EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.6, No.1, November 2026

Systematic Literature Review : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Diah Nur Mukholifah[1], Eman Sulaeman[2], Neneng Sofiyanti[3]
[1]Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Singaperbangsa Karawang.Indonesia
[2] Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Singaperbangsa Karawang.Indonesia [3]Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Singaperbangsa Karawang.Indonesia
E-mail: 2210631020017@student.unsika.ac.id [1], eman.sulaeman@staff.unsika.ac.id [2], neneng.sofiyanti@fe.unsika.ac.id[3]

Article History:
Received: 21 Juli 2026
Revised: 03 November 2026
Accepted: 18 November 2026

Keywords: *Employe Performance, Systematic Literature Review, Work Motivation, Job Satisfaction, Work Environment*

Abstract: *This study aims to identify and analyze the factors that influence employee performance based on the results of previous research using a Systematic Literature Review (SLR) approach. The study employed a literature review method following the Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) guidelines. The article search was conducted via Google Scholar and Publish or Perish, covering publications from 2022 to 2025. Of the 500 articles identified, 15 met the inclusion and exclusion criteria for analysis. The data were analyzed using frequency analysis to identify the variables that most significantly influence employee performance. The results of the study indicate that work motivation is the most frequently studied factor, with an occurrence frequency of 73.33%, followed by job satisfaction and work environment at 40.00% each, work discipline and competence at 26.67%, and leadership, work experience, ability, and organizational culture at 20.00%. These findings indicate that employee performance is influenced by various interrelated factors, both individual and organizational. The results of this study are expected to serve as a reference for future researchers and provide insights for organizations in formulating human resource management strategies to improve employee performance.*

PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, dunia telah mengalami perkembangan teknologi yang sangat pesat yang dikenal sebagai Revolusi Industri keempat atau Industri 4.0. Fenomena ini ditandai dengan hadirnya berbagai teknologi canggih, seperti kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI), Internet of Things (IoT), big data, serta robotika. Perkembangan teknologi tersebut tidak hanya mengubah proses produksi dan penyediaan layanan, tetapi juga memberikan

dampak signifikan terhadap praktik pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi. Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila mampu mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien, dengan penekanan pada optimalisasi peran karyawan secara profesional.

Sumber daya manusia (SDM) adalah krmampuan yang dimiliki setiap individu yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. SDM menjadi satu-satunya sumber daya yang memiliki kemampuan berpikir, perasaan, keterampilan, serta pengetahuan. Dalam organisasi, SDM berperan sebagai individu produktif yang bekerja sebagai karyawan dan memiliki posisi yang sangat penting karena tidak dapat digantikan sepenuhnya oleh sumber daya yang lain. Maka dari itu, Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, sehingga untuk mengelola SDM tersebut diperlukan pengelolaan yang efektif dan efisien. Kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi dapat dinilai melalui kinerja yang ditunjukan oleh karyawannya.

Kinerja adalah pencapaian individu yang dipengaruhi oleh kondisi karyawan yang berorientasi pada pencapaian tujuan sebuah organisasi. Kinerja karyawan merupakan elemen krusial dalam keberlangsungan sebuah organisasi, khususnya dalam menghadapi persaingan dengan organisasi lainnya. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna mendapatkan SDM yang berkualitas. Sebelum perusahaan menuntut kinerja karyawan yang baik, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya antara lain, motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kemampuan dan kompetensi karyawan.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukan adanya perbedaan hasil, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut secara sistematis. Oleh karena itu diperlukan pendekatan Systematic Literatur Review (SLR) untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis temuan penelitian sebelumnya secara komprehensif. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi serta menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan studi literatur yang relevan.

METODE PENELITIAN

Tahapan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur *(literature review).* Tahap awal penelitian dimulai dengan penentuan topik atau judul penelitian. Selanjutnya, peneliti melakukan pengumpulan berbagai sumber jurnal yang relevan. Pada tahap berikutnya, dilakukan proses seleksi terhadap jurnal-jurnal yang membahas kinerja karyawan serta faktor-faktor yang memengaruhinya. Jurnal yang digunakan berasal dari berbagai sektor industri di Indonesia.

