

Refleksi Penelitian Lingkungan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Indonesia (Studi Literatur)

Kunto Wibisono, Khairul Ikhwan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar

Abstract: *This study tries to describe and provide a comprehensive picture of the work environment and employee performance in Indonesia, the literature study in this study uses the charting the field method in which the researchers line articles based on the topics and research methods used in the articles, samples taken at This research uses 50 articles that are accredited from 2014 to 2021. This research classifies articles based on topics, research methods, and research sectors. The most studied topic of the dependent variable is the employee performance variable, the independent variable that is the most studied is the work environment variable. The most widely used research method is the quantitative method and most of the research is conducted in the public sector.*

Keywords: *work environment, employee performance, charting the field*

Abstrak: Penelitian ini mencoba mendeskripsikan dan memberikan gambaran secara konperhensif tentang lingkungan kerja dan juga kinerja karyawan di Indonesia, studi kepustakaan didalam penelitian kali ini menggunakan metode charting the field yang di mana peneliti artikel baris berdasarkan topik dan metode penelitian yang digunakan pada artikel, sampel yang diambil pada penelitian kali ini menggunakan 50 artikel yang terakreditasi pada tahun 2014 sampai tahun 2021, Penelitian ini mengklasifikasikan artikel berdasarkan topik, metode penelitian, dan sektor penelitian. Topik yang paling banyak diteliti dari variabel dependen adalah variabel kinerja karyawan, variabel independen yang paling banyak diteliti adalah variabel lingkungan kerja. Metode penelitian yang paling banyak digunakan adalah metode kuantitatif dan sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor publik.

Kata Kunci: *lingkungan kerja, kinerja karyawan, charting the field*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen yang mengambil bagian yang sangat besar dalam suatu organisasi karena merupakan aset yang digunakan untuk memindahkan dan mensinergikan aset yang berbeda untuk mencapai tujuan otoritatif. Dalam membuat SDM yang solid, aset manusia yang besar diperlukan dalam suatu organisasi atau asosiasi, pada pengelolannya pula harus dimungkinkan melalui evaluasi kinerja karyawan atau *performance appraisal*.

Dalam suatu organisasi pengelolaan assets sumber daya manusia merupakan modal bagi majunya suatu perusahaan/instansi oleh karena itu sebuah perusahaan ataupun instansi pasti menghendaki dari suatu proses dan juga mngoptimalkan supaya segala sesuatunya berjalan dengan efektif danjuga efisien, dalam hal untuk meningkatkan kinerja suatu organisasinya kinerja dari pada karyawan tersebut pun juga harus selalu diminta untuk bekerja secara penuh untuk menunjang dan juga meningkatkan kinerja organisasinya.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang terdapat didalam maupun diluar lingkungan karyawan yang dapat mendukung para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, adapun diantaranya temperatur udara, kelembapan udara, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, kebersihan ruangan dan juga tersedia ataupun tidak daripada fasilitas fasilitas lainnya yang mendukung (Afandi, 2018). Perlu disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat berhubungan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan pegawai dapat bekerja secara produktif atau tidak tergantung dari kondisi fisik pekerjaan,

bagaimana rekan kerjanya dan perubahan yang mungkin dapat timbul pada tempat bekerja.

Dewasa ini lingkungan kerja menjadi sorotan yang dimana walaupun keadaan sekarang sedang berada di tengah pandemic covid-19 yang dimana para karyawan walaupun pekerja tidak lagi dominan untuk kerja di rungan kerjanya di tempat mereka bekerja, tetapi dimana ditunjang dengan segala fasilitas fisik maupu non fisik ketika salah seorang pekerja bekerja secara WFH (work from home, dimana dengan keadaan seperti ini memaksa untuk para pekerja harus bekerja dilingkungan rumahnya dengan kondisi yang mungkin tidak sama dengan kondisi ditempat kerja.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat perkembangan penelitian yang terkait dengan lingkungan kerja dan juga kinerja karyawan. Peneliti mencoba mengaji artikel yang dipublikasikan di jurnal nasional dengan metode “Charting the Field” dan “Analyzing the Community” untuk memetakan perkembangan penelitian mengenai lingkungan kerja dan kinerja karyawan sejak tahun 2014 sampai 2021. Kontribusi dari penelitian ini adalah memberikan analisa terhadap penelitian, penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan apabila terdapat peneliti lain yang ingin melakukan penelitian terkait lingkungan kerja dan kinerja karyawan, selanjutnya penelitian ini juga diharapkan dapat membantu memberikan gambaran mengenai topik penelitian yang dapat dikembangkan terkait dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan agar dapat mengetahui dampak yang diberikan daripada lingkungan kerja bagi para karyawan baik untuk kinerja karya.

Penelitian ini akan menunjukkan penelitian terkini mengenai lingkungan dan kinerja karyawan berdasarkan kerangka konseptual dan teoritis. Penelitian ini berfokus dalam mengevaluasi kerangka konseptual dan teoritis antara hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

Menurut Noah & Steve (2012), lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan ditempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Menurut Akinyele (2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang – orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan sekumpulan dari factor yang bersifat fisik dan non fisik, yang dimana kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi proses kerja karyawan. Suatu keadaan yang terjadi di lingkungan kerja suatu bentuk faktor non fisik, sedangkan fasilitas kerja seperti peralatan kerja merupakan bentuk factor fisik. Afandi (2018) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada di lingkungan kernjanya dan dapat mempengaruhi suatu individu maupun proses kerjanya seperti kelembapan udara, kebisingan, kebersihan dan juga lengkap maupun tidak fasilitas yang menunjang kerjanya.

Menurut Dwi Silvia et al (2016) terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja fisik merupakan segala bentuk fisik yang dapat ditemukan disekeliling tempat kerja dan hal tersebut bisa berpengaruh kerja karyawab baik secara langsung ataupun tidak sedangkan lingkungan kerja non fisik Segala kegiatan yang berhubungan dengan hubungan pekerjaan secara komunikasi, seperti

hubungan antara stackholders dan karyawannya maupun hubungan sesame rekan kerja. Suatu organisasi juga harus memperlihatkan hubungan yang baik yang mendukung kerja sama antar pekerja lainnya didalam organisasi tersebut tanpa memandang status didalam organisasi tersebut.

Kinerja Karyawan

Menurut Dwi Silvia et al (2016), kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang dapat mengarahkan pada penetapan kinerja organisasi. Berdasarkan pengertian diatas kinerja adalah suatu hasil dari pekerjaan seorang karyawan yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman, usaha dan kesungguhan yang sesuai kriteria yang telah ditetapkan dalam perusahaan. (Afandi, 2018) mendefinisikan arti dari kinerja itu sendiri, yang dimana kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan dengan kesanggupan suatu pekerja yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan mencapai hasil sesuai dengan yang telah direncanakan. Definisi lain mengenai kinerja seperti yang telah diungkapkan oleh Edison et al (2016) menyampaikan bahwa kinerja adalah sebuah hasil yang dapat diraih melalui sistem kinerja yang parameternya merupakan kurun waktu tertntu dalam menyelesaikannya berdasarkan ketsentuan yang telah disepakati sebelumnya.

