



Systematic Literature Review Peran Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kepuasan Kinerja Karyawan

Afwani Zulianti Zakiroh¹, Fitriani Rahmatika², Nurul Inayatus Sholihah³, Dani Rizana⁴

¹⁻⁴Manajemen, Universitas Putra Bangsa, Indonesia

afwanizuliantizakiroh@gmail.com¹, fitrianiarahmatika2004@gmail.com², nurulinayatssholihah@gmail.com³, danirizana@gmail.com⁴

*Penulis Korespondensi: afwanizuliantizakiroh@gmail.com

Abstract *This study aims to deeply analyze the contribution of work motivation and work environment conditions in improving employee satisfaction and performance. The methodology applied is a Systematic Literature Review (SLR) following the guidelines of Wahono (2015) and Kitchenham (cited in Fauzi et al., 2018). Data were collected through literature exploration in Google Scholar, Garuda Ristekdikti, and university journal websites with a publication limit between 2020 and 2025. Through a selection process, a number of relevant articles were successfully collected for narrative analysis. The results of the study revealed that work motivation has a positive and significant influence on employee performance, both directly and indirectly through job satisfaction as a mediator. A supportive work environment also plays a crucial role in increasing employee enthusiasm, productivity, and job satisfaction. Overall, the synergy between high work motivation and a conducive work environment can create maximum performance and strengthen employee loyalty to the organization. The results of this study provide importance for human resource managers to pay more attention to motivation and work conditions as an approach to improving performance and efficiency in organizations.*

Keywords: *Employee Performance; Job Satisfaction; Systematic Literature Review; Work Environment; Work Motivation*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam kontribusi motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Metodologi yang diterapkan adalah Tinjauan Pustaka Sistematis (SLR) mengikuti pedoman Wahono (2015) dan Kitchenham (dikutip dalam Fauzi dkk., 2018). Data dikumpulkan melalui penelusuran literatur di Google Scholar, Garuda Ristekdikti, dan situs web jurnal universitas dengan batas publikasi antara tahun 2020 dan 2025. Melalui proses seleksi, sejumlah artikel relevan berhasil dikumpulkan untuk analisis naratif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Lingkungan kerja yang mendukung juga memainkan peran penting dalam meningkatkan antusiasme, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Secara keseluruhan, sinergi antara motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kinerja maksimal dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Hasil penelitian ini memberikan pentingnya bagi manajer sumber daya manusia untuk lebih memperhatikan motivasi dan kondisi kerja sebagai pendekatan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi dalam organisasi.

Kata kunci: *Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Systematic Literature Review*

1. LATAR BELAKANG

Dalam tengah persaingan global yang sangat kuat, organisasi kini menganggap sumber daya manusia sebagai aset yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan operasional dan keunggulan kompetitif (Oktafianingsih, 2024). Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia yaitu bagaimana meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan, dan faktor-kunci yang sering diidentifikasi dalam literatur adalah kepuasan kerja, yang pada gilirannya dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja (Astuti, 2025).

Motivasi kerja, baik dari dalam diri sendiri maupun dari luar, dapat mempengaruhi cara seorang karyawan berperilaku dan upaya karyawan telah lama dipandang sebagai pendorong penting bagi kepuasan kerja dan kinerja (Kumala, 2024). Sebagai contoh, penelitian oleh Wardani (2024) menganggap bahwa motivasi mempunyai dampak positif yang signifikan pada kepuasan kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman baik secara fisik, psikologis, maupun sosial, seperti yang dikemukakan oleh Astuti (2025) terbukti menjadi faktor yang mendorong kepuasan kerja. Hal tersebut menegaskan posisi lingkungan kerja sebagai faktor penting yang turut memediasi atau memoderasi hubungan antara motivasi dan hasil kerja karyawan.

