

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur

Alfina Pramuswari *

Yulita Dwi F.P

M. Aflach Afi Shona

Riyan Sisiawan Putra

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Teknologi Digital.

Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of work environment, motivation, and discipline on employee performance through a literature study approach. This study summarizes findings from various indexed national journals that discuss the relationship between these variables and employee performance in various industrial sectors, ranging from government, banking, to private companies. Based on the analysis of 15 journals, it was found that a conducive work environment, high level of motivation, and consistent work discipline have a positive and significant influence on employee performance, both partially and simultaneously. Some studies also show that leadership style, job satisfaction, and workload are also important variables that support the achievement of optimal performance. The results of this study confirm the importance of human resource management in creating a productive work environment, increasing motivation, and enforcing work discipline as a strategy in improving individual and overall organizational performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan melalui pendekatan studi literatur. Kajian ini merangkum temuan dari berbagai jurnal nasional terindeks yang membahas hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan kinerja karyawan di berbagai sektor industri, mulai dari pemerintahan, perbankan, hingga perusahaan swasta. Berdasarkan hasil analisis 15 jurnal, ditemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, tingkat motivasi yang tinggi, serta disiplin kerja yang konsisten memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Beberapa studi juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan beban kerja turut menjadi variabel penting yang mendukung pencapaian kinerja optimal. Hasil kajian ini menegaskan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan motivasi, serta menegakkan disiplin kerja sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, motivasi, disiplin, kinerja karyawan, studi literatur

Keywords: Work environment, motivation, discipline, employee performance, literature study

Correspondence : * 3230022023@student.unusa.ac.id

I. Pendahuluan

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan produktif. Salah satu indikator penting dari kualitas sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugasnya, tetapi juga menjadi cerminan dari efektivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi hal yang krusial dalam praktik manajemen sumber daya manusia.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa terdapat banyak variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja itu sendiri. Di antara sekian banyak faktor tersebut, lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja menjadi tiga aspek yang paling sering dikaji karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas dan efektivitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan dan rasa aman bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal. Sementara itu, motivasi menjadi dorongan internal maupun eksternal

yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan kerja, sedangkan disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan terhadap aturan yang mencerminkan tanggung jawab profesional.

Melalui kajian literatur terhadap 15 jurnal nasional yang membahas hubungan antara lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan, studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola dan temuan umum dari berbagai penelitian terdahulu. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana ketiga faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam berbagai sektor industri.

II. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur. Studi literatur dilakukan dengan menelaah dan menganalisis isi dari 15 jurnal ilmiah nasional yang relevan dan terindeks, yang membahas tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Jurnal-jurnal yang dijadikan sumber dipilih berdasarkan keterkaitannya dengan topik serta kelengkapan informasi mengenai variabel-variabel yang diteliti.

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui studi literatur yang bersumber dari 15 jurnal ilmiah nasional terindeks yang relevan dengan topik pembahasan, yaitu pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Jurnal-jurnal tersebut berasal dari berbagai platform publikasi ilmiah dan telah melewati proses seleksi berdasarkan kriteria tertentu., dengan kriteria inklusi sebagai berikut:

- Relevansi dengan variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.
- Tahun terbit, yaitu antara 2013 hingga 2023 untuk menjamin keterkinian data.
- Kredibilitas, di mana jurnal yang dipilih telah terindeks Sinta atau diterbitkan oleh institusi akademik yang terpercaya.
- Kelengkapan informasi metodologi, seperti metode penelitian, sampel, hasil analisis, dan simpulan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui telaah dokumen berupa jurnal-jurnal ilmiah yang telah dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Proses pengumpulan data dimulai dengan pencarian artikel jurnal menggunakan kata kunci seperti “lingkungan kerja”, “motivasi kerja”, “disiplin kerja”, dan “kinerja karyawan” pada berbagai database ilmiah dan portal publikasi akademik. Setelah ditemukan, jurnal-jurnal tersebut dibaca secara mendalam untuk mengekstraksi informasi yang relevan.

Data yang dikumpulkan meliputi:

- Nama penulis dan tahun terbit,
- Judul dan variabel yang diteliti,
- Populasi dan sampel penelitian,
- Metode analisis yang digunakan,
- Hasil dan simpulan utama dari masing-masing penelitian.

