

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan atau Instansi

Ibra Wahyu Sulistyaningsih

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sunan Giri Surabaya, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Oct 5, 2026
Revised Oct 12, 2026
Accepted Oct 19, 2026

Keywords:

Lingkungan kerja
Kinerja karyawan
Sumber daya manusia
Perusahaan
Systematic Literature
Review

ABSTRACT

Lingkungan kerja adalah salah satu elemen yang dapat berdampak pada kegiatan karyawan perusahaan atau instansi. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengamati dan merangkum temuan dari artikel sebelumnya terkait dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah Systematic Literature Review (SLR) dengan menganalisis 15 artikel yang diterbitkan pada tahun 2021 sampai 2024 dari berbagai objek penelitian, seperti perusahaan swasta, instansi pemerintah, perguruan tinggi, perbankan, PLN, dan perusahaan ritel. Hasil kajian menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian menemukan pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Aspek yang banyak dibahas meliputi pencahayaan, kebersihan, fasilitas, tata ruang, suasana kerja, komunikasi, dan hubungan antarpegawai. Namun, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Perbedaan hasil tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, objek penelitian, dan faktor lain yang digunakan dalam penelitian. Secara keseluruhan, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

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



Corresponding Author:

Ibra Wahyu Sulistyaningsih,
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Sunan Giri Surabaya,
Jl. Brigjen Katamso II Bandilan Kedungrejo, Indonesia.
Email: ibrawahyusulistyaningsih98@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah elemen penting dalam suatu perusahaan atau organisasi karena berhubungan langsung dengan karyawan. Sebuah perusahaan memerlukan lebih dari sekadar modal dan infrastruktur, mereka juga memerlukan staf yang mampu menjalankan kewajiban dan tanggung jawab secara efektif. Menurut (Yuliani & Suprayoga, 2021) menjelaskan bahwa sumber daya manusia memiliki fungsi dalam melaksanakan aktivitas serta mendukung pencapaian sasaran yang telah ditentukan.

Lingkungan pekerjaan merupakan aspek yang tidak dapat terpisahkan dari kegiatan para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap perusahaan atau instansi mempunyai kondisi lingkungan kerja yang berbeda-beda, baik dari lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik dapat dilihat dari pencahayaan, kebersihan ruangan, penataan tempat kerja, fasilitas yang tersedia, serta kondisi ruang kerja. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik lebih berkaitan dengan hubungan antarpegawai, komunikasi, suasana kerja, rasa aman, dan kenyamanan selama bekerja. Perbedaan kondisi tersebut tentunya dapat memengaruhi pengalaman karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Lingkungan kerja memerlukan perhatian karena mayoritas tenaga kerja dihabiskan dalam konteks organisasi. Lingkungan yang menyenangkan serta dipenuhi fasilitas yang cukup dapat mendukung para karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sebaliknya, kondisi yang tidak kondusif dapat membuat pekerjaan menjadi lebih sulit untuk dikerjakan. Isu-isu terkait

lingkungan kerja tidak hanya muncul akibat fasilitas yang tidak memadai, namun juga dapat timbul dari interaksi rekan kerja, komunikasi yang kurang dan suasana kerja yang kurang nyaman. Menurut (Sirisha & Kalyan, 2024) mengemukakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang meliputi aspek fisik serta hubungan antarpribadi memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja dan produktivitas para pekerja. Kajian ini berfokus pada 150 karyawan di divisi produksi Minda Sai Ltd., sebuah perusahaan sektor otomotif yang berlokasi di Tamil Nadu.

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk menyelidiki hubungan antara kondisi kerja dan kinerja karyawan berbagai perusahaan dan instansi. Menurut (Yuliani & Suprayoga, 2021) yang dilakukan pada pegawai Kecamatan Benowo Surabaya. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian dengan topik yang sama juga dilakukan pada beberapa objek lainnya, seperti PPNPN Politeknik Keuangan Negara STAN, PT. MPM Finance, BKPSDM Kabupaten Agam, Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar, PT. PLN ULP Soppeng, Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya, PT ABC Persada, PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar, dan PT. Indomaret di Sumbawa Besar. Meskipun banyak penelitian telah dilakukan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang dihasilkan belum sepenuhnya sama. Beberapa studi mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, ada juga beberapa yang menunjukkan tidak ada dampak signifikan dari lingkungan kerja. Perbedaan hasil disebabkan oleh variasi dalam objek penelitian, jumlah partisipan, serta kondisi organisasi yang berbeda. Keberagaman hasil penelitian menunjukkan bahwa diskusi terkait lingkungan kerja dan kinerja karyawan masih menghasilkan berbagai temuan. Oleh karena itu, diperlukan suatu analisis yang dapat mengumpulkan dan membandingkan hasil dari penelitian sebelumnya.

