

Hubungan Lingkungan Kerja (Work Environment) terhadap Kinerja Karyawan (Employee Performance) pada Perusahaan di Sektor Industri

Muhammad Arif¹, Salsabila Anugrah Febrianty², Mutiara Raihan³, Jumiati Ayu Ningsih⁴, Abdal Al Kamil⁵, Kiki Cahaya Setiawan⁶
Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang¹⁻⁶
Corresponding email: arifvspeed19@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History

Received: 10-11-2025

Revised: 28-12-2025

Accepted: 03-01-2026

Keywords

Work Environment

Employee Performance

Systematic Literature

Review

Industrial Organization

Kata Kunci

Lingkungan Kerja

Kinerja Karyawan

Systematic Literature

Review

Organisasi Industri

ABSTRACT

This study analyses the relationship between the work environment and employee performance in the industrial sector through a Systematic Literature Review (SLR) approach. This review specifically focuses on the characteristics of industrial sectors that have high physical demands, operational pressures, and occupational risks, synthesising seven national and international articles from the period 2020–2025. The results of the study indicate that the work environment affects employee performance, both through physical and non-physical aspects, although the strength and direction of the influence vary between industrial contexts. In addition, psychological variables such as motivation, job satisfaction, organisational commitment, and employee engagement act as mediators in this relationship. These findings emphasise the importance of designing a safe and supportive psychosocial work environment to improve employee performance in the industrial sector and provide implications for further research development.

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada sektor industri melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Kajian ini secara khusus memfokuskan pada karakteristik sektor industri yang memiliki tuntutan fisik, tekanan operasional, dan risiko kerja tinggi, dengan mensintesis tujuh artikel nasional dan internasional periode 2020–2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik melalui aspek fisik maupun nonfisik, meskipun kekuatan dan arah pengaruhnya bervariasi antar konteks industri. Selain itu, variabel psikologis seperti motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan karyawan berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Temuan ini menegaskan pentingnya perancangan lingkungan kerja yang aman dan mendukung aspek psikososial guna meningkatkan kinerja karyawan di sektor industri serta memberikan implikasi bagi pengembangan penelitian selanjutnya.

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan dan daya saing organisasi, khususnya pada perusahaan di sektor industri yang ditandai oleh tuntutan kerja tinggi, tekanan operasional, serta risiko keselamatan yang relatif besar. Kinerja yang

optimal tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu mendukung kondisi fisik dan psikologis karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif berperan dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan kualitas kerja (Sunarsi et al., 2020; Marisya, 2022; Armansyah et al., 2024).

Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik, seperti keselamatan, kenyamanan, pencahayaan, dan fasilitas kerja, serta lingkungan kerja nonfisik, seperti hubungan sosial, dukungan atasan, dan budaya organisasi, terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja (Alviara & Riyanto, 2023; Indra et al., 2024). Namun, temuan penelitian tidak selalu konsisten. Beberapa studi melaporkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, atau bahkan berpengaruh negatif terhadap kinerja, terutama pada konteks industri berat yang memiliki tekanan fisik dan risiko kerja tinggi (Widianingrum, 2016; Febriyan & Suyono, 2024). Variasi hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bersifat kontekstual dan belum sepenuhnya dipahami secara komprehensif.

Sejumlah *Systematic Literature Review* (SLR) telah membahas hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Namun, sebagian besar SLR tersebut masih bersifat umum dengan menggabungkan berbagai sektor organisasi tanpa memberikan penekanan khusus pada karakteristik sektor industri. Padahal, sektor industri memiliki dinamika kerja yang berbeda dibandingkan sektor jasa atau administrasi, sehingga mekanisme pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpotensi menunjukkan pola yang berbeda. Selain itu, SLR sebelumnya cenderung menitikberatkan pada hubungan langsung antara lingkungan kerja dan kinerja, sementara peran variabel psikologis seperti motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan karyawan sebagai mekanisme mediasi belum disintesis secara sistematis.

