

A Systematic Literature Review: Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja yang Kondusif

Rika Nafa Kurniawati, Muhammad Risky Aditiawan, Agnes Zulprisia Damayanti, Dinni Fatmawati, Nuzulul Fatimah, Riyan Sisiawan Putra
Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

Alamat Surat

Email: 3230225005@student.unusa.ac.id*, 3230023103@student.unusa.ac.id,
3230023105@student.unusa.ac.id, 3230022086@student.unusa.ac.id, nuzulul@unusa.ac.id,
riyan_sisiawan@unusa.ac.id

Article History:

Diajukan: 12 Mei 2026 ; Direvisi: 20 Mei 2026 ; Accepted: 26 Mei 2026

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan faktor strategis yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan kinerja karyawan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang mampu mendukung produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan MSDM dalam lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Data diperoleh dari berbagai artikel ilmiah yang dipublikasikan pada periode 2021–2025 dan diakses melalui Google Scholar. Tahapan penelitian meliputi planning, conducting, dan reporting. Hasil kajian menunjukkan bahwa praktik MSDM yang meliputi perencanaan SDM, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, kompensasi, dan penilaian kinerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif mampu memperkuat efektivitas penerapan MSDM sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang lebih optimal.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Human Resource Management (HRM) plays a strategic role in improving organizational effectiveness and employee performance. Organizational success depends not only on the quality of human resources but also on a supportive work environment that enhances employee productivity and job satisfaction. This study aims to analyze the implementation of HRM in the workplace and its impact on employee performance through a Systematic Literature Review (SLR) approach. Data were collected from scientific articles published between 2021 and 2025 and retrieved through Google Scholar. The research stages consisted of planning, conducting, and reporting. The findings indicate that HRM practices, including workforce planning, recruitment, training, career development, compensation, and performance appraisal, positively affect employee productivity and job satisfaction. Furthermore, a conducive work environment strengthens the effectiveness of HRM implementation and contributes to optimal employee performance.

Keywords: Human Resource Management, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Di tengah perkembangan globalisasi, transformasi digital, dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif guna mempertahankan daya saing serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perubahan lingkungan bisnis yang dinamis menuntut organisasi untuk menerapkan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang mampu meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan kinerja karyawan.

Menurut Dessler (2020), MSDM merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap aktivitas yang berkaitan dengan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM mencakup berbagai fungsi penting seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja, serta hubungan industrial. Melalui penerapan fungsi-fungsi tersebut, organisasi dapat mengembangkan tenaga kerja yang kompeten dan mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja.

Selain praktik MSDM, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi efektivitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik dari aspek fisik maupun nonfisik (Sedarmayanti, 2020). Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, kebersihan, keamanan, dan fasilitas kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan, budaya organisasi, serta komunikasi kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan stres kerja, menurunkan semangat kerja, dan berdampak negatif terhadap kinerja.

Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2021). Kinerja umumnya diukur melalui beberapa indikator, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab. Tingkat kinerja yang tinggi menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa praktik MSDM yang efektif memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan. Namun demikian, hasil penelitian yang ada masih menunjukkan variasi temuan mengenai faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa penelitian menemukan bahwa praktik MSDM menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang lebih besar dalam mendukung efektivitas kerja karyawan. Selain itu, terdapat penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat memperkuat pengaruh praktik MSDM terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas hubungan antara MSDM, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, kajian yang secara sistematis mengintegrasikan ketiga variabel tersebut masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian berfokus pada hubungan antarvariabel secara parsial sehingga belum memberikan gambaran yang komprehensif mengenai bagaimana praktik MSDM dan lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan praktik MSDM, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Melalui pendekatan SLR, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara ketiga variabel tersebut serta mengidentifikasi pola temuan yang konsisten maupun perbedaan hasil penelitian yang masih terjadi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan praktik MSDM dalam organisasi, mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta menjelaskan bagaimana integrasi antara praktik MSDM dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi referensi bagi organisasi dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja yang lebih efektif.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja yang kondusif. Metode SLR dipilih karena mampu memberikan gambaran yang komprehensif dan sistematis mengenai perkembangan penelitian pada topik yang dikaji. Metode penelitian dilakukan melalui tiga tahapan utama yaitu Planning, Conducting, dan Reporting.

