

## System Literatur Riview (SLR) Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan

Chusnul Chotimah<sup>1</sup>, Ida Rindaningsih<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>University of Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia



DOI : <https://doi.org/10.61796/acjoure.v2i1.59>



### Sections Info

#### Article history:

Submitted: April 28, 2024

Final Revised: May 13, 2024

Accepted: May 20, 2024

Published: June 01, 2024

#### Keywords:

SLR

Work environment

Performance

### ABSTRACT

*The aim of this research is to determine the extent to which the work environment can improve the performance of teachers and employees. To achieve this goal, the author conducted research using the Systematic Literature Review (SLR) research method on the various scientific articles presented. The results of 15 review articles emphasize that a safe and pleasant work environment has an impact on increasing Gukar's work ethic. Furthermore, from the 15 articles examined, the author linked them to facts regarding the analysis of the work environment on the performance of teachers and employees. This LSR research can be used as a reference for educational institutions to improve the work environment so that teachers and employees are better off. Improving the performance of teachers and employees not only depend on work environment factors; There are many other factors that influence the performance of teachers and employees in various institutions. Apart from that, the work environment and job satisfaction certainly have a partial effect on employee performance, besides that it can create a conducive and comfortable working climate, both directly and indirectly for each person.*

## INTRODUCTION

Karyawan menjadi salah satu contributor terbesar dalam sebuah perusahaan. Fungsi dan peran karyawan tidak dapat di pungkiri selain sebagai ujung tombak keberhasilan suatu perusahaan karyawan sangat berperan dalam kaitannya meningkatkan daya produksi, kinerja dan keefektifan perusahaan yang di kelola, dimana dapampaknya akan sangat signifikan dapat di rasakan dari segala lini. Setiap organisasi diminta untuk melayani pelanggan dan meningkatkan pangsa pasarnya dengan cepat. Baik perusahaan maupun penyedia lapangan kerja menginginkan karyawan mereka melakukan yang terbaik untuk mereka [2]. Tidak terlepas dari kontribusi, kesetiaan, dan keikhlasan siswa dan guru.

Kehidupan manusia sangat dipengaruhi oleh perkembangan ipteks, baik dari segi perilaku maupun cara berpikir. Dengan bantuan teknologi, kehidupan manusia menjadi lebih mudah. Umar Bakrie digambarkan sebagai tokoh nasional yang mendukung kesejahteraan guru. Meskipun dia memiliki penghasilan yang sedikit, dia bersahaja tetapi memiliki semangat yang menggelora, tetapi pengorbanannya dan dedikasinya yang mulia untuk membawa generasi muda yang cerdas ke pintu

gerbang peradaban bangsa itu sangat dihargai. Perbedaan input dan output menghasilkan output, dengan nilai tambah dan metode kerja yang lebih baik [6].

Lingkungan luar keluarga harus memainkan peran penting dalam menciptakan pola perilaku yang baik dan bernilai positif [1]. Bisnis Indonesia saat ini mengalami pertumbuhan yang cukup pesat, dan salah satu contohnya adalah pertumbuhan perusahaan di bidang pembiayaan. Peningkatan kinerja karyawan dikaitkan dengan peningkatan kemampuan kerja karyawan, yang ditunjukkan dengan peningkatan jumlah tugas yang diselesaikan oleh karyawan. Kemampuan kerja adalah kombinasi yang kompleks dari kemampuan fisik, mental, dan fungsional individu yang bekerja. Untuk meningkatkan daya saing mereka, perusahaan berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Peningkatan kemampuan kerja karyawan meningkatkan kinerja mereka [16]. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan berkorelasi dengan kemampuan kerja. Lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kemampuan kerja adalah beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan [1].

Interaksi antara dua atau lebih orang yang berusaha mempengaruhi satu sama lain dengan ide, sikap, pengetahuan, dan tingkah laku dikenal sebagai komunikasi nonverbal [4]. Sedangkan lingkungan kerja fisik ialah sebuah kondisi fisik yang berada pada lingkungan lokasi kinerjanya baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi sangat mempengaruhi pada kinerja karyawan yang dapat menciptakan iklim yang kondusif dan nyaman bekerja.