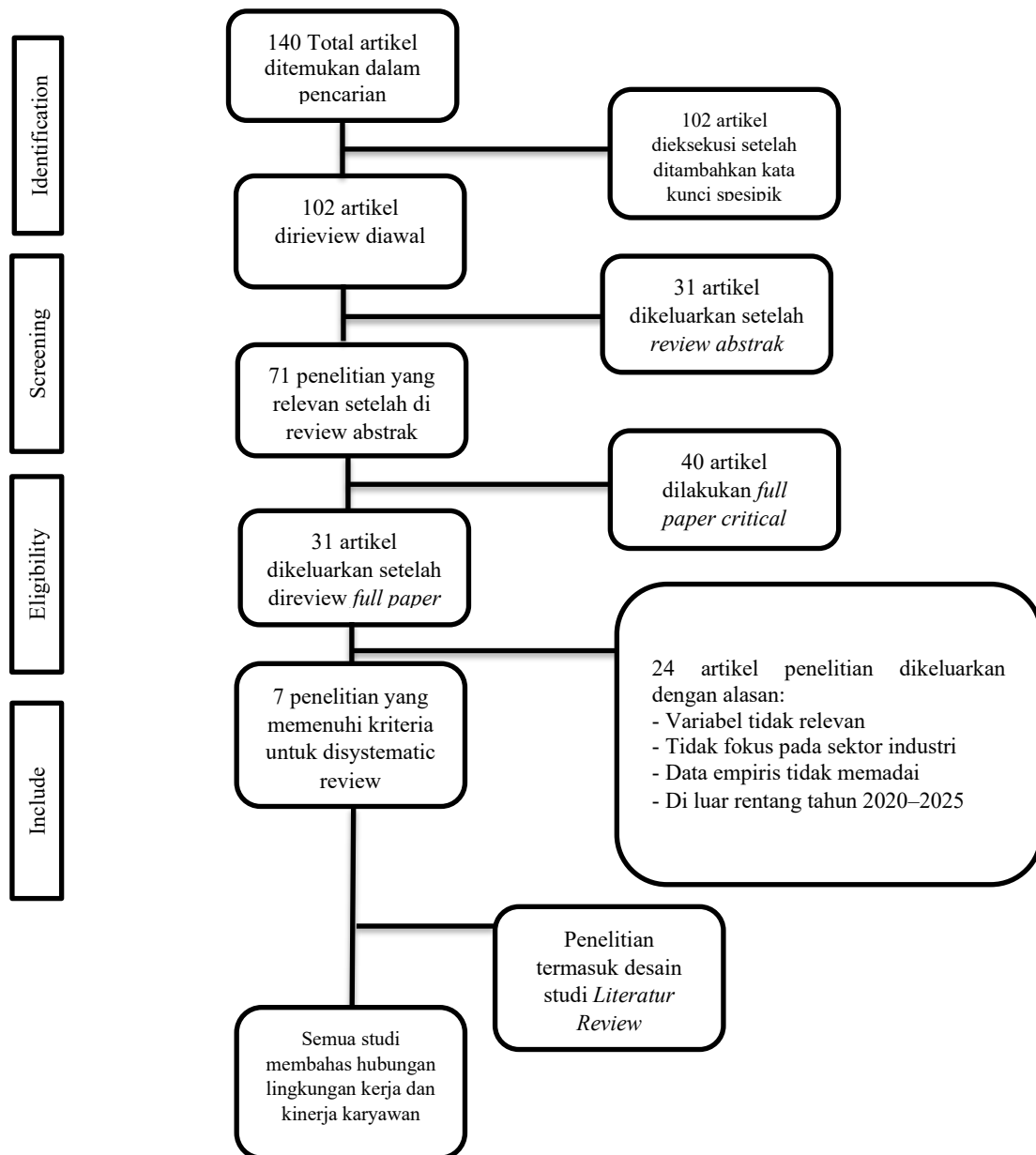
Berdasarkan celah riset tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menelaah secara sistematis hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan di sektor industri dengan menekankan karakteristik kontekstual industri serta peran variabel mediasi psikologis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dengan memperkaya kajian SLR yang lebih kontekstual, serta kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan industri dalam merancang lingkungan kerja yang tidak hanya aman dan nyaman secara fisik, tetapi juga mendukung kesejahteraan psikologis karyawan guna meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Metode

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *Systematic Literature Review* (SLR). Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk menelaah dan mensintesis berbagai hasil penelitian terdahulu yang membahas hubungan antara lingkungan kerja (*work environment*) dan kinerja karyawan (*employee performance*) pada perusahaan di sektor industri. Metode SLR memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai pola, kesenjangan, dan arah perkembangan penelitian terkait topik tersebut (Ekawati et al., 2021; Mengist et al., 2020; Rizki & Oktaviani, 2023).