Kriteria tahun publikasi jurnal yang digunakan berada pada rentang 2022 hingga 2025. Proses pencarian artikel dilakukan dengan bantuan aplikasi Publish or Perish dan Google Schoolar. Tahap selanjutnya adalah pengolahan data menggunakan teknik analisis frekuensi. Berdasarkan hasil analisis tersebut, kemudian dilakukan proses pemetaan dan peringkasan temuan penelitian. Pemetaan ini bertujuan untuk mengidentifikasi serta mengelompokkan berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seluruh tahapan metode penelitian ini disajikan pada berikut:



Penelitian Terlebih Dahulu

Berdasarkan proses identifikasi dan seleksi literatur, diperoleh 200 artikel dari Publish Or Perish, dan 300 artikel dari Google Schoolar, sehingga ditemukan sebanyak 500 artikel. Setelah silakukan penghapusan artikel duplikat dan penyaringan berdasarkan judul, variabel, dan hasil penelitian, diperolah 50 artikel yang relevan dengan topik faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya dilakukan penelaah secara lengkap, dan berdasarkan kriteria tersebut hasil akhir menenujukan bahwa sebanyak 15 artikel memenuhi syarat kriteria dan digunakan sebagai sumber utama dalam penelitian Systematic Literatur Riview (SLR), berikut tabel 15 artikel yang memenuhi syarat utama dalam penelitian ini:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu Terkait Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

No	Judul	Author dan Tahun	Metode	Hasil Penelitian
1	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara	Toman Sony Tambunan (2023)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel Kompetensi, Kepuasan kerja, dan Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.
2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln. (Persero) Ultg Palopo	Amrin Banne, Sukri, Dirham Latief, Indah Pratiwi (2023).	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh antara variabel motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara beriringan terhadap

No	Judul	Author dan Tahun	Metode	Hasil Penelitian
				kinerja pegawai PT. PLN (Persero) ULTG Palopo.
3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo.	Aurora Noel Saputri, Arif Nugroho Rachman (2022).	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemahaman sistem informasi akuntansi, kompensasi, dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan BUMDES Di Kabupaten Jember.	Pawestri Winahyu, Ira Puspitadewi S. (2022).	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDes di Kabupaten Jember. Sedangkan faktor umur dan kompensasi (gaji), tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BUMDes di Kabupaten Jember.
5	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Ultra Teknologi Indonesia).	Adik Ayu1, Wenny Desty Febrian (2023).	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

No	Judul	Author dan Tahun	Metode	Hasil Penelitian
				karyawan. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Sinar Bintang Mandiri Medan	Magdalena Silalahi, Darna Sitanggang, Sarimonang Sihombing (2022).	Kuantitatif	Fakor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah desain pekerjaan, faktor kemampuan dan keahlian, faktor kepribadian, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sinar Bintang Mandiri Medan adalah kepribadian.
7	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kelurahan Se Kabupaten Rembang	Eka Sri Yulistina, Muhammad Tahwin (2024)	Kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan tingkat pendidikan dan disiplin kerja tidak berdampak terhadap kinerja pegawai.
8	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Scancom Indonesia di Semarang.	Ledy Nevira Anggraini, Ira Setiawati, Rita Meiriyanti (2023).	Kuantitatif	Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel pengawasan

No	Judul	Author dan Tahun	Metode	Hasil Penelitian
				terhadap produktivitas kerja, terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompetensi terhadap produktivitas kerja dan terdapat pengaruh yang signifikan variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.
9	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Gen-Z Terhadap Kinerja Karyawan	Herliani, Yuddy Giovanna Priscilla (2025).	Kuantitatif	*Work Motivation, Job Satisfaction*, dan *Leadership* secara signifikan memengaruhi *Employee Performance,* baik langsung maupun melalui *Work Behavior.* Sebaliknya, *Work Environment* tidak signifikan, menyoroti preferensi Gen Z pada nilai intrinsik dan kepemimpinan dibanding elemen fisik. *Work Behavior* memediasi hubungan *Job Satisfaction* dan *Leadership* dengan kinerja, tetapi tidak untuk *Work Motivation* dan *Work Environment.*
10	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Karawang	Intan Sekar Sari, Uus Mohammad Darul Fadli (2023).	Kuanlitatif	Budaya organisasi yang mendorong etos kerja yang tinggi dan tanggung jawab pribadi