Karyawan sekarang sering menyadari pentingnya *worklife balance*, yang membuat mereka menginginkan pekerjaan yang lebih fleksibel sehingga mereka bisa bekerja sambil mengabaikan kehidupan pribadinya. Mereka yakin bahwa mencapai *worklife balance* dapat meningkatkan kinerja mereka. Karena kualitas hidup bersifat subjektif, hanya individu yang dapat memahaminya. Kehidupan yang lebih baik, atau kualitas hidup yang tinggi, dikaitkan dengan kepuasan terhadap berbagai aspek multidimensional yang telah dijelaskan sebelumnya, menurut subjektivitas masing-masing orang. Kehidupan yang baik, kepuasan dalam menjalani hidup, dan kebahagiaan adalah komponen yang paling banyak berkaitan dengan kualitas hidup [9], tetapi kepulangan karyawan adalah masalah besar bagi perusahaan.

Karyawan memiliki kemampuan untuk memilih pekerjaan lain yang lebih dihormati sesuai dengan preferensinya. Selain itu, perubahan status karyawan dapat berdampak baik atau buruk bagi perusahaan. Yang baik adalah perusahaan dapat mengganti karyawan yang berkinerja buruk dengan karyawan yang memiliki kompetensi yang lebih tinggi [7]. Namun, masalah lain adalah stress, yang didefinisikan sebagai respons ketidaknyamanan terhadap situasi tertentu [10]. Menurut Mudayana dalam Hannani dan Ilya, beban kerja adalah hasil dari interaksi antara tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja yang digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi karyawan.

Strategi yang baik terdiri dari tim kerja yang bekerja sama, topik yang mengidentifikasi komponen pendukungnya sesuai dengan prinsip pelaksanaan ide secara rasional, efektivitas pendanaan, dan strategi untuk mencapai tujuan secara efektif. Namun demikian alam arti yang lebih luas, keseimbangan kehidupan kerja yang saling berkaitan dengan tempat kerja sangat membantu atasan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Untuk mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan seseorang mempengaruhi hubungan antara hasil kerja dan keseimbangan kehidupan kerja (*worklife balance*). Dengan demikian, langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan atau membuka keahlian yang ada dengan mempertimbangkan relevansinya dengan tuntutan dunia kerja, dan langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan atau membuka keahlian yang ada dengan mempertimbangkan relevansinya dengan tuntutan dunia kerja [8]. Mempertimbangkan lingkungan pekerjaan sangat penting karena dapat memprediksi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja dikatakan sangat memengaruhi kinerja pekerja, dapat berdampak positif atau negative. Karena perspektif negatif terhadap lingkungan kerja menimbulkan stres bagi karyawan, manajemen SDM harus mempertimbangkan untuk menangani dan menemukan lingkungan kerja. Karyawan dapat meningkatkan kinerja perusahaan jika mereka memiliki lingkungan kerja yang memadai dan cocok dengan kondisi kerja mereka. Studi sebelumnya telah dilakukan mengenai peran lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan efek lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Seluruh komponen lingkungan kerja memengaruhi bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Lima indikator lingkungan kerja adalah keamanan tempat kerja, jaringan komunikasi, jam kerja, pemberdayaan karyawan, dan kecepatan kerja. Seseorang akan sangat termotivasi untuk bekerja di tempat kerja yang menyenangkan. Untuk mencapai tujuan ini, penulis melakukan penelitian dengan meninjau sepuluh artikel yang membahas bagaimana penggunaan lingkungan kerja dapat membantu guru dan karyawan meningkatkan kinerja sekolah. Menurut orang-orang terkenal, pendapat tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam satu organisasi atau organisasi sangat signifikan. Fokus penelitian akan menjadi hal ini dengan menggunakan metode SLR (systemic literature system) dengan mengambil contoh sistem di sekolah SD di kota Sidoarjo.

## RESEARCH METHOD

Penulis menggunakan metode Sistematis Literatur Review (SLR) dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi hasil penelitian sebelumnya, serta untuk menafsirkan temuan tersebut. Hasil penelitian sebelumnya oleh peneliti dievaluasi oleh peneliti melalui peninjauan dan identifikasi sistematis artikel penelitian.