Dapat ditarik kesimpulan berdasarkan penjelasan diatas bahwa kinerja merupakan pekerjaan yang dilakukan suatu individu aupun kelompok kerja yang menjalankan tugasnya dengan rasa tanggung jawab yang sudah diberikan, hal ini juga harus ditunjang dari pencapaian kerja dijdikan sebagai acuan dalam menentukan keberhasilan kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dan menggunakan metode yang dikembangkan oleh Hesford et al (2007) yaitu metode “charting the field” yang dimana metode ini merupakan metode yang cukup sering digunakan pada penelitian sebelumnya. Peneliti memperoleh artikel penelitian yang sebelumnya sudah ditetapkan oleh peneliti mengenai lingkungan kerja atau work environment dan juga kinerja karyawan atau performance appraisal atau yang sejenisnya yang dimana bersumber dari artikel yang telah diterbitkan di 28 jenis jurnal berbeda dan terakreditasi atau memiliki izin ISSN oleh DIKTI, adapun beberapa artikel terkait diantaranya 5 jurnal pada SINTA 5 sebanyak 5 artikel, 14 jurnal pada SINTA 4 sebanyak 32 artikel, 8 jurnal pada SINTA 3 sebanyak 9 artikel dan 4 jurnal pada SINTA 2 sebanyak 4 artikel. Kata kunci yang digunakan peneliti pada lama SINTA yaitu “kinerja karyawan” atau “performance appraisal” dan “lingkungan kerja” atau “work environment”. Dalam pemilihan jurnal – jurnal tersebut sesuai dengan kriteria : pertama, jurnal terakreditasi pada tahun 2014 – 2021. Kedua, artikel yang dipilih oleh peneliti yang dapat diakses secara online. Ketiga, peneliti hanya memilih artikel-artikel yang berkaitan dan membahas tentang lingkungan kerja atau work environment dan juga kinerja karyawan atau performance appraisal, dalam penelitian kali ini pula peneliti tidak menemukan sumber pembahasan mengenai hal tersebut di dalam SINTA 1 dikarenakan peneliti mengalami kesulitan mencari pembahasan mengenai topik tersebut pada SINTA 1.

Kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini yaitu : Pertama, peneliti mencari data mengenai jurnal apa saja yang terakreditasi atau memiliki izin ISSN oleh DIKTI dilaman <https://sinta.ristekbrin.go.id/> dengan kata kunci manajemen, ekonomi, bisnis, keuangan, dan juga organisasi. Kedua, pada laman SINTA peneliti membuka satu persatu portal jurnal terakreditasi yang berasal dari SINTA 5, SINTA 4, SINTA 3 maupun SINTA 2. Pada tahap ketiga pada setiap jurnal, peneliti mengetik kata kunci pada kolom pencarian dengan kata kunci “kinerja karyawan” atau “performance appraisal” dan “lingkungan kerja” atau “work environment”. Tahap keempat yaitu mengeluarkan sampel yang tidak terkait dengan topik, sehingga diperoleh sebanyak 50 artikel kemudian peneliti memeriksa satu persatu portal jurnal apakah sudah memiliki izin ISSN atau belum, apabila pada setiap portal jurnal tersebut telah memiliki izin ISSN maka hanya artikel yang terkait dengan topik yang didownload oleh peneliti. Pada tahap kelima, artikel – artikel yang terkait dengan topik pembahasan tersebut didownload oleh peneliti. Tahap terakhir peneliti mengklasifikasikan artikel dalam sebuah tabulasi data berdasarkan judul, variabel, populasi dan sampel, hasil serta nama penulis dan tahun terbit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat beberapa hasil pencarian jurnal yang di dapatkan dalam mengklasifikasikan baik jurnal nasional maupun internasional.

Tabel 1. Daftar Nama Jurnal

No	Initial	Nama Jurnal	Jumlah
1	MANEGGIO	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen	2

2	JB	Jurnal Benefita	2
3	JMB	Jurnal Manajemen Bisnis	1
4	JMDK	Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan	1
5	JMK	Jurnal Manajemen dan Keuangan	1
6	JMBS	Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya	1
7	JM-UIKA	Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)	1
8	INOVASI	Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen	1
9	JK	Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi	1
10	JMBI	Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia	3
11	JP MANPER	Jurnal Pendidikan dan Perkantoran	1
12	JENIUS	Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia	4
13	ECOBISMA	Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen	2
14	JIM	Jurnal Ilmu Manajemen	2
15	JRIMK	Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan	1
16	FORUM EKONOMI	Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi	2
17	JWM	Jurnal Wawasan Manajemen	1
18	MAKER	Jurnal Manajemen	6
19	PROCURATIO	Jurnal Ilmiah Manajemen	4

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Peneliti menggunakan 16 artikel yang diperoleh dari 16 jurnal yang telah terakreditasi nasional dan sudah

memenuhi kriteria. Berikut nama jurnal, judul artikel dan nama peneliti yang disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Daftar Artikel Sampel

No	Jurnal	Judul Artikel	Peneliti	Sitasi
1	MANEGGIO	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	(Rizal Nabawi, 2019)	21
2	MANEGGIO	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	(Elizar & H. Tanjung, 2018)	48
3	JB	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan	(Suhardi, 2019)	10

		Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening		
4	JB	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh	(Mauledy Ahmad, 2019)	5
5	JMB	Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	(Vani Kenanga Nan Wangi, Eloh Bahiroh & Ali Imron, 2020)	7
6	JMDK	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan	(L. T. K. Kusuma Dewi & R. Amin, 2016)	2
7	JMK	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudera Perdana	(M. D. Bhastary & Kusri Suwardi, 2018)	11
8	JMBS	Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Para Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatra Selatan	(O. Vertasari & Zunaidah, 2014)	4
9	JM-UIKA	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Kantor Bappeda Kabupaten Bima NTB)	(Hasanuddin, Surati & A. T. Ramly, 2020)	0
10	INOVASI	<i>Employee Engagement</i> Memediasi Pengaruh Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	(V. R. Ambarsari, Khuzaini & Prijati, 2021)	0
11	JK	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT AJS Amanahjiwa Giri Artha	(L. Anthoni & R. Faisal, 2020)	0
12	JMBI	Analisi Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap	(A. Bentar, M. Purbangkoro &	22

		Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember	D. Prihartini, 2017)	
13	JMBI	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PEMKAB Bondowoso)	(Y. Yantika, T. Herlambang & Y. Rozzaid, 2018)	9
14	JMBI	Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Royal Hotel Jember	(L. Husnah, T. Setyowati & Wahyu Eko S., 2018)	4
15	JP MANPER	Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kinerja Karyawan di Rektorat Akademik di Sebuah Perguruan Tinggi di Indonesia	(A. Holid & R. I. Meilani, 2018)	7
16	JENIUS	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama di Jakarta	(N. Lilis Suryani, 2019)	5
17	JENIUS	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus	(N. Lilis Suryani, 2019)	5
18	JENIUS	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok	(Komarudin, 2018)	1
19	JENIUS	Hubungan Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat LPP TVRI	(Dira Karlina, 2017)	1
20	ECOBISMA	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Labuhanbatu Utara	(I. Hardiyanti & H. Safri, 2015)	2
21	ECOBISMA	Pengaruh Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa	(S. L. Nasution, 2020)	0
22	JIM	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	(Leni Prasetya, 2016)	3