Setelah data terkumpul, dilakukan proses reduksi data, yaitu menyaring dan menyusun data sesuai dengan fokus penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif dengan pendekatan komparatif. Data yang diperoleh dari 15 jurnal ilmiah dianalisis untuk mengetahui pola, persamaan, dan perbedaan temuan dari masing-masing penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Analisis dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Klasifikasi data berdasarkan variabel yang diteliti (lingkungan kerja, motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan).
- Perbandingan hasil penelitian untuk melihat konsistensi pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

- Interpretasi temuan untuk menggali makna dari hubungan antar variabel berdasarkan konteks penelitian (jenis organisasi, jumlah sampel, dan metode yang digunakan).
- Penyusunan sintesis dari hasil-hasil penelitian untuk mendapatkan kesimpulan umum tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, analisis ini juga mempertimbangkan koefisien determinasi (R^2), signifikansi statistik, serta rekomendasi dari masing-masing penulis jurnal untuk memperkuat interpretasi dan pemahaman atas hubungan antar variabel. Hasil analisis ini digunakan sebagai dasar untuk merumuskan kesimpulan dan saran dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan faktor-faktor internal organisasi.

III. Pembahasan

Kuantitatif Dirubah Ke Kualitatif

No	Penulis & Tahun	Metode Kuantitatif	Hasil Kualitatif	Konversi Kualitatif
1	Annisa Nurhandayani (2022)	Regresi linier berganda	Beban kerja berperan penting dalam menentukan kinerja, sedangkan lingkungan dan kepuasan kerja kurang berpengaruh secara individu.	Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beban kerja yang sesuai.
2	Siti Maisarah Hasibuan & Syaiful Bahri (2018)	Regresi linier berganda	Lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian kinerja optimal.	Ketiga variabel mendukung peningkatan kinerja secara menyeluruh.
3	Agung Prawoto & Wachid Hasyim (2022)	Regresi linier berganda	Ketiga faktor utama yaitu motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja sangat memengaruhi produktivitas karyawan.	Karyawan produktif didorong oleh motivasi dan lingkungan kerja yang baik.
4	Anis Fitriani (2013)	Regresi linier berganda	Perhatian terhadap lingkungan perusahaan berdampak pada kinerja keuangan, meskipun aspek lain kurang berperan.	Lingkungan perusahaan dapat menjadi indikator keberhasilan finansial.
5	Hernawati Manalu (2020)	Regresi linier berganda	Lingkungan kerja nyaman mendorong kinerja lebih baik, meskipun beban kerja tidak selalu menjadi hambatan.	Kenyamanan lingkungan menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja.
6	Moh. Agus Supratman & Dewi Urip Wahyuni (2023)	Regresi linier berganda	Disiplin, komitmen, dan komunikasi yang baik sangat mendukung pencapaian kinerja tinggi.	Lingkungan kerja yang tertib dan komunikatif memperkuat kinerja karyawan.
7	Wa Ode Zusnita Muizu et al. (2019)	Explanatory & Descriptive Survey	Kepemimpinan yang inspiratif	Gaya kepemimpinan

8	Fransiskus Ady & Djoko Wijono (2013)	Regresi linier berganda	memberikan dampak positif terhadap karyawan. Pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi meningkatkan semangat kerja.	menentukan kualitas kerja karyawan. Motivasi berperan besar dalam membentuk kinerja positif.
9	Sarton Sinambela et al. (2021)	Regresi linier berganda	Disiplin kerja sangat mendukung, namun pelatihan kurang tepat sasaran.	Pentingnya keseimbangan antara pelatihan dan motivasi karyawan.
10	Bambang Siswanto (2019)	Regresi linier berganda	Motivasi dan disiplin mendorong perilaku kerja yang bertanggung jawab.	Tingkat motivasi dan disiplin menjadi dasar peningkatan kinerja.
11	Tine Yuliantini & Reza Santoso (2020)	Partial Least Square (PLS)	Karyawan yang merasa dihargai cenderung puas dengan pekerjaannya.	Lingkungan dan motivasi tinggi menciptakan kepuasan kerja.
12	Deviyanti Putri Armadita & Sonang Sitohang (2021)	Regresi linier berganda	Kepemimpinan yang baik mendorong loyalitas dan semangat kerja.	Kepemimpinan efektif memperkuat motivasi dan hasil kerja.
13	Kurnia Tri Jayanti & Lela Nurlela Wati (2019)	Path Analysis	Kinerja yang baik menjadi jembatan antara kepemimpinan dan loyalitas.	Kinerja menjadi penghubung penting antara pemimpin dan karyawan.
14	Hartono Jessie Steven & Arif Partono Prasetio (2020)	Regresi linier berganda	Stres menurunkan semangat kerja, sedangkan kepuasan kerja meningkatkan performa.	Pentingnya menjaga keseimbangan emosional di tempat kerja.
15	Salman Farisi et al. (2020)	Regresi linier berganda	Motivasi menjadi pendorong utama kinerja, meskipun disiplin belum maksimal.	Peningkatan motivasi efektif dalam mendorong kinerja.