Dalam artikel mereka yang berjudul "Revisi Literatur Sistematis (SLR): Kompetensi Sumber Daya Insani Untuk Perkembangan Perbangkan Syariah Di Indonesia", Luluk Latifah dan Iskandar Ritonga mengatakan bahwa revisi literatur sistematis (SLR) adalah serangkaian proses yang mengidentifikasi, menilai, menganalisis, dan menafsirkan segala hal yang terbukti dalam penelitian yang telah dilakukan dengan tujuan untuk memberikan jawaban atas peretayaan perlombaan syariah.

Peneliti menggunakan lima belas artikel saat mengumpulkan data tentang pengaruh analisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di lembaga pendidikan. Artikel ini diambil dari 15 artikel jurnal nasional dan internasional yang diterbitkan dari 2015 hingga 2023 oleh Google Scholar. Setelah artikel ini digunakan dalam tabulasi, analisis dan tabulasi dilakukan untuk mencakup nama peneliti, tahu terbit, jurnal, dan hasil penelitian. Artikel ini membahas beberapa artikel yang telah dievaluasi dan dibandingkan untuk mencapai kesimpulan. Hasil penelitian ini digunakan sebagai dasar untuk menilai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan karyawan.

## RESULTS AND DISCUSSION

### Analisa Deskriptif Hasil Penelitian Studi Literatur (SLR)

Di bawah ini adalah beberapa artikel penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di berbagai lembaga. Penelitian ini menemukan bahwa tingkat kenyamanan karyawan, dorongan untuk bekerja lebih baik, dan kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja

**Tabel 1.** Analisa Diskriptif *Literatur*

| No | Jurnal                                                                                                                                                                                                                      | Judul                                                                                                                             | Penulis                                                                                                                                                                                                          |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Journal of Public Policy and Applied Administration Vol 4 No 1 2022                                                                                                                                                         | Pengaruh Pemberian Reward, Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan JNE Cabang Utama Surabaya) | Yuliani Sariwaty Siregar <sup>1</sup> , Yudianto Adhi Nugroho <sup>2</sup> , Alex Tlonaen <sup>3</sup> , Afryantho Dwi Basuki <sup>4</sup> , Fiska Devi Jiasti <sup>5</sup> , Yustinus Sudono Sigit <sup>6</sup> |
| 2. | e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Unisma website : <a href="http://www.fe.unisma.ac.id">www.fe.unisma.ac.id</a> (email : <a href="mailto:e.jrm.feunisma@gmail.com">e.jrm.feunisma@gmail.com</a> ) | Pengaruh Pemberian Reward, Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada                                     | Siti Nurhasanah*)<br>Siti Asiyah**)<br>Alfian Budi Primanto                                                                                                                                                      |

| No | Jurnal                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Judul                                                                                                                                                                                                     | Penulis                                                                                                                                                           |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Karyawan JNE Cabang Utama Surabaya)                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                   |
| 3. | 4005 Sistem Kompensasi dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri – Agustina Pitriyani, Yustinus Sanda, Scolastika Nene Remi, Yesepa, Widyatmike Gede Mulawarman<br>DOI:<br><a href="https://doi.org/10.31004/basic.edu.v6i3.2779">https://doi.org/10.31004/basic.edu.v6i3.2779</a> | Sistem Kompensasi dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri                                                                                                            | Agustina Pitriyani <sup>1</sup> , Yustinus Sanda <sup>2</sup> , Scolastika Nene Remi <sup>3</sup> , Yesepa <sup>4</sup> , Widyatmike Gede Mulawarman <sup>5</sup> |
| 4. | Liabilities Jurnal Pendidikan Akuntansi e-ISSN 2620-5866 Volume 2. No.3 Desember 2019 (222-236) Doi 10.30596/liabilities.v2i3.3993<br>e-Proceeding of Management : Vol.3, No.2 Agustus 2016   Page 1871                                                                                                               | Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja<br><br>Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat | MUTHOLIB<br><br>Anny Kusumo Laminggru                                                                                                                             |
| 5. | PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume 10 Nomor 2, 2023                                                                                                                                                                              | Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan                                                                                                                  | Arwin Saputra <sup>1</sup> , Indra KUSDARianto <sup>2</sup> , Samsinar <sup>3</sup> Universitas Muhammadiyah Palopo                                               |
| 6. | Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Vol 1, No 1 (2022) ISSN (cetak) 2621-7406 ISSN (online) 2656-6265                                                                                                                                                                                                           | Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Penjualan Pada Usaha Ibu Bagus di Kecamatan Mamuju                                                                                                         | Irdha Yanti Musyawarah <sup>1</sup> , Desi Idayanti <sup>2</sup>                                                                                                  |
| 7. | PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia,                                                                                                                                                                                                                                                                         | Pengaruh Komunikasi                                                                                                                                                                                       | Sofyan Alhadar                                                                                                                                                    |

