

Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Sebuah Tinjauan Bibliometrik

Muhammad Rizky Abdurrafi*

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Yogyakarta, Kampus Karangmalang, Caturtunggal, Depok, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, 55281, Indonesia.

*Corresponding author email address: muhammad0144feb.2023@student.uny.ac.id

Abstract: *This study aims to examine the role of the work environment in improving employee performance through a bibliometric analysis of scientific literature published between 1991 and 2024. The relationship between workplace conditions and employee productivity is explored using a systematic approach based on data extracted from the Scopus database. The research methodology applies a comprehensive bibliometric analysis utilizing VOSviewer software to map and analyze 105 scientific documents. The literature search focused on the keywords "Work Environment" and "Employee Performance," addressing the evolution of research in this field. The analysis results reveal a substantial increase in the number of publications discussing the link between the work environment and employee performance. Scientific articles dominate 70.4% of total publications, indicating a strong empirical research foundation. This finding suggests that workplace flexibility has become a crucial factor in modern organizations. The implementation of flexible work policies has proven effective in reducing employee turnover rates and increasing productivity. Furthermore, the study identifies three interconnected main clusters: human resource development, performance elements, and compensation systems, which collectively form the foundation for optimizing the work environment. The research highlights the importance of a holistic approach in creating a supportive work environment by considering both physical and psychological aspects to enhance overall organizational performance. These findings contribute to the development of more effective human resource management strategies in the contemporary era.*

Keywords: *work environment, employee performance, bibliometric analysis, performance enhancement, organizational behavior*

Cite: Abdurrafi, M. R. (2025). Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Sebuah Tinjauan Bibliometrik. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 36-48. <https://doi.org/10.46806/jm.v14i1.1298>

Copyright © Jurnal Manajemen.

All rights reserved



1. Pendahuluan

Lingkungan kerja telah menjadi faktor fundamental yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi kontemporer. Analisis terhadap 105 dokumen Scopus dari tahun 1991 hingga 2024 menunjukkan

bahwa perhatian terhadap lingkungan kerja terus mengalami peningkatan, terutama setelah pandemi COVID-19 yang mengubah paradigma tentang tempat kerja. Studi komprehensif mengungkapkan bahwa 85% karyawan menganggap lingkungan kerja sebagai faktor kritis dalam keputusan mereka untuk tetap bekerja di suatu organisasi (Luthfiyana et al., 2024).

Penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung menunjukkan peningkatan produktivitas hingga 31% dibandingkan dengan mereka yang bekerja dalam kondisi kurang optimal (Rianto Rahadi et al., 2024). Faktor-faktor seperti ergonomi, pencahayaan yang memadai, tingkat kebisingan yang terkendali, dan budaya organisasi yang positif meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja karyawan (Luthfiyana et al., 2024). Studi empiris menunjukkan bahwa investasi dalam perbaikan lingkungan kerja dapat menghasilkan pengembalian investasi hingga 300% melalui peningkatan produktivitas dan penurunan tingkat absensi (Putri et al., 2019). Aspek perilaku dan fisik dari lingkungan kerja memainkan peran vital dalam mempengaruhi kinerja. Komponen fisik mencakup ergonomi, pencahayaan, suhu, dan tata letak ruang kerja, sementara komponen perilaku meliputi dinamika interpersonal, budaya organisasi, dan iklim kerja (Luthfiyana et al., 2024). Data menunjukkan bahwa perbaikan dalam aspek fisik lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas hingga 23%, sedangkan peningkatan dalam aspek perilaku dapat mendorong engagement karyawan hingga 56% (Rahadi et al., 2024).

Dalam konteks organisasi modern, fleksibilitas tempat kerja telah menjadi faktor kritis dalam meningkatkan keterlibatan karyawan (Rachman & Mahfudz, 2023). Implementasi kebijakan fleksibilitas kerja yang efektif terbukti dapat menurunkan tingkat turnover hingga 28% dibandingkan rata-rata industri. Penelitian juga mengungkapkan bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung menunjukkan tingkat inovasi yang lebih tinggi dan 41% lebih mungkin untuk mengajukan ide-ide baru untuk perbaikan proses kerja (Luthfiyana et al., 2024).

Studi terkini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen lingkungan kerja (Hidayat et al., 2024). Data menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan pendekatan holistik dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif mengalami peningkatan retensi karyawan sebesar 67% dan peningkatan produktivitas sebesar 45% (Ramadhina et al., 2024). Kombinasi antara dukungan supervisor, rekan kerja, dan organisasi memiliki dampak moderasi terhadap hubungan antara beban kerja emosional dan kinerja (Rianto Rahadi et al., 2024). Analisis bibliometrik mengungkapkan bahwa publikasi tentang lingkungan kerja dan kinerja karyawan mengalami peningkatan signifikan, dengan puncaknya terjadi pada tahun 2023 (Luthfiyana et al., 2024). Tren ini menunjukkan kesadaran yang semakin tinggi akan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang optimal untuk meningkatkan produktivitas organisasi (Sachdeva & Gangwar, 2023).

