



JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

E-ISSN : 2716-375X
P-ISSN : 2716-3768

<https://dinastirev.org/JMPIS>

dinasti.info@gmail.com

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4>

Received: 03 Juni 2024, Revised: 14 Juni 2024, Publish: 26 Juni 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan

Usmita Nurliana^{1*}

¹Mahasiswa Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka, email: nurlianausmita@gmail.com

*Corresponding author: nurlianausmita@gmail.com

Abstrak: Pengaruh **Lingkungan, Motivasi dan Produktivitas** terhadap Kinerja Karyawan adalah artikel ilmiah studi pustaka dalam ruang lingkup Manajemen SDM. **Tujuan** artikel ini membangun hipotesis pengaruh antar variabel yang akan digunakan pada riset selanjutnya. **Objek riset** pada pustaka online, *Google Scholar*, *Mendeley* dan media *online* akademik lainnya. **Metode riset dengan library research** bersumber dari *e-book* dan *open access e-journal*. **Analisis** deskriptif kualitatif. **Hasil** artikel ini: 1) Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; 2) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; dan 3) Produktivitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Keyword: Kinerja Karyawan, Lingkungan, Motivasi, Produktivitas

Abstract: The effect of the *Environment, Motivation, and Productivity* on Employee Performance is a scientific article in literature studies within the scope of the scientific field. The purpose of this article is to build a hypothesis regarding the influence of variables that will be used in future research. **Research objects** in online libraries, *Google Scholar*, *Mendeley*, and other academic online media. **The research method** uses library research sourced from open-access e-books and e-journals. The results of this article: 1) The environment influences employee performance; 2) Motivation influences employee performance; and 3) Productivity influences employee performance.

Keyword: Employee Performance, Environment, Motivation, and Productivity

PENDAHULUAN

Setiap mahasiswa Strata 1, Strata 2, dan Strata 3 wajib melakukan penelitian untuk tesis, disertasi, atau kedua-duanya. Begitu pula dengan dosen, peneliti, dan staf fungsional lainnya yang aktif melakukan penelitian dan mempublikasikan artikel ilmiah di jurnal. Di sebagian besar universitas di Indonesia, mahasiswa harus menyelesaikan penelitian ilmiah sebagai bagian dari pendidikan mereka. Aturan ini berlaku untuk skripsi (S1), skripsi (S2), dan disertasi sarjana (S3) pada semua jenjang pendidikan.

Berdasarkan pengalaman empiris, banyak mahasiswa dan penulis yang kesulitan menemukan penelitian atau artikel pendukung yang relevan atau terdahulu untuk karya ilmiahnya. Untuk menetapkan hipotesis, menguji hubungan atau pengaruh antar variabel, dan memperkuat teori yang diteliti, diperlukan artikel-artikel terkait.

Tinjauan literatur Manajemen SDM menjadi subjek artikel ini, yang membahas pengaruh lingkungan, motivasi, dan produktivitas terhadap kinerja karyawan. Dengan latar belakang tersebut, maka tujuan artikel ini adalah merumuskan tiga hipotesis untuk penelitian selanjutnya: 1) Pengaruh Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan; 2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai; dan 3) Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai.

METODE

Metode penulisan artikel Literature Review adalah dengan metode **Kajian Pustaka** (*library research*) dan **Systematic Literature Review (SLR)**, di analisis secara kualitatif, bersumber dari aplikasi online *Google Scholar*, *Mendeley* dan aplikasi akademik online lainnya.

Systematic Literature Review (SLR) didefinisikan sebagai proses menemukan, mengevaluasi, dan menafsirkan semua bukti penelitian yang tersedia untuk menjawab pertanyaan penelitian tertentu. (Kitchenham et al., 2009).

Penggunaan tinjauan pustaka dalam analisis kualitatif harus konsisten dengan asumsi metodologis. Sifat penelitian yang eksploratif merupakan salah satu alasan dilakukannya analisis kualitatif. (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan metode, maka hasil artikel ini adalah sebagai berikut:

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah Dalam proses penyelesaian suatu tugas, kerja seseorang ditentukan oleh tanggung jawab yang ditentukan oleh orang itu. (Mangkunegara, 2013).