Salah satu metode yang dapat digunakan adalah Systematic Literature Review (SLR). Metode ini diterapkan untuk mengenali, menganalisis dan membandingkan hasil penelitian terdahulu, sehingga dapat diidentifikasi, kesamaan, perbedaan dan pola hasil penelitian yang dilakukan. Studi ini ditujukan untuk mengenali dan mengompilasi temuan dari penelitian sebelumnya tentang dampak suasana kerja terhadap prestasi karyawan di organisasi atau lembaga. Berdasarkan tujuan tersebut, pertanyaan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

RQ1: Bagaimana hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan atau instansi?

RQ2: Apa saja aspek lingkungan kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan?

RQ3: Bagaimana research gap yang dapat ditemukan dari penelitian terdahulu?

2. METODE PENELITIAN

Metode Systematic Literature Review (SLR) yang mengacu pada panduan PRISMA 2020 digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan, menyeleksi, mengevaluasi, dan menganalisis studi terdahulu terkait dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Bahan utama analisis berasal dari 15 artikel ilmiah terbitan tahun 2021 hingga 2024 yang meneliti topik tersebut di berbagai sektor, mulai dari instansi pemerintah, perusahaan swasta, perguruan tinggi, perbankan, BUMN seperti PLN, hingga industri ritel dan telekomunikasi. Pencarian artikel dilakukan menggunakan kombinasi kata kunci spesifik, seperti "lingkungan kerja", "kinerja karyawan", "kinerja pegawai", dan "pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja". Agar hasil analisis tetap relevan dengan kondisi terkini, kriteria inklusi menetapkan bahwa artikel yang dipilih wajib diterbitkan dalam rentang tahun 2021–2024, berlokasi di organisasi atau perusahaan, memuat variabel yang sesuai, serta menyajikan metodologi dan hasil penelitian secara transparan. Sebaliknya, artikel yang berada di luar rentang tahun tersebut, tidak relevan dengan variabel utama, tidak berfokus pada instansi/perusahaan, atau tidak memiliki rincian data yang jelas langsung dimasukkan ke dalam kriteria eksklusi.

Proses seleksi dilakukan secara bertahap mengikuti alur PRISMA 2020, yakni dimulai dari pengumpulan artikel awal (identifikasi), penyaringan judul serta abstrak, hingga pemeriksaan kelayakan isi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Dari seluruh proses penyaringan tersebut, terpilih 15 artikel final yang dinilai memenuhi kualifikasi. Selanjutnya, data penting seperti identitas

penulis, tahun terbit, metode, jumlah sampel/responden, lokasi penelitian, dan temuan utama diekstrak serta dicatat secara rinci. Setiap artikel yang lolos seleksi melewati tahap penilaian kualitas untuk memastikan kejelasan variabel, kesesuaian objek, kecukupan sampel, serta kerapian metodologi dan pelaporan hasil penelitian. Setelah kualitasnya teruji, data dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif untuk memetakan profil serta karakteristik penelitian, dan pendekatan komparatif untuk membandingkan temuan antarartikel. Seluruh temuan dari 15 artikel tersebut kemudian disintesis untuk menemukan pola hubungan antarvariabel, mengidentifikasi persamaan dan perbedaan hasil, serta mengenali faktor-faktor lain yang memicu timbulnya perbedaan tersebut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Melalui proses seleksi, terpilihlah 15 artikel ilmiah bereputasi terbitan tahun 2021 sampai 2024 yang dijadikan rujukan utama dalam penelitian ini. Seluruh artikel tersebut meneliti objek yang sangat beragam, mulai dari instansi pemerintah, perusahaan swasta, perguruan tinggi, sektor perbankan, BUMN seperti PLN, hingga bisnis ritel. Hasil kajian menunjukkan bahwa 11 dari 15 penelitian mengonfirmasi adanya pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, 4 penelitian lainnya menemukan pengaruh yang tidak signifikan. Temuan ini menandakan bahwa mayoritas studi mendukung pentingnya peran lingkungan kerja dalam meningkatkan performa pegawai, meskipun hasilnya belum sepenuhnya seragam di semua tempat.

