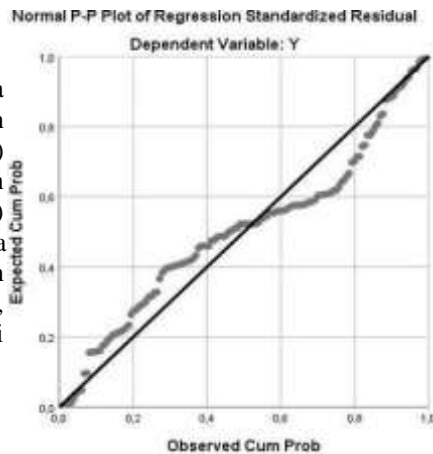
Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas dan Validitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kualitas Kerja (X1)	.780	Reliabel
2.	Fasilitas Kerja (X2)	.844	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X3)	.790	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	.823	Reliabel

Sumber: SPSS Versi 25

Dari tabel 2, dapat diketahui bahwa menunjukkan nilai dari koefisien 0,780, variabel Fasilitas Kerja (X2) koefisien *Cronbach Alpha* adalah Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,79, dan variabel Kinerja menunjukkan nilai dari koefisien 0823. Berdasarkan data diatas, dikatakan reliabel disebabkan nilai variabel telah melewati 0,322.



Kualitas Kerja (X1) *Cronbach Alpha* adalah menunjukkan nilai dari 0,844, variabel menunjukkan nilai Karyawan (Y) *Cronbach Alpha* adalah seluruh variabel dapat dari koefisien setiap

Uji Normalitas

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.7473885
	Std. Deviation		3.84345767
Most Extreme Differences	Absolute		.131
	Positive		.129
	Negative		-.131
Test Statistic			.131
Asymp. Sig. (2-tailed)			.001 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.102 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.094
		Upper Bound	.110
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 92208573.			

Sumber: SPSS Versi 25

Hasil dari Tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa $\alpha > 0,05$ atau $0,429 > 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data dikatakan normal.

Gambar 2. Grafik Uji Normalitas

Sumber: SPSS Versi 25

Dari gambar di atas menunjukkan hasil uji normalitas menyebar mendekati atau mengikuti arah garis diagonal atau grafik pada histogramnya, maka hal ini menunjukkan pola distribusi normal, maka dilihat dan disimpulkan bahwa telah didapatkan model regresi yang baik karena telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.415	2.407
	X2	.361	2.768
	X3	.464	2.155

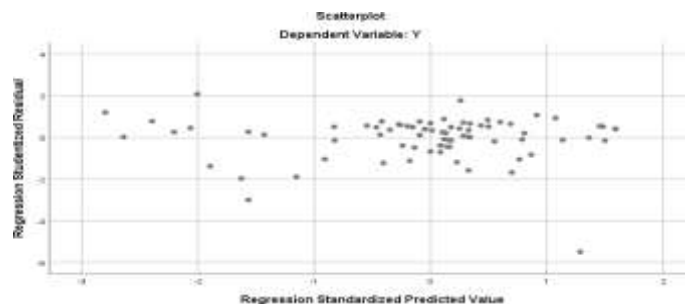
a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS Versi 25

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil dari nilai Tolerance untuk variabel Kualitas Kerja adalah 0.415, dan untuk variabel Fasilitas Kerja adalah 0.361, serta nilai untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0.464. Sedangkan untuk Variance Inflation Factor (VIF) dinyatakan variabel Kualitas Kerja adalah 2.407, dan nilai VIF dari variabel Fasilitas Kerja adalah 2.768, serta nilai VIF dari variabel Lingkungan Kerja adalah 2.155, maka nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance < 0,9 atau sama dengan nilai VIF > 90. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada nilai multikolinieritas karena hasil yang dimiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Grafik Scatterplot



Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas grafik Scatterplot di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Produk (X1), Promosi (X2), dan Lokasi (X3) di atas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Coefficients

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.975	4.931		.198	.844
X1	.137	.154	.110	.895	.373
X2	.321	.156	.271	2.075	.043
X3	.497	.146	.395	3.396	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 975 + 0.137 X1 + 0.321 X2 + 0.497 X3$$

Disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada saat variabel X1 (Kualitas Kerja) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin, maka variabel Y (Kepuasan Karyawan) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,137.
2. Pada saat variabel X2 (Fasilitas Kerja) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin, maka variabel Y (Kepuasan Karyawan) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,321.
3. Pada saat variabel X3 (Lingkungan Kerja) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin, maka variabel Y (Kepuasan Karyawan) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,497.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.608	2,82499

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS Versi 25

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai R Square merupakan nilai koefisien determinasi/KD (R²) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang terbentuk dari interaksi variabel bebas X1,X2,X3 dan variabel dependen (Y). Nilai KD yang dicapai sebesar 63,0 %. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel dependen (Y) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini dan sisanya sebesar 37,0%.