Penelitian menunjukkan bahwa hanya 15% dari studi yang ada yang fokus pada dampak jangka panjang perubahan lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi (Luthfiyana et al., 2024). Kesenjangan ini memberikan peluang untuk studi longitudinal yang dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan (Hidayat et al., 2024). Mengingat pentingnya topik ini dan kurangnya analisis sistematis tentang perkembangan penelitian dalam bidang ini, studi bibliometrik ini bertujuan untuk memetakan lanskap penelitian tentang peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan (Sachdeva & Gangwar, 2023). Analisis ini akan mencakup 105 artikel yang diterbitkan dalam jurnal bereputasi internasional selama periode 1991-2024.

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan bibliometrik untuk menganalisis publikasi ilmiah, dengan fokus khusus pada perkembangan penelitian tentang hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan (Hidayat et al., 2024). Metodologi ini akan menggabungkan analisis kuantitatif dan kualitatif, termasuk analisis *co-citation*, *bibliographic coupling*, dan analisis konten, untuk memberikan pemahaman mendalam tentang evolusi bidang penelitian ini (Sachdeva & Gangwar, 2023).

2. Metode

Penelitian ini menerapkan pendekatan bibliometrik dengan metode deskriptif kuantitatif, sebagaimana diindikasikan oleh studi-studi sebelumnya dalam bidang yang sama (Anggreani, 2023). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi hasil-hasil penelitian dalam topik tertentu. Dalam prosesnya, peneliti melakukan pencarian literatur melalui basis data Scopus pada kuartal ketiga tahun 2024, mengingat reputasi dan akurasi tinggi yang dimiliki oleh database tersebut dalam konteks literatur ilmiah internasional.

Tabel 1.

Kriteria Inklusi dan Eksklusi yang Digunakan dalam Analisis Bibliometrik

Kriteria Inklusi	Kriteria Eksklusi
<ul style="list-style-type: none"> Studi yang berfokus pada lingkungan kerja (<i>work environment</i>) dan kinerja karyawan (<i>employee performance</i>). 	<ul style="list-style-type: none"> Studi yang tidak relevan dengan topik penelitian.
<ul style="list-style-type: none"> Publikasi ilmiah yang diterbitkan hingga tahun 2024. 	<ul style="list-style-type: none"> Publikasi yang diterbitkan sebelum periode yang ditentukan.
<ul style="list-style-type: none"> Hanya mempertimbangkan sumber yang terindeks di Scopus. 	<ul style="list-style-type: none"> Publikasi dari sumber yang tidak terindeks atau tidak dianggap sebagai literatur ilmiah.

Scopus merupakan salah satu sumber utama untuk publikasi ilmiah yang berpengaruh, menawarkan berbagai opsi untuk membatasi pencarian dari tahun 1991 hingga 2024. Dengan akses yang efisien terhadap literatur yang relevan, peneliti dapat menggali lebih dalam dalam bidang yang diteliti, yang pada gilirannya akan memperkaya pemahaman dan meningkatkan kualitas penelitian yang dihasilkan (Andayani, 2023).

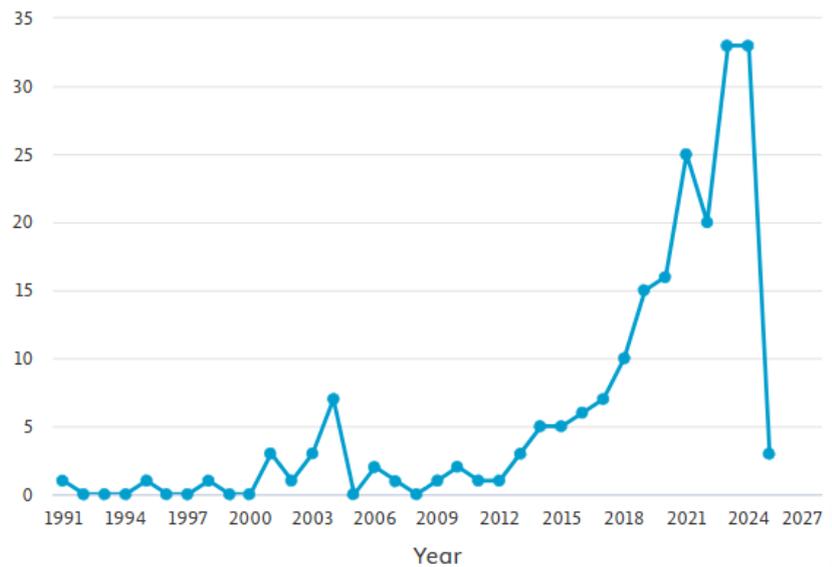
Proses persiapan sampel akhir yang terdiri dari $n=105$ (meskipun tidak semuanya dapat diakses) dimulai dengan pemilihan kata kunci untuk pencarian. Dalam hal ini, dua konsep kunci yang diidentifikasi adalah "*Work Environment*" dan "*Employee Performace*" yang kemudian dimasukkan ke dalam tesaurus. Pencarian dilakukan dengan menggunakan konjungsi "dan". bertujuan untuk menemukan dokumen yang relevan, baik dari judul, ringkasan, kata kunci, maupun isi teks yang mengandung istilah yang menjadi fokus penelitian ini. Di samping itu, pencarian dilakukan di seluruh kategori dalam basis data tersebut karena meskipun penelitian ini berfokus pada lingkungan kerja dan kinerja karyawan, minat untuk menganalisis publikasi ilmiah terkait topik ini mencakup berbagai disiplin ilmu.