A. Planning (Tahap Perencanaan)

Tahap planning merupakan tahap awal dalam penelitian SLR. Pada tahap ini peneliti menentukan topik penelitian, tujuan penelitian, serta menyusun Research Question (RQ) yang akan dijadikan pedoman selama proses pencarian dan analisis literatur.

Tabel 1. Research Question

Kode	Pertanyaan Penelitian
RQ1	Bagaimana penerapan MSDM dalam lingkungan kerja organisasi?
RQ2	Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
RQ3	Bagaimana pengaruh praktik MSDM terhadap kinerja karyawan?
RQ4	Bagaimana integrasi MSDM dan lingkungan kerja meningkatkan produktivitas organisasi?

Tujuan penyusunan RQ adalah agar penelitian memiliki fokus yang jelas dan memudahkan proses identifikasi literatur yang relevan.

B. Conducting (Tahap Pelaksanaan)

1. Strategi Pencarian Literature

Tahap conducting merupakan proses pencarian, seleksi, dan analisis artikel ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Pada tahap ini, peneliti melakukan penelusuran literatur secara sistematis melalui database akademik Google Scholar dengan rentang tahun publikasi 2021–2025. Pencarian dilakukan menggunakan beberapa kata kunci yang berkaitan dengan topik penelitian, yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau Human Resource Management (HRM), Lingkungan Kerja atau Work Environment, Kinerja Karyawan atau Employee Performance, serta Job Satisfaction. Untuk memperoleh artikel yang sesuai dengan fokus penelitian, digunakan string pencarian berupa ("Manajemen Sumber Daya Manusia" OR "Human Resource Management" OR HRM) AND ("Lingkungan Kerja" OR "Work Environment") AND ("Kinerja Karyawan" OR "Employee Performance"). Penggunaan kombinasi kata kunci dan operator Boolean (AND dan OR) bertujuan untuk memperluas sekaligus memperjelas hasil pencarian sehingga artikel yang diperoleh memiliki keterkaitan langsung dengan hubungan antara praktik MSDM, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Artikel yang ditemukan kemudian diseleksi berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelum dilakukan analisis lebih lanjut dalam proses sintesis literatur.

Tabel 2. Hasil Pencarian Artikel

Database	String Pencarian	Jumlah Artikel
Google Scholar	MSDM AND Lingkungan Kerja AND Kinerja Karyawan	15
Google Scholar	Human Resource Management AND Work Environment AND Employee Performance	13
Google Scholar	HRM AND Employee Performance	10
TOTAL		36

2. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria ini digunakan untuk menentukan artikel yang layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Inklusi dan Eksklusi

Inklusi	Eksklusi
Artikel membahas MSDM, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan	Artikel tidak membahas variabel penelitian
Artikel terbit tahun 2021–2025	Artikel terbit sebelum tahun 2021
Artikel berbahasa Indonesia dan Inggris	Artikel selain bahasa Indonesia dan Inggris
Artikel jurnal dan conference paper peer-reviewed	Skripsi, tesis, disertasi, dan buku
Artikel tersedia dalam bentuk full text	Artikel hanya tersedia abstrak

3. Quality Assessment (QA)

Penilaian kualitas artikel dilakukan menggunakan lima kriteria.