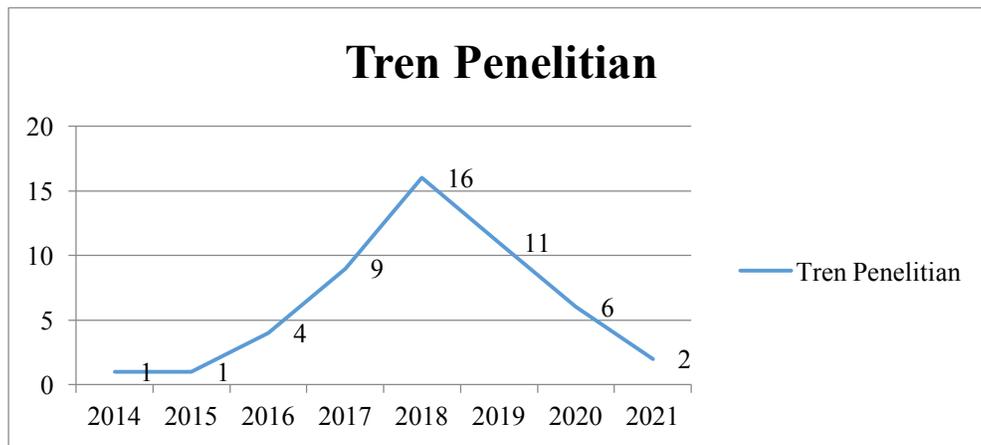
		Karyawan pada PT Varia Usaha Beton Gresik		
23	JIM	Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra	(Mas Yogi Aslian, 2019)	2
24	JRIMK	Pengaruh Faktor Motivasi Kerja Ditinjau Dari Aspek Finansial, Lingkungan Kerja dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan	(Mahfuzil Anwar, 2017)	0
25	FORUM EKONOMI	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Merancang Kabupaten Berau	(E. S. Rini, Siti Maria & Syaharuddin Y, 2018)	2
26	FORUM EKONOMI	Pengaruh Penerapan Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Pertamina Gas Area Kalimantan	(Rosalina Sembiring, 2019)	0
27	JWM	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka	(R. Rahmawati, N. W. E. Mitriani & N.P. C. D. Atmaja, 2021)	0
28	MAKER	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Pematangsiantar	(D. Desyinta, D. Lie, E. Efendi & D. E. Putri, 2019)	1
29	MAKER	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tanah Jawa	(L. R. R. Samosir, D. Lie, E. Efendi & F. Halim, 2018)	1
30	MAKER	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Balimbingan	(A. Suandani, D. Lie, M. Butarbutar & N.T.	1

			Nainggolan, 2018)	
31	MAKER	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pematangsiantar	(A. Lestari, D. Lie, M. Butarbutar & F. Halim, 2017)	0
32	MAKER	Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk Cabang Pematangsiantar	(M. Arsita, D. Lie, E. Efendi & Sisca, 2017)	0
33	MAKER	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar	(D. Pratiwi, D. Lie, E. Efendi & E. Chandra, 2017)	1
34	PROCURATIO	<i>The Influence of The Work Environment, Motivation, and Job Satisfaction on The Performance of Employees in Drinking Water (PDAM) in Padang City</i>	(C. O. Charli, P. I.P. Sari & F. S. Ade, 2020)	2
35	PROCURATIO	<i>Influence of Work Motivation and Work Environment on The Performance of Employees at Departement of Education and Culture of Riau Province</i>	(A. A. Purwati & A. Arnando, 2018)	2
36	PROCURATIO	<i>Effect of Working Environment, Working Discipline, and Compensation to Employee Performance in Permaisuri Autoshop Car Service Pekanbaru Period 2013-2017</i>	(David & M. F. Dewi, 2017)	1
37	PROCURATIO	<i>Effect of Work Period, Work Discipline, and Work Environment to Employee Performance in The PT. Bank Central Asia Branch Office Nangka Pekanbaru</i>	(A. H. Komara & Elvison, 2018)	0
38	AT-TADBIR	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary Banjarmasin	(Ervice Zamilah, 2018)	2

39	AT-TADBIR	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PERSERO) Cabang Banjarmasin	(Junadi, 2018)	0
40	AT-TADBIR	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Senen	(Salahuddin, 2017)	0
41	MEGA AKTIVA	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPTP Balai Peningkatan Produktivitas Kendari	(Sabaruddin & Marissa, 2018)	2
42	JMB	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara	(Agus Susanto, 2019)	0
43	COOPETITION	Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Kerja Sukarela Pengumpul Sampah (Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rejang Lebong)	(A. M. Febriyanti, G. Ginting & Andriyansah, 2020)	0
44	JUMBO	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Adiperkasa, TBK (<i>Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance in PT. Mitra Adiperkasa, Tbk</i>)	(D. Prasada, Sarwani & M. Catio, 2019)	11
45	JUMBO	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (<i>Effect of Employment Ability, Employment Engagement and Work Motivation on Employee Performance</i>)	(W. W. Sidik, Samdin & D. T. Syaifuddin, 2018)	2
46	JUMBO	Pengaruh Remunerasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (<i>The Effect of Remuneration, Working Environment,</i>	(M. Syawal, H. Bua & R. Majdid, 2019)	1

		<i>and Working Discipline on The Employee Performance)</i>		
47	MINDS	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon	(D. T. Nanulaitta, 2018)	9
48	JOM	Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	(R. Setiawan & E. P. Lestari, 2016)	12
49	MEM	Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Peran Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada PD. BPR BKK Batang)	(Rasmuji & H. R. D. Putranti, 2017)	3
50	JM	Kontribusi Lingkungan Kerja, Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi	(Adnan Hakim, 2016)	2

Sumber: Data primer yang diolah (2021)



Gambar 1. Tren Penelitian lingkungan kerja atau work environment

Peneliti menentukan periode selama 2014 hingga 2021 sebagai periode pengamatan, karena penelitian mengenai deskripsi pekerjaan di Indonesia mengalami fluktuasi atau ketidakstabilan pada setiap

tahunnya dan mulai berkembang pada tahun 2016, pada pengamatan didalam penelitian ini ditahun 2014-2015 hanya satu artikel yang membahas tentang lingkungan kerja yaitu pada Jurnal JMBS dan Jurnal

ECOBISMA, jumlah penelitian ini terus meningkat pada tahun 2016-2018 yang dimana pada tahun 2016 terdapat 4 artikel, tahun 2017 terdapat 9 artikel dan juga pada tahun 2018 terdapat 16 artikel, tetapi penelitian mengenai pembahasan ini juga mengalami penurunan pada tahun tahun selanjutnya hingga 2021, yang dimana

jumlah penelitian pada tahun 2021 hanya 2 artikel saja. Kesimpulan yang diperoleh dari (Gambar 1.) bahwa pada tahun 2018 merupakan tahun yang paling banyak dilakukan penelitian mengenai lingkungan kerja sebanyak 16 artikel dan yang paling sedikit yaitu di tahun 2014 dan 2015 yang hanya terdapat 1 artikel setiap tahunnya.