Dengan demikian, pemahaman yang sistematis dan komprehensif mengenai bagaimana motivasi kerja serta lingkungan kerja saling berpengaruh pada kepuasan kinerja seorang karyawan menjadi sangat relevan baik dalam konteks penelitian maupun praktik manajemen SDM

Mengingat besarnya volume literatur yang telah membahas variabel- variabel tersebut secara terpisah ataupun bersama, maka pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) menjadi pilihan metodologis yang tepat untuk menyatukan, mengkritisi, dan memetakan temuan-temuan penelitian terdahulu secara sistematis. Dengan cara ini, artikel ini bertujuan (1) mengidentifikasi dan mengkategorikan penelitian empiris yang membahas motivasi kerja, lingkungan kerja, serta kepuasan kinerja seorang karyawan; (2) menelaah hubungan antar variabel tersebut berdasarkan bukti empiris; dan (3) mengungkap gap penelitian serta rekomendasi bagi penelitian selanjutnya dan praktik manajemen SDM.

Oleh karena itu, artikel ini berkontribusi dalam menyediakan peta komprehensif mengenai mekanisme yang menyatukan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kinerja karyawan suatu kontribusi yang diharapkan dapat memperkuat landasan teoretis dan aplikasi strategis bagi manajer SDM dalam organisasi modern.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan yang datang dari dalam diri atau dari luar yang membantu mengarahkan, mempertahankan, dan menyalurkan tindakan seseorang agar bisa mencapai tujuan tertentu di tempat kerja. Faktor ini menjadi aspek psikologis yang berperan penting dalam menentukan sejauh mana seseorang tertarik dan bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Menurut Solihatun & Darmawan (2021), motivasi kerja adalah kekuatan pendorong yang membuat individu bekerja dengan penuh tanggung jawab serta semangat demi

memperoleh hasil kerja yang maksimal. Sementara itu, Sanga et al. (2022) menjelaskan bahwa motivasi tidak hanya berkaitan dengan kebutuhan materi, tetapi juga mencakup kebutuhan sosial dan aktualisasi diri yang memberikan arti serta kepuasan dalam bekerja

Dalam lingkungan organisasi, tingginya motivasi kerja dapat berdampak positif terhadap meningkatnya kepuasan kerja, menurunnya tingkat ketidakhadiran, serta membaiknya kinerja baik secara individu maupun kelompok.

Indikator – Indikator Motivasi

- a. Kebutuhan Fisiologis, seperti gaji, fasilitas kerja dan kesejahteraan karyawan yang terpenuhi
- b. Kebutuhan akan keamanan, yaitu rasa aman terhadap masa depan pekerjaan, kestabilan penghasilan, dan perlindungan dari risiko kerja
- c. Kebutuhan sosial, mencakup interaksi positif dengan rekan kerja dan hubungan harmonis dengan atasan
- d. Penghargaan dan pengakuan, meliputi apresiasi, promosi, atau pemberian penghargaan atas prestasi kerja
- e. Aktualisasi diri, yaitu kesempatan untuk berkembang, mengasah kemampuan, dan mencapai potensi tertinggi dalam pekerjaan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua kondisi yang terdapat di sekitar tempat kerja yang bisa memengaruhi kenyamanan, semangat, serta produktivitas karyawan. Jika lingkungan kerja nyaman dan kondusif dapat menciptakan suasana positif yang mendukung karyawan untuk bekerja dengan tenang dan maksimal, sedangkan lingkungan kerja yang tidak nyaman akan menimbulkan stres, menurunkan semangat, bahkan menurunkan kinerja. Menurut Nawawi (2023), lingkungan kerja mencakup dua aspek utama, yaitu lingkungan fisik (seperti tata ruang, pencahayaan, suhu, kebersihan, dan fasilitas kerja) serta lingkungan nonfisik (seperti hubungan sosial antarpegawai dan dukungan dari pimpinan). Sementara itu, Sari & Izhari (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya memberikan rasa nyaman, namun dapat menumbuhkan karyawan merasa memiliki terhadap organisasi.

Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

- a. Kondisi fisik, seperti pencahayaan, ventilasi, suhu ruangan, kebersihan, dan kenyamanan tempat kerja.
- b. Hubungan antar rekan kerja, meliputi kerja sama tim, komunikasi efektif, dan saling menghargai.