Data yang berhasil dikumpulkan kemudian diekspor ke dalam format RIS, yang mencakup seluruh artikel hasil pencarian. Setelah itu, peneliti memanfaatkan aplikasi Vos Viewer untuk melakukan identifikasi dan analisis terhadap berbagai artikel yang telah diperoleh. Dengan bantuan Vos Viewer, peneliti dapat secara efektif memvisualisasikan serta menganalisis data bibliometrik. Alat ini sangat berguna untuk mengeksplorasi dan memahami hubungan yang ada antara publikasi, penulis, institusi, atau kata kunci dalam literatur akademik. Selain itu, kemampuan visualisasi yang ditawarkan oleh Vos Viewer memungkinkan peneliti untuk melihat pola dan tren dalam data, sehingga memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang perkembangan penelitian di bidang yang diteliti.

3. Hasil

3.1. Evolusi dan Produktivitas

Penelitian memiliki peran penting sebagai salah satu pilar utama dalam mendorong kemajuan ilmu pengetahuan. Tingginya produktivitas penelitian mencerminkan dinamika dan kontribusi terhadap pengembangan berbagai disiplin ilmu. Melalui penelitian, wawasan baru dapat ditemukan, solusi atas permasalahan kompleks dapat dirumuskan, dan inovasi yang bermanfaat bagi masyarakat dapat dihasilkan.

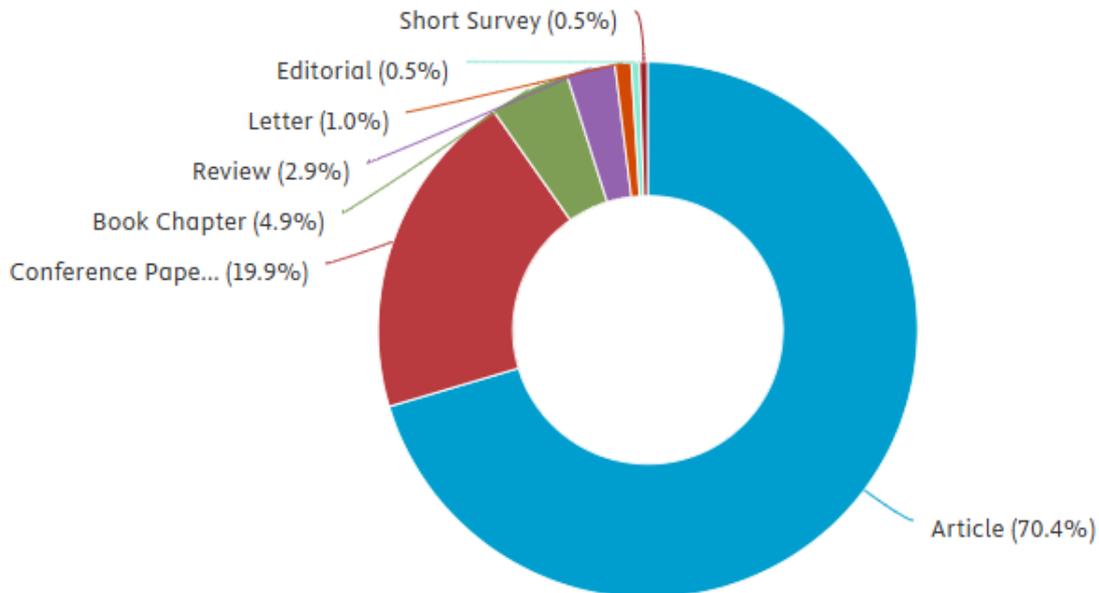


Gambar 1. Produktivitas Diakronis Penelitian tentang Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan sejak 1991.

