



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirtakencana Tatawarna Karawang

Chandra Firmansyah^{1*}, Tridays Repelita², Luthfi Fairuzi Nurhafiz³, Anandia Shafira⁴,
Mohammad Kamil⁵,

Email: ps25.chandrafirmansyah@mhs.ubpkarawang.ac.id^{1*}, tridays.repelita@ubpkarawang.ac.id²,
ps25.luthfinurhafizah@mhs.ubpkarawang.ac.id³, ps25.anandiashafira@mhs.ubpkarawang.ac.id⁴,
ps25.mohammadkamil@mhs.ubpkarawang.ac.id⁵

*Penulis korespondensi: ps25.chandrafirmansyah@mhs.ubpkarawang.ac.id¹

Abstract. *This study aims to analyze the influence of the work environment and job satisfaction on employee performance at PT Tirtakencana Tatawarna in Karawang. The study employed a qualitative approach with descriptive methods to gain an in-depth understanding of employee perceptions and experiences regarding their working conditions. Informants were selected using purposive sampling, with the criteria being employees who had worked for at least one year and were directly involved in the company's operational activities. Data collection was conducted through in-depth interviews supported by documentation studies. Data analysis was conducted through data reduction, data presentation, and conclusion drawing, with data validity tested using source triangulation. The results indicate that a conducive work environment, both physical and non-physical, and a good level of job satisfaction have a positive effect on employee performance. A comfortable work environment and harmonious working relationships can increase employee motivation and effectiveness, while job satisfaction fosters a positive attitude and responsibility in completing tasks. Thus, the work environment and job satisfaction play a significant role in improving employee performance at PT Tirtakencana Tatawarna in Karawang.*

Keywords: *Employee Performance; Harmonious Relationship; Job Satisfaction; Work Environment; Work Motivation*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tirtakencana Tatawarna di Karawang. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif guna memperoleh pemahaman mendalam mengenai persepsi dan pengalaman karyawan terkait kondisi kerja yang mereka alami. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun dan terlibat langsung dalam aktivitas operasional perusahaan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam serta didukung oleh studi dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dengan uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, serta tingkat kepuasan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja karyawan, sementara kepuasan kerja mendorong sikap positif dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Tirtakencana Tatawarna di Karawang.

Kata Kunci: Hubungan Harmonis; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja

1. PENDAHULUAN

Indonesia saat ini telah memasuki era Revolusi Industri 4.0 yang ditandai dengan pesatnya perkembangan teknologi digital serta integrasi antara ruang fisik, digital, dan biologis (Triana et al., 2021). Transformasi tersebut mendorong perubahan signifikan dalam berbagai aktivitas organisasi, yang semula berbasis sistem manual menjadi sistem digital, sehingga tidak lagi dibatasi oleh ruang dan waktu. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi secara cepat dan tepat agar tetap bertahan serta kompetitif di tengah persaingan global yang

semakin ketat. Salah satu aspek penting yang harus mendapat perhatian serius adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM), karena SDM merupakan faktor kunci dalam mendukung keberhasilan perusahaan sekaligus mendorong pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Perkembangan industrialisasi dan inovasi teknologi yang semakin pesat menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara optimal. Selain pemanfaatan teknologi modern, perusahaan juga dituntut untuk mampu mengelola dan mengoordinasikan sumber daya manusia secara efektif agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan sinergis antara perusahaan dan karyawan (Prayuda et al., 2025). Karyawan merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberlangsungan dan kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi serta mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal guna mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat vital dalam menentukan keberhasilan organisasi (Sahda et al., 2024). Karyawan dituntut untuk menunjukkan kinerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas, pendapatan, dan keuntungan perusahaan. Untuk mendukung tercapainya kinerja tersebut, perusahaan perlu menerapkan sistem pengelolaan dan pemeliharaan SDM yang memperhatikan kebutuhan karyawan secara berkelanjutan. Ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti menurunnya produktivitas kerja, meningkatnya tingkat absensi, rendahnya komitmen karyawan, munculnya kegelisahan, hingga terjadinya ketidakpuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung memandang pekerjaan sebagai beban, sehingga bekerja secara terpaksa dan berdampak pada rendahnya hasil kerja yang dicapai. Kepuasan kerja bersifat individual karena setiap karyawan memiliki kebutuhan, harapan, dan sistem nilai yang berbeda-beda. (Lestari & Dwita, 2025) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas cenderung menunjukkan sikap negatif yang dapat diwujudkan dalam berbagai perilaku disfungsional, seperti menurunnya semangat kerja, meningkatnya kesalahan kerja, serta keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Selain kepuasan kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar

karyawan, baik fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya (Khafid & Khoirunisa, 2025). Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif dapat meningkatkan semangat serta motivasi kerja karyawan sehingga mendorong tercapainya kinerja yang optimal. Aspek keselamatan dan kesehatan kerja juga perlu mendapat perhatian serius, karena kondisi fisik dan mental karyawan yang terganggu dapat menurunkan produktivitas serta meningkatkan risiko kecelakaan kerja.

PT Tirtakencana Tatawarna Karawang merupakan cabang distributor resmi Avian Brands yang berada di bawah naungan Avian Group, salah satu perusahaan distribusi cat dan bahan bangunan terbesar di Indonesia. Didirikan pada tahun 2001, perusahaan ini memiliki peran penting dalam mendistribusikan produk cat dan bahan bangunan Avian Brands ke berbagai toko bahan bangunan di wilayah Karawang dan sekitarnya. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, PT Tirtakencana Tatawarna Karawang memanfaatkan sistem teknologi informasi Enterprise Resource Planning (ERP) Microsoft Dynamics Navision guna meningkatkan efisiensi dan akurasi pengelolaan logistik serta pelayanan pelanggan. Dengan aktivitas operasional yang kompleks dan tuntutan kinerja yang tinggi, perusahaan perlu memastikan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif serta tingkat kepuasan kerja karyawan yang baik.

Lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tirtakencana Tatawarna Karawang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan manfaat praktis bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

(Triana et al., 2021) mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang mereka emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas karyawan.

Menurut (Sahda et al., 2024) Dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna

meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kondisi tersebut bisa berupa material maupun kondisi psikologis yang dalam hal ini lingkungan kerja berhubungan dengan fisik, sehingga manusia dengan keterampilan yang ada harus mampu memanfaatkan setiap sarana yang ada secara optimal.

Kepuasan Kerja

Menurut (Lestari & Dwita, 2025) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Kinerja Karyawan

Meburut (Khafid & Khoirunisa, 2025) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Prayuda et al., 2025) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tirtakencana Tatawarna di Karawang. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali persepsi, pengalaman, serta pandangan subjektif karyawan secara langsung terkait kondisi kerja yang mereka alami. Subjek penelitian adalah karyawan PT Tirtakencana Tatawarna di Karawang yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun, memahami kondisi lingkungan kerja perusahaan, serta terlibat langsung dalam aktivitas operasional. Jumlah informan ditentukan berdasarkan kebutuhan data hingga mencapai tingkat kejenuhan informasi (data saturation).

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara yang berfokus pada aspek lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini didukung oleh data

sekunder yang diperoleh melalui studi dokumentasi yang relevan. Analisis data dilakukan secara deskriptif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari beberapa informan, sehingga hasil penelitian memiliki tingkat kredibilitas yang baik.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan sejumlah informan yang merupakan karyawan PT Tirtakencana Tatawarna di Karawang dengan masa kerja minimal satu tahun. Informan berasal dari beberapa divisi operasional sehingga mampu memberikan gambaran yang komprehensif terkait kondisi lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja, serta kinerja karyawan. Pemilihan informan dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan keterlibatan langsung dalam aktivitas kerja dan pemahaman terhadap kebijakan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar informan menyatakan bahwa lingkungan kerja di PT Tirtakencana Tatawarna di Karawang tergolong cukup kondusif. Aspek fisik lingkungan kerja, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan ruang kerja, serta ketersediaan fasilitas kerja dinilai cukup mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ketersediaan peralatan kerja yang memadai membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, antara lain sistem kompensasi, hubungan kerja, serta kesempatan pengembangan diri. Sebagian besar informan menyatakan puas terhadap hubungan kerja dengan rekan kerja dan atasan karena adanya komunikasi yang terbuka dan sikap saling menghargai.