Hasil Penelitian yang Menunjukkan Pengaruh Positif dan Signifikan

Berbagai penelitian menginformasi bahwa lingkungan kerja berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan. Ketika kondisi tempat kerja membaik hasil kerja pegawai juga cenderung meningkat secara nyata. Pada tahun 2021, (Yuliani & Suprayoga, 2021) meneliti 30 pegawai di Kecamatan Benowo Surabaya dan menemukan nilai sebesar 0,833 hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 83,3% dalam menentukan kinerja pegawai. Temuan tersebut sejalan dengan studi oleh (Zhenjing et al., 2022) terhadap 314 akademis menggunakan teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM) berbasis SmartPLS, penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan. Suasana kerja yang mendukung juga terbukti memicu komitmen serta dorongan karyawan untuk meraih prestasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada hasil kerja mereka. Tren positif ini berlanjut pada penelitian-penelitian tahun 2023 (Rahman, 2023) mencatat nilai $t=6,625$ ($p=0,000$) pada 75 responden di PT MPM Finance, sementara (Hidayatullah et al., 2023) menemukan keterkaitan yang sangat kuat di Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar dengan nilai $t=12,840$ ($p=0,000$) di Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya, (Deni et al., 2023) memperjelas bahwa cakupan lingkungan kerja tidak hanya sebatas kondisi fisik seperti pencahayaan, kebersihan, warna ruangan, dan tata ruang, tetapi juga mencakup aspek nonfisik seperti suasana kerja, hubungan antarpegawai, dan kesejahteraan.

Penelitian pada tahun 2024 semakin memperkuat temuan tersebut di berbagai sektor. (Aulianadewi & Siska, 2024) menemukan pengaruh signifikan pada tenaga PPNP di PKN STAN ($t=2,557$; $p=0,001$), sedangkan (Askila & Nuryani, 2024) mencatat hasil serupa pada 86 karyawan PT Indomaret Sumbawa Besar ($t=3,858$). Terakhir, (Chaeruddin et al., 2024) pada PT PLN ULP Soppeng memperoleh nilai koefisien sebesar 0,750, yang menegaskan bahwa setiap perubahan positif pada lingkungan kerja berbanding lurus dengan peningkatan performa para pegawai. Studi dari (Sirisha & Kalyan, 2024) melibatkan 150 pekerja dari total 950 staf produksi di Minda Sai Ltd. Menggunakan analisis korelasi, *chi-square*, dan ANOVA, penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai dimensi, seperti tingkat keselamatan, program pelatihan, jaminan kesejahteraan, insentif finansial, pengawasan atasan, hingga interaksi sosial antarkaryawan.

Sementara itu, riset oleh (Noorzad & P.D, 2024) terhadap 316 pegawai di empat sektor telekomunikasi Afghanistan membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan hasil kerja dengan nilai r sekitar 0,263 dan nilai signifikan sekitar 0,01. Uji regresi pada penelitian ini mencatat nilai r sebesar 0,069 dengan koefisien lingkungan kerja sebesar 0,245 yang berarti lingkungan kerja memberikan kontribusi nyata terhadap efektivitas kerja. Pendekatan berbeda dihadirkan oleh (Chen & Lin, 2024) yang mengamati 379 karyawan perusahaan teknologi di Taiwan. Dibandingkan hanya berfokus pada sarana fisik, studi ini menekankan aspek nonfisik

seperti persepsi keadilan prosedur dan keterbukaan terhadap keberagaman. Hasilnya mengindikasikan bahwa kedua persepsi tersebut dapat memicu kinerja yang lebih baik melalui peningkatan kepercayaan diri (*efikasi diri*) serta keterlibatan aktif pegawai, di mana kepemimpinan berbasis pengetahuan turut memperkuat hubungan tersebut.

Hasil Penelitian yang Tidak Signifikan

Meskipun mayoritas studi menunjukkan dampak positif lingkungan kerja terhadap kinerja, sejumlah riset justru menemukan hasil sebaliknya dimana pengaruh tersebut tidak signifikan. Pada tahun 2021, (Hajiali et al., 2021) menemukan bahwa lingkungan kerja di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar memang berarah positif, tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik ($t = 0,409; p = 0,686$). Di sisi lain, temuan (Rokhan et al., 2024) pada 60 staf USAID Afghanistan menunjukkan hasil yang cukup bertolak belakang, di mana lingkungan kerja dilaporkan hanya memberikan dampak yang sangat minim terhadap kinerja. Pada studi ini, peningkatan kinerja pegawai justru lebih didominasi oleh efektivitas program pelatihan dan pengembangan diri serta peranan gaya kepemimpinan.