No	Judul	Author dan Tahun	Metode	Hasil Penelitian
				memainkan peran penting dalam membangun dan mempertahan disiplin kerja karyawan.
11	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Umkm Bakso Di Kota Semarang	Alfina Sefia Prinata, Sutrisno, Rauly Sijabat (2023).	Kuantitatif	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang, dan Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang.
12	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Motivasi	Shifa Rihadatul 'Ays (2024)	Kuantitatif	Kemampuan, lingkungan kerja, fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja.
13	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt Aneka Jaya Jakarta	Faridah, dan Yoeliastuti (2025)	Kuantitatif	Motivasi, kompetensi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan.
14	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Java Heritage Hotel Purwokerto	Annisa Dwi Maharani, Akhmad Darmawan, Hengky Widhiandono, Wida Purwidianti (2024)	Kuantitatif	Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel etos kerja berpengaruh

No	Judul	Author dan Tahun	Metode	Hasil Penelitian
				positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
15	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan CV. Tri Setya Abadi	Ayu Nurafni Octavia, Puja Prihatini, Diah Cahyani Saraswati (2023)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Tri Setya Abadi.

Kriteria Inklusi Dan Eksklusi

Kriteria inklusi dan eksklusi digunakan sebagai dasar dalam menyeleksi artikel yang relevan dengan tujuan penelitian. Penerapan kriteria ini bertujuan untuk memastikan bahwa artikel yang dianalisis memiliki kualitas, relevansi, dan kesesuaian dengan fokus penelitian sehingga hasil sintesis yang diperoleh lebih valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Artikel yang memenuhi seluruh kriteria inklusi akan di pertahankan sebagai sumber data penelitian, sedangkan artikel yang termasuk dalam kriteria eksklusi akan dieleminasi dari proses peninjauan sebagai sumber data penelitian. Tabel kritera inklusi dan eksklusi dapat dilhat sebagai berikut:

Tabel 2. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria	Inklusi	Eksklusi
Topik Penelitian	Membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	Tidak membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan
Jenis Publikasi	Artikel jurnal ilmiah	Skripsi, tesis, disertasi, prosiding, buku
Tahun Publikasi	Tahun 2022 - 2025	Sebelum tahun 2022
Bahasa	Bahasa Indonesia	Selain bahasa Indonesia
Data Base	Google Scholar dan Publish or Perish	Database diluar kriteria penelitian
Akses Artikel	Artikel tersedia dalam bentuk full text	Artikel tidak tersedia secara full text
Duplikasi	Artikel tidak duplikat	Artikel duplikat
Kesesuaian Variabel	Memuat variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan	Variabel yang tidak mempengaruhi kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 2di atas, setiap artikel diseleksi secara bertahap mulai dari identifikasi, penyaringan judul dan abstrak, penelahaan isi artikel secara meneyluruh *(full text review),* hingga penetapan artikel yang memenuhi seluruh persyaratan penelitian. proses ini dilakukan untuk memastikan bahwa artikel yang digunakan benar-benar relevan dengan tujuan penelitian serta mampu memberikan informasi yang valid dalam proses sintesis hasil penelitian.

Proses Seleksi Literatur (PRISMA)

Proses seleksi artikel dilakukan menggunakan pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA). Tahapan pertama dimulai dengan mengidentifikasi artikel dari Google Scholar sebanyak 300 artikel dan Publish or Perish sebanyak 200 artikel, sehingga diperoleh total 500 artikel. Selanjutnya dilakukan proses penghapusan artikel duplikat sehingga tersisa 400 artikel.. pada tahap penyaringan *(screening),* artikel akan diseleksi berdasarkan kesesuaian judul, abstrak, variabel penelitian, serta tahun publikasi, sehingga sebanyak 350 artikel dieliminasi. Selanjutnya 50 artikel memasuki tahap penelahaan secara meneyeluruh *(eligibility).* Setelah dilakukan evaluasi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, sebanyak 35 artikel tidak memenuhi persyaratan sehingga diperolah 15 artikel yang digunakan sebagai sumber utama dalam penelitian ini. Tahapan seleksi artikel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.Tahapan Seleksi Literatur Berdasarkan Metode Prisma

No	Tahap Seleksi	Jumlah Artikel
1	Artikel Publish Or Perish	200
2	Artikel Google Schoolar	300
3	Total Artikel Teridentifikasi	500
4	Artikel Duplikat Dihapus	100
5	Artikel Duplikat Setelah Dihapus	400
6	Artikel Dieliminasi	350
7	Artikel Full Text Yang Telah Ditelaah	50
8	Artikel Tidak Memenuhi Kriteria	35
9	Artikel Yang Digunakan Dalam Riview	15

Berdasarkan metode PRISMA diatas, diperoleh 15 artikel yang memenuhi kriteria dan digunakan sebagai sumber utama dalam penelitian ini. Selanjutnya ke 15 artikel tersebut akan dianalisis menggunakan teknik analisis frekuensi *(frequency analysis)* untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan serta menyusun sistesis hasil penelitian secara komprehensif.