Berdasarkan data yang ditampilkan pada Gambar 1, terlihat adanya tren peningkatan jumlah publikasi penelitian secara konsisten dari tahun 1991 hingga 2024. Jumlah dokumen yang diterbitkan terus bertambah secara bertahap, dengan lonjakan terjadi pada tahun 2023 dan 2024, di mana masing-masing tahun mencatatkan total 33 publikasi. Meskipun demikian, perjalanan tren ini tidak sepenuhnya mulus, karena terdapat beberapa periode fluktuasi. Penurunan jumlah publikasi tercatat pada tahun-tahun tertentu, seperti tahun 2005, 2008, 2011, dan penurunan tajam lainnya pada tahun 2022. Namun, jika dilihat secara keseluruhan dalam jangka panjang, pola yang muncul adalah pertumbuhan yang stabil. Hal ini mencerminkan bahwa topik penelitian tersebut semakin menarik perhatian para peneliti dalam beberapa tahun terakhir. Apabila tren ini terus berlanjut, produktivitas penelitian di bidang ini diproyeksikan akan terus meningkat di masa mendatang.

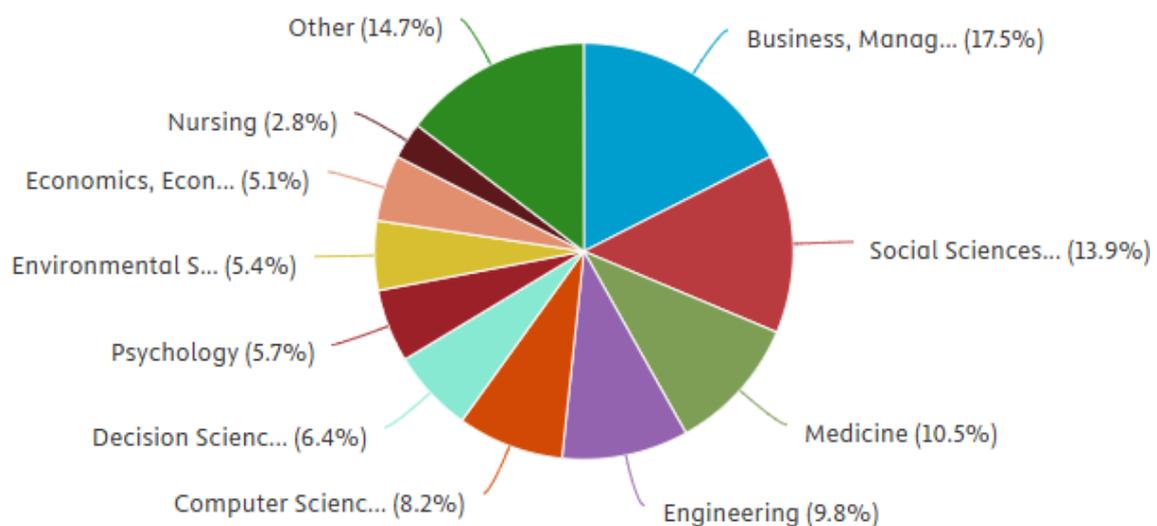
3.1.1. Karakteristik Publikasi dan Sebaran Produksi

Dalam analisis berbagai jenis dokumen ilmiah, blok ini menggambarkan distribusi publikasi berdasarkan kategorinya. Berdasarkan data yang ditampilkan, artikel ilmiah mendominasi dengan proporsi sebesar 70,4% dari total publikasi. Jenis publikasi lainnya adalah makalah konferensi, yang mencakup 19,9%. Selanjutnya, bab buku menyumbang 4,9%, diikuti oleh review sebesar 2,9%, letter 1,0%, serta editorial dan survei singkat masing-masing sebesar 0,5%. Sementara itu, kelompok jenis publikasi lainnya tergolong minoritas dengan kontribusi kurang dari 5%, sehingga tidak memberikan representasi yang cukup besar dalam bidang ini.



Gambar 2. Klasifikasi Dokumen tentang Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Pada bagian ini, diperkenalkan pula salah satu hukum bibliometrik lainnya, yaitu Hukum Bradford. Hukum ini, yang sering disebut sebagai hukum distribusi literatur ilmiah, menggambarkan pola tidak merata dalam penyebaran publikasi ilmiah. Menurut hukum ini, sebagian besar artikel ilmiah tentang suatu topik cenderung terkonsentrasi pada sejumlah kecil jurnal inti. Sementara itu, jurnal-jurnal lainnya yang jumlahnya jauh lebih banyak hanya menyumbang publikasi dalam jumlah kecil dan relatif seragam. Dengan kata lain, distribusi artikel yang membahas suatu subjek tertentu menunjukkan ketimpangan yang signifikan. Hukum Bradford memberikan informasi mengenai pola produksi dan penyebaran literatur ilmiah dalam suatu bidang studi.