Temuan serupa juga dilaporkan oleh (Sarip & Mustangin et al, 2023) pada PT ABC Persada. Penelitian tersebut mencatat nilai korelasi yang sangat rendah sebesar 0,108 dengan sebesar 0,012, yang berarti lingkungan kerja hanya berkontribusi sebesar 1,2% terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, (Mijaya & Susanti, 2023) dalam studi mereka di BKPSDM Kabupaten Agam juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berdampak signifikan pada efektivitas pegawai. Mengingat faktor lain seperti stres kerja dan komunikasi internal turut dianalisis, hasil ini menegaskan bahwa performa pegawai sering kali lebih banyak ditentukan oleh dinamika atau variabel organisasi lainnya.

Hasil Systematic Literature Review (SLR) terhadap 15 artikel menunjukkan bahwa lingkungan kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan, dengan 11 dari 15 penelitian menemukan pengaruh signifikan. Lingkungan kerja fisik, seperti pencahayaan, kebersihan, dan fasilitas, berkontribusi pada kenyamanan karyawan, meskipun tidak selalu berdampak langsung pada kinerja. Selain itu, aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai, suasana kerja, dan komunikasi juga memainkan peran penting dalam mendukung efisiensi kerja. Oleh karena itu, baik kondisi fisik maupun hubungan dalam organisasi sangat menentukan kualitas lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian yang ditemukan dalam 10 artikel dapat dipengaruhi oleh karakteristik masing-masing organisasi. Setiap organisasi memiliki kondisi dan tuntutan pekerjaan yang berbeda. Misalnya, lingkungan kerja pada instansi pemerintah tentu memiliki karakteristik yang berbeda dengan perusahaan swasta. Begitu juga dengan perguruan tinggi, perbankan, perusahaan pembiayaan, PLN, dan perusahaan ritel yang memiliki jenis pekerjaan serta kondisi kerja yang berbeda.

Selain karakteristik organisasi, jumlah responden dan variabel yang digunakan dalam setiap penelitian juga berbeda. Jumlah responden dalam penelitian yang dikaji berkisar antara 30 sampai 86 orang. Beberapa penelitian hanya membahas hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja, sedangkan penelitian lainnya juga melibatkan variabel seperti motivasi, disiplin, stres kerja, komunikasi internal, kompetensi, dan pelatihan. Perbedaan variabel tersebut dapat memengaruhi hasil yang diperoleh dari masing-masing penelitian.

Adanya penelitian yang menunjukkan hasil tidak signifikan juga perlu diperhatikan. Hasil menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor selain lingkungan kerja. Terdapat beberapa faktor yang memungkinkan turut berperan, seperti motivasi, disiplin, kompetensi, kepemimpinan, beban kerja, komunikasi, dan karakteristik pekerjaan. Oleh karena itu, perbaikan lingkungan kerja sebaiknya dilakukan sebagai salah satu bagian dari upaya meningkatkan kinerja, bukan sebagai satu-satunya faktor yang harus diperhatikan.

Studi oleh (Noorzad & P.D, 2024) makin memperjelas kecenderungan tersebut. Meski ditemukan hubungan positif yang bermakna, nilai sebesar 6,9% mengindikasikan bahwa lingkungan kerja hanya menyumbang porsi kecil dalam menjelaskan variasi kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa sekalipun keterikatannya signifikan, masih ada berbagai faktor lain yang turut memengaruhi efektivitas kerja pegawai. Penjelasan yang lebih mendalam disajikan oleh (Zhenjing et al., 2022), yang mengungkapkan bahwa kondisi tempat kerja yang kondusif tidak melulu berdampak langsung

pada kinerja. Faktor ini juga membakar komitmen serta mendorong semangat berprestasi, yang pada gilirannya bermuara pada peningkatan kualitas hasil kerja. Hal tersebut membuktikan bahwa situasi lingkungan kerja terlebih dahulu memicu perubahan pada kondisi psikologis dan perilaku karyawan sebelum akhirnya tecermin dalam performa mereka.

