

PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT AKUAMARIN INDONESIA RAYA

Aay Umanuari¹, Noveria Susijawati²
Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon^{1,2}
aay.122020410@ugj.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Akuamarin Indonesia Raya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 154 karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sensus (sampling jenuh). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 7,881 dan koefisien regresi sebesar 0,503. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 5,311 dan koefisien regresi sebesar 0,549. Secara simultan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung sebesar 272,279 dan signifikansi $< 0,001$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,783 menunjukkan bahwa 78,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Simpulan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kepuasan kerja pada karyawan PT Akuamarin Indonesia Raya.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work environment and job satisfaction on employee performance at PT Akuamarin Indonesia Raya. The research method used is a quantitative method with an explanatory approach. The study population consisted of 154 employees, and the entire population was sampled using a census technique (saturated sampling). Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS. The results show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 7.881 and a regression coefficient of 0.503. Job satisfaction also has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 5.311 and a regression coefficient of 0.549. Simultaneously, the work environment and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 272.279 and a significance level < 0.001 . The coefficient of determination (R^2) of 0.783 indicates that 78.3% of the variation in employee performance can be explained by the work environment and job satisfaction. The conclusion of this study indicates that the work environment and job satisfaction are important factors that can improve employee performance, with the work environment having a more dominant influence than job satisfaction on employees at PT Akuamarin Indonesia Raya.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance, Human Resources

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam implementasi sistem manajemen mutu, termasuk dalam industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK). Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara dan audit yang dilakukan oleh PT. Anugerah Global Superintending pada Oktober 2024, teridentifikasi adanya permasalahan kinerja di PT. Akuamarin Indonesia Raya. Permasalahan tersebut meliputi kelalaian dalam pelaporan kerusakan mesin, kesalahan dalam kode produksi, serta pengawasan kualitas yang belum optimal. Kondisi ini mencerminkan adanya indikasi penurunan tanggung jawab dan motivasi kerja di kalangan karyawan, yang berpotensi menghambat efisiensi proses produksi dan menurunkan daya saing perusahaan di pasar.

Kinerja karyawan, yang secara konseptual didefinisikan sebagai tingkat pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi (Nurwin & Frianto, 2021), memiliki korelasi positif dengan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Andayani & Hirawati, 2022). Kinerja yang optimal berkontribusi pada peningkatan efisiensi operasional dan keunggulan kompetitif (Mustika & Syamsuddin, 2022) sementara penurunan kinerja dapat mengakibatkan inefisiensi dan penurunan kualitas produk (Lukmiati et al., 2020). Lingkungan kerja memainkan peran krusial dalam membentuk perilaku karyawan (Nasrul et al., 2021) Lingkungan kerja yang aman dan suportif dapat meningkatkan tingkat kenyamanan, produktivitas, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Piantara et al., 2021; Putri Hana Salsafila et al., 2023). Dukungan perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan juga berkontribusi pada peningkatan komitmen dan kinerja (Firnanda & Wijayati, 2021; Rabuana & Yanuar, 2023). Namun, lingkungan kerja yang terlalu terbuka dapat mengurangi kemampuan konsentrasi dan produktivitas akibat adanya gangguan kebisingan (Öhrn et al., 2021)

Selain itu, kepuasan kerja diidentifikasi sebagai salah satu faktor determinan yang memengaruhi kinerja karyawan (Pratiwi, 2020). Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan tingkat produktivitas dan dedikasi yang lebih tinggi (Rizky et al., 2020). Kepuasan kerja muncul sebagai hasil dari terpenuhinya harapan individu terkait imbalan dan kondisi kerja yang diterima (Mustika & Syamsuddin, 2022). Namun, perlu diperhatikan bahwa kepuasan kerja dan kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor situasional dan psikologis, termasuk beban kerja dan kualitas hubungan interpersonal. Studi yang dilakukan Kosec et al. (2022) menunjukkan adanya korelasi signifikan antara tingkat kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, dan kinerja karyawan. Temuan dari Wang et al. (2022) dan Sutarto et al. (2022) juga menegaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan lingkungan kerja yang negatif dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja dan performa karyawan.