| No  | Jurnal                                                                                                                                                             | Judul                                                                                                                                                                                                                      | Penulis                                                                                                                |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     | Adminsitasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume VII Nomor 1 2020                                                    | Camat Terhadap Peningkatan Kinerja Aparat Di Kantor Camat Moutong Kabupaten Parigi Moutong                                                                                                                                 |                                                                                                                        |
| 8.  | PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume 10 Nomor 2, 2023                           | Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Se-Kecamatan Sukasada                                                                                 | I. D. Wardhana <sup>1</sup> , N. K. Sinarwati <sup>2</sup> , F. Yudiatmaja <sup>3</sup> Universitas Pendidikan Ganesha |
| 9.  | FORUM EKONOMI, 23 (2) 2021, 187-193<br><a href="http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI">http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI</a> | Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan                                                                                                                                                                          | Ul kifli Azhari <sup>1</sup> , Erwin Resmawan <sup>2</sup> , M. Ikhsan <sup>3</sup>                                    |
| 10. | PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume 10 Nomor 1                                 | Pengaruh Pemotongan Tunjangan Selama Masa Pandemi Covid 19 Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Perum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (Lppnpi) Cabang Palembang | M. Kukuh Dharma Utama Universitas Bina Darma                                                                           |
| 11. | PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna                                                             | Efek Transparansi Keuangan, Gaya Kepemimpin,                                                                                                                                                                               | Zulkarnain Basir <sup>1</sup> , Yovika Ndaung <sup>2</sup> , Priskila Deran Tedemaking <sup>3</sup> ,                  |

| No  | Jurnal                                                                                                                                   | Judul                                                                                                                                                 | Penulis                                                                                                                                                                     |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     | Gorontalo Volume 10 Nomor 1, 2023                                                                                                        | Lingkungan Kerja, Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Di Alfamidi Malengkeri                                                                         | Fadilah Diwanti Aprilia <sup>4</sup> , Magfirah <sup>5</sup>                                                                                                                |
| 12. | Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan                                                                                                      | Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan                                                                 | Ella Anastasya Sinambela <sup>1*</sup> , Utami Puji Lestari <sup>2</sup><br>1 Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto, Indonesia 2 Universitas Sunan Giri Surabaya, Indonesia |
| 13. | PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume IX Nomor 2, 2022 | Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Worklife Balance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Pati | Andika Ferdi Alsyah <sup>1</sup> , Syarifuddin <sup>2</sup>                                                                                                                 |
| 14. | PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume IX Nomor 2, 2022 | Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung                                                    | Sevynica Rianda <sup>1</sup> , Alex Winarno <sup>2</sup><br>12 Universitas Telkom, Bandung, Indonesia                                                                       |

Artikel yang telah dibahas di atas melakukan penelitian dengan beberapa pendekatan. Meskipun demikian, temuan sembilan puluh persen menunjukkan bahwa penerapan sistem lingkungan kerja yang adil dan objektif untuk kinerja karyawan di perusahaan dan lembaga pendidikan sangat mempengaruhi produktivitas dan kinerja guru dan karyawan.

### A. Analisis Topik

Topik yang di jadikan pembahasan pada penelitian ini meliputi tentang pengaruh lingkungan kerja guru karyawan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.** Analisis Literatur