Analisis Frekuensi *(Freuqensy Analysis)*

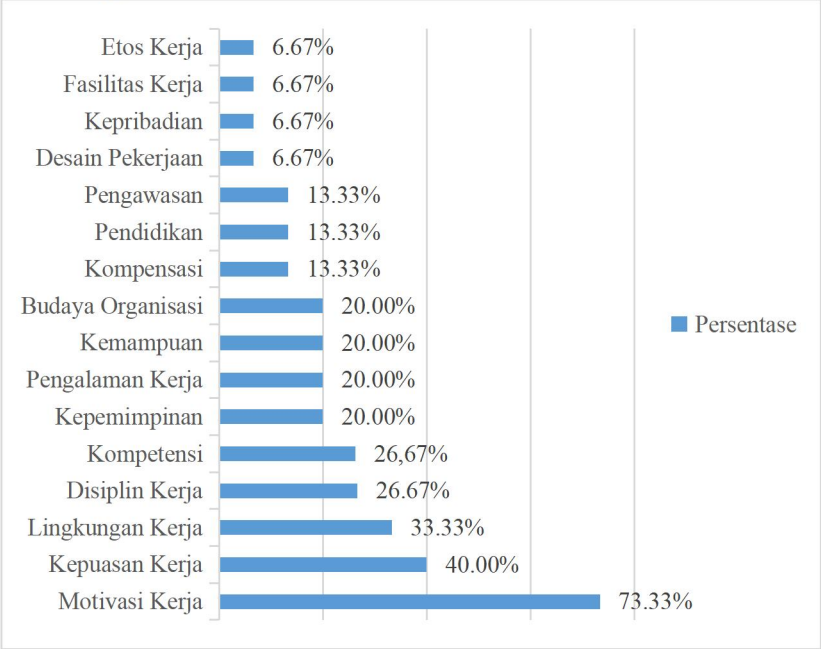
Analisis frekuensi *(freuquency analysis)* digunakan untuk menghitung jumlah kemunculan setiap variabel independen pada 15 artikel yang memenuhi kriteria. Frekuensi kemunculan tersebut kemudian akan dikonversi kedalam bentuk persentase untuk mengetahui variabel yang paling dominan diteliti dalam penelitian terdahulu mengenai kinerja karyawam. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut dan grafik berikut:

Tabel 4.Analisis Frekuensi Variabel

No	Variabel	Jumlah Variabel
1	Motivasi Kerja	11
2	Kepuasan Kerja	6
3	Lingkungan Kerja	6
4	Disiplin Kerja	5
5	Kompetensi	4
6	Kepemimpinan	4
7	Pengalaman Kerja	3
8	Kemampuan	3
9	Budaya Organisasi	3

No	Variabel	Jumlah Variabel
10	Kompensasi	2
11	Pendidikan	2
12	Pengawasan	1
13	Desain Pekerjaan	1
14	Kepribadian	1
15	Fasilitas Kerja	1
16	Etos Kerja	1

Berdasarkan tabel 4 setiap variabel independen ditemukan pada 15 artikel penelitian yang kemudian dihitung berdasarkan jumlah kemunculan setiap variabel independen untuk mengetahui variabel mana palung sering digunakan dalam penelitian mengenai kinerja karyawan. Selanjutnya variabel independen yang muncul akan dikonversikan kedalam bentuk persentase dan disajikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Grafik 1 Persentase Variabel Independen

Berdasarkan grafik 1 diatas motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan diteliti dalam penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan persentase sebesar 73,33%. Tingginya persentase tersebut menunjukan bahwa kinerja motivasi kerja dianggap sebagai faktor kinerja karyawan, dan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tingginya persentase tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dianggap sebagai faktor yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel kepuasan kerja ditemukan pada 6 jurnal atau sebesar 40,00%, sedangkan variabel lingkungan kerja ditemukan pada 6 jurnal atau sebesar 40,00%.