- c. Dukungan pimpinan, berupa perhatian, bimbingan, serta sikap terbuka terhadap masukan karyawan.
- d. Fasilitas kerja, seperti peralatan, perlengkapan, dan teknologi yang menunjang produktivitas.
- e. Keamanan dan kenyamanan kerja, mencakup perlindungan terhadap risiko kecelakaan, keselamatan, serta jaminan kesehatan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini dinilai berdasarkan aspek kualitas, jumlah pekerjaan, dan ketepatan waktu. Kinerja menjadi cerminan kontribusi nyata seorang individu dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut Ratnasari (2021), berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja, seperti kemampuan individu, motivasi, tingkat kepuasan kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi serta merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan performa yang jauh lebih maksimal.

Sementara itu, Nesriyan et al. (2023) menekankan bahwa kinerja tidak hanya dinilai dari hasil akhir, tetapi juga dari sikap, rasa tanggung jawab, serta inisiatif yang ditunjukkan selama proses kerja

Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

- a. Kualitas kerja, mencakup ketepatan, kerapian, dan hasil kerja yang sesuai standar organisasi.
- b. Kuantitas kerja, diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu.
- c. Ketepatan waktu, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan.
- d. Inisiatif, yaitu kemampuan mengambil langkah atau keputusan tanpa harus menunggu perintah.
- e. Tanggung jawab dan kerja sama, mencakup kesadaran terhadap kewajiban serta kemampuan bekerja dalam tim.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) sebagai pendekatan utama. Metode ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang menyeluruh, sistematis, serta berbasis bukti ilmiah (*evidence-based review*) terhadap topik yang diteliti. Penelitian ini berfokus pada penjelasan yang mendalam mengenai hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja

karyawan. Prosedur SLR dalam penelitian ini mengacu pada pedoman dari Priharsari et al. (2022) dan Tsani et al. (2024) yang membagi proses SLR menjadi tiga tahapan utama, yaitu:

Planning (Perencanaan)

Tahap perencanaan merupakan langkah awal yang bertujuan untuk menentukan arah kajian, batasan topik, serta kriteria pemilihan literatur yang akan digunakan. Pada tahap ini, peneliti menyusun pertanyaan penelitian (*Research Question*) yang akan menjadi dasar dalam proses pengumpulan dan analisis data literatur.

Tabel 1. Research Question

Kode	Pertanyaan
RQ1	Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
RQ2	Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
RQ3	Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?
RQ4	Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?
RQ5	Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

Conducting (Pelaksanaan)

Tahap pelaksanaan merupakan inti dari proses SLR. Pada tahap ini, peneliti melaksanakan pencarian, penyaringan, evaluasi kualitas, serta ekstraksi data dari literatur yang relevan dengan fokus penelitian. Seluruh proses dilakukan secara sistematis untuk memastikan bahwa data yang digunakan relevan, mutakhir, dan valid. Langkah-langkah pada tahap pelaksanaan dilakukan secara terstruktur untuk menjamin bahwa proses pengumpulan dan analisis data literatur berjalan sistematis dan akurat. Pertama, pencarian literatur dilakukan dengan memanfaatkan beberapa basis data akademik seperti Google Scholar, Garuda Ristekdikti, serta portal jurnal universitas. Pencarian ini menggunakan kombinasi kata kunci seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang disesuaikan dengan fokus penelitian. Tujuan dari tahap ini adalah menemukan sebanyak mungkin artikel yang relevan sesuai dengan topik kajian. Selanjutnya, dilakukan seleksi artikel sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan pada tahap perencanaan. Artikel yang ditemukan kemudian disaring untuk memastikan bahwa hanya penelitian yang memenuhi kriteria kelayakan dan memiliki keterkaitan langsung dengan topik yang akan digunakan dalam proses analisis. Proses ini juga bertujuan untuk menghindari adanya duplikasi atau penggunaan sumber yang kurang relevan. Tahap berikutnya adalah penilaian kualitas (*quality assessment*) terhadap setiap artikel yang telah lolos seleksi. Evaluasi ini dilakukan dengan menggunakan sejumlah kriteria penilaian, seperti kesesuaian topik penelitian dengan variabel yang dikaji, tahun publikasi artikel, serta kredibilitas sumber jurnal tempat artikel diterbitkan. Penilaian kualitas bertujuan untuk menjamin bahwa hanya literatur dengan standar

ilmiah yang baik dan relevan yang digunakan dalam tahap sintesis data. Dengan demikian, hasil penelitian yang dihasilkan dapat memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi.