| No | Nama Penulis                                                                                                                                                       | Judul                                                  | Metode Penelitian                                                                                                                                                                                    | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Yuliani<br>Sariwaty<br>Siregar1 ,<br>Yudianto Adhi<br>Nugroho2, Alex<br>Tlonaen3,<br>Afryantho Dwi<br>Basuki4, Fiska<br>Devi Jiasti5,<br>Yustinus<br>Sudono Sigit6 | Reward, Insentif<br>dan Tunjangan,<br>Kinerja Karyawan | Metodologi<br>penelitian yang<br>digunakan dalam<br>penelitian ini<br>adalah<br>pendekatan<br>deskriptif<br>kualitatif dengan<br>menggunakan<br>studi<br>dokumentasi,<br>observasi, dan<br>wawancara | Dari penelitian<br>menyoroti<br>kriteria<br>penghargaan<br>kenaikan<br>pangkat di<br>Kepolisian<br>Republik<br>Indonesia (Polri),<br>yang meliputi<br>kinerja luar biasa<br>dalam<br>pengembangan<br>organisasi,<br>keberhasilan<br>pencegahan<br>sabotase<br>terhadap objek<br>vital nasional dan<br>internasional,<br>dan kontribusi<br>signifikan dalam<br>mengungkap<br>kasus-kasus<br>prioritas tinggi<br>yang berdampak<br>positif pada<br>keamanan publik<br>dan pelestarian<br>kekayaan nasional. |
| 2. | Siti<br>Nurhasanah*)<br>Siti Asiyah**)<br>Alfian Budi                                                                                                              | Reward, Insentif<br>dan Tunjangan                      | Metodologi yang<br>digunakan<br>dalam penelitian<br>ini adalah metode                                                                                                                                | Hasil dari<br>penelitian ini<br>menunjukkan<br>bahwa secara                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |



| No | Nama Penulis                                                                                                                                                                                 | Judul                                   | Metode Penelitian                                                                                                                                                                          | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Primanto                                                                                                                                                                                     |                                         | kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, dimana seluruh karyawan JNE Cabang Utama Surabaya dijadikan sampel | simultan, reward, insentif dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di JNE Cabang Utama Surabaya. Secara parsial, reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara insentif dan tunjangan tidak berpengaruh secara signifikan |
| 3. | Agustina<br>Pitriyani <sup>1</sup> ,<br>Yustinus<br>Sanda <sup>2</sup> ,<br>Scolastika<br>Nene Remi <sup>3</sup> ,<br>Yesepa <sup>4</sup> ,<br>Widyatmike<br>Gede<br>Mulawarman <sup>5</sup> | Kompensasi,<br>Kesejahteraan            | Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang bersifat analisis deskriptif dengan jenis studi kasus.                                                    | Hasil penelitian yang menonjol adalah sistem kompensasi yang diterima guru honorer pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Samarinda berdasarkan pada sistem kompensasi waktu.                                                                                  |
| 4. | MUTHOLIB                                                                                                                                                                                     | Pelatihan Kerja dan Kompensasi, Kinerja | Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif,                                                                                       | Uji validitas terhadap kuesioner yang disebarkan kepada 50 responden menunjukkan                                                                                                                                                                                       |

| No | Nama Penulis           | Judul                                    | Metode Penelitian                                                                                                                                                                                               | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----|------------------------|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                        |                                          | <p>khhususnya analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dengan total 50 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini.</p> | <p>bahwa seluruh dimensi memiliki nilai korelasi (<math>r_{hitung}</math>) lebih besar dari 0,279 (<math>r_{tabel}</math>), yang mengindikasikan bahwa pernyataan-pernyataan mengenai kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan valid dan layak untuk digunakan dalam analisis regresi linier berganda</p> |
| 5. | Anny Kusumo Laminingru | Kompensasi, Motivasi Kerja Pada Karyawan | <p>Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metodologi penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Dengan pendekatan deskriptif kausal.</p>                                                      | <p>Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 62,7%, yang berarti 62,7% dari</p>                                |