Variabel disiplin kerja dan kompetensi masing-masing ditemukan pada 4 jurnal atau sebesar 26,67%. Sementara itu, variabel kepemimpinan, pengalaman kerja, kemampuan, serta budaya organisasi masing-masing ditemukan pada 3 jurnal atau sebesar 20,00%. Variabel kompensasi dan pendidikan ditemukan pada 2 jurnal atau sebesar 13,33%. Adapun variabel pengawasan, desain pekerjaan, kepribadian, fasilitas kerja, dan etos kerja merupakan variabel yang paling sedikit diteliti, yaitu masing-masing ditemukan pada 1 jurnal atau sebesar 6,67%.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, karena dianggap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam berbagai organisasi maupun perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil proses seleksi literatur menggunakan metode Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA), diperoleh sebanyak 15 artikel yang memenuhi kriteria inklusi dan digunakan sebagai sumber data dalam penelitian ini. Selanjutnya, dilakukan analisis karakteristik artikel berdasarkan tahun publikasi untuk mengetahui perkembangan penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan selama periode 2022–2025. Hasil distribusi artikel berdasarkan tahun publikasi disajikan pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 5 Distribusi Artikel Berdasarkan Tahun Publikasi

Tahun	Jumlah Artikel	Persentase
2022	4	26,67%
2023	7	46,67%
2024	3	20,00%
2025	1	6,67%
Total	15	100%

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa artikel yang digunakan dalam penelitian ini didominasi oleh publikasi pada tahun 2023, yaitu sebanyak 7 artikel (46,67%). Selanjutnya, artikel yang dipublikasikan pada tahun 2022 berjumlah 4 artikel (26,67%), tahun 2024 sebanyak 3 artikel (20,00%), dan tahun 2025 sebanyak 1 artikel (6,67%). Hal ini menunjukkan bahwa penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan mengalami peningkatan pada tahun 2023 dan masih menjadi topik yang relevan pada tahun-tahun berikutnya. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai distribusi tersebut, data kemudian disajikan dalam bentuk grafik sebagaimana ditunjukkan pada grafik 2 dibawah ini:



Grafik 2 Distribusi Tahun Penelitian

Berdasarkan grafik 2, diatas dapat diketahui bahwa artikel yang digunakan dalam penelitian ini diterbitkan pada periode 2022–2025 dengan jumlah publikasi yang bervariasi setiap tahunnya. Tahun 2023 merupakan periode dengan jumlah publikasi terbanyak, yaitu sebanyak 7 artikel (46,67%). Selanjutnya, pada tahun 2022 terdapat 4 artikel (26,67%), tahun 2024 sebanyak 3 artikel (20,00%), sedangkan pada tahun 2025 hanya ditemukan 1 artikel (6,67%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan mengalami peningkatan pada tahun 2023 dan masih menjadi topik yang relevan pada tahun-tahun berikutnya, meskipun jumlah publikasi cenderung menurun pada tahun 2024 dan 2025. Perbedaan jumlah publikasi setiap tahun dapat dipengaruhi oleh perkembangan isu penelitian, kebutuhan organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta fokus penelitian yang terus berkembang sesuai dengan kondisi dunia kerja dan dinamika manajemen sumber daya manusia.

Pembahasan

1. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap 15 artikel yang telah memenuhi kriteria inklusi, motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan dengan frekuensi kemunculan sebesar 73,33% atau ditemukan pada 11 artikel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor yang paling banyak diteliti karena dianggap memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan di berbagai sektor organisasi maupun perusahaan.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu untuk melakukan pekerjaan secara optimal guna mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, memiliki komitmen terhadap organisasi, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta berusaha meningkatkan kualitas hasil kerjanya. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, kurangnya tanggung jawab, serta rendahnya pencapaian target organisasi.

Hasil Systematic Literature Review menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa organisasi perlu menciptakan sistem kerja yang mampu meningkatkan motivasi karyawan, misalnya melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, pengakuan atas prestasi, komunikasi yang efektif, serta lingkungan kerja yang mendukung.