Diagram alur PRISMA Penyeleksian Paper



Gambar 1. Rincian proses pemilihan artikel

Flowchart PRISMA pada Gambar 1. menunjukkan proses seleksi artikel dalam penelitian ini. Dari total 140 artikel yang teridentifikasi pada tahap awal, sebanyak 102 artikel diseleksi berdasarkan judul dan abstrak setelah penghapusan duplikasi. Tahap penyaringan menghasilkan 31 artikel yang ditelaah secara penuh, dan setelah melalui penilaian kelayakan, diperoleh 7 artikel yang memenuhi seluruh kriteria inklusi untuk dianalisis lebih lanjut dalam *Systematic Literature Review*.

Rizki dan Oktaviani (2023) menjelaskan bahwa metode *Systematic Literature Review* (SLR) efektif untuk mengidentifikasi tren penelitian, variabel dominan, serta faktor kontekstual yang berkaitan dengan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di berbagai sektor. Pendekatan ini tidak hanya mengompilasi temuan dari berbagai studi, tetapi juga melibatkan analisis mendalam guna menemukan pola hubungan yang konsisten dan relevan.

Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel utama, yaitu:

1. Variabel independen (X): Lingkungan Kerja (*Work Environment*), mencakup aspek fisik (penerangan, kebersihan, kenyamanan, keamanan, dan fasilitas kerja) serta nonfisik (hubungan antar rekan kerja, dukungan atasan, dan budaya organisasi). Sejalan dengan temuan Rizki & Oktaviani (2023), aspek nonfisik seperti dukungan sosial dan iklim organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Variabel dependen (Y): Kinerja Karyawan (*Employee Performance*), mencakup produktivitas, ketepatan waktu, kualitas kerja, disiplin, tanggung jawab, dan inisiatif dalam melaksanakan tugas.

Kedua variabel ini dianalisis berdasarkan temuan empiris dalam literatur yang ditinjau untuk mengidentifikasi pola hubungan dan pengaruh di berbagai sektor industri.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian mencakup seluruh artikel ilmiah dan laporan penelitian yang membahas hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan sektor industri, baik nasional maupun internasional.

Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria inklusi:

1. Artikel diterbitkan antara tahun 2020–2025 guna memastikan kebaruan data.
2. Artikel dipublikasikan pada jurnal bereputasi terindeks nasional (SINTA) atau internasional (*Scopus, Web of Science, ScienceDirect, SpringerLink, Google Scholar*).
3. Artikel membahas secara eksplisit variabel work environment dan employee performance.
4. Artikel tersedia dalam full text dan menggunakan metode kuantitatif, kualitatif, atau campuran.

Pendekatan serupa digunakan oleh Rizki & Oktaviani (2023) dan Muliani et al. (2023), yang menyeleksi artikel melalui tahapan identification, screening, eligibility, dan inclusion untuk menjaga keandalan hasil. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh 7 artikel utama yang dianalisis secara mendalam mewakili berbagai sektor (manufaktur, ritel, jasa, dan teknologi).

Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui penelusuran literatur sekunder menggunakan basis data seperti *Google Scholar, Scopus, Web of Science, ScienceDirect, dan SpringerLink*. Pencarian dilakukan menggunakan kombinasi kata kunci “*Work Environment*” and “*Employee Performance*” and “*Industry Sector*” (“Lingkungan Kerja” dan “Kinerja Karyawan” dan “Perusahaan Industri”).

Tahapan pengumpulan data meliputi:

1. Identifikasi literatur awal berdasarkan relevansi topik.
2. Seleksi artikel sesuai kriteria inklusi dan eksklusi.
3. Ekstraksi data untuk mencatat informasi penting (judul, penulis, tahun, metode, variabel, hasil utama).
4. Koding tematik, yakni pengelompokan hasil penelitian berdasarkan tema hubungan antar variabel (Mengist et al., 2020; Rizki & Oktaviani, 2023).

Metode Analisis Data

Analisis dilakukan menggunakan pendekatan sintesis tematik (thematic synthesis). Setiap artikel dianalisis untuk mengidentifikasi:

1. Arah hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan (positif, negatif, atau tidak signifikan).
2. Aspek lingkungan kerja dominan (fisik/nonfisik).
3. Peran variabel mediasi seperti motivasi, kepuasan kerja, atau keterlibatan karyawan.
4. Konteks industri yang memengaruhi perbedaan hasil antar studi.

Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel sintesis dan narasi komparatif, menggambarkan pola hubungan antar penelitian. Untuk menjaga keabsahan, dilakukan triangulasi sumber dengan membandingkan temuan dari artikel yang memiliki pendekatan metodologis berbeda (Muliani et al., 2023; Rizki & Oktaviani, 2023).

Hasil dan Pembahasan

No.	Penulis & Tahun	Judul penelitian	Temuan Utama
1	Ambarita, Hanafi, & Yuliani (2022)	<i>The Influence of Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance</i>	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; motivasi memediasi pengaruh self-efficacy & lingkungan kerja
2	Riyo Wahyu Febriyan & Joko Suyono (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Baja di Jawa Timur	Lingkungan kerja berpengaruh negatif, sedangkan disiplin dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan industri baja.
3	Maulkre Her Susilo & Zhena Sephrianto (2025)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengecer Waralaba Indomaret Wilayah Kota Bandung	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada pengecer waralaba Indomaret di Kota Bandung.
4	Indra et.al., (2024)	<i>The Influence of Work Environment and Work Competence on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT XYZ Batam</i>	Lingkungan kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja; namun kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan dan kompetensi terhadap kinerja.
5	Alviara Citra Arbyan & Setyo Riyanto (2023)	<i>The Influence of the Work Environment on Employee Performance</i>	Lingkungan kerja fisik dan nonfisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

6	G. Zhenjing (2022)	<i>Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model</i>	Lingkungan kerja yang positif meningkatkan kinerja tugas karyawan melalui peningkatan komitmen dan kemampuan pencapaian.
7	Rasool. F. S et all.,(2025)	<i>Exploring the Nexus Between a Supportive Workplace Environment, Employee Engagement, and Employee Performance in the Kingdom of Saudi Arabia</i>	Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk pengakuan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karier, berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Selain itu, keterlibatan karyawan berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut.

Hasil sintesis dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan di sektor industri. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik, seperti kenyamanan ruang, kebersihan, pencahayaan, dan keamanan, serta aspek nonfisik, seperti hubungan antar rekan kerja, dukungan atasan, dan budaya organisasi yang positif.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor industri, khususnya pada aspek keselamatan, kenyamanan, pencahayaan, kebersihan, dan ketersediaan fasilitas kerja. Lingkungan fisik yang memadai berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Temuan Alviara dan Riyanto (2023) menunjukkan bahwa aspek fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan dengan aspek nonfisik. Hasil serupa juga ditemukan oleh Susilo dan Sefhrianti (2025) pada konteks ritel industri, di mana lingkungan kerja yang bersih, tertata, dan aman meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan fisik yang kondusif berfungsi sebagai *enabling condition* yang memungkinkan karyawan menjalankan tugas secara optimal.

Namun demikian, pengaruh lingkungan kerja fisik tidak selalu bersifat positif. Studi Febriyan dan Suyono (2024) pada industri baja menunjukkan bahwa lingkungan kerja justru berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini dapat dijelaskan oleh karakteristik industri berat yang memiliki tingkat risiko, tekanan fisik, dan beban kerja tinggi, sehingga kenyamanan lingkungan fisik menjadi kurang dominan dibandingkan faktor disiplin kerja dan insentif. Dengan demikian, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja bersifat kontekstual dan sangat dipengaruhi oleh karakteristik sektor industri.

Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kinerja Karyawan

Selain aspek fisik, lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan sosial, dukungan atasan, iklim organisasi, dan budaya kerja juga menunjukkan peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan nonfisik yang suportif berkontribusi terhadap terciptanya rasa aman psikologis, kepercayaan, serta kerja sama antar individu dalam organisasi.

Penelitian Ambarita, Hanafi, dan Yuliani (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja. Temuan ini menegaskan bahwa dukungan sosial dan iklim kerja yang positif mampu memperkuat keyakinan diri serta semangat kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan Indra et al. (2024), yang menemukan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif langsung terhadap kinerja, meskipun kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediator.

Dukungan empiris internasional juga diperoleh dari Rasool et al. (2025), yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang suportif meliputi pengakuan kerja, motivasi, dan peluang pengembangan karier berkorelasi positif dengan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pada konteks industri modern, kualitas interaksi sosial dan dukungan organisasi menjadi faktor strategis dalam mendorong kinerja yang berkelanjutan.