| No | Nama Penulis                                                                               | Judul                                                                                                         | Metode Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                            |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | variabel kompensasi dapat menjelaskan variabel motivasi kerja.                                                                                                                                                                                                                         |
| 6. | Arwin<br>Saputra <sup>1</sup> , Indra<br>Kusdianto <sup>2</sup> ,<br>Samsinar <sup>3</sup> | Pengaruh<br>Keselamatan<br>Kesehatan Kerja<br>(K3) dan<br>Lingkungan<br>Kerja Terhadap<br>Kinerja<br>Karyawan | Methodology<br>yang digunakan<br>dalam penulisan<br>artikel ini adalah<br>metodologi<br>kuantitatif<br>dengan<br>menggunakan<br>survei sebagai<br>alat<br>pengumpulan<br>data utama.<br>Kuesioner<br>dijadikan<br>sebagai alat<br>untuk<br>mengumpulkan<br>data tentang<br>indikator yang<br>terkait dengan<br>variabel<br>penelitian dan<br>populasi sampel<br>yang diteliti.<br>Penelitian ini<br>dilakukan di PT<br>Sumber Graha<br>Sejahtera<br>dengan jumlah<br>sampel sebanyak<br>77 karyawan,<br>yang diperoleh<br>melalui teknik<br>total sampling. | Hasil penelitian<br>yang dilakukan<br>di PT Sumber<br>Graha Sejahtera<br>(SGS)<br>menunjukkan<br>bahwa<br>keselamatan<br>kesehatan kerja<br>(K3) dan<br>lingkungan kerja<br>secara simultan<br>memiliki<br>pengaruh yang<br>positif dan<br>signifikan<br>terhadap kinerja<br>karyawan. |

| No | Nama Penulis                                  | Judul                                            | Metode Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7  | Irdha Yanti<br>Musyawarah1,<br>Desi Idayanti2 | Strategi<br>pemasaran,<br>manajemen<br>penjualan | <p><b>**Observasi**</b>:<br/>Metode mengumpulkan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.</p> <p><b>**Wawancara**</b>:<br/>Kegiatan tanya jawab langsung terhadap narasumber yang memiliki hubungan dengan fokus penelitian.</p> <p><b>**Dokumentasi**</b>:<br/>*: Metode yang dilakukan dengan melihat sejumlah catatan atau transkrip yang dijadikan sebagai sumber data dan memiliki kaitan dengan penelitian.</p> <p><b>**Studi Pustaka**</b>:<br/>Pengumpulan data mengandalkan referensi seperti jurnal yang berkaitan dengan penelitian.</p> | <p>Penelitian ini tampaknya berfokus pada analisis strategi pemasaran yang diterapkan oleh usaha Ibu Bagus untuk meningkatkan penjualan. Metode analisis yang digunakan adalah Analisa SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats), yang membantu dalam menentukan aspek- aspek seperti kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman</p> |

| No  | Nama Penulis                                                                            | Judul                                                   | Metode Penelitian                                                                                                                                                                                        | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                       |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8.  | Sofyan Alhadar                                                                          | Komunikasi, peningkatan kerja                           | Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan survei dengan kuesioner/angket. | Penelitian ini menemukan bahwa komunikasi camat berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja aparat di Kantor Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong, dengan pengaruh yang cukup besar yaitu 72,1%. |
| 9.  | I. D. Wardhana <sup>1</sup> , N. K. Sinarwati <sup>2</sup> , F. Yudiatmaja <sup>3</sup> | Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja | Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan BUMDes di Kecamatan Sukasada yang berjumlah 115 orang                  | Hasil penelitian mengungkapkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BUMDes di Kecamatan Sukasada              |
| 10. | Alkifli Azhari <sup>1</sup> , Erwin Resmawan <sup>2</sup> , M. Ikhsan <sup>3</sup>      | Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan                        | Metodologi yang digunakan dalam artikel ini adalah metode penelitian kuantitatif dan deskriptif kualitatif.                                                                                              | Hasil penelitian yang menonjol dalam artikel ini adalah bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang                                                                                                              |

| No  | Nama Penulis                                 | Judul               | Metode Penelitian                                                                                                           | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----|----------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                                              |                     |                                                                                                                             | signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 11. | M. Kukuh Dharma Utama Universitas Bina Darma | Tunjangan, Motivasi | Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif analisis. | Hasil penelitian yang menonjol dalam artikel ini menunjukkan bahwa pemotongan tunjangan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi, berperan sebagai variabel intervening. Uji regresi linear sederhana yang dilakukan menghasilkan bukti empiris bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pemotongan tunjangan dan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya tunjangan yang memadai untuk mempertahankan |