Kepuasan Kerja

Hasil analisis frekuensi menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel kedua yang paling banyak diteliti dengan frekuensi sebesar 40,00% atau ditemukan pada 6 artikel. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja mencerminkan tingkat perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi, lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta mampu memberikan kontribusi yang lebih baik bagi organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan rendahnya motivasi, meningkatnya tingkat absensi, serta tingginya keinginan untuk berpindah kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti sistem kompensasi, hubungan dengan atasan, kesempatan promosi, kondisi lingkungan kerja, serta penghargaan yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu

memperhatikan faktor-faktor tersebut agar mampu meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan variabel yang muncul pada 6 artikel atau sebesar 40,00% dari seluruh artikel yang dianalisis. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung fasilitas kerja yang memadai mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Selain lingkungan fisik, hubungan sosial yang harmonis antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan juga berperan dalam menciptakan kenyamanan bekerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan konsentrasi, produktivitas, dan kualitas hasil kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan stres kerja serta menurunkan semangat dan produktivitas karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja ditemukan pada 4 artikel atau sebesar 26,67%, yang menunjukkan bahwa variabel ini masih menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, penggunaan waktu kerja secara efektif, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Tingkat disiplin yang tinggi akan membantu organisasi mencapai target kerja secara lebih efektif karena setiap karyawan menjalankan tugas sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Meskipun terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan, sebagian besar penelitian tetap menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja apabila didukung dengan sistem pengawasan dan budaya organisasi yang baik.

Kompetensi

Kompetensi juga ditemukan pada 4 artikel atau sebesar 26,67%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan merupakan faktor yang cukup sering dikaji dalam penelitian mengenai kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan lebih mudah menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Kompetensi yang baik juga memungkinkan karyawan beradaptasi terhadap perubahan teknologi, metode kerja, maupun tantangan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kompetensi karyawan melalui program pelatihan, pendidikan, sertifikasi, dan pengembangan karier secara berkelanjutan agar mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan muncul pada 3 artikel atau sebesar 20,00%. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan masih menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, meskipun frekuensinya tidak sebesar motivasi kerja atau kepuasan kerja. Pemimpin memiliki peran dalam memberikan arahan, membangun komunikasi, memotivasi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan karyawan, memperkuat kerja sama tim, serta mendorong pencapaian tujuan organisasi.

2. Pengalaman Kerja, Kemampuan, Dan Budaya Organisasi

Variabel pengalaman kerja, kemampuan, dan budaya organisasi masing-masing ditemukan pada 3 artikel atau sebesar 20,00%. Ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi, tetapi juga oleh pengalaman yang dimiliki, kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta budaya organisasi yang diterapkan perusahaan. Budaya organisasi yang positif mampu membentuk perilaku kerja yang disiplin, meningkatkan kerja sama antarpegawai, serta memperkuat komitmen terhadap tujuan organisasi. Sementara itu, pengalaman kerja dan kemampuan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif karena didukung oleh pengetahuan dan keterampilan yang memadai.

3. Kompensasi dan Pendidikan

Kompensasi dan pendidikan masing-masing ditemukan pada 2 artikel atau sebesar 13,33%. Walaupun frekuensi kemunculannya lebih rendah dibandingkan variabel lainnya, kedua faktor tersebut tetap memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja mampu meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, tingkat pendidikan memberikan bekal pengetahuan yang dapat membantu karyawan dalam memahami pekerjaan dan menyelesaikan tugas secara lebih efektif.

4. Pengawasan, Desain Perkerjaan, Kepribadian, Fasilitas Kerja, Dan Etos Kerja

Variabel pengawasan, desain pekerjaan, kepribadian, fasilitas kerja, dan etos kerja masing-masing hanya ditemukan pada 1 artikel atau sebesar 6,67%. Meskipun frekuensi kemunculannya relatif rendah, variabel-variabel tersebut tetap memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada konteks organisasi tertentu. Pengawasan yang efektif dapat memastikan pekerjaan berjalan sesuai prosedur. Desain pekerjaan yang tepat mampu meningkatkan efisiensi kerja, sedangkan kepribadian dan etos kerja berpengaruh terhadap sikap serta perilaku individu dalam menjalankan tugas. Selain itu, fasilitas kerja yang memadai dapat mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Systematic Literature Review (SLR) terhadap 15 artikel ilmiah yang diterbitkan pada periode 2022–2025, penelitian ini berhasil mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dengan frekuensi kemunculan sebesar 73,33%, sehingga menunjukkan bahwa motivasi kerja masih menjadi fokus utama dalam penelitian mengenai peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja dan lingkungan kerja juga merupakan faktor yang cukup sering diteliti, masing-masing dengan persentase 40,00%, diikuti oleh disiplin kerja dan kompetensi sebesar 26,67%, kepemimpinan, pengalaman kerja, kemampuan, dan budaya organisasi sebesar 20,00%, serta kompensasi dan pendidikan sebesar 13,33%. Adapun pengawasan, desain pekerjaan, kepribadian, fasilitas kerja, dan etos kerja memiliki frekuensi kemunculan yang lebih rendah, yaitu 6,67%. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik yang berasal dari aspek individu maupun aspek organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dapat dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja, tetapi juga perlu didukung oleh terciptanya kepuasan kerja, lingkungan kerja yang kondusif, pengembangan kompetensi, penerapan kepemimpinan yang efektif, serta sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mampu mendorong produktivitas secara berkelanjutan.