Senada dengan hal itu, (Chen & Lin, 2024) memperlihatkan adanya mekanisme perantara dalam hubungan tersebut. Mereka menempatkan persepsi atas keadilan prosedur serta kesetaraan keberagaman sebagai bagian dari lingkungan kerja, yang kemudian mendorong kinerja melalui peningkatan rasa percaya diri (*efikasi diri*) dan keterlibatan aktif pegawai. Dengan kata lain, lingkungan kerja tak sebatas sarana fisik, melainkan juga mencakup bagaimana para pekerja menghayati keadilan, inklusivitas, serta interaksi sosial di dalam organisasi. Meski demikian, temuan dalam literatur tidak sepenuhnya seragam. Kajian dari (Hajjali et al., 2021), (Mijaya & Susanti, 2023), serta Sari dan (Sarip & Mustangin et al, 2023) justru mencatat hasil yang tidak signifikan. Begitu pula dengan (Rokhan et al., 2024) yang melaporkan bahwa dampak lingkungan kerja relatif sangat kecil pada objek yang mereka amati. Keragaman ini memberi petunjuk bahwa pengaruh suasana kerja sangat bergantung pada karakteristik organisasi serta variabel pendukung lainnya dalam tiap penelitian.

Perbedaan hasil tersebut juga berakar dari variasi sudut pandang para peneliti dalam mendefinisikan lingkungan kerja. Sebagian studi cenderung membatasi diri pada sarana fisik, seperti kelengkapan fasilitas, pencahayaan, kerapian tata ruang, jaminan keamanan, dan kenyamanan ruangan. Sebaliknya, studi lain meluaskan cakupannya hingga menyentuh aspek hubungan antarpegawai, kepedulian atasan, keadilan tata cara kerja, keterbukaan keberagaman, keterikatan kerja, serta dinamika psikologis. (Sirisha & Kalyan, 2024), sebagai contoh, turut memperhitungkan aspek keselamatan, program pelatihan, kesejahteraan, insentif finansial, hingga pola pengawasan sebagai elemen dari lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, jajaran penelitian terdahulu mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja memang berkaitan erat dengan kinerja, walau tingkat keeratan dan pola pengaruhnya tidak selalu konstan. Sebagian studi menemukan dampak yang kuat dan signifikan, sedangkan yang lain mendapati pengaruh yang kecil atau bahkan tidak nyata. Oleh sebab itu, efektivitas kinerja karyawan idealnya tidak dievaluasi hanya dari kondisi tempat kerja semata, melainkan juga perlu memperhitungkan faktor penentu lainnya seperti motivasi, kedisiplinan, tingkat kompetensi, peranan kepemimpinan, efektivitas pelatihan, kelancaran komunikasi, tingkat stres kerja, hingga kepuasan kerja.

Implikasi secara praktis, hasil kajian menunjukkan bahwa lingkungan kerja perlu menjadi salah satu perhatian perusahaan atau instansi dalam mengelola sumber daya manusia. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan menyediakan fasilitas kerja yang sesuai, menjaga kebersihan ruangan, memastikan pencahayaan yang cukup, mengatur tata ruang agar nyaman, serta menciptakan hubungan dan komunikasi yang baik antarpegawai. Namun, berdasarkan hasil SLR, lingkungan kerja bukan satu-satunya faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan atau instansi tidak hanya perlu memperbaiki kondisi lingkungan kerja, tetapi juga dapat melakukan upaya lain seperti meningkatkan motivasi, disiplin, kompetensi, memberikan pelatihan, serta memperbaiki komunikasi dalam lingkungan kerja. Dengan adanya berbagai upaya tersebut, pengelolaan karyawan dapat dilakukan secara lebih menyeluruh.

Tabel 1. Research Gap Yang Dapat Ditemukan Dari Penelitian Terdahulu?

No	Sitasi	Metode	Hasil Temuan
1.	(Yuliani & Suprayoga, 2021)	Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan $R^2 = 83,3\%$
2.	(Hajjali et al., 2021)	Kuantitatif	Lingkungan kerja positif tetapi tidak signifikan
3.	(Rahman, 2023)	Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan
4.	(Mijaya & Susanti, 2023)	Kuantitatif	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan
5.	(Hidayatullah et al., 2023)	Kuantitatif	Lingkungan kerja positif dan signifikan
6.	(Deni et al., 2023)	Kuantitatif	Lingkungan kerja positif dan signifikan