Gambar 3. Jurnal Paling Produktif tentang Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Dalam analisis distribusi publikasi ilmiah, ditemukan bahwa sebagian besar dokumen, yang mayoritas berupa artikel, diterbitkan dalam sejumlah jurnal tertentu. Data yang ditampilkan menunjukkan 10 jurnal paling produktif yang menghasilkan jumlah publikasi signifikan. Namun, terdapat pula kelompok jurnal lain yang mencakup 14,7% dari total publikasi, tetapi tidak teridentifikasi secara jelas dan kemungkinan kontribusinya relatif kecil. Tiga jurnal dengan jumlah artikel terbanyak mengenai subjek ini adalah Manajemen Bisnis, Ilmu Sosial, dan Medis. Ketiga jurnal tersebut memiliki jumlah publikasi yang serupa, meskipun menunjukkan tren penurunan secara bertahap. Sementara itu, delapan jurnal lainnya dalam daftar tidak mencatatkan peningkatan dalam jumlah artikel yang diterbitkan, berbeda dengan tren yang terlihat pada tiga jurnal utama tersebut. Hal ini mengindikasikan adanya konsentrasi kontribusi pada beberapa jurnal inti, sementara sebagian besar jurnal lainnya berperan sebagai pelengkap dalam penyebaran literatur ilmiah di bidang ini.

3.1.2. Produktivitas Penulis dan Institusi

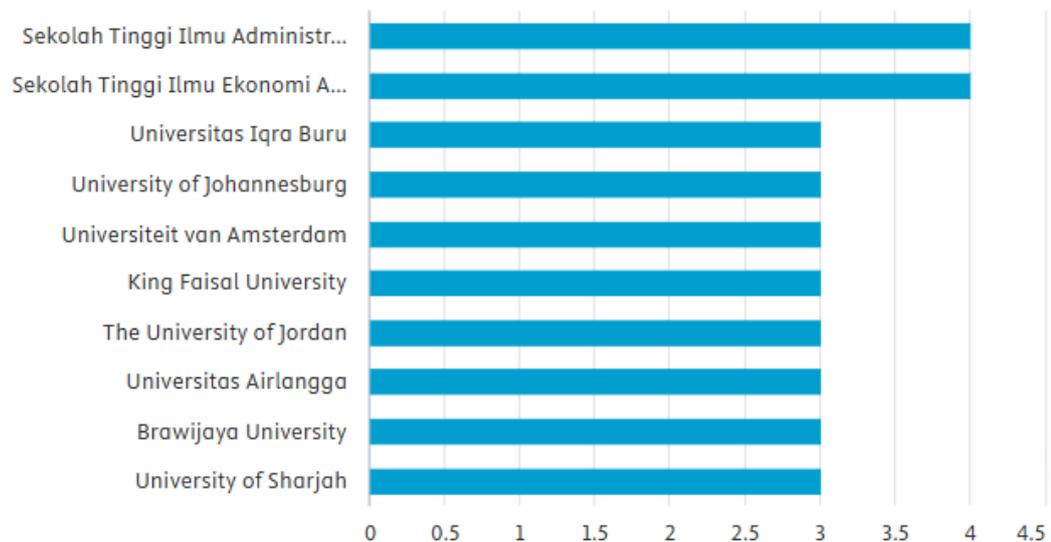
Dalam menentukan tingkat pengaruh teknologi pendidikan dalam pendidikan tinggi, serangkaian indikator dampak telah dikembangkan dan dikelompokkan ke dalam beberapa faktor untuk meningkatkan presisi analisis. Salah satu indikator yang ditampilkan adalah daftar 10 penulis paling produktif dalam bidang ini, seperti yang terlihat pada gambar dibawah. Para penulis ini diidentifikasi sebagai kontributor utama dengan jumlah publikasi ilmiah terbesar terkait topik ini. Analisis ini memberikan informasi mengenai kontribusi individu terhadap pengembangan literatur di bidang teknologi pendidikan, sekaligus menyoroti peran dalam memperkaya diskusi dan inovasi di sektor pendidikan tinggi.



Gambar 4. Penulis dengan Jumlah Kontribusi Terbanyak dalam Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Dari Gambar 4 dapat dilihat bahwa penulis dengan produktivitas tertinggi adalah Yusriadi, Y. dengan (empat) jurnal ilmiah, lalu Farida, U. dengan (tiga) jurnal ilmiah, kemudian Alshurideh, M., Boot, C.R.L., Eliyana, A., Juliani, M., Kaare, K.K., Leino-kilpi, H., Meteroja, R., dan Nawangsari, S. masing-masing dengan (dua) jurnal ilmiah.