Penelitian-penelitian sebelumnya cenderung lebih berfokus pada sektor industri besar dan lembaga pemerintah, sementara studi yang secara spesifik meneliti industri lokal seperti AMDK di PT Akuamarin Indonesia Raya masih sangat terbatas. Padahal, perusahaan lokal memiliki karakteristik yang berbeda, termasuk hubungan kerja yang lebih erat, sistem pengawasan yang lebih langsung, serta struktur organisasi yang relatif sederhana. Perbedaan ini dapat memengaruhi bagaimana lingkungan kerja dan Kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dianggap penting untuk mengidentifikasi hubungan antara kedua variabel tersebut terhadap kinerja dalam konteks industri AMDK di tingkat lokal. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar bagi perumusan strategi peningkatan kinerja yang lebih relevan dan aplikatif bagi industri AMDK lokal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Akuamarin Indonesia Raya. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan PT Akuamarin Indonesia Raya yang berjumlah 154 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas,

penelitian ini menggunakan teknik sensus (sampling jenuh), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS melalui analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji multikolinearitas, analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat, serta uji hipotesis yang terdiri atas uji t untuk menguji pengaruh parsial dan uji F untuk menguji pengaruh simultan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Gender

		Gender			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	101	65.6	65.6	65.6
	Perempua n	53	34.4	34.4	100.0
Total		154	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 1, responden penelitian didominasi oleh karyawan laki-laki sebanyak 101 orang (65,6%), sedangkan karyawan perempuan berjumlah 53 orang (34,4%). Komposisi ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di PT Akuamarin Indonesia Raya lebih banyak diisi oleh laki-laki dibandingkan perempuan. Dominasi karyawan laki-laki dapat dikaitkan dengan karakteristik industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) yang banyak melibatkan aktivitas operasional, seperti proses produksi, pengangkutan bahan baku, pemeliharaan mesin, pergudangan, dan distribusi produk yang membutuhkan ketahanan fisik serta mobilitas kerja yang tinggi. Meskipun demikian, keberadaan karyawan perempuan juga memiliki peran penting, terutama pada bidang administrasi, pengendalian kualitas, keuangan, dan fungsi pendukung lainnya yang memerlukan ketelitian serta kemampuan koordinasi yang baik. Distribusi gender yang ada menunjukkan bahwa perusahaan telah memanfaatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik pekerjaan pada masing-masing bagian. Selain itu, keberagaman gender dalam lingkungan kerja dapat mendukung terciptanya kerja sama yang lebih efektif, meningkatkan dinamika organisasi, serta berkontribusi terhadap pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SM K	91	59.1	59.1	59.1
	D3	39	25.3	25.3	84.4

S1	24	15.6	15.6	100.0
Total	154	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 91 orang (59,1%), diikuti oleh lulusan Diploma III (D3) sebanyak 39 orang (25,3%), dan Sarjana (S1) sebanyak 24 orang (15,6%). Dominasi karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK menunjukkan bahwa struktur tenaga kerja PT Akuamarin Indonesia Raya didominasi oleh karyawan pada level operasional yang membutuhkan keterampilan teknis dan kemampuan praktik dalam menjalankan proses produksi. Sementara itu, keberadaan lulusan D3 dan S1 mencerminkan kebutuhan perusahaan terhadap tenaga kerja yang memiliki kompetensi administratif, pengawasan, pengendalian mutu, serta fungsi manajerial dan pendukung lainnya. Komposisi tingkat pendidikan yang beragam ini memberikan keuntungan bagi perusahaan karena memungkinkan terciptanya kolaborasi antara keterampilan teknis dan kemampuan analitis dalam mendukung operasional perusahaan. Selain itu, tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam memahami prosedur kerja, beradaptasi dengan teknologi, menyelesaikan permasalahan pekerjaan, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja. Dengan demikian, sumber daya manusia yang dimiliki PT Akuamarin Indonesia Raya memiliki potensi yang memadai untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan berkelanjutan.

Tabel 3.
Distribusi Frekuensi Jabatan

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Produksi	58	37.7	37.7	37.7
	Administrasi	6	3.9	3.9	41.6
	Marketing	10	6.5	6.5	48.1
	Purchasing	4	2.6	2.6	50.6
	Keuangan	4	2.6	2.6	53.2
	Security	6	3.9	3.9	57.1
	Driver	10	6.5	6.5	63.6
	Maintenance	14	9.1	9.1	72.7
	Gudang	22	14.3	14.3	87.0
	QC	18	11.7	11.7	98.7
	HRD	2	1.3	1.3	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 3, responden terbanyak berasal dari bagian produksi sebanyak 58 orang (37,7%), diikuti oleh bagian gudang sebanyak 22 orang (14,3%) dan quality control (QC) sebanyak 18 orang (11,7%). Sementara itu, jabatan lainnya seperti maintenance, marketing, driver, administrasi, security, purchasing, keuangan, dan HRD memiliki proporsi yang lebih kecil. Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja PT Akuamarin Indonesia Raya terkonsentrasi pada aktivitas operasional yang secara langsung berkaitan dengan proses produksi, penyimpanan, dan pengendalian kualitas produk AMDK. Dominasi karyawan pada bagian produksi, gudang, dan QC mengindikasikan bahwa keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada efektivitas pelaksanaan proses operasional

dan pengawasan mutu. Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja dan tingkat kepuasan kerja pada bagian-bagian tersebut menjadi faktor yang sangat penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan serta pencapaian target produktivitas dan kualitas perusahaan.