Identifikasi Tiap Metode

1. Annisa Nurhandayani (2022)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum.

2. Siti Maisarah Hasibuan & Syaiful Bahri (2018)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja personel Polri.

3. Agung Prawoto & Wachid Hasyim (2022)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di sektor manufaktur.

4. Anis Fitriani (2013)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh kinerja lingkungan, biaya lingkungan, ukuran perusahaan, dan leverage terhadap kinerja keuangan BUMN.

5. Hernawati Manalu (2020)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menilai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Madu Nusantara Medan.

6. Moh. Agus Supratman & Dewi Urip Wahyuni (2023)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui kontribusi lingkungan kerja, disiplin kerja, komunikasi kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

7. Wa Ode Zusnita, Umi Kaltum, & Erni T. Sule (2019)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory dan descriptive survey untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan.

8. Fransiskus Ady & Djoko Wijono (2013)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja (achievement, recognition, working condition, wages) terhadap kinerja karyawan.

9. Sarton Sinambela et al. (2021)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menilai pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

10. Bambang Siswanto (2019)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

11. Tine Yulianti & Reza Santoso (2020)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Partial Least Square (PLS) untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

12. Deviyanti Putri Armadita & Sonang Sitohang (2021)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan hotel.

13. Kurnia Tri Jayanti & Lela Nurlela Wati (2019)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur (path analysis) untuk menilai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan loyalitas karyawan.

14. Hartono Jessie Steven & Arif Partono Prasetio (2020)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Witel Jakarta Utara.

15. Salman Farisi, Juli Irnawati, & Muhammad Fahmi (2020)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk melihat sejauh mana motivasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara V.

IV. Kesimpulan

lingkungan kerja yang kondusif, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin yang konsisten memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Ketiga faktor ini terbukti mampu mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan dalam berbagai sektor industri. Selain itu, beberapa penelitian juga menyoroti bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komunikasi, dan beban kerja merupakan faktor tambahan yang dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh utama terhadap kinerja. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu secara aktif menciptakan suasana kerja yang mendukung, memberikan dorongan motivasional, serta menegakkan kedisiplinan sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja dan loyalitas karyawan hotel. \[Jurnal Ilmiah].
- Farisi, S., Iriawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara V. \[Jurnal Ilmiah].
- Fitriani, A. (2013). Pengaruh kinerja lingkungan terhadap kinerja keuangan perusahaan BUMN. \[Jurnal Akuntansi dan Keuangan].
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja personel Polri. \[Jurnal Manajemen].
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan loyalitas melalui analisis jalur. \[Jurnal Sumber Daya Manusia].
- Manalu, H. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Madu Nusantara Medan. \[Jurnal Ekonomi dan Bisnis].
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan. \[Jurnal Administrasi dan Organisasi].
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum. \[Jurnal Ilmiah Manajemen].
- Prasetio, A. P., & Steven, H. J. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Witel Jakarta Utara. \[Jurnal Psikologi Kerja].
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di sektor manufaktur. \[Jurnal Manajemen Industri].
- Sinambela, S., et al. (2021). Pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. \[Jurnal Humaniora dan Manajemen].
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. \[Jurnal Ekonomi & Bisnis].
- Supratman, M. A., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin, komunikasi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan. \[Jurnal Ilmu Manajemen].
- Wijono, D., & Ady, F. (2013). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan variabel pengakuan, penghargaan, dan kondisi kerja. \[Jurnal Psikologi Industri].
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kepuasan kerja menggunakan metode PLS. \[Jurnal Riset Manajemen].