Dalam lanskap penelitian global, sejumlah lembaga terkemuka menunjukkan dominasi dalam produksi karya ilmiah. Analisis terhadap kontribusi institusi-institusi ini mengungkapkan bahwa beberapa pusat akademik dan riset memiliki peran kunci dalam membentuk literatur ilmiah dunia.

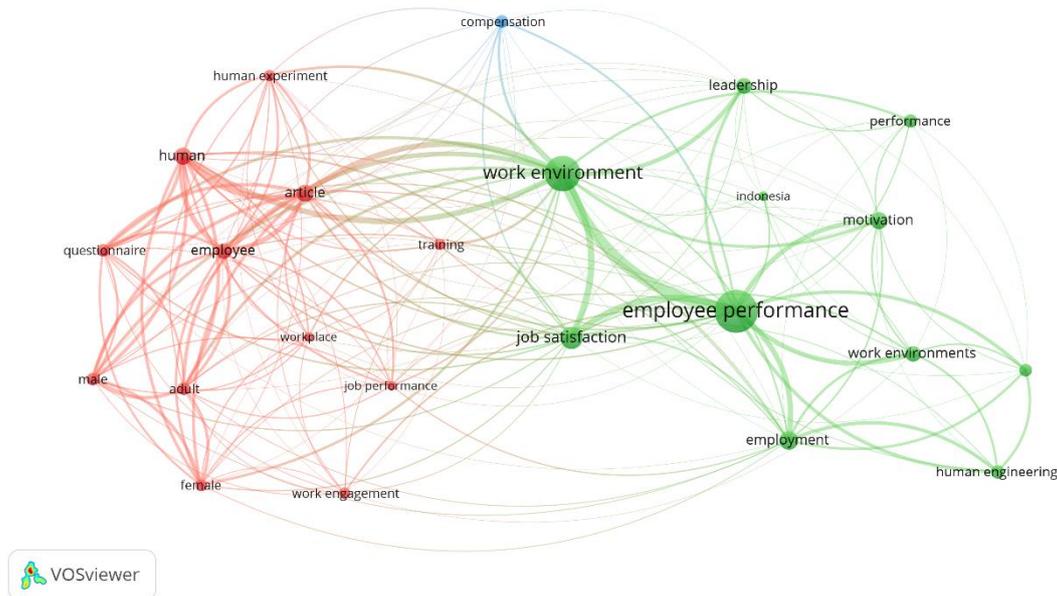


Gambar 5. Institusi dengan Jumlah Kontribusi Terbanyak dalam Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Dari sini terlihat bahwa STIA Puangrimanggalatung dan STIE AMKOP berkontribusi dengan (empat) jurnal ilmiah, lalu Universitas Iqra Buru, University of Johannesburg, Universiteit van Amsterdam, King Faisal University, The University of Jordan, Universitas Airlangga, Universitas Brawijaya, dan University of Sharjah masing-masing berkontribusi dengan (tiga) jurnal ilmiah.

Lalu perangkat lunak VOSviewer digunakan untuk menghasilkan peta jaringan yang menggambarkan hubungan antar kata kunci dari artikel-artikel yang dianalisis. Peta ini memvisualisasikan simpul-simpul kata kunci berdasarkan frekuensi kemunculannya dalam publikasi. Dalam visualisasi tersebut, ukuran kata kunci mencerminkan seberapa sering kata tersebut digunakan—semakin besar ukurannya, semakin sering kata tersebut muncul, dan sebaliknya. Analisis ini mengidentifikasi tujuh kluster atau kelompok yang saling terhubung, masing-masing ditandai dengan warna berbeda. Warna-warna ini tidak hanya membantu membedakan kelompok-kelompok tersebut tetapi juga menunjukkan hubungan di antara mereka. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa kata kunci yang paling sering digunakan adalah "Work Environment," diikuti oleh "Employee Performance" yang menunjukkan fokus utama penelitian dalam bidang ini. Visualisasi ini memberikan informasi

mengenai pola penggunaan kata kunci dan hubungan antar topik dalam literatur yang dianalisis.



Gambar 6. Peta Koneksi antar Kata Kunci.