Tabel 3. Deskripsi Sampel

No	JURNAL	2014 - 2021	%	2014 - 2017	%	2018 - 2021	%
1	MANEGGIO	2	4%	0	0%	2	4%
2	JB	2	4%	0	0%	2	4%
3	JMB	1	2%	0	0%	1	2%
4	JMDK	1	2%	1	2%	0	0%
5	JMK	1	2%	0	0%	1	2%
6	JMBS	1	2%	1	2%	0	0%
7	JM-UIKA	1	2%	0	0%	1	2%
8	INOVASI	1	2%	0	0%	1	2%
9	JK	1	2%	0	0%	1	2%
10	JMBI	3	6%	1	2%	2	4%
11	JP MANPER	1	2%	0	0%	1	2%
12	JENIUS	4	8%	1	2%	3	6%
13	ECOBISMA	2	4%	1	2%	1	2%
14	JIM	2	4%	1	2%	1	2%
15	JRIMK	1	2%	1	2%	0	0%
16	FORUM EKONOMI	2	4%	0	0%	2	4%
17	JWM	1	2%	0	0%	1	2%
18	MAKER	6	12%	3	6%	3	6%
19	PROCURATIO	4	8%	1	2%	3	6%
20	AT-TADBIR	3	6%	1	2%	2	4%
21	MEGA AKTIVA	1	2%	0	0%	1	2%
22	JMB	1	2%	0	0%	1	2%
23	COOPETITION	1	2%	0	0%	1	2%
24	JUMBO	3	6%	0	0%	3	6%
25	MINDS	1	2%	0	0%	1	2%
26	JOM	1	2%	1	2%	0	0%
27	MEM	1	2%	1	2%	0	0%
28	JM	1	2%	1	2%	0	0%
	Total	50	100%	15	30%	35	70%

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian dari periode 2014 sampai dengan periode 2021, jurnal MAKER paling mendominasi mengenai penelitian tentang lingkungan kerja yaitu sebesar 12%, jurnal JENIUS & PROCURATIO 8%, jurnal JMBI, AT-TADBIR & JUMBO 6%, jurnal MANEGGIO, JB, ECOBISMA, JIM & FORUM EKONOMI 4%, JMB, JMDK, JMBS, JM-UIKA, INOVASI, JK, JP-MANPER, JRIMK, JWM, MEGA AKTIVA, JBM, COOPETITION, MINDS, JOM, MEM & JM 2%. Berdasarkan pada Tabel 3, terlihat rata – rata perbandingan antara dua periode yaitu antara periode tahun 2014 – 2017 dan periode pada tahun 2018 – 2021 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan jumlah artikel mengenai lingkungan kerja dan juga kinerja karyawan

yang telah dipublikasikan dalam dekade terakhir yaitu sebanyak 15 artikel menjadi 35 artikel atau meningkat 40% dari periode sebelumnya.

Klasifikasi Artikel. Peneliti menggunakan metode seperti yang telah diungkapkan oleh Dewi et al (2018) dengan mengelompokkan artikel – artikel ini menjadi 3 (tiga) klasifikasi yaitu berdasarkan metode penelitian, topik, dan sektor penelitian yang mengacu pada penelitian.

Klasifikasi Topik Pembahasan. Pada pengklasifikasian artikel mengenai lingkungan kerja atau work environment berdasarkan pada topik penelitian dibedakan menjadi 4 (empat) yaitu variabel dependen, variabel independen, variabel moderasi dan variabel intervening.

Tabel 4. Klasifikasi Variabel Dependen

No	Variabel Dependen	Jumlah	%	+	-	Tidak Berpengaruh
1	Kinerja Karyawan/ Pegawai	50	94%	47	1	-
2	Kepuasan Kerja	1	2%	1	-	-
3	Motivasi	1	2%	1	-	-
4	Komitmen Organisasi	1	2%	1	-	-
		53		50	1	0

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Pada tabel 4 menjelaskan secara detail terkait dengan macam – macam variabel dependen yang dibahas oleh peneliti. Secara keseluruhan, variabel yang paling mendominasi yaitu variabel kinerja

karyawan atau pegawai sebesar 94%, kepuasan kerja sebesar, motivasi dan komitmen organisasi masing-masing sebesar 2%.

Tabel 5. Klasifikasi Variabel Independen

No	Variabel Independen	Jumlah	%	Pengaruh		Tidak Berpengaruh
				+	-	
1	Lingkungan Kerja	47	38%	40	2	5
2	Kepuasan Kerja	2	2%	2	-	-
3	Beban Kerja	3	2%	3	-	-

4	Pelatihan Kerja	2	2%	2	-	-
5	Kompetensi	3	2%	3	-	-
6	Motivasi Kerja	10	8%	10	-	-
7	Kompensasi	7	6%	6	1	-
8	Karakteristik Individu	3	2%	3	-	-
9	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	3	2%	2	1	-
10	Lingkungan Kerja Fisik	1	1%	1	-	-
11	Promosi Jabatan	1	1%	1	-	-
12	Budaya Organisasi	3	2%	2	1	-
13	Dukungan Organisasi	1	1%	1	-	-
14	Budaya Kerja Islam	1	1%	1	-	-
15	Kepemimpinan	4	3%	4	-	-
16	Disiplin Kerja	12	10%	11	-	1
17	Etos Kerja	1	1%	1	-	-
18	Komitmen Organisasi	1	1%	1	-	-
19	Komunikasi	3	2%	2	-	1
20	Kualitas Kerja	1	1%	1	-	-
21	Penghargaan	1	1%	1	-	-
22	Stress Kerja	2	2%	1	-	1
23	Tata Ruang Kantor	1	1%	1	-	-
24	Masa Kerja	1	1%	1	-	-
25	Pekerjaan	1	1%	1	-	-
26	Perilaku Kerja	1	1%	-	-	1
27	Remunerasi	1	1%	1	-	-
28	Lingkungan Kerja Non Fisik	2	2%	2	-	-
31	Komunikasi Interpesonal	1	1%	1	-	-
32	Efektivitas Kepemimpinan	1	1%	1	-	-
34	Perilaku Kepemimpinan	1	1%	1	-	-
35	Kompetensi Individu	1	1%	1	-	-
		123		109	5	9

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Pada Tabel 5 menjelaskan dengan detail terkait macam – macam variabel independen yang dibahas peneliti. Secara keseluruhan, variabel lingkungan kerja paling mendominasi dengan sebesar 38%, kemudian diikuti oleh variabel disiplin kerja sebesar 10%, variabel motivasi kerja sebesar

8%, variabel kompensasi sebesar 6%, variabel kepemimpinan 3%, dan juga pelatihan yang lainnya yang beberapa variabel sebesar 2% dan variabel sisanya sebesar 1%. Dari data diatas dapat diketahui bahwa lingkungan merupakan variabel yang paling dominan pada penelitian ini.