| No  | Nama Penulis                                                                                                                                                       | Judul                                                                | Metode Penelitian                                                                                                                                                                                                | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                   |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                                                                                                                                                                    |                                                                      |                                                                                                                                                                                                                  | atau meningkatkan kinerja karyawan, serta menyoroti peran motivasi dalam proses ini.                                                                                                               |
| 12. | Zulkarnain Basir <sup>1</sup> , Yovika Ndaung <sup>2</sup> , Priskila Deran Tedemaking <sup>3</sup> , Fadilah Diwanti Aprilia <sup>4</sup> , Magfirah <sup>5</sup> | Gaya Kepemimpin, Lingkungan Kerja, Dan Insentif Kepuasan Kerja       | Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.              | Penelitian ini menemukan bahwa transparansi keuangan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Alfamidi Malengkeri |
| 13. | Ella Anastasya Sinambela <sup>1*</sup> , Utami Puji Lestari, Universitas Mayjen Sungkono                                                                           | Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan | Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif untuk menguji peran variabel independen, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan | Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan.                                  |

| No  | Nama Penulis                                                                              | Judul                                                              | Metode Penelitian                                                                                                                                                                                                                  | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 14. | Andika Ferdi<br>Alsyah1,<br>Syarifuddin2                                                  | Lingkungan<br>Kerja Non Fisik<br>Dan Worklife<br>Balance           | Metode<br>penelitian yang<br>digunakan<br>dalam penelitian<br>ini adalah<br>metode<br>kuantitatif<br>dengan sampel<br>jenuh sebanyak 31<br>responden dari<br>Dinas<br>Kepemudaan,<br>Olahraga, dan<br>Pariwisata<br>Kabupaten Pati | Penelitian ini<br>juga<br>mengungkapkan<br>bahwa<br>lingkungan kerja<br>non-fisik dan<br>keseimbangan<br>kehidupan kerja<br>memiliki<br>pengaruh secara<br>parsial dan<br>simultan<br>terhadap kinerja<br>karyawan di<br>kantor tersebut,<br>dengan<br>kontribusi<br>pengaruh sebesar<br>97%, sedangkan<br>sisanya 3%<br>dipengaruhi oleh<br>faktor lain yang<br>tidak diteliti<br>dalam penelitian<br>ini |
| 15. | Sevynica<br>Rianda1, Alex<br>Winarno2,<br>Universitas<br>Telkom,<br>Bandung,<br>Indonesia | Kompensasi<br>Dan<br>Lingkungan<br>Kerja Fisik,<br>Kinerja Pegawai | Metodologi<br>penelitian yang<br>digunakan<br>dalam penelitian<br>ini menggunakan<br>metode<br>penelitian<br>kuantitatif,<br>khususnya<br>analisis deskriptif<br>dan analisi regresi<br>linier berganda.                           | Uji validitas<br>terhadap<br>kuesioner yang<br>disebarkan<br>kepada 50<br>responden<br>menunjukkan<br>bahwa seluruh<br>dimensi memiliki<br>nilai korelasi<br>( $r_{hitung}$ ) lebih<br>besar dari 0,279<br>( $r_{tabel}$ ), yang<br>mengindikasikan<br>bahwa                                                                                                                                               |



| No | Nama Penulis | Judul | Metode Penelitian | Hasil Penelitian                                                                                                                                               |
|----|--------------|-------|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |              |       |                   | pernyataan-pernyataan mengenai kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan valid dan layak untuk digunakan dalam analisis regresi linier berganda |

Tabel penelitian yang berhasil di review menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru dan karyawan tidak hanya bergantung pada faktor lingkungan kerja; ada banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru dan karyawan di berbagai lembaga. Misalnya, penelitian Yuliani Sariwaty Siregar menemukan bahwa kriteria penghargaan kenaikan pangkat di Kepolisian Republik Indonesia

Selain itu, penelitian yang dilakukan di PT Sumber Graha Sejahtera (SGS) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) secara bersamaan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Selanjutnya, komentar dari Irdha Yanti Musyawarah (1) dan Desi Idayanti (2). Penelitian ini tampaknya berfokus pada mengevaluasi strategi pemasaran yang digunakan oleh Ibu Bagas untuk meningkatkan penjualan. Analisa SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats) adalah metode analisis yang digunakan. Ini membantu dalam menentukan elemen kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman. Menurut Sofyan Al Hadar, penelitian ini menemukan bahwa komunikasi camat memiliki pengaruh yang signifikan, sebesar 72,1%, terhadap peningkatan kinerja aparat di Kantor Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong.