Hasil analisis bibliometrik menggunakan aplikasi VOS Viewer mengidentifikasi berbagai kelompok konsep yang saling berkaitan. Pengelompokan ini memperlihatkan pola hubungan antar konsep yang muncul dalam literatur penelitian, dimana setiap cluster menggambarkan tema-tema spesifik yang memiliki keterkaitan erat satu sama lain. Analisis bibliometrik menggunakan VOSViewer mengungkapkan tiga cluster yang saling terkait, menggambarkan kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks lingkungan kerja. Cluster 1 (adult, article, employee, female, human, human experiment, job performance, male, questionnaire, training, work, engagement, workplace) berfokus pada aspek-aspek fundamental seperti keterlibatan karyawan, pelatihan, dan dinamika tempat kerja, menekankan pentingnya pengembangan sumber daya manusia dan kesetaraan gender. Penggunaan kuesioner dan eksperimen manusia dalam cluster ini mencerminkan pendekatan empiris dalam memahami perilaku karyawan.

Cluster 2 (employee performance, employment, human engineering, indonesia, job satisfaction, leadership, motivation, performance, personnel rating, work environment, work environments) memperdalam analisis dengan memusatkan perhatian pada elemen-elemen spesifik yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, dan motivasi, khususnya dalam konteks Indonesia. Ini menunjukkan pentingnya faktor-faktor budaya dan sosial dalam manajemen sumber daya manusia di negara berkembang. Penekanan pada rekayasa manusia dan penilaian personel menandakan pendekatan sistematis dalam optimalisasi lingkungan kerja.

Cluster 3 (compensation), meskipun hanya terdiri dari satu elemen yaitu kompensasi, memainkan peran krusial dalam memahami motivasi dan kinerja karyawan. Kompensasi tidak hanya mencakup aspek finansial tetapi juga pengakuan dan penghargaan non-finansial yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan. Interkoneksi antara ketiga cluster ini menggambarkan pendekatan holistik dalam memahami dan meningkatkan kinerja karyawan melalui optimalisasi lingkungan kerja, dimana setiap aspek, mulai dari pelatihan hingga kompensasi, berperan penting dalam menciptakan ekosistem kerja yang produktif dan memuaskan.

4. Pembahasan

Analisis terhadap 105 dokumen Scopus dari tahun 1991 hingga 2024 menunjukkan bahwa perhatian terhadap lingkungan kerja terus mengalami peningkatan seiring dengan perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini mengindikasikan bahwa berbagai faktor dalam lingkungan kerja—seperti kepemimpinan yang efektif, motivasi intrinsik karyawan, dan tingkat kepuasan kerja—semakin diakui sebagai elemen penting yang berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun tim. Bakker & Demerouti (2017) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan karyawan dengan menciptakan suasana yang mendukung inovasi dan kolaborasi antar anggota tim. Selain itu, penelitian oleh Saidi et al. (2019) menemukan bahwa dukungan sosial dan pengakuan dari atasan berfungsi sebagai pendorong utama dalam memperkuat hubungan antara kualitas lingkungan kerja dengan performa individu. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor ini, organisasi memiliki kesempatan untuk merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif—strategi yang tidak hanya berfokus pada hasil akhir tetapi juga pada proses-proses fundamental yang mendukung keterlibatan aktif karyawan.

Dalam konteks Indonesia khususnya, penelitian menunjukkan bahwa faktor budaya lokal memiliki pengaruh terhadap bagaimana karyawan memandang dan merasakan lingkungan kerja mereka. Misalnya, kepemimpinan yang partisipatif serta adanya dukungan sosial di tempat kerja terbukti dapat meningkatkan motivasi serta komitmen karyawan terhadap organisasi (Rostina et al. 2023). Pendekatan manajerial yang mempertimbangkan nilai-nilai budaya lokal ini akan menghasilkan dampak positif yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Selain itu, aspek rekayasa manusia—atau *human engineering*—menjadi sangat relevan dalam merancang ruang kerja agar mendukung interaksi sosial dan kolaborasi antar individu dalam tim. Rachman & Mahfudz (2023) mencatat bahwa desain ruang kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kenyamanan fisik tetapi juga mendorong keterlibatan aktif karyawan dalam aktivitas sehari-hari mereka; hal ini tentunya berkontribusi pada peningkatan produktivitas individu maupun tim.

Lebih lanjut lagi, hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting lain dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan performa karyawan. Penelitian oleh Sitorus & Hidayat (2023) menegaskan bahwa sistem kompensasi yang adil dan transparan dapat secara langsung meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dalam konteks persaingan global saat ini—di mana perusahaan harus berjuang untuk menarik sekaligus mempertahankan talenta terbaik—penting bagi organisasi untuk merancang paket kompensasi yang tidak hanya menarik secara finansial tetapi juga memberikan penghargaan atas kontribusi nyata dari setiap individu di dalamnya. Dengan mempertimbangkan berbagai elemen ini secara holistik dalam strategi manajerial mereka, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja optimal bagi seluruh karyawan sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan performa terbaik., sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Akhirnya, artikel ilmiah mendominasi dengan proporsi sebesar 70,4% dari total publikasi dalam analisis ini. Dominasi artikel ilmiah menunjukkan bahwa penelitian di bidang ini sangat aktif dan terus berkembang, mencerminkan minat yang tinggi dari para peneliti untuk mengeksplorasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini juga menandakan bahwa komunitas akademik semakin menyadari pentingnya penelitian berbasis bukti untuk mendukung praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih baik di berbagai sektor industri. Dengan banyaknya penelitian yang dipublikasikan, diharapkan akan ada lebih banyak inovasi dalam praktik manajerial yang dapat mengoptimalkan lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