Tabel 2. Quality Assement

Kode	Kriteria Penilaian Kualitas	Memenuhi Kriteria	
		Ya	Tidak
QA1	Apakah jurnal diterbitkan pada tahun 2020–2025?		
QA2	Apakah jurnal membahas topik yang relevan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan?		
QA3	Apakah jurnal dapat diakses melalui situs akademik terpercaya seperti https://scholar.google.com?		

Langkah terakhir dalam tahap mengumpulkan data adalah melakukan sintesis data. Tujuannya adalah untuk menganalisis dan mengevaluasi hasil-hasil penelitian dari berbagai sumber literatur. Pada penelitian ini, sintesis data dilakukan dalam bentuk naratif.

Tabel 3. Hasil Pencarian Data

Sumber Database	Intervensi Pencarian	Terdeteksi
Google Scholar	Kata kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan	1.120
	Artikel yang dipilih	25
	Artikel yang Relevan	7
	Kata kunci: motivasi kerja dan lingkungan kerja	210
Garuda Ristekdikti	Artikel yang dipilih	10
	Artikel yang Relevan	3
	Kata kunci: kepuasan kerja, kinerja karyawan	85
	Artikel yang dipilih Artikel yang Relevan	8
Portal Jurnal Universitas	Artikel yang Relevan	2
	Artikel yang <i>discreening</i>	43
	Artikel yang relevan	12

Kata kunci atau *string* pencarian yang digunakan dalam penelitian ini adalah “Motivasi Kerja”, “Lingkungan Kerja”, “Kepuasan Kerja”, dan “Kinerja Karyawan”. Dari pencarian tersebut, ditemukan 12 artikel yang relevan. *String* pencarian tersebut diterapkan untuk mencari semua bagian dalam artikel, seperti judul, abstrak, kata kunci, serta *database* elektronik seperti Google Scholar, Scopus, Web of Science, dan Emerald Insight. Proses pencarian literatur dimulai pada bulan Maret 2023 dan diselesaikan dalam beberapa tahap, yaitu pencarian awal, penyaringan artikel yang duplikat, penilaian kelayakan, serta evaluasi kualitas publikasi.

Tahapan ini memiliki tujuan untuk memastikan bahwa artikel yang digunakan sudah relevan, berkualitas, serta memiliki kontribusi empiris terhadap pembahasan motivasi kerja dan kepuasan kerja. Selanjutnya, dilakukan proses klasifikasi artikel berdasarkan kriteria inklusi dan kriteria eksklusi, sebagaimana disarankan oleh Petersen et al. dalam Fauzi et al. (2018).

Tabel 4. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Inklusi	Eksklusi
1. Penelitian yang berfokus pada Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan	Jurnal yang tidak membahas hubungan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan
2. Artikel yang diterbitkan dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris	Artikel yang menggunakan bahasa selain Indonesia atau Inggris.
3. Penelitian empiris yang menggunakan metode kuantitatif, kualitatif, atau campuran, sehingga menghasilkan data yang dapat dianalisis lebih lanjut.	Artikel yang tidak menyediakan informasi metodologi yang lengkap, misalnya tidak menjelaskan sampel, teknik analisis, atau instrumen pengukuran.
4. Literatur dipublikasikan antara 2020–2025 untuk memastikan bahwa data dan temuan masih relevan dengan perkembangan penelitian saat ini.	Artikel yang dipublikasikan sebelum tahun 2020 , karena tidak sesuai rentang waktu penelitian.
5. Artikel yang dapat diakses penuh (full text) melalui Google Scholar, Scopus, atau Web of Science.	Artikel yang tidak tersedia dalam versi lengkap atau hanya tersedia dalam bentuk abstrak saja