Berdasarkan hasil wawancara, kinerja karyawan di PT Tirtakencana Tatawarna di Karawang secara umum dinilai cukup baik. Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berusaha memenuhi target kerja yang ditetapkan perusahaan. Aspek kualitas dan kuantitas kerja menjadi indikator utama dalam menilai kinerja karyawan.

Pembahasan

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang penting terhadap kinerja karyawan pada PT Tirtakencana Tatawarna di Karawang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mampu mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas secara optimal. Fasilitas kerja yang memadai, kebersihan dan kenyamanan ruang kerja, serta hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan atasan

menciptakan suasana kerja yang positif. Kondisi tersebut meningkatkan konsentrasi, motivasi, dan efisiensi kerja karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap positif, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh sistem kompensasi, hubungan kerja, dan kesempatan pengembangan diri mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Tirtakencana Tatawarna di Karawang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Tirtakencana Tatawarna di Karawang. Lingkungan kerja yang kondusif serta tingkat kepuasan kerja yang baik mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan perlu didukung oleh pengelolaan lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara berkelanjutan.

Saran

Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, serta memperhatikan kepuasan kerja karyawan melalui sistem kompensasi, komunikasi, dan pengembangan sumber daya manusia. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alqorrib, Y., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2025). *Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X*. Jurnal Economina, 2(11). <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.977>
- Islami, N. A., Suryanti, R., Cendekiawan, K. A., Ardianto, R. E., & Tawil, M. R. (2024). *Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ilmiah Edunomika, 8(2). <https://doi.org/10.29040/jie.v8i2.13068>

- Khafid, A., & Khoirunisa, N. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Departemen Sewing PT TPINC Jakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(April), 28–37.
- Lestari, S. A., & Dwita, F. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dasa Windu Agung. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 8(3), 1257–1268.
- Maulani, I. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Dentalcare Solution*. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 10(3). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2510>
- Nur Fadhillah, A. R., & Prahiawan, W. (2025). *The effect of workload and work environment on job satisfaction in company employees: empirical and theoretical studies*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 6(1). <https://doi.org/10.47080/jmb.v6i1.3259>
- Prasetyo, I., Kusnilawati, N., & Indarto, I. (2025). *The influence of workload and job stress on employee performance with job satisfaction as an intervening variable*. EconBank: Journal of Economics and Banking, 7(2). <https://doi.org/10.35829/1jw7385>
- Prayuda, R. Z., Praditya, R. A., & Purwanto, A. (2025). Penerapan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 2(2), 10–19.
- Qhisbullah, A., Mohyi, A., & Dzul Hilmi, L. (2025). *The effect of workload and job satisfaction on outsourced employee performance*. Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan, 3(1). <https://doi.org/10.22219/jamanika.v3i01.25448>
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2025). *Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 20(1). <https://doi.org/10.30872/jkin.v20i1.12872>
- Sahda, N. N., Yusnita, N., & Irawan, T. T. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2).
- Setiawan, A., & Sadikin, M. R. (2025). *Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Finansial Integrasi Teknologi*. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, 4(1), 81–87. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v4i1.4907>
- Suila, J. D. V., Indiani, N. L. P., & Amerta, I. M. S. (2025). *The influence of work environment and workload on employee performance with job satisfaction as a mediating variable in the Department of Population and Civil Registration, West Papua Province*. International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science, 6(3). <https://doi.org/10.38142/ijesss.v6i3.1364>
- Triana, H., Sutomo, U., & Kerja, K. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Omnitech Global Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 113–124.
- Ulya, R., & Octavia, Y. F. (2023). *Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Jepun Klinik Kuripan Lombok Barat*. Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 1(5), 206–214. <https://doi.org/10.57141/kompeten.v1i5.31>