Tabel 4.
Distribusi Frekuensi Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	28	18.2	18.2	18.2
	1-3 tahun	60	39.0	39.0	57.1
	3-5 tahun	49	31.8	31.8	89.0
	>5 tahun	17	11.0	11.0	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 4, mayoritas responden memiliki masa kerja 1–3 tahun sebanyak 60 orang (39,0%), diikuti oleh masa kerja 3–5 tahun sebanyak 49 orang (31,8%). Sementara itu, karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 28 orang (18,2%) dan karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 17 orang (11,0%). Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada fase pengembangan dan pematangan kompetensi kerja, sehingga telah memiliki pengalaman yang cukup untuk memahami proses operasional perusahaan. Dominasi karyawan dengan masa kerja 1–5 tahun mengindikasikan tingkat retensi karyawan yang relatif baik serta tersedianya sumber daya manusia yang berada pada usia produktif organisasi. Kondisi tersebut berpotensi mendukung peningkatan kinerja perusahaan karena karyawan telah memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang memadai terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		154	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000	
	Std. Deviation	2.58289245	
Most Extreme Differences	Absolute	.050	
	Positive	.050	
	Negative	-.035	
Test Statistic		.050	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.448	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.435
		Upper Bound	.461

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov terhadap residual model regresi menunjukkan nilai Test Statistic sebesar 0,050

dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga H_0 diterima yang berarti residual model regresi berdistribusi normal. Selain itu, hasil Monte Carlo Sig. sebesar 0,448 dengan interval kepercayaan 99% berada pada rentang 0,435–0,461, yang semakin memperkuat bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal. Nilai rata-rata residual (Mean) sebesar 0,0000000 juga menunjukkan bahwa kesalahan prediksi model tersebar secara seimbang di sekitar nol, sedangkan nilai standar deviasi residual sebesar 2,58289245 menggambarkan tingkat variasi residual yang masih berada dalam batas yang dapat diterima. Terpenuhinya asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi salah satu asumsi klasik yang penting, sehingga estimasi koefisien regresi yang dihasilkan menjadi lebih akurat dan tidak bias. Dengan demikian, hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t untuk melihat pengaruh parsial dan uji F untuk melihat pengaruh simultan dapat diinterpretasikan secara valid dan reliabel. Kondisi ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kualitas statistik yang baik untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Akuamarin Indonesia Raya.

Tabel 6.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.492	4.025		-.868	.387		
X1	.503	.064	.550	7.881	<.001	.295	3.391
X2	.549	.103	.371	5.311	<.001	.295	3.391

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 6, variabel lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,295 dan nilai VIF sebesar 3,391. Nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 menunjukkan bahwa kedua variabel masih memiliki kemampuan menjelaskan variabel dependen secara independen tanpa mengalami tumpang tindih informasi yang berlebihan. Sementara itu, nilai VIF yang berada jauh di bawah batas kritis 10 mengindikasikan bahwa hubungan antarvariabel independen masih dalam kategori wajar dan tidak menimbulkan distorsi pada estimasi koefisien regresi. Dengan demikian, lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan dua konstruk yang berbeda namun saling melengkapi dalam menjelaskan kinerja karyawan. Tidak ditemukannya gejala multikolinearitas menunjukkan bahwa pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan dapat diinterpretasikan secara akurat dan terpisah, sehingga model regresi yang digunakan memiliki tingkat validitas yang baik untuk menguji hubungan kausal antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di PT Akuamarin Indonesia Raya.

Tabel 7.
Hasil Uji Regresi Linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.492	4.025		-.868	.387
X1	.503	.064	.550	7.881	<.001

X2	.549	.103	.371	5.311	<.001
----	------	------	------	-------	-------

Hasil tabel 7 menunjukkan bahwa hubungan antar variabel independen sangat kuat dengan variabel dependen, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) 0,783 yang berarti 78,3% variabilitas variabel Y dijelaskan oleh X1 dan X2 sedangkan 21,7% sisanya dipengaruhi faktor lain diluar model. Nilai Adjusted R Square 0,780 yang mendekati nilai R^2 mengkonfirmasi bahwa model efisien tanpa overfitting. Hasil tabel 7 menunjukkan nilai F-hitung sebesar 272,279 dengan signifikansi $< 0,001$ ($p < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa model regresi signifikan secara statistik dengan nilai F-hitung sebesar 272,279 yang lebih besar dari F-tabel (3,06 dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 151$) yang mengindikasikan bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel Y. Di PT Akuamarin Indonesia Raya, variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan adalah tepat (layak) dan memiliki kemampuan prediksi yang kuat untuk menjelaskan perubahan dalam kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen berfungsi secara strategis dan saling melengkapi untuk mencapai kinerja optimal.