Tabel 4. Kriteria Quality Assessment

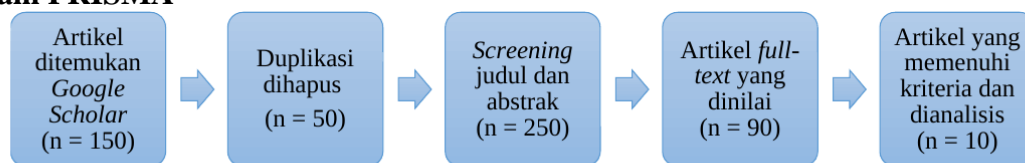
Kode	Pertanyaan
QA1	Apakah artikel diterbitkan pada tahun 2021–2025?
QA2	Apakah artikel membahas MSDM?
QA3	Apakah artikel membahas lingkungan kerja?
QA4	Apakah artikel membahas kinerja karyawan?
QA5	Apakah artikel tersedia dalam bentuk full text?

Keterangan: Ya = 1, Tidak = 0. Artikel dinyatakan lolos apabila memenuhi seluruh kriteria.

Tabel 5. Hasil Quality Assessment

No	Penulis	Tahun	QA1	QA2	QA3	QA4	QA5	Hasil
1	Pratama et al.	2022	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Lolos
2	Andriani et al.	2023	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Lolos
3	Rahman & Putri	2023	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Lolos
4	Nugroho et al.	2024	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Lolos
5	Wibowo et al.	2024	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Lolos
6	Lilo & Ardiansari	2025	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Lolos
7	Purba et al.	2025	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Lolos
8	Chantika et al.	2025	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Lolos
9	Darmawan & Sumartik	2024	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Lolos
10	Rahmatullah & Firdaus	2025	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Lolos

4. Diagram PRISMA

**Gambar 1. Diagram PRISMA**

5. Ekstraksi Data

Data yang diperoleh dari artikel terpilih kemudian diekstraksi berdasarkan informasi: nama penulis, tahun terbit, judul artikel, metode penelitian, sampel/data yang digunakan, variabel yang dikaji, serta temuan utama penelitian.

Tabel 6. Ekstraksi Data Penelitian

No	Penulis	Tahun	Judul	Metode	Sampel/Data	Variabel yang Dikaji	Temuan Utama
1	Rahman & Putri	2023	Integrasi Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Organisasi	Kuantitatif	150 karyawan	MSDM, Lingkungan Kerja, Produktivitas	Integrasi MSDM dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas organisasi.

2	Pratama et al.	2022	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kuantitatif	120 karyawan	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja	Kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang baik meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3	Andriani et al.	2023	Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan pada Sektor Jasa	Kuantitatif	135 karyawan	Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan	Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi.
4	Nugroho et al.	2024	Human Resource Management Practices and Employee Performance: A Systematic Literature Review	SLR	20 artikel	HRM Practices, Employee Performance	Praktik MSDM berpengaruh positif terhadap kinerja dan efektivitas organisasi.
5	Wibowo et al.	2024	Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia	Kuantitatif	110 karyawan	Kepemimpinan, MSDM, Kinerja	Kepemimpinan yang efektif memperkuat implementasi MSDM dan meningkatkan kinerja karyawan.
6	Lilo & Ardiansari	2025	The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction as a Mediation Variable	Kuantitatif (PLS)	158 karyawan	Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja	Lingkungan kerja dan motivasi meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediasi.
7	Purba et al.	2025	The Influence of Compensation, Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance	Regresi Linear	76 karyawan	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja	Ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Chantika et al.	2025	The Effect of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction	Kuantitatif	94 karyawan	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja	Lingkungan kerja meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediasi.
9	Darmawan & Sumartik	2024	Employee Performance: The Effects of Supervision, Work Discipline,	Regresi Berganda	55 karyawan	Supervisi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

			and Work Environment				terhadap kinerja karyawan.
10	Rahmatullah & Firdaus	2025	Self-Efficacy, Work Environment, and Discipline Shaping Employee Job Satisfaction	Kuantitatif	Karyawan PT Sinaraya Nugraha Ahmadaris Medika	Self-Efficacy, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja	Lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