Reporting

Tahap terakhir pada penelitian ini adalah melaporkan hasil kajian, yaitu proses menyusun serta menyajikan hasil sintesis dari berbagai literatur yang telah dianalisis sebelumnya. Pada tahap ini, peneliti menyusun kembali data untuk menganalisis kemudian membandingkan temuan-temuan dari penelitian terdahulu dengan tujuan menemukan pola hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Tidak hanya itu, tahap ini juga dimaksudkan untuk mengidentifikasi kesamaan maupun perbedaan hasil penelitian serta menilai kontribusi teoritis dan praktis dari berbagai temuan yang ada. Hasil sintesis disajikan dalam bentuk tabel ringkasan penelitian terdahulu dan diuraikan secara deskriptif guna memperlihatkan hubungan antarvariabel secara lebih terstruktur dan menyeluruh.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil *Systematic Literature Review* (SLR) terhadap berbagai penelitian yang telah diterbitkan pada periode 2020–2025, ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dari sejumlah artikel yang telah dikaji melalui Google Scholar, Garuda Ristekdikti, dan portal jurnal universitas, mayoritas penelitian menunjukkan hubungan yang konsisten antara tingkat motivasi karyawan dengan pencapaian kinerja yang lebih baik.

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang sangat termotivasi cenderung memiliki semangat kerja dan ketekunan yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas, serta inisiatif dalam mencari solusi terhadap berbagai permasalahan di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Pradana (2023) pada PT Uni Big Store Indonesia menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja berpengaruh langsung pada peningkatan produktivitas dan tanggung jawab karyawan. Selain itu, temuan serupa ditunjukkan oleh Sari & Izhari (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam mencapai kinerja optimal.

Selain itu, Afrilia (2025) menemukan bahwa motivasi kerja tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dirasakan karyawan, semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja mereka, yang akhirnya berdampak positif terhadap hasil kerja yang dicapai.

Hasil ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg, yang membedakan antara faktor motivator (seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab) dan faktor higienis (seperti gaji dan kondisi kerja). Faktor motivator terbukti lebih berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karena memberikan makna dan kepuasan psikologis bagi karyawan. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan aspek-aspek yang dapat menumbuhkan motivasi intrinsik, seperti memberikan penghargaan untuk prestasi, peluang untuk pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Secara umum, hasil sintesis menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi motor penggerak utama dalam membentuk perilaku kerja produktif. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berorientasi pada hasil, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, bekerja dengan penuh antusias, serta mampu menjaga kualitas dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. Sebaliknya, rendahnya motivasi akan menurunkan semangat, meningkatkan absensi, serta menghambat tercapainya tujuan organisasi.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui variabel kepuasan kerja. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia modern, upaya peningkatan motivasi menjadi strategi penting untuk mencapai efektivitas organisasi. Perusahaan disarankan untuk membangun sistem penghargaan yang adil, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, serta memberi karyawan kesempatan untuk berkembang dan berkontribusi sesuai dengan potensi mereka.

Dampak Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja mempunyai dampak yang sangat penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan *Systematic Literature Review* terhadap berbagai penelitian yang diterbitkan antara tahun 2020 hingga 2025, ditemukan bahwa motivasi kerja berperan sebagai faktor penggerak utama yang mendorong individu untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan semangat, disiplin, serta menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tanggung jawab pekerjaannya.

Menurut Mahargiono, motivasi kerja memberikan pengaruh langsung terhadap produktivitas dan efisiensi karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi oleh faktor penghargaan, rasa aman, serta peluang untuk berkembang, mereka akan berusaha memberikan hasil terbaik sesuai target organisasi. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Sari & Izhari (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya meningkatkan kinerja seseorang, tetapi juga berkontribusi terhadap efektivitas kerja tim dan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Dampak positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terlihat pada aspek kualitas dan ketepatan waktu pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih fokus, berinisiatif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Mereka juga tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan, dan berupaya mencari solusi yang kreatif untuk mencapai hasil yang lebih baik. Hal ini sejalan oleh temuan Afrilia (2025) yang mengatakan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor utama dalam menentukan tingkat produktivitas dan kepuasan kerja yang kemudian berdampak positif terhadap kinerja secara keseluruhan.

Selain berpengaruh pada peningkatan hasil kerja, motivasi juga memberikan pengaruh terhadap sikap dan perilaku kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi biasanya memiliki loyalitas yang tinggi, rasa tanggung jawab yang kuat, serta keinginan untuk terus mengembangkan kemampuan diri. Mereka lebih mudah diarahkan, memiliki semangat kompetitif yang sehat, dan menunjukkan inisiatif tanpa harus menunggu perintah atasan. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menurunkan semangat kerja, menimbulkan rasa jenuh, dan berdampak pada rendahnya kualitas serta produktivitas kerja.