Tabel 6. Klasifikasi Variabel Intervening

No	Variabel Intervening	Jumlah	%	Pengaruh		Tidak Berpengaruh
				+	-	
1	Kepuasan Kerja	1	50%	1	-	-
2	Organizational Citizenship Behaviour	1	50%	-	1	-
		2		1	1	0

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Pada Tabel 6 menjelaskan secara yang dimana terdapat 2 (dua) variabel intervening pada penelitian kali ini yang diantaranya variabel kepuasan kerja dan juga *Organizational Citizenship Behaviour* yang keduanya sama sama mendominasi

sebesar 50% tetapi variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil pengaruh (+) sebagai variabel intervening sedangkan variabel *Organizational Citizenship Behaviour* pengaruh (-) sebagai variabel intervening.

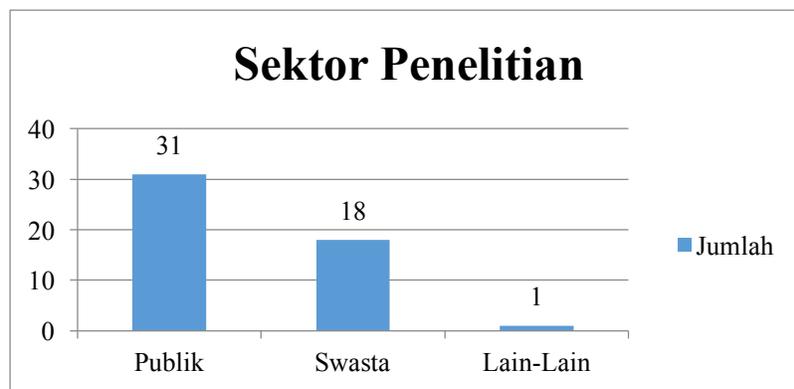
Tabel 7. Klasifikasi Variabel Mediasi

No	Variabel Mediasi	Jumlah	%	Pengaruh		Tidak Berpengaruh
				+	-	
1	<i>Employee Engagement</i>	1	50%	1	-	-
2	Kepuasan Kerja	1	50%	1	-	-
		2		2	0	0

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Pada Tabel 7 menjelaskan secara yang dimana terdapat 2 (dua) variabel mediasi pada penelitian kali ini yang diantaranya variabel kepuasan kerja dan juga *Employee Engagement* yang keduanya

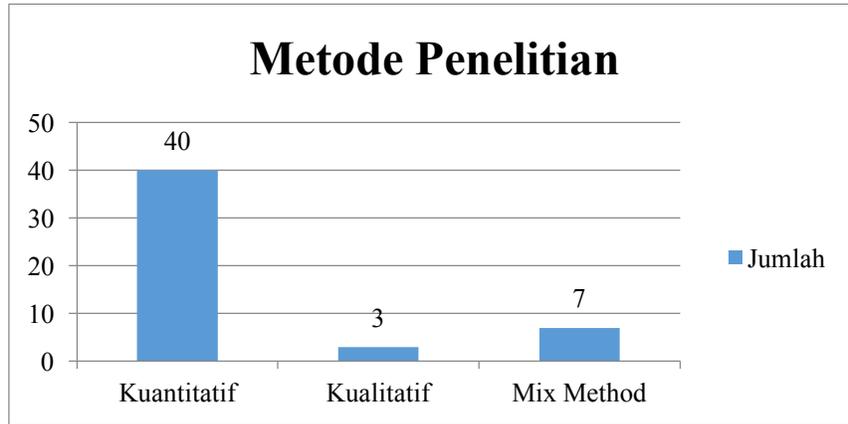
sama sama mendominasi sebesar 50% dan juga kedua variabel mediasi tersebut menunjukkan hasil pengaruh (+) sebagai variabel mediasi.



Gambar 2. Sektor Penelitian

Klasifikasi Sektor Penelitian. Pada Gambar 2 menunjukkan sektor penelitian dari 50 artikel didominasi oleh sektor publik yaitu sebanyak 31 artikel, sektor swasta

sebanyak 18 artikel dan lain – lain menunjukkan KSU pada jurnal MINDS sebanyak 1 artikel.



Gambar 3. Metode Penelitian Lingkungan Kerja atau Work Environment

Klasifikasi Metode Penelitian. Gambar 3 menunjukkan metode penelitian yang digunakan. Dari 50 artikel tersebut metode penelitian yang paling banyak digunakan yaitu metode kuantitatif sebanyak 40 artikel, dan metode kualitatif

sebanyak 3 artikel, sedangkan sisanya sebanyak 7 artikel menggunakan metode gabungan antara metode kuantitatif dan metode kualitatif atau yang biasa disebut dengan mix method.

Tabel 8. Klasifikasi Jurnal Berdasarkan Metode Penelitian

No	Jurnal	Kuantitatif	%	Kualitatif	%	Mix Method	%
1	MANEGGIO	2	5%	0	0%	0	0%
2	JB	1	3%	0	0%	1	14%
3	JMB	1	3%	0	0%	0	0%
4	JMDK	1	3%	0	0%	0	0%
5	JMK	1	3%	0	0%	0	0%
6	JMBS	1	3%	0	0%	0	0%
7	JM-UIKA	1	3%	0	0%	0	0%
8	INOVASI	1	3%	0	0%	0	0%
9	JK	1	3%	0	0%	0	0%
10	JMBI	3	8%	0	0%	0	0%
11	JP MANPER	1	3%	0	0%	0	0%
12	JENIUS	4	10%	0	0%	0	0%
13	ECOBISMA	2	5%	0	0%	0	0%
14	JIM	2	5%	0	0%	0	0%

15	JRIMK	1	3%	0	0%	0	0%
16	FORUM EKONOMI	1	3%	0	0%	1	14%
17	JWM	1	3%	0	0%	0	0%
18	MAKER	0	0%	2	67%	4	57%
19	PROCURATIO	2	5%	1	33%	1	14%
20	AT-TADBIR	3	8%	0	0%	0	0%
21	MEGA AKTIVA	1	3%	0	0%	0	0%
22	JMB	1	3%	0	0%	0	0%
23	COOPETITION	1	3%	0	0%	0	0%
24	JUMBO	3	8%	0	0%	0	0%
25	MINDS	1	3%	0	0%	0	0%
26	JOM	1	3%	0	0%	0	0%
27	MEM	1	3%	0	0%	0	0%
28	JM	1	3%	0	0%	0	0%
	Jumlah	40	100%	3	100%	7	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Tabel 8 menunjukkan bahwa karakteristik jurnal berdasarkan metode penelitian yang digunakan oleh peneliti di Indonesia. Metode penelitian kuantitatif pada seluruh jurnal acuan kecuali jurnal MAKER, yang dimana persentase tertinggi ditunjukkan oleh jurnal JENIUS sebesar 10% (4 artikel), jurnal JK, AT-TADBIR & JUMBO sebesar 8% (3 artikel), jurnal MAGEGGIO, ECOBISMA, JIM & PROCURATIO sebesar 5% (2 artikel) dan 19 jurnal lainnya sebesar 3% (1 artikel). Metode kualitatif hanya digunakan pada jurnal MAKER sebesar 67% (2 artikel) dan jurnal PROCURATIO sebesar 33% (1 artikel), sedangkan artikel yang menggunakan metode penelitian mix method yaitu jurnal MAKER sebesar 57% (4 artikel) dan jurnal JB, FORUM EKONOMI & PROCURATIO yang dimana masing-masing dari artikel tersebut sebesar 14% (1 artikel).