Kinerja Karyawan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Sinaga, 2020).

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Kinerja Karyawan adalah Kesehatan fisik dan Psikologis, Hubungan Interpersonal, Kebijakan HR.

Kinerja Karyawan ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Hanafi, 2018) (Zulkifli, 2018), dan (Melia, 2020).

Lingkungan

Lingkungan adalah Sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. (Afandi, 2016).

Lingkungan adalah interkasi langsung dengan seseorang yang kedudukannya lebih tinggi, sederajat, atau lebih rendah. (Effendy, 2019).

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Lingkungan adalah Fasilitas, Kebisingan dan Hubungan Kerja.

Lingkungan ini sudah banyak di teliti oleh penelitisebelumnya di antaranya adalah (Susanti, 2021), (Nanda, 2021), dan (Irawan 2021).

Motivasi

Motivasi adalah Keinginan untuk mempraktikkan pekerjaan tingkat tinggi untuk mencapai tujuan yang berwenang dibentuk oleh kapasitas pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan individu yang jelas. (Robbins, 2016).

Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2016).

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Motivasi adalah tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju.

Motivasi ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Ehsan, 2019) dan (Nurmin, 2020).

Produktivitas

Produktivitas adalah kemampuan seseorang atau suatu kelompok untuk menghasilkan tenaga kerja dan produk dalam waktu tertentu yang telah diatur atau sesuai pengaturan (Sinungan, 2018).

Produktivitas suatu pertandingan anatara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan. (Riyanto dalam Elbadiansyah, 2019).

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Produktivitas adalah Pengetahuan, Kemampuan, Sikap.

Produktivitas ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Taufiq, 2020), (Sulistiyawati, 2012), dan (Sasmita, 2020).

Review Artikel Relevan

Mereview artikel yang relevan sebagai dasar dalam menetapkan hipotesis penelitian dengan menjelaskan hasil penelitian terdahulu, menjelaskan persamaan dan perbedaan dengan rencana penelitiannya, dari penelitian terdahulu yang relevan seperti tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	Susanti (2021)	Pengaruh Lingkungan dan Displin Kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	H1
2	Nasib & Martin (2018)	Pengaruh Lingkungan dan Insentif berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	H1
3	Rosmaini & Tanjung (2019)	Motivasi dan Kopetensi berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Kopetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	H2
4	Nurmin Arianto (2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	H2
5	Haliza & Oktiani (2024)	Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja	Produktivitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	H3

6	Torisa Utami & Karisha Utami (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi dan Produktivitas dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	H3
---	-------------------------------------	---	--	--	----

Pembahasan

Berdasarkan Kajian teori maka pembahasan artikel *literature review ini* adalah dengan melakukan review artikel yang relevan analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Berdasarkan hasil penelitian maka pembahasan artikel *ini* adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan adalah semua aspek yang membentuk pengalaman dan kondisi kerja yang dihadapi karyawan selama berada di tempat kerja.

Prinsip-prinsip atau konsep Lingkungan adalah merujuk pada kombinasi dari semua aspek Fasilitas, Kebisingan dan Hubungan Kerja yang membentuk tempat dimana karyawan melakukan pekerjaan.

Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, jika Lingkungan dipersepsikan dengan baik maka Kinerja Karyawan akan dipersepsikan baik pula begitu juga sebaliknya. Bahwa hubungan kerja yang berkualitas adalah kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja mereka memiliki dampak langsung pada motivasi efisiensi dan kepuasan kerja karyawan.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Lingkungan adalah Fasilitas, Kebisingan dan Hubungan Kerja.

Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dengan memperhatikan Lingkungan, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah memperhatikan lingkungan, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah mengimplementasikan strategi komprehensif yang mencakup perbaikan fasilitas, pengolahan kebisingan, dan peman pengembangan hubungan kerja yang positif.

Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Susanti, 2021), (Nasib, 2018), dan (Taufiq, 2021).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah dorongan yang mempengaruhi keputusan individu untuk melakukan suatu tugas, seberapa keras mereka bekerja, dan seberapa lama mereka bertahan dalam menghadapi kesulitan.

Prinsip-prinsip atau konsep Motivasi menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi dorongan dan perilaku individu dalam mencapai tujuan.

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, jika Motivasi dipersepsikan dengan baik maka Kinerja Karyawan akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi adalah pendorong utama yang mendorong karyawan untuk mencapai efisiensi, produktivitas, dan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa termotivasi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, mereka lebih cenderung untuk terlibat secara penuh dengan tugas mereka, berusaha lebih keras dalam menghadapi tantangan, dan bertahan lebih lama dalam mengatasi kesulitan. Ini karena motivasi mempengaruhi aspek-aspek penting dari perilaku kerja.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Motivasi adalah tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju.

Motivasi berperan terhadap Kinerja Karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Rosmaini, 2019), (Nurmin, 2020), dan (Ehsan, 2019).

Pengaruh Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan.

Produktivitas adalah efektivitas dan efisiensi dengan mana sumber daya (seperti tenaga kerja, waktu, dan modal) digunakan untuk menghasilkan output yang diinginkan dalam konteks pekerjaan atau bisnis. Ini adalah ukuran seberapa baik individu, tim, unit bisnis, atau organisasi menghasilkan barang atau jasa relevan sesuai dengan jumlah input yang digunakan.

Prinsip-prinsip atau konsep mencakup beberapa elemen kunci yang memfasilitasi peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan sumber daya.

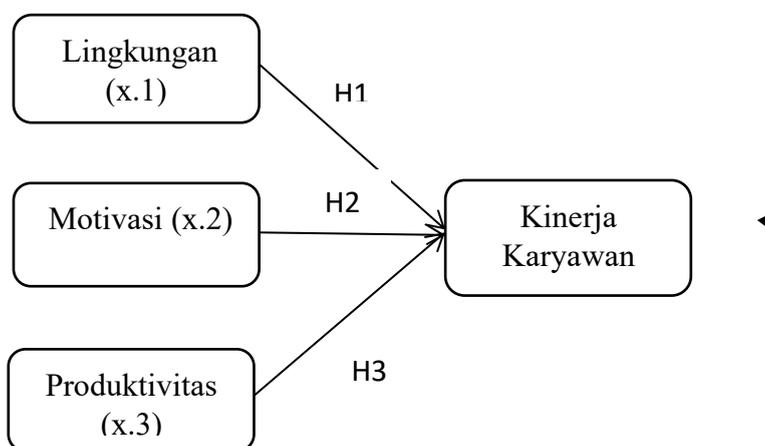
Produktivitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, jika Produktivitas dipersepsikan dengan baik maka Kinerja Karyawan akan dipersepsikan baik pula, begitu juga produktivitas yang tinggi secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ketika produktivitas dalam suatu organisasi meningkat, ini biasanya mencerminkan penggunaan sumber daya yang lebih efisien dan efektif, proses kerja yang lebih baik, dan pengelolaan waktu yang optimal. Hal-hal ini tidak hanya meningkatkan output keseluruhan perusahaan tetapi juga mempengaruhi persepsi karyawan tentang pekerjaan dan tempat kerja mereka secara positif.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Produktivitas adalah Pengetahuan, Kemampuan, Sikap.

Produktivitas berperan terhadap Kinerja Karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Sasmita, 2022), (Sulistiyawati, 2012) dan (Taufiq, 2020).