6. Sintesis Data

Berdasarkan hasil ekstraksi terhadap 10 artikel yang memenuhi kriteria inklusi, ditemukan bahwa seluruh penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan kinerja karyawan. Praktik MSDM yang paling sering dibahas meliputi pelatihan dan pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja, serta pengelolaan lingkungan kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif terbukti berperan sebagai faktor pendukung yang memperkuat efektivitas penerapan MSDM. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kualitas praktik MSDM, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

C. Reporting (Tahap Pelaporan)

Tahap reporting merupakan tahap akhir penelitian SLR. Seluruh hasil analisis disusun secara sistematis dalam bentuk laporan penelitian yang terdiri atas: (1) Pendahuluan, (2) Kajian Pustaka, (3) Metode Penelitian, (4) Hasil dan Pembahasan, (5) Kesimpulan, dan (6) Daftar Pustaka. Struktur tersebut digunakan untuk menyajikan hasil penelitian secara komprehensif dan menjawab seluruh Research Question yang telah dirumuskan sebelumnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pencarian Literatur

Tabel 7. Proses Seleksi Artikel

Tahapan Seleksi	Jumlah Artikel
Artikel ditemukan melalui pencarian awal	36
Setelah penghapusan duplikasi	25
Setelah screening judul	13
Setelah screening abstrak	12
Artikel yang digunakan	10

Berdasarkan hasil pencarian literatur melalui database Google Scholar menggunakan kata kunci yang telah ditetapkan, diperoleh sebanyak 36 artikel yang relevan dengan topik penelitian. Setelah dilakukan proses penghapusan artikel duplikat, jumlah artikel berkurang menjadi 25 artikel. Selanjutnya dilakukan proses screening berdasarkan judul sehingga diperoleh 13 artikel yang sesuai dengan fokus penelitian. Tahap berikutnya adalah screening abstrak yang menghasilkan 12 artikel. Setelah melalui proses Quality Assessment (QA), sebanyak 10 artikel dinyatakan memenuhi seluruh kriteria inklusi dan digunakan sebagai sumber data dalam penelitian ini.

Sebanyak 10 artikel yang memenuhi kriteria inklusi kemudian dianalisis dan disintesis untuk menjawab Research Question (RQ) yang telah dirumuskan pada tahap perencanaan. Artikel yang digunakan terdiri atas penelitian kuantitatif dan Systematic Literature Review yang membahas praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), lingkungan kerja, kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan.

Pembahasan Berdasarkan Research Question

RQ1. Bagaimana Penerapan MSDM dalam Lingkungan Kerja Organisasi?

Hasil analisis menunjukkan bahwa penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam organisasi dilakukan melalui berbagai fungsi utama, seperti rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja, serta pengembangan kompetensi karyawan. Praktik-praktik tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sebagian besar artikel menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi MSDM tidak hanya bergantung pada sistem yang diterapkan, tetapi juga pada kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Rahman dan Putri (2023) menemukan bahwa integrasi praktik MSDM dengan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan produktivitas organisasi. Temuan tersebut diperkuat oleh Nugroho et al. (2024) yang menyatakan bahwa praktik MSDM yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu maupun efektivitas organisasi. Selain itu, Wibowo et al. (2024) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam mendukung keberhasilan implementasi MSDM di lingkungan kerja.

RQ2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?

Berdasarkan hasil sintesis literatur, lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, loyalitas, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Andriani et al. (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan. Temuan serupa dikemukakan oleh Lilo dan Ardiansari (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, Darmawan dan Sumartik (2024) membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan organisasi dalam upaya meningkatkan produktivitas sumber daya manusia.

RQ3. Bagaimana Pengaruh Praktik MSDM terhadap Kinerja Karyawan?

Hasil kajian menunjukkan bahwa praktik MSDM memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berbagai praktik MSDM, seperti pelatihan dan pengembangan, kompensasi, serta penilaian kinerja, berkontribusi dalam meningkatkan kemampuan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Nugroho et al. (2024) menemukan bahwa praktik MSDM yang efektif mampu meningkatkan produktivitas dan performa karyawan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang terencana.