Uji T (Parsial)

Tabel 6. Coefficients

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.975	4.931		.198	.844
	Kualitas Kerja	.137	.154	.110	.895	.373
	Fasilitas Kerja	.321	.156	.271	2.057	.043
	Lingkungan Kerja	.497	.146	.395	3.396	.001
a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan						

Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kualitas Kerja (X1) terhadap Kepuasan Karyawan (Y), dari hasil uji t pada Tabel 6 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel Kualitas Kerja (X1) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) adalah $0,844 < 0,05$ dan nilai t hitung $0.198 > t$ tabel 1.67528. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada SMA Negeri 13 Kabupaten Tangerang.
2. Pengaruh Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y), dari hasil uji t pada Tabel IV.67 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3.478 > t$ tabel 1.67528. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada SMA Negeri 13 Kabupaten Tangerang.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dari hasil uji t pada Tabel IV.67 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,132 > 0,05$ dan nilai t hitung $1.533 < t$ tabel 1.67528. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada SMA Negeri 13 Kabupaten Tangerang.

Uji F (Simultan)

Tabel 7 Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	769.211	3	256.404	26.249	.000 ^b
	Residual	791.213	81	9.768		
	Total	1560.424	84			
a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kualitas Kera, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperhatikan bahwa nilai F hitung adalah sekitar 26.249 dengan tingkat signifikansi sekitar 0.000. Oleh karena itu dapat dinyatakan sebagai berikut: F hitung $26.249 > F$ tabel 3,28 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$. Menurut hasil uji F, semua variabel yang terdiri dari (X1), (X2) dan (X3), memiliki dampak positif signifikan pada (Y).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis R Square pada variabel Kualitas Kerja (X1) memiliki nilai Koefisien Determinasi sebesar 64,5%, oleh karena itu variabel X1 memiliki pengaruh terhadap variabel Y secara parsial. Nilai R Square pada variabel Fasilitas Kerja (X2) memiliki nilai Koefisien Determinasi sebesar 63,8%, oleh karena itu variabel X2 memiliki pengaruh terhadap variabel Y secara parsial. Nilai R Square pada variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai Koefisien Determinasi sebesar 52,6%, oleh karena itu variabel X3 memiliki pengaruh terhadap variabel Y secara parsial. Nilai koefisien determinasi R Square yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang terbentuk dari interaksi variabel bebas X1, X2, X3 dan variabel dependen (Y). Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel Kualitas Kerja (X1) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) adalah $0,895 < 0,05$ dan nilai t hitung $2. > t$ tabel 1.69236 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan pada Hypermart Cyberpark Karawaci Utara. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) adalah $2.057 < 0,05$ dan nilai t hitung $3.478 > t$ tabel 1.69236. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan pada Hypermart Cyberpark Karawaci Utara. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) adalah $0,132 > 0,05$ dan nilai t hitung $1.533 < t$ tabel 1.69236. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan karyawan pada Hypermart Cyberpark Karawaci Utara. Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung (26,249) $> F$ tabel (3,28) dengan probabilitas $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara Kualitas Kerja, Fasilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Belina, N., & Andy. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreatif Futura Makmur. *Emabu : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 2.
- Diana Silaswara, Y. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditengah Pandemi Covid-19 Di Pt.Telekomunikasi Indonesia (Witeltangerang). *Prosiding:Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 13. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/729/451>
- Dewi, T., & Yoyo, T. (2023). *Pengaruh Kualitas Kerja , Fasilitas Kerja , dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Sehati Prima Makmur (Warehouse) Tangerang. 1*, 1–10.
- Diana Silaswara, Y. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditengah Pandemi Covid-19 Di Pt.Telekomunikasi Indonesia (Witeltangerang). *Prosiding:Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 13. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/729/451>
- Fen, F., & Kusnawan, A. (2022). Prosiding : Ekonomi dan Bisnis Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif , Motivasi , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT . Karya Megah Gunungmas Karawaci. 2(2).
- Fidellis Wato Tholok, M. R. (2022). Pengaruh Konflik Peran , Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap the Impact of Role Conflict , and Stress on Employee Performance At. *Jurnal Riset Ekonomi*, 1(1), 90–98. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>.
- Hasibuan, adi munasib. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1253–1261. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.221>
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R Dan D / Sugiyono.Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Wiediya, W., & Andy, A. (2022). Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja di Tengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco ElektriKa Perkasa. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 150–163.