Hasil Nilai t tabel diperoleh dengan Nilai t-tabel: Dengan $df = n - k - 1 = 154 - 2 - 1 = 151$ dan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (two-tailed), diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,976. Adapun hasil pengujian uji t yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan tabel 7 diatas nilai t-hitung = 7,881 lebih besar daripada t-tabel = 1,976, dan signifikansi $p = 0,001$ kurang dari 0,05 untuk variabel lingkungan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan asumsi variabel kepuasan kerja tetap konstan, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,503 satuan setiap peningkatan satuan pada lingkungan kerja, menurut koefisien regresi sebesar 0,503. Lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik (seperti kebersihan, pencahayaan, tata ruang, dan ventilasi) serta aspek non-fisik (seperti interaksi antar karyawan, komunikasi, dan dukungan dari atasan) terbukti berperan penting dalam menentukan kinerja. Lingkungan kerja yang mendukung memberikan kenyamanan baik secara psikologis maupun fisik, yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus, efisien, dan bersemangat dalam mencapai target produksi. Fenomena ini sangat berkaitan dengan ciri-ciri industri AMDK yang memerlukan tingkat presisi tinggi dalam proses produksi dan pengendalian kualitas.
- 2) Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan tabel 7 diatas nilai t-hitung 5,311 lebih besar dari t-tabel 1,976 dan signifikansi $p < 0,001$ lebih kecil dari 0,05 untuk variabel kepuasan kerja. Hasil menunjukkan bahwa H_2 diterima, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dengan asumsi variabel lingkungan kerja tidak berubah, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,549 satuan setiap peningkatan satuan pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang mencakup faktor internal (prestasi, pengakuan, tanggung jawab, peluang untuk berkembang) dan eksternal (gaji, hubungan antar rekan kerja, kebijakan perusahaan, kondisi kerja) ternyata menjadi pendorong utama untuk peningkatan kinerja. Karyawan yang merasa puas biasanya menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, dedikasi, dan komitmen terhadap pekerjaan mereka.

SIMPULAN

Bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Akuamarin Indonesia Raya, baik secara parsial maupun simultan. Lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kondisi kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa terpenuhinya harapan karyawan terkait pekerjaan, penghargaan, dan kondisi kerja dapat mendorong peningkatan dedikasi serta kualitas kerja. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 78,3% variasi kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor strategis yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan di PT Akuamarin Indonesia Raya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11–22.
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy, dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3). <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim>
- Kosec, Z., Sekulic, S., Wilson-Gahan, S., Rostohar, K., Tusak, M., & Bon, M. (2022). Correlation between Employee Performance, Well-Being, Job Satisfaction, and Life Satisfaction in Sedentary Jobs in Slovenian Enterprises. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16), 10427. <https://doi.org/10.3390/ijerph191610427>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3). <https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/ekobis>
- Mustika, Z., & Syamsuddin. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Banda Aceh. *PIONIR: Jurnal Pendidikan*, 11(2), 39–53. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/Pionir>
- Nasrul, H. W., Buulolo, M., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(2). <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 876–885. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim>
- Öhrn, M., Wahlström, V., Harder, M. S., Nordin, M., Pettersson-Strömbäck, A., Bodin Danielsson, C., Olsson, D., Andersson, M., & Slunga Järholm, L. (2021). Productivity, Satisfaction, Work Environment and Health after Relocation to an Activity-Based Flex Office—The Active Office Design Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), 7640. <https://doi.org/10.3390/ijerph18147640>
- Piantara, S., Hersona, S., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Mitra Dinas Koperasi dan UKM.

- At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen, 5(2), 106–118.
<https://doi.org/10.31602/atd.v5i2.4484>
- Pratiwi, N. M. A. R. (2020). Meta-Analisis: Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(1), 11–17. <https://doi.org/>
- Putri Hana Salsafila, B., Narpati, B., Wijayanti, M., & Yulaeli, T. (2023). The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Rabuana, N. K. D. N., & Yanuar. (2023). The Influence of Work Environment and Work Engagement on Employee Performance Mediated by Employee Well-Being. *Munaddhomah*, 4(3), 541–557. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i3.523>
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen*, 7(2), 105–112. <https://doi.org/10.32477/jrm.v7i2.195>
- Sutarto, A. P., Wardaningsih, S., & Putri, W. H. (2022). Factors and Challenges Influencing Work-Related Outcomes of the Enforced Work From Home During the COVID-19 Pandemic: Preliminary Evidence From Indonesia. *Global Business and Organizational Excellence*, 41(5), 14–28. <https://doi.org/10.1002/joe.22157>
- Wang, X., Li, C., Chen, Y., Zheng, C., Zhang, F., Huang, Y., & Birch, S. (2022). Relationships between Job Satisfaction, Organizational Commitment, Burnout and Job Performance of Healthcare Professionals in a District-Level Health Care System of Shenzhen, China. *Frontiers in Psychology*, 13, 992258. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.992258>