Dari perspektif teoritis, temuan ini memperkuat Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, yang menyatakan bahwa seseorang akan berkinerja optimal jika kebutuhan pokoknya terpenuhi, mulai dari aspek fisiologis hingga pencapaian aktualisasi diri. Lebih lanjut, hasil ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg, yang menekankan bahwa elemen motivator seperti prestasi, penghargaan, dan tanggung jawab berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara langsung berkontribusi pada peningkatan performa karyawan melalui berbagai dimensi, yaitu:

- a. Meningkatkan semangat dan produktivitas kerja.

Karyawan yang termotivasi bekerja dengan antusias dan berorientasi pada hasil, sehingga produktivitas meningkat.

- b. Mendorong tanggung jawab dan disiplin kerja.

Motivasi membuat karyawan lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan mematuhi aturan kerja dengan baik.

- c. Menumbuhkan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi.

Karyawan yang merasa dihargai dan termotivasi akan memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan.

- d. Meningkatkan kreativitas dan inisiatif dalam bekerja.

Motivasi mendorong karyawan untuk berpikir lebih terbuka dan berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Secara umum, pengaruh motivasi kerja pada perbaikan performa karyawan terbukti positif, bermakna, dan bertahan dalam jangka panjang. Akibatnya, perusahaan harus merancang langkah-langkah untuk membangun motivasi melalui pemberian imbalan yang proporsional, kesempatan kenaikan pangkat, kondisi kerja yang kondusif, serta interaksi yang transparan antara pemimpin dan staf. Dengan motivasi yang kuat, produktivitas baik individu maupun keseluruhan organisasi akan meningkat, sehingga target perusahaan dapat direalisasikan secara efisien dan efektif.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Hasil *Systematic Literature Review* (SLR) menunjukkan bahwa suasana kerja memberikan kontribusi positif dan berarti pada peningkatan produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil sintesis dari beberapa penelitian, lingkungan kerja yang baik dan kondusif terbukti mampu meningkatkan semangat, konsentrasi, serta produktivitas kerja karyawan. Faktor ini mencakup aspek lingkungan fisik (penerangan, ventilasi, kebersihan, tata ruang, dan fasilitas kerja) maupun lingkungan nonfisik (hubungan sosial, komunikasi, dukungan pimpinan, serta suasana kerja yang harmonis).

Penelitian yang dilakukan oleh Nawawi (2023) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan tertata dengan baik akan menciptakan rasa aman dan tenang bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi tersebut berdampak langsung pada meningkatnya kualitas dan kuantitas hasil kerja. Sementara itu, Oktafianingsih (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja yang didukung komunikasi efektif antara pimpinan dan bawahan dapat

memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi dan memotivasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu, hasil penelitian oleh Afrilia (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya berdampak langsung pada kinerja tetapi juga meningkatkan kepuasan karyawan sebagai variabel mediasi. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik membuat karyawan merasa dihargai dan puas, yang mendorong mereka untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka.

Temuan ini mendukung teori yang diusulkan oleh Nawawi (2023) bahwa lingkungan tempat kerja adalah salah satu komponen penting yang memengaruhi perilaku kerja yang produktif. Jika perusahaan dapat memberikan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan mendukung, karyawan akan lebih mudah mencapai kinerja terbaik mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman, bising, atau penuh tekanan akan menurunkan konsentrasi dan semangat kerja, dan bahkan dapat menyebabkan stres kerja, yang berdampak buruk pada kinerja.

Secara teoretis, hasil ini mendukung konsep Teori Lingkungan Kerja (*Work Environment Theory*) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan tempat kerja berperan sebagai stimulus eksternal yang memengaruhi sikap, perilaku, dan hasil kerja seseorang. Dengan demikian, manajemen organisasi harus memperhatikan keseimbangan antara aspek fisik (seperti fasilitas dan keamanan) serta aspek sosial (seperti komunikasi dan dukungan pimpinan) agar karyawan dapat bekerja secara produktif dan nyaman.