No	Sitasi	Metode	Hasil Temuan
7.	(Sarip & Mustangin et al, 2023)	Kuantitatif	Hubungan positif sangat rendah dan tidak signifikan $R^2 = 1,2 \%$
8.	(Aulianadewi & Siska, 2024)	Kuantitatif	Lingkungan kerja positif dan signifikan
9.	(Chaeruddin et al., 2024)	Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan
10.	(Askila & Nuryani, 2024)	Kuantitatif	Lingkungan kerja positif dan signifikan
11.	(Zhenjing et al., 2022)	Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
12.	(Sirisha & Kalyan, 2024)	Kuantitatif	Lingkungan kerja dikaji hubungan dengan kinerja
13.	(Noorzad & P.D, 2024)	Kuantitatif	Lingkungan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja $R^2 = 6,9 \%$
14.	(Rokhan et al., 2024)	Kuantitatif	Lingkungan kerja dinyatakan memiliki dampak minimal terhadap kinerja karyawan
15.	(Chen & Lin, 2024)	Kuantitatif	Lingkungan kerja yang ditandai keadilan procedural dan keberagaman berpengaruh terhadap kinerja melalui efikasi diri dan keterlibatan kerja

4. KESIMPULAN

Hasil kajian pustaka sistematis (*Systematic Literature Review*) terhadap 15 penelitian periode 2021 sampai 2024 menyimpulkan bahwa lingkungan kerja umumnya berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Kualitas lingkungan kerja yang baik terbukti mendukung efektivitas kerja secara nyata. Secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua aspek utama: kondisi fisik (seperti kebersihan, pencahayaan, tata ruang, dan fasilitas) serta kondisi nonfisik (seperti suasana kerja, komunikasi, hubungan antarstaf, dan rasa aman). Meski mayoritas studi mencatatkan hasil positif dan signifikan, terdapat empat penelitian yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berdampak besar terhadap kinerja. Ketidakteraturan hasil ini dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik organisasi, latar belakang responden, variabel yang dianalisis, serta situasi spesifik di setiap tempat kerja.

Adanya perbedaan temuan ini sekaligus menjadi celah penelitian (*research gap*), mengingat masih terbatasnya studi yang menguji pengaruh faktor fisik dan nonfisik secara terpisah pada berbagai jenis institusi. Untuk memperkaya kajian ke depan, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan objek riset yang lebih bervariasi, menerapkan pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*), serta melengkapi analisis dengan variabel penentu kinerja lainnya. Ringkasnya, lingkungan kerja memang menjadi aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, tetapi peningkatan kinerja pegawai tetap bergantung pada kombinasi berbagai faktor organisasi lainnya.

REFERENCES

- Askila, W. O., & Nuryani, H. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomaret Di Sumbawa Besar Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(1), 121–131.
- Aulianadewi, T., & Siska, E. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Keuangan Negara STAN. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 156–168. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i3.3754>
- Chaeruddin, Abbas, S. A., & Kasmirandi. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) ULP Soppeng. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 1228–1235. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i4.3240>
- Chen, K. J., & Lin, C. P. (2024). Exploring The Influence of Workplace Environment on Job Performance: a socio-cognitive perspective. *Total Quality Management and Business Excellence*, 35(15–16), 1816–1832. <https://doi.org/10.1080/14783363.2024.2404438>
- Deni, M., Afini, V., Pratista, M., & Permana, K. W. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya. *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 57–73.
- Hajiali, I., Mahfudnurnajamuddin, Suriyanti, & Putra, A. H. P. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*, 8(1), 93–103.
- Hidayatullah, A., Ramadhan, R. R., & Setianingsih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akuntansi*, 3, 1120–1131. <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i3.190>
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Journal Economina*, 2(2).
- Noorzad, G., & P.D, J. (2024). Impact of Workplace Enviroment on Employee Performance in the Telecommunication Sectors in Afghanistan. *European Journal of Business and Management*, 16(9), 51–59. <https://doi.org/10.9734/arjass/2025/v23i2637>
- Rahman, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MPM FINANCE. *Journal Of Materials Processing Technology*, 30(1), 70–98.
- Rokhan, W., Ghorbandi, N., Stanikzai, M. A., & Hayat, S. (2024). Effect of Workplace Environment on Employee Performance. *Bakhtar International Journal of Economics and Management Review*, 1(1), 28–33. <https://doi.org/10.53056/njmsr-2022.5.1.010>
- Sarip, S., & Mustangin et al. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Sirisha, T., & Kalyan, N. B. (2024). Impact of Workplace Environment on Employee Performance in Tamil Nadu (India) Automobile Industry. *Research Journal of Management Sciences*, 13(2), 6–15. <https://doi.org/10.7176/ejbm/16-9-05>
- Yuliani, I., & Suprayoga. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kecamatan Benowo Surabaya). *Inovasi Sektor Publik*, 1(2), 198–218.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10(May), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>