Rerangka konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian relevan, maka di perolah rerangka konseptual artikel ini seperti gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1: Rerangka Konseptual

Berdasarkan gambar rerangka konseptual di atas, maka: Lingkungan, Motivasi, dan Produktivitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selain dari tiga variabel exogen yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, masih banyak variabel lain, diantaranya adalah:

- 1) Kepemimpinan: (Tatan & Oyon, 2019) , (Arianty,2018), dan (Rivando&Ratnasari, 2016)
- 2) Budaya : (Arianty, 2014), (Muis et al., 2018), dan (Zahriyah et al., 2015),
- 3) Komitmen: (Akbar at el., 2017), (Nurandini & Lataruva, 2014), dan (Astuti., 2022)

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil dan pembahasan maka kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu:

- 1) Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan;
- 2) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan
- 2) Produktivitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

REFERENSI

- Afandi. 2016. *Concept and Indicator Human Resourcer Management*, Yogyakarta: Deepublish.
- Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitria. (2019). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk)”. (Tesis. Program Pascasarjana Universitas Pamulang)
- Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitria. (2019). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk)”. (Tesis. Program Pascasarjana Universitas Pamulang)
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). *Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In In Deppublish: Yogyakarta.*
- Ali, H., Evi, N., & Nurmahdi, A. (2018). The Influence of Service Quality , Brand Image and Promotion on Purchase Decision at MCU Eka Hospital. *Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2018.3.1.12>
- Ali, H., Limakrisna, N., & Jamaluddin, S. (2016). Model of customer satisfaction: The empirical study at Bri in Jambi. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Ali, H., & Mappesona, H. (2016). Build brand image: Analysis Service Quality and Product Quality (case study at Giant Citra Raya). *International Journal of Economic Research*.
- Ali, H., Narulita, E., & Nurmahdi, A. (2018). Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS) The Influence of Service Quality , Brand Image and Promotion on Purchase Decision at MCU Eka Hospital. *Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2018.3.1.12>
- Ali, H., Zainal, V. R., & Ilhamalimy, R. R. (2022). Determination of Purchase Decisions and Customer Satisfaction: Analysis of Brand Image and Service Quality (Review Literature of Marketing Management). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(1), 141–153. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i1.1100>
- Anggita, R., & Ali, H. (2017). The Influence of Product Quality, Service Quality and Price to Purchase Decision of SGM Bunda Milk (Study on PT. Sarihusada Generasi Mahardika Region Jakarta, South Tangerang District). *Scholars Bulletin*. <https://doi.org/10.21276/sb>
- Arianto, Nurmin. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Research Gate*. <https://shorturl.at/heUiy>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesatu*. Malang: IRDH
- Haliza Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja
- Hasyim, U., & Ali, H. (2022). Reuse Intention Models Through Customer Satisfaction During The Covid-19 Pandemic : Cashback Promotion And E-Service Quality Case Study : Ovo Electronic Money In. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(3), 440–452.
- M, A., & Ali, H. (2017). Model Kepuasan Pelanggan: Analisis Kualitas Produk Dan Kualitas Layanan Terhadap Citra Merek Pada Giant Citra Raya Jakarta. *Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.24912/jm.v21i3.254>
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Anna (ed.)). PT Remaja Rosdakarya*.

- Nasib & Martin (2018). Pengaruh Lingkungan dan Insentif berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Royal*. <http://surl.li/uaces>
- Novansa, H., & Ali, H. (1926). Purchase Decision Model: Analysis of Brand Image, Brand Awareness and Price (Case Study SMECO Indonesia SME products). *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ke-7. Jakarta: Salemba Empat
- Sinaga, O., & Dkk. (2020). *manajemen kinerja dalam organisasi* (J. Simarmata (ed.); 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Sitio, T., & Ali, H. (2019). Patient Satisfaction Model and Patient Loyalty: Analysis of Service Quality and Facility (Case Study at Rawamangun Special Surgery Hospital). *Scholars Bulletin*. <https://doi.org/10.36348/sb.2019.v05i10.002>.
- Susanti. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SAT Nusapersada Tbk. *Stientia Journal*. <https://shorturl.at/Larej>.
- Utami, T., & Utami, K. (2023). Pengaruh Disipin Kerja, Motivasi dan Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. <https://shorturl.at/SOGtK>.
- Wibowo. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua, Cetakan ke-4. Jakarta: PT Raja Grafindo