Sitasi Artikel Penelitian Lingkungan Kerja atau Work Environment di Indonesia. Pada Tabel 2 dijelaskan mengenai klasifikasi

sampel penelitian yang digunakan, terdiri dari nomor, nama jurnal, judul artikel, peneliti tahun terbit serta sitasi dari 50 artikel. Dari tabel tersebut diketahui sitasi atau rujukan yang paling banyak berasal dari jurnal MANEGGIO yang ditulis oleh (Elizar & H. Tanjung, 2018) sebanyak 48 kali, jurnal JMBI (A. Bentar, M. Purbangkoro & D. Prihartini, 2017) sebanyak 22 kali, jurnal MANEGGIO oleh (Rizal Nabawi, 2019) sebanyak 21 kali, jurnal JOM oleh (R. Setiawan & E. P. Lestari, 2016) sebanyak 12 kali, jurnal JMK oleh (M. D. Bhastary & Kusri Suwardi, 2018) dan jurnal JUMBO oleh (D. Prasada, Sarwani & M. Catio, 2019) sebanyak 11 kali untuk masing-masing jurnal, jurnal JB oleh (Suhardi, 2019) sebanyak 10 kali, jurnal JMBI oleh (Y. Yantika, T. Herlambang & Y. Rozzaid, 2018) dan jurnal MINDS oleh (D. T. Nanulaitta, 2018) sebanyak 9 kali tiap masing-masing jurnal, jurnal JMB oleh (Vani Kenanga Nan Wangi, Elo Bahiroh & Ali Imron, 2020) dan juga jurnal JP-MANPER

oleh (A. Holid & R. I. Meilani, 2018) sebanyak 7 kali pada masing-masing jurnal, selanjutnya jurnal JB oleh (Mauledy Ahmad, 2019) sebanyak 5 kali rujukan lalu ada 2 artikel yang berbeda dan dengan jurnal yang sama yaitu JENIUS oleh (N. Lilis Suryani, 2019) yang masing masing memiliki sitasi sebanyak 2 kali, selanjutnya jurnal JMBS oleh (O. Vertasari & Zunaidah, 2014) dan juga dari jurnal JMBI oleh (L. Husnah, T. Setyowati & Wahyu Eko S., 2018) terdapat pada masing-masing artikel sebanyak 4 kali, jurnal JIM oleh (Leni Prasetya, 2016) dan dari jurnal MEM oleh (Rasmuji & H. R. D. Putranti, 2017) masing-masing sebanyak 3 kali, jurnal JMDK yang ditulis oleh (L. T. K. Kusuma Dewi & R. Amin, 2016), jurnal ECOBISMA oleh (I. Hardiyanti & H. Safri, 2015), jurnal JIM oleh (Mas Yogi Aslian, 2019), jurnal FORUM EKONOMI oleh (E. S. Rini, Siti Maria & Syaharuddin Y, 2018), jurnal PROCURATIO oleh (A. A. Purwati & A. Arnando, 2018), jurnal PROCURATIO oleh (C. O. Charli, P. I.P. Sari & F. S. Ade, 2020), jurnal AT-TADBIR oleh (Ervica Zamilah, 2018), jurnal MEGA AKTIVA oleh (Sabaruddin & Marissa, 2018), jurnal JUMBO oleh (W. W. Sidik, Samdin & D. T. Syaifuddin, 2018), jurnal JM oleh (Adnan Hakim, 2016) sebanyak 2 kali, selanjutnya jurnal JENIUS oleh (Komarudin, 2018), jurnal JENIUS oleh (Dira Karlina, 2017), jurnal MAKER oleh (D. Desyinta, D. Lie, E. Efendi & D. E. Putri, 2019), jurnal MAKER oleh (L. R. R. Samosir, D. Lie, E. Efendi & F. Halim, 2018), jurnal MAKER oleh (A. Suandani, D. Lie, M. Butarbutar & N.T. Nainggolan, 2018), jurnal MAKER oleh (D. Pratiwi, D. Lie, E. Efendi & E. Chandra, 2017), jurnal PROCURATIO oleh (David &

M. F. Dewi, 2017), dan jurnal JUMBO oleh (M. Syawal, H. Bua & R. Majdid, 2019) yang di sitasi sebanyak 1 kali, sedangkan yang lainnya sebanyak total 14 artikel belum ada yang merujuk atau 0.

Penyebaran Kuisisioner Penelitian Lingkungan Kerja atau Work Environment di Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Indonesia belum banyak mencantumkan waktu yang diperlukan untuk penelitian, dari 50 artikel hanya terdapat 5 orang peneliti dengan 6 jenis artikel berbeda beda yang mencantumkan waktu periode penelitiannya yaitu (C. O. Charli, P. I.P. Sari & F. S. Ade, 2020) dari jurnal PROCURATIO (Jurnal Ilmiah Manajemen) yang menyebutkan waktu penelitiannya yang membutuhkan waktu dalam penelitiannya selama 1 semester, dimulai dari bulan September 2019 sampai dengan Januari 2020, peneliti (M. D. Bhastary & Kusri Suwardi, 2018) dari Jurnal JMK menyebutkan dalam merencanakan waktu dari bulan Oktober 2017 sampai dengan Maret 2018, peneliti (L. Anthoni & R. Faisal, 2020) melakukan penelitian yang dilaksanakan 6 (enam) bulan periode tahun 2018/2019, peneliti (Hasanuddin, Surati & A. T. Ramly, 2020) dari jurnal JM-UIKA yang menuliskan penelitiannya dalam kurun waktu kurang lebih 2,5 (dua koma lima) bulan lebih, 1 bulan pengumpulan data dan 1,5 bulan lebih pengolahan data, selanjutnya dari peneliti (N. Lilis Suryani, 2019) yang dimana beliau meneliti dengan 2 jenis artikel yang berbeda dan dalam satu jurnal yang sama yaitu jurnal JENIUS yang membutuhkan waktu pada penelitian artikel pertama yang dilaksanakan sejak bulan

Februari sampai dengan Mei 2018 dan yang kedua dilaksanakan selama Maret-Mei 2019.