Hasil penelitian oleh D. Wardhana<sup>1</sup>, N. K. Sinarwati<sup>2</sup>, dan F. Yudiatmaja menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BUMDes di Kecamatan Sukasada. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Ulkifli Azhari, Erwin Resmawan, dan M. Ikhsan menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau.

M. Kukuh Dharma Utama dari Universitas Bina Darma melanjutkan dengan mengatakan bahwa temuan penting dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemotongan tunjangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi sebagai faktor intervensi. Dengan menggunakan uji regresi linear sederhana, ada bukti empiris yang menunjukkan bahwa ada hubungan

yang signifikan antara pemotongan tunjangan dan kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa tunjangan yang memadai sangat penting untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dan bahwa motivasi sangat penting dalam hal ini.

## CONCLUSION

Dalam penelitian ini, penulis membuat artikel dengan menggunakan metode Studi Penelitian Literature. Dalam penelitian ini, penulis membuat hubungan antara peristiwa yang terjadi di lingkungan tempat penulis bekerja, lingkungan tempat penulis bekerja. Seberapa besar pengaruh penerapan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan karyawan di tempat penulis mengabdikan ilmunya untuk mengajar

## REFERENCES

- [1] Y. Ahmad, B. Tewal, and R. N. Taroreh, "Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado," 2019.
- [2] A. L. D. Aji and T. N. Haryani, "Diversitas dalam dunia kerja: Peluang dan tantangan bagi disabilitas," *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, vol. 12, no. 2, p. 83, 2017. [Online]. Available: <https://doi.org/10.20961/sp.v12i2.16246>
- [3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara and M. Mutholib, "Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja," *LIABILITIES (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, vol. 2, no. 3, pp. 222–236, 2019. [Online]. Available: <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- [4] I. W. Hasibuan, S. Ritonga, and N. Novri, "Komunikasi nonverbal guru pada murid tunarungu dalam meningkatkan kemampuan berinteraksi sosial," *PERSPEKTIF*, vol. 9, no. 1, pp. 19–26, 2020. [Online]. Available: <https://doi.org/10.31289/perspektif.v9i1.2584>
- [5] R. Mardikaningsih and S. Arifin, "Pengaruh keterlibatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap turnover intention," *Jurnal Baruna Horizon*, vol. 5, no. 1, pp. 40–49, 2022. [Online]. Available: <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i1.76>
- [6] K. A. Pratiwi, N. L. W. S. Telagawathi, N. L. P. E. Mertaningrum, and M. P. E. Ariasih, "Pengaruh program kesejahteraan karyawan dan disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan RSUP Sanglah Denpasar-Bali," *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 1, no. 2, p. 1, 2020. [Online]. Available: <https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i2.23149>
- [7] B. H. Purwana, "Penerapan desain kurikulum sistemik untuk mengembangkan kurikulum program produktif sekolah menengah kejuruan," *Jurnal Manajerial*, vol. 9, no. 1, pp. 46–53, 2010. [Online]. Available: <https://doi.org/10.17509/manajerial.v9i1.1202>
- [8] H. H. Sandi and N. A. Erlin, "Pengaruh worklife balance dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan generasi milenial," *n.d.*
- [9] G. Wikananda, "Hubungan kualitas hidup dan faktor risiko pada usia lanjut di wilayah kerja Puskesmas Tampaksiring I Kabupaten Gianyar Bali 2015," *Intisari Sains Medis*, vol. 8, no. 1, pp. 41–49, 2017. [Online]. Available: <https://doi.org/10.15562/ism.v8i1.112>
- [10] I. Yanriatuti, N. Nursalam, and Rr. S. M, "Faktor pendukung dan penghambat budaya keselamatan pasien di rumah sakit: A systematic review," *Jurnal Penelitian Kesehatan*

*"Suara Forikes" (Journal of Health Research "Forikes Voice")*, vol. 11, no. 4, p. 367, 2020.  
[Online]. Available: <https://doi.org/10.33846/sf11408>

---

**Chusnul Chotimah**

University of Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email: [chotimahchusnul762@gmail.com](mailto:chotimahchusnul762@gmail.com)

**\*Ida Rindaningsih (Corresponding Author)**

University of Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email: [rindaningsih1@umsida.ac.id](mailto:rindaningsih1@umsida.ac.id)

---