Dari hasil sintesis literatur yang telah dianalisis, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi, kepuasan, serta kinerja karyawan secara menyeluruh. Oleh karena itu, perusahaan perlu secara aktif menciptakan suasana kerja yang positif melalui perbaikan fasilitas, penguatan hubungan antarpegawai, dan gaya kepemimpinan yang partisipatif. Upaya ini akan membantu organisasi mencapai efektivitas kerja yang tinggi dan mempertahankan karyawan berkompeten dalam jangka panjang.

Dampak Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki dampak yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, aman, serta dilengkapi fasilitas memadai dapat meningkatkan fokus dan efisiensi kerja karyawan. Kondisi tempat kerja yang tertata dengan baik memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas tanpa gangguan fisik maupun psikologis, sehingga produktivitas dan kualitas hasil kerja dapat meningkat secara signifikan. Penelitian yang dikaji oleh Nawawi (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam

meningkatkan semangat kerja dan hasil kinerja individu, karena suasana kerja yang baik membantu mengurangi kelelahan dan kejenuhan saat bekerja.

Selain itu, lingkungan kerja yang positif dapat menurunkan tingkat stres dan konflik di tempat kerja. Hubungan sosial yang harmonis antarpegawai, komunikasi yang terbuka dengan pimpinan, serta dukungan emosional dari rekan kerja dapat menciptakan rasa nyaman dan kebersamaan di lingkungan kerja. Hal ini mendorong munculnya kerja sama tim yang solid, rasa saling percaya, serta semangat kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian oleh Oktafianingsih (2024) juga menegaskan bahwa dukungan sosial dan komunikasi efektif dalam lingkungan kerja meningkatkan loyalitas dan kepuasan karyawan terhadap organisasi.

Lingkungan kerja yang baik juga memberikan dampak psikologis yang positif, seperti munculnya rasa memiliki dan keterikatan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa nyaman dan dihargai di tempat kerja akan memiliki loyalitas tinggi serta berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan, lebih disiplin, dan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai target kerja. Selain itu, suasana kerja yang positif dan terbuka juga dapat mendorong kreativitas serta inovasi. Karyawan yang merasa aman dalam menyampaikan ide akan lebih berani mengambil inisiatif dan berkontribusi dalam pengembangan organisasi.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang baik memiliki dampak multidimensi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga membentuk kondisi psikologis yang positif, menurunkan stres, serta memperkuat loyalitas dan komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan lingkungan kerja sebagai salah satu strategi penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Upaya seperti penyediaan fasilitas yang memadai, tata ruang yang nyaman, komunikasi yang terbuka, serta gaya kepemimpinan yang mendukung akan menciptakan suasana kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Tabel 4. Penelitian Terdahulu

Author dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Sari & Hayati (2024)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi-Z di Kota Makassar	Kuantitatif	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi turnover; semakin tinggi kepuasan kerja maka keinginan resign semakin rendah.
Astuti (2025)	Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja	Kuantitatif	Lingkungan dan motivasi kerja meningkatkan kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.
Harahap (2023)	Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara II	Kuantitatif	Budaya organisasi dan stres kerja mempengaruhi kepuasan dan kinerja; kepuasan kerja menjadi variabel mediasi yang signifikan.
Kumala (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wonti Indonesia	Kuantitatif	Ketiga variabel (lingkungan, motivasi, kepuasan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Nawawi (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Tunas	Kuantitatif	Lingkungan kerja, motivasi, serta disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
Nesriyan, et al. (2023)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Ebako Nusantara.	Kuantitatif	Terdapat pengaruh signifikan dari motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin terhadap kinerja.
Oktafianingsih (2024)	Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	Kuantitatif	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
Ratnasari, (2021)	Efek Perilaku Individu terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Perilaku individu berkontribusi langsung terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan.
Sari & Izhari (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDI Cikal Harapan	Kuantitatif	Ketiga variabel memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.
Solihatun & Darmawan (2021)	Simple Random Sampling	Artikel Metodologis	Menjelaskan konsep, prosedur, dan penerapan simple