Pada artikel yang didalamnya menyebutkan periode waktu dalam melakukan penelitiannya tersebut tidak menjelaskan perihal jumlah kuisisioner yang dikirimkan dan jumlah kuisisioner yang diterima. Tetapi pada penelitian dan jurnal lainnya, ada yang menjelaskan beberapa tentang jumlah kuisisioner yang dikirim dan juga jumlah kuisisioner yang diterima seperti artikel yang ditulis oleh (Dira Karlina, 2017) dari jurnal JENIUS yang menjelaskan tentang identitas responden yang dapat dilihat dalam tabel di penelitiannya hanya berjumlah 40 responden saja, dikarenakan 27 responden tidak menuliskan data, selanjutnya dari peneliti (Mauledy Ahmad, 2019) dari jurnal JM yang menerangkan tentang sampel yang di ambil adalah karyawan yang bekerja di PT. Cassia Coop

Sangai Penuh sebanyak 47 orang. Setelah kuisisioner disebarakan 5 dari 47 karyawan tidak mengembalikan kuisisioner. Jadi jumlah sampel yang sebenarnya berjumlah 42 orang karyawan, akan tetapi pada peneltian yang ditulis oleh (Mauledy Ahmad, 2019) dari jurnal JM dan juga (Dira Karlina, 2017) dari jurnal JENIUS tidak menjelaskan tentang waktu periode peneltian tersebut dilakukan. Sedangkan artikel lainnya yang dijadikan sumber tidak dicantumkan informasi tersebut terkait periode waktu penelitian dan juga jumlah kuisisioner yan dikirim maupun diterima tetapi hanya menjelaskan jumlah sampel yang di teliti, adapun setelah meninjau beberapa hal tersebut terdapat 2 (dua) peneltian artikel yang bahkan tidak menjelaskan ketiganya yaitu penelitian yang ditulis oleh (Salahuddin, 2017) & (Junadi, 2018) dari jurnal yang sama yaitu jurnal AT-TADBIR.

Tabel 9. Jumlah Artikel Publish

No	Nama Jurnal	Jumlah Artikel Lingkungan Kerja	Total Artikel Publish 2014 sd 2021	%
1	MANEGGIO	2	79	1%
2	JB	2	137	3%
3	JMB	1	38	1%
4	JMDK	1	111	2%
5	JMK	1	131	2%
6	JMBS	1	275	5%
7	JM-UIKA	1	124	2%
8	INOVASI	1	98	2%
9	JK	1	71	1%
10	JMBI	3	56	1%
11	JP MANPER	1	111	2%
12	JENIUS	4	122	2%
13	ECOBISMA	2	198	4%
14	JIM	2	693	13%
15	JMRIK	1	69	1%

16	FORUM EKONOMI	2	144	3%
17	JMW	1	1660	31%
18	MAKER	6	105	2%
19	PROCURATIO	4	180	3%
20	AT-TADBIR	3	59	1%
21	MEGA AKTIVA	1	53	1%
22	JMB	1	56	1%
23	COOPETITION	1	103	2%
24	JUMBO	3	102	2%
25	MINDS	1	105	2%
26	JOM	1	190	4%
27	MEM	1	128	2%
28	JM	1	199	4%
	Jumlah	50	5397	1%

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Total Jumlah Artikel vs Jumlah Artikel Publish Lingkungan Kerja. Jumlah artikel yang di publish di 28 jurnal selama periode 2014 sampai dengan 2021 sebanyak 5.397 artikel dan persentase artikel yang berkaitan dengan deskripsi pekerjaan masih sangat rendah dengan rata – ratanya dibawah 5%.

Pada Tabel 9 berisi mengenai persentase artikel deskripsi pekerjaan dari masing – masing jurnal terhadap jumlah keseluruhan artikel yang di publish. Persentase paling tinggi yaitu pada jurnal JWM sebanyak 31%, JIM 13%, JMBS 5%, ECOBISMA, JOM & JIM 4%, JB, FORUM EKONOMI & PROCURATIO 3%, JMDK, JMK, JM-UIKA, INOVASI, JP-MANPER, JENIUS, MAKER, COOPETITION, JUMBO, MINDS & MEM 2%, MANEGGIO, JMB, JK, JMBI, JMRIK, AT-TADBIR, MEGA AKTIVA & JMB 1%. Meskipun jurnal MAKER yang mendominasi mengenai lingkungan kerja namun presentasinya masih sedikit dari jurnal yang lain karena jumlah artikel yang

di publish di artikel tersebut juga jauh lebih banyak daripada jurnal yang lain. Sedangkan secara keseluruhan persentase artikel yang membahas mengenai lingkungan kerja hanya sebesar 1% (50 artikel) dari total keseluruhan artikel yang publis yaitu sebanyak 5.397 artikel.

Terbukti bahwa masih banyak artikel-artikel perihal kinerja karyawan yang masih belum menuliskan pengebaran dari jumlah kuisisioner penelitian yang dikirim dan jugajumlah kuisisioner yang diterima yang menjadi perhatian dari beberapa peneliti di Indonesia. Saran kedepannya untuk lebih baiknya para peneliti menuliskan informasi terkait periode waktu penelitiannya dalam mengemukakan kembali data data yang dibutuhkan terutama kuisisioner, serta jumlah kuisisioner yang dikirimkan kepada sampel dan jumlah kuisisioner yang diterima peneliti oleh sampel.

Tabel 9 menjelaskan bahwa masih kecilnya persentase penelitian tentang lingkungan kerja di Indonesia, yaitu selama

periode pengamatan dari 2014 sampai 2021 hanya sebesar 1% dari keseluruhan jumlah artikel yang ada. Diharapkan hal tersebut pun dapat menjadikan peluang untuk para peneliti selanjutnya untuk meneliti mengenai lingkungan kerja mungkin bisa dengan menggunakan beberapa metode, topik penelitian dan juga sektor penelitian yang persentase penelitiannya masih kecil.

KESIMPULAN

Penelitian kali ini menguraikan sebanyak total 50 dan juga diterbitkan total 19 jurnal yang terakreditasi yang berbeda yang mengenai pembahasan perihal lingkungan kerja, dari sumber tersebut terdapat beberapa jurnal yang mendominasi, adapun diantaranya MAKER (Jurnal Manajemen), PROCURATIO (Jurnal Ilmiah Manajemen) dan juga JENIUS (Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia), variabel yang banyak dibahas dalam penelitian kali ini yaitu variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebanyak 50 artikel dan juga variabel independennya variabel lingkungan kerja sebanyak 47 artikel, sehingga hal tersebut diharapkan dapat memberikan peluang pada peneliti

selanjutnya untuk membahas topik yang lebih mendalam mengenai variabel dependen dan juga independen.

Selama periode pengamatan artikel selama kurun waktu 2014 sampai 2021 cenderung dari keseluruhan jumlah artikel yang paling mendominasi adalah penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif sebanyak 40 artikel penelitian atau sekitar 80% dari total artikel acuan, pada metode kualitatif sebanyak 3 artikel penelitian atau sekitar 6% dari total artikel acuan dan pada metode mix method sebanyak 7 artikel penelitian atau sekitar 14% dari total artikel acuan, mengacu pada hal tersebut diharapkan juga untuk para peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian yang masih jarang dilakukan seperti menggunakan metode kualitatif ataupun mix method.