Peran Variabel Mediasi dalam Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja

Hasil sintesis literatur juga mengungkapkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan tidak selalu bersifat langsung, melainkan sering dimediasi oleh variabel psikologis seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan karyawan.

Ambarita et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai mediator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Temuan serupa dikemukakan oleh Zhenjing et al. (2022), yang menemukan bahwa lingkungan kerja positif meningkatkan kinerja melalui mekanisme mediasi komitmen organisasi dan kemampuan pencapaian karyawan. Sementara itu, Rasool et al. (2025) menegaskan bahwa keterlibatan karyawan (*employee engagement*) merupakan mediator penting yang menjelaskan bagaimana lingkungan kerja suportif diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja.

Sebaliknya, Indra et al. (2024) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa efektivitas variabel mediasi sangat bergantung pada konteks organisasi dan karakteristik industri. Secara keseluruhan, temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa variabel psikologis berperan sebagai mekanisme penjelas (*explanatory mechanism*) yang memperkuat atau melemahkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sintesis Temuan dan Implikasi

Secara keseluruhan, hasil kajian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik merupakan determinan penting kinerja karyawan di sektor industri. Namun, arah dan kekuatan pengaruhnya bervariasi tergantung pada karakteristik industri serta keberadaan variabel mediasi psikologis. Lingkungan kerja fisik cenderung berperan sebagai prasyarat dasar (*hygiene factor*), sementara lingkungan kerja nonfisik dan variabel mediasi psikologis berfungsi sebagai faktor penguat (*motivational factors*) dalam meningkatkan kinerja.

Struktur tematik ini memperjelas pola hubungan antar variabel, mengurangi narasi deskriptif per artikel, serta memperkuat kontribusi teoretis penelitian sebagai SLR yang bersifat analitis dan kontekstual.

Kesimpulan

Kesimpulan Utama

Berdasarkan hasil Systematic Literature Review (SLR) terhadap tujuh artikel ilmiah nasional dan internasional periode 2020–2025, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja

memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan di sektor industri. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, terbukti berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan efektivitas karyawan. Namun demikian, arah dan kekuatan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak selalu seragam, melainkan dipengaruhi oleh karakteristik spesifik industri, seperti tingkat risiko kerja, tekanan operasional, dan tuntutan fisik pekerjaan.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan tidak selalu bersifat langsung, melainkan sering dimediasi oleh variabel psikologis seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan karyawan. Variabel-variabel tersebut berperan sebagai mekanisme penjelas yang membantu memahami bagaimana kondisi lingkungan kerja diterjemahkan menjadi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan di berbagai konteks industri.

Implikasi Teoretis

Secara teoretis, temuan penelitian ini memperkuat pandangan bahwa lingkungan kerja merupakan konstruk multidimensional yang mencakup aspek fisik dan nonfisik, serta berinteraksi dengan faktor psikologis dalam memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini memperluas literatur SLR dengan memberikan pendekatan yang lebih kontekstual, khususnya pada sektor industri yang memiliki dinamika kerja berbeda dibandingkan sektor jasa atau administrasi. Selain itu, hasil kajian ini menegaskan pentingnya memasukkan variabel mediasi psikologis dalam model konseptual hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan, sehingga tidak hanya berfokus pada hubungan langsung antarvariabel.

Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan di sektor industri untuk merancang dan mengelola lingkungan kerja secara holistik. Peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik, seperti keselamatan kerja, pencahayaan, kebersihan, dan fasilitas kerja, perlu dipandang sebagai prasyarat dasar dalam mendukung kinerja karyawan. Di sisi lain, penguatan lingkungan kerja nonfisik melalui dukungan manajerial, hubungan kerja yang harmonis, budaya organisasi yang positif, serta sistem penghargaan yang adil menjadi faktor strategis dalam meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan komitmen karyawan.

Manajemen juga disarankan untuk memperhatikan faktor psikologis karyawan sebagai bagian integral dari kebijakan sumber daya manusia, karena variabel-variabel tersebut terbukti berperan penting dalam menjembatani pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja karyawan di sektor industri tidak hanya berfokus pada perbaikan fasilitas fisik, tetapi juga pada penciptaan iklim kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis dan keberlanjutan kinerja organisasi.