Tsani et al. (2024)	SLR: Pembelajaran dari Reformasi Birokrasi Global untuk Indonesia	SLR	random sampling dalam penelitian manajemen. Reformasi birokrasi global memberi insight penting bagi Indonesia, terutama soal transparansi dan efektivitas.
Wardani (2024)	Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi 3.4.2024	Kuantitatif	Inovasi dan perilaku wirausaha memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja atau keberhasilan usaha.
Sanga et al. (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Motivasi kerja memiliki pengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan Berdasarkan hasil *Systematic Literature Review* (SLR) terhadap berbagai penelitian dari tahun 2020 hingga 2025, ditemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor kunci yang secara konsisten berpengaruh besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja, baik yang berasal dari dorongan internal maupun eksternal, terbukti mampu meningkatkan antusiasme, rasa tanggung jawab, produktivitas, serta komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi juga cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya, sehingga hal ini memberikan dampak positif pada performa kerja mereka. Selain motivasi, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, baik dalam hal kondisi fisik seperti pencahayaan, tata ruang, fasilitas, dan keamanan, maupun aspek nonfisik seperti hubungan sosial, komunikasi, serta dukungan pimpinan yang berperan penting dalam meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi karyawan. Lingkungan yang baik membantu mengurangi stres, memperkuat loyalitas, serta mendorong kolaborasi antarpegawai, sehingga berdampak langsung pada hasil kerja dari segi kualitas maupun kuantitas.

Hasil SLR juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Ketika motivasi meningkat dan lingkungan kerja mendukung, tingkat kepuasan kerja pun bertambah, yang pada akhirnya mampu memaksimalkan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi serta perbaikan kondisi kerja merupakan strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kombinasi dari motivasi kerja yang kuat dan lingkungan kerja yang berkualitas menjadi dasar utama dalam menciptakan kinerja

karyawan yang optimal, produktif, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian serius pada kedua aspek tersebut melalui pemberian penghargaan yang layak, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, komunikasi yang efektif, serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Adriana Puspita Sari, Sri Hayati, N. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover pada karyawan generasi-Z di Kota Makassar. 4(1), 261–269. <https://doi.org/10.56326/jpk.v4i1.3747>
- Afrilia Mahanani Erti Astuti, M. F. W. (2025). Pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja. 8(2), 610–624.
- Harahap, F. A. (2023). Studi kinerja karyawan: Budaya organisasi dan stres kerja melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 2317–2330. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1259>
- Kumala, A. N. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wonti Indonesia. *EMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2846–2855. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2976>
- Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tunas. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 05(03), 611–618. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25345>
- Nesriyan, V., Shofiana, D., Souisa, J., Oktavianto, A. D., Ekonomi, F., Semarang, U., Kerja, D., & Kerja, L. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Ebako Nusantara. *Solusi*, 21(4), 426–434. <https://doi.org/10.26623/slsi.v21i4.7846>
- Oktafianingsih, E. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. KB Bank Tbk Jakarta. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 4, 64–74. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i4.527>
- Priharsari, D., Brawijaya, U., & Korespondensi, P. (2022). Systematic literature review di bidang sistem informasi dan Ilmu Komputer. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*. 9(2), 263–268. <https://doi.org/10.25126/jtiik.202293884>
- Rado Dewa Pradana, P. B. M. (2023). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Ratnasari, S. D. (2021). Efek perilaku individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 165–175. <https://doi.org/10.14710/jab.v10i2.36685>
- Sari, M. N., & Izhari, F. (2024). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SDI Cikal Harapan. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis (JMMB)*, 5(1). <https://doi.org/10.24853/jmmb.5.1.17-38>
- Solihatun, A., Darmawan, F. B. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 57–69. <https://doi.org/10.24127/jm.v15i1.582>
- Tsani, T., Marlina, S., & Arum, A. K. (2024). Systematic literature review: Pembelajaran dari reformasi birokrasi global untuk Indonesia. *Publikauma : Jurnal Administrasi Publik*

Universitas Medan Area, 12(2), 125–142.
<https://doi.org/10.31289/publika.v12i2.13053>

Wardani, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(4), 998–1011.
<https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.06>

Yosep Silverster Sanga, Soleman D. Nub Uf, S. An. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *14*(2), 166–174.