Pada sektor penelitian yang paling sering untuk menjadi objek penelitian pada artikel kali ini terdapat di sektor publik yaitu sebanyak 31 artikel yang meneliti pada sektor ini atau sekitar 62%, sedangkan objek pada sektor swasta sebanyak 18 artikel penelitian atau sekitar 36% dan pada sektor lain-lain hanya terdapat 1 artikel penelitian atau hanya sekitar 2%.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ahmad, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, 4(2), 377. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3944>
- Ambarsari, V. R., Khuzaini, & Prijati. (2021). Employee engagement memediasi pengaruh dukungan organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Inovasi*, 17(2), 239–247.
- Anita Melina Febriyanti, Ginta Ginting, & Andriyansah. (2020). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Kerja Sukarela Pengumpul Sampah. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(3), 217–226. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v11i3.129>
- Anthoni, L., & Faisal, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT AJS Amanahjiwa Giri Artha. *Keberlanjutan : Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi*, 5(1), 24–37.
- Anwar, M. (2017). Pengaruh Faktor Motivasi Kerja Ditinjau Dari Aspek Finansial, Lingkungan Kerja dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 36–51.
- Arsita, M. (2017). PENGARUH TATA RUANG KANTOR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ENSEVAL PUTERA MEGATRADING, Tbk CABANG PEMATANGSIANTAR. *Jurnal MAKER*, 3(2), 66–75.

- Aslian, M. Y. (2019). Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 680–687.
- Bentar, A., Purbangkaro, M., & Prihartini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 1–17. Diambil dari <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/780/619>
- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 7(1), 47–60. <https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.753>
- Charli, C. O., Sari, P. I. P., & Ade, F. S. (2020). Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT, MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN DRINKING WATER (PDAM) IN PADANG CITY. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 1–11. Diambil dari <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- David, & Dewi, M. F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Mobil Permaisuri Autoshop Pekanbaru Tahun 2013- 2017. *Jurnal Procuratio*, 5(3), 373–382.
- Desyinta, D., Lie, D., Efendi, E., & Putri, D. E. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Upt Samsat Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 1–13. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.103>
- Dewi, L. T. K. K., & Amin, R. (2016). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 4(2), 37–44.
- Edison, Emron, Yohny, A., & Imas, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Hakim, A. (2017). Kontribusi Lingkungan Kerja, Perilaku Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 228. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.45>
- Hardiyanti, I., & Safri, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ecobisma*, 2(1), 73–90.
- Hasanuddin, H., Suratni, S., & Ramly, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Kantor Bappeda Kabupaten Bima NTB). *Jurnal Manajemen*, 11(2), 253. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v11i2.3365>
- Hesford, J. W., Lee, S., Van der Stede, W. A., & Young, S. M. (2007). *Management accounting: a bibliographic study*. Handbook of management accounting research. Elsevier Ltd.
- Holid, A., & Meilani, R. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Akademik Di Sebuah Perguruan Tinggi Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 201. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9456>
- Husnah, L., Setyowati, T., & S, W. E. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Royal Hotel Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i1.1714>
- Junaidi. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Cabang Banjarmasin. *At- Tabdir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 1–11.
- Karlina, D. (2018). Hubungan Komunikasi Interpersonal, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat LPP TVRI. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2), 78–97. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i2.922>
- Komara, A. H., & Elvison. (2018). Effect of Work Period, Work Discipline, and Work Environment to Employee Performance in The PT Bank Central Asia Branch Office Nangka Pekanbaru Asmara. *Jurnal Procuratio*, 6(2), 200–210.
- Komarudin, K. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3), 350–364. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i3.1294>
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741. <https://doi.org/10.53878/jr.v6i1.139>
- Lestari, A. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pematangsiantar. *Jurnal MAKER Vol. 3, No. 1, JUNI 2017*, 3(1), 23–30.

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nan Wangi, V. K., Bahiroh, E., & Ali, I. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 5(2), 203. <https://doi.org/10.24252/minds.v5i2.6211>
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa. *Jurnal Ecobisma*, 7(2), 88–94.
- Noah, Y., & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude among Employees in a Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society*, 1(2), 36–43.
- Prasada Dodi, Sarwani, C. M. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Adi Perkasa, Tbk. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Organisasi (JUMBO)*, 3(1), 235–247. Diambil dari <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO/article/view/11785/pdf>
- Pratiwi, D., Lie, D., Efendi, E., & Chandra, E. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. *Jurnal Maker*, 3(1), 73–81. Diambil dari <http://jurnal.stiesultanagung.ac.id/index.php/M/article/view/77>
- Purwati, A. A., & Arnando, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Riau. *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 225–235.
- Rahmawati, R., Mitriani, N. W. E., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. *Jurnal EMAS*, 2(3), 301.
- Rasmuji, R., & Putranti, H. R. D. (2017). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Peran Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada PD. BPR BKK Batang). *Media Ekonomi dan Manajemen*, 32(2), 178–194. <https://doi.org/10.24856/mem.v32i2.539>
- Rini, E. S., Maria, S., & Syaharuddin. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas merancang kabupaten berau. *Forum Ekonomi*, 20(2), 81–86.
- Sabaruddin, S., & Marissa, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPTP Balai Peningkatan Produktivitas Kendari. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(1), 11. <https://doi.org/10.32833/majem.v7i1.57>
- Samosir, L. R. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanah Jawa. *Jurnal MAKER*, 4(1), 57–63.
- Sari, D. S. E., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(1), 76–85.
- Sembiring, R. (2019). Pengaruh penerapan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan PT Pertamina Gas area kalimantan The effect of the application of discipline and work environment on the satisfaction and performance of pt pertamina gas area employee. *Forum Ekonomi*, 21(2), 204–210.
- Setiawan, R., & Lestari, E. P. (2016). “Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.” *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 12(2), 169–184.
- Shalahuddin. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. *At-Tabdir Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 93–112.
- Sidik, W. W., Samdin, & Syaifuddin, D. T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Organisasi*, 2(1), 32–45.
- Suandani, A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Balimbingan. *Jurnal Maker*, 4(2), 1–9.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3017>

- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnopus. *JENIUS : Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 260–277.
- Susanto, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 18(1), 44–59. Diambil dari http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/view/420/425
- Syawal, M., Bua, H., & Madjid, R. (2019). Pengaruh Remunerasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect Of Remuneration, Working Environment, And Working Discipline On The Employee Performance). *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi*, 3(1), 77–88.
- Taiwo, A. S. (2010). The influence of work environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria. *African Journal of Business Management*, 4(3), 299–307. <https://doi.org/10.5897/AJBM.9000607>
- Vertasari, O., & Zunaidah. (2014). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Para Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 12(4), 317–330. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v12i4.3183>
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>
- Zamilah, E. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary Banjarmasin. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2), 111–118. <https://doi.org/10.31602/atd.v2i2.1358>