Deklarasi

Kontribusi Penulis. Seluruh penulis berkontribusi secara seimbang dalam penyusunan naskah ini. Muhammad Arif bertanggung jawab atas rancangan penelitian dan analisis data; Salsabila Anugrah Febrianty menyusun tinjauan pustaka; Mutiara Raihan dan Jumiaty Ayu Ningsih melakukan sintesis hasil penelitian; Abdal Al Kamil dan Kiki Cahaya Setiawan melakukan penyuntingan akhir serta penyusunan referensi.

Pernyataan Pendanaan. Penelitian ini tidak menerima dukungan pendanaan dari lembaga hibah, sektor publik, komersial, atau organisasi nirlaba mana pun.

Konflik Kepentingan. Para penulis menyatakan tidak terdapat potensi konflik kepentingan dalam penelitian dan publikasi artikel ini.

Informasi Tambahan. Tidak ada informasi tambahan yang relevan untuk disampaikan dalam artikel ini.

References

- Abdullah, Watriningsih, & Nina Sundari. (2022). The Effect Of Competence And Supervision On The Performance Of Government Supervisors At The Inspectorate Of Dki Jakarta Province. *Moestopo International Review on Social, Humanities, and Sciences*, 2(1), 71–81. <https://doi.org/10.32509/mirshus.v2i1.31>
- Ambarita, P. R. L., Hanafi, A., & Y. (2022). The Influence of Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance: Empirical Study on PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya. *Open Journal of Business and Management*, 10(01), 263–280. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2022.101016>
- Citrva Arbyan Setyo Riyanto, A. (2024). The Influence Of The Work Environment On Employee Performance. In *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*. <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>
- Dwi Yandari, A. (2021). *Training Penulisan Systematic Literature Review dengan Nvivo 12 Plus* (Vol. 2, Issue 1). <https://madaniya.pustaka.my.id/journals/contents/article/view/39>
- Ekawati, A. D., Ningsih, K., Suwartini, Y., & Wenno, E. C. (2021). *Penulisan Systematic Literature Review (Slr) Pada Jurnal Terindeks*. <http://pkm.uika-bogor.ac.id/index.php/ABDIDOS/issue/archive>
- Febriyan, R. W., & Suyono, J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Baja Di Jawa Timur. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 3(1), 49-56. <https://doi.org/10.29138/jkis.v3i1.45>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Lasmana, I. W., Ningsih, D. S., & Novrianti, D. P. (2023). Lasmana et al The Influence of Work Environment And Work Competence on Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable at PT XYZ Batam. *JIM*, 20(2), 109. <https://doi.org/10.21831/jim.v18i2>
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Mengist, W., Soromessa, T., & Legese, G. (2020). Ecosystem services research in mountainous regions: A systematic literature review on current knowledge and research gaps. In *Science of the Total Environment* (Vol. 702). Elsevier B.V. <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2019.134581>
- Pili, E., Windasari, V., Kamal Raya No, J., Cengkareng, K., & Jakarta Barat, K. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Visindo Global Teknologi. *Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi*, 24. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>

- Rahayu, A., Ilyas, Y., & Sekarini, R. A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT. Indomarco Prismatama Cabang Cakung Timur. *Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 786–793. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.1016>
- Ramadhanti, N. A., & Ali, H. (2024). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Eksternal: Peluang dan Ancaman dari Persaingan Industri, Perubahan Regulasi, dan Perkembangan Teknologi dalam Konteks Manajemen Strategis*. 2(1). <https://doi.org/10.38035/jstl.v2i1>
- Rasool, S. F., Mohelska, H., Rehman, F. U., Raza, H., & Asghar, M. Z. (2025). Exploring the Nexus Between a Supportive Workplace Environment, Employee Engagement, and Employee Performance in the Kingdom of Saudi Arabia. *Administrative Sciences*, 15(6). <https://doi.org/10.3390/admsci15060230>
- Susilo, M. H., & Seprihanti, Z. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengecer Waralaba Indomaret Wilayah Kota Bandung. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 40-57. <https://doi.org/10.46975/z0zsey63>
- Wahyudi, A., Rony, Z. T., Ali, H., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Analisis Tinjauan Literatur Sistematis. *Indonesian Journal of Economics*, 1(7). <https://doi.org/10.60076/ijema>
- Yusuf, M., Rendra, A., & Kr, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karwayan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1). <http://dx.doi.org/10.35906/jurman.v8i1.1081>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>