Penelitian ini memberikan kontribusi berupa pemetaan faktor-faktor yang paling banyak

diteliti dalam kajian mengenai kinerja karyawan sehingga dapat menjadi referensi bagi akademisi maupun praktisi dalam menentukan prioritas pengembangan sumber daya manusia. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan artikel yang dipublikasikan pada periode 2022–2025 dan bersumber dari Google Scholar serta Publish or Perish. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan database, seperti Scopus atau Web of Science, serta menggunakan metode analisis yang lebih mendalam, misalnya analisis bibliometrik atau *science mapping*, agar diperoleh gambaran perkembangan penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

Armansyah. (2024). pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. HPA Tanjung Pinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 85.

Zulkifli, Z. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja (*studi literature review* MSDM). *JMPIS JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 418.

Salsabila Putri Adhisty, A. F. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja (*Literature Review* MSDM). *JMPIS JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 135.

Aurora Noel Saputri, A. N. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo. *JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN BISNIS*, 9-23.

Ayu, A., & Febrian, W. D. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Studi pada PT. Ultra Teknologi Indonesia). *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu, 2*(4), 1146–1162.

Tambunan, T. S. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Bisnis dan Manajemen, 1*(1), 42–53. https://doi.org/10.51622/jbm.v1i1.696

Banne, A., Arifin, S., Latief, D., & Pratiwi, I. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. PLN. (Persero) ULTG Palopo. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 18*(2), 309–325. https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.3946

Saputri, A. N., & Rachman, A. N. (2022). Factors that affect the performance of employees of PT. Telkom Indonesia Witel Solo. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 15*(1), 9–23. https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i1.603

Winahyu, P., & Puspitadewi Samsuryaningrum, I. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan BUMDES di Kabupaten Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 8*(1), 1–11. https://doi.org/10.32528/jmbi.v8i1.7203

Silalahi, M., Sitanggang, D., & Sihombing, S. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri Medan. J*urnal Manajemen dan Bisnis, 22*(2), 334–354. https://doi.org/10.54367/jmb.v22i2.2139

Yulistina, E. S., & Tahwin, M. (2024). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kelurahan se Kabupaten Rembang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 7*(1), 765–777. https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1459

Anggraini, L. N., Setiawati, I., & Meiriyanti, R. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Scancom Indonesia di Semarang. *Jurnal Riset Manajemen (JURMA), 1*(1), 107–126. https://doi.org/10.54066/jurma.v1i1.104

Herliani, H., & Priscilla, Y. G. (2025). Faktor–faktor yang mempengaruhi perilaku kerja gen-z

terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial, 12*(1), 19–43. https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v12i01.8362

Sari, I. S., & Fadli, U. M. D. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang. *PRIMER: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1*(3), 232–237. https://doi.org/10.55681/primer.v1i3.137

Prinata, A. S., Sutrisno, & Sijabat, R. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan UMKM Bakso di Kota Semarang. Strategi: *Jurnal Manajemen, 13*(2), 53–61. https://doi.org/10.52333/strategi.v13i2.174

Ays, S. R. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi, 2*(1), 272–283. https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.1109

Faridah, & Yoeliastuti. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Aneka Jaya Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis, 13*(2), 724–734. https://doi.org/10.34127/jrlab.v13i2.1055

Maharani, A. D., Darmawan, A., Widhiandono, H., & Purwidianti, W. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Java Heritage Hotel Purwokerto. *Derivatif: Jurnal Manajemen, 18*(1). https://doi.org/10.24127/jm.v18i1.1956

Octavia, A. N., Prihatini, P., & Saraswati, D. C. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan CV Tri Setya Abadi. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA), 2*(1), 1–10. https://doi.org/10.34152/emba.v2i01.647