5. Kesimpulan

Penelitian tentang lingkungan kerja dan kinerja karyawan telah mengalami perkembangan selama periode 1991-2024. Analisis bibliometrik terhadap 105 dokumen Scopus mengungkapkan peningkatan konsisten dalam jumlah publikasi, dengan lonjakan tertinggi pada tahun 2023-2024. Artikel ilmiah mendominasi 70,4% dari total publikasi, menunjukkan kuatnya basis penelitian empiris dalam bidang ini. Tiga jurnal utama yang berkontribusi berasal dari bidang Manajemen Bisnis, Ilmu Sosial, dan Medis.

Hasil analisis mengidentifikasi tiga kluster utama yang saling terhubung dalam penelitian lingkungan kerja. Kluster pertama berfokus pada aspek pengembangan sumber daya manusia dan keterlibatan karyawan. Kluster kedua menekankan elemen-elemen kinerja seperti kepuasan kerja dan kepemimpinan, sementara kluster ketiga membahas aspek kompensasi. Interkoneksi antara ketiga kluster ini mencerminkan kompleksitas faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks lingkungan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan pendekatan holistik dalam menciptakan lingkungan kerja positif mengalami peningkatan retensi karyawan dan produktivitas yang signifikan. Faktor-faktor seperti ergonomi, pencahayaan yang memadai, dan budaya organisasi yang positif terbukti meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja karyawan. Penelitian juga mengungkapkan pentingnya fleksibilitas tempat kerja dalam konteks organisasi modern, dengan implementasi kebijakan fleksibilitas kerja yang efektif menurunkan tingkat turnover secara signifikan.

6. Daftar Pustaka

- Saidi, N. S. A., Michael, F. L., Sumilan, H., Omar Lim, S. L., Jonathan, V., Hamidi, H., & Abg Ahmad, A. I. (2019). The relationship between working environment and employee performance. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 5(2), 14–22. <https://doi.org/10.33736/jcshd.1916.2019>
- Anggreani, A. (2023). Analisis bibliometrik penerapan digital marketing dalam pengembangan bisnis UMKM, 2(1)
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Rostina, C. F., Alua, A. A., Hura, A. K., & Fauzi. (2023). Influence of leadership, motivation, employees, and work enthusiasm on employee performance. *International Journal of Economic Social and Technology*, 2(3).
- Hidayat, D. N., Wahyuningsih, S. H., & Asri, R. W. P. (2024). Bibliometric analysis of employee organizational culture. *Multidisciplinary Reviews*, 7(4). <https://doi.org/10.31893/multirev.2024077>
- Luthfiyana, D. A., Widowati, R., & Surwanti, A. (2024). Mapping trends on employee performance and work environment: A bibliometric analysis. *Syntax Transformation*, 5(5).
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The effect of work environment on employee performance through work discipline. *International Journal of Research - GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132–140. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i4.2019.882>
- Rachman, M. I., & Mahfudz, N. (2023). *Bibliometric analysis of research on workplace well-being*.
- Ramadhina, A. S., Asfiah, N., Nurhasanah, S., & Umami, R. (2024). Bibliometric analysis: Rewards using the Scopus database. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 11(2), 75–88. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v11n2.2416>

- Rahadi, D. R., Fauziyah, R., & Raisya, A. C. I. (2024). The effect of work quality, work environment on employee performance moderated by work relationship strategy, *15*(2)
- Sachdeva, C., & Gangwar, V. P. (2023). A bibliometric analysis of employee performance in the context of cognitive dissonance using visualizing networks. *ICST Transactions on Scalable Information Systems*. <https://doi.org/10.4108/eetsis.4655>
- Sitorus, S. L., & Hidayat, A. (2023). The effect of compensation and job satisfaction on employee productivity. *Journal of International Conference Proceedings*, *6*(4), 12–24. <https://doi.org/10.32535/jicp.v6i4.2608>
- Andayani, U. (2023). Hambatan dan tantangan akuisisi dan akses jurnal elektronik di perpustakaan perguruan tinggi. *Al-Maktabah*, *22*.