Pratama et al. (2022) menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Selain itu, Purba et al. (2025) menemukan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan MSDM yang baik merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

RQ4. Bagaimana Integrasi MSDM dan Lingkungan Kerja Meningkatkan Produktivitas Organisasi?

Berdasarkan hasil sintesis literatur, MSDM dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan produktivitas organisasi. MSDM berperan dalam mengembangkan kompetensi, keterampilan, dan motivasi karyawan, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi yang mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal. Rahman dan Putri (2023) menyatakan bahwa integrasi praktik MSDM dengan lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatkan produktivitas organisasi secara signifikan.

Temuan tersebut didukung oleh Nugroho et al. (2024) yang menyimpulkan bahwa praktik MSDM yang efektif dan didukung lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Selain itu, Chantika et al. (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengintegrasikan strategi MSDM dengan upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar mampu mencapai produktivitas yang berkelanjutan.

Sintesis Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis terhadap 10 artikel yang memenuhi kriteria inklusi, ditemukan bahwa praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa praktik MSDM seperti pelatihan dan pengembangan, sistem kompensasi, serta penilaian kinerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hasil sintesis juga menunjukkan bahwa hubungan antara MSDM dan kinerja karyawan menjadi lebih kuat ketika didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung komunikasi yang efektif memungkinkan karyawan bekerja secara lebih optimal.

Secara keseluruhan, seluruh artikel yang dianalisis menunjukkan bahwa integrasi antara praktik MSDM dan lingkungan kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil Systematic Literature Review (SLR) terhadap 10 artikel yang memenuhi kriteria inklusi, dapat disimpulkan bahwa praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Praktik MSDM yang meliputi rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, serta penilaian kinerja terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi, motivasi, dan produktivitas karyawan. Hasil kajian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Selain itu, integrasi antara praktik MSDM yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan apabila kedua faktor tersebut diterapkan secara terpisah.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Sumber literatur yang digunakan hanya berasal dari database Google Scholar sehingga masih terdapat kemungkinan adanya penelitian relevan dari database lain yang belum teridentifikasi. Selain itu, jumlah artikel yang dianalisis terbatas pada 10 artikel sehingga belum sepenuhnya mewakili seluruh penelitian yang membahas hubungan antara MSDM, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sumber literatur dengan memanfaatkan berbagai database akademik nasional maupun internasional agar memperoleh cakupan kajian yang lebih komprehensif. Dari sisi praktis, organisasi dan perusahaan perlu mengoptimalkan penerapan MSDM melalui program pelatihan dan pengembangan, sistem kompensasi yang adil, serta penilaian kinerja yang objektif. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif guna meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif dan berkelanjutan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, L., Sari, N., & Putra, R. (2023). Lingkungan kerja dan loyalitas karyawan pada sektor jasa di Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 19(3), 210–223.
- Chantika, T., Helmi, S., Gunarto, M., & Fitriasuri. (2025). The effect of organizational culture and work environment on employee performance mediated by job satisfaction. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 5(1), 1765–1780. <https://doi.org/10.55927/ijba.v5i1.13288>
- Darmawan, R. A., & Sumartik. (2024). Employee performance: The effects of supervision, work discipline, and work environment. *Academia Open*, 9(2). <https://doi.org/10.21070/acopen.9.2024.5514>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen kinerja: Teori dan aplikasi*. Alfabeta.

- Lilo, A. N. G., & Ardiansari, A. (2025). The influence of work environment and work motivation on employee performance through job satisfaction as a mediation variable. *Research Horizon*, 5(4). <https://doi.org/10.54518/rh.5.4.2025.736>
- Nugroho, A., Setiawan, D., & Saputra, H. (2024). Human resource management practices and employee performance: A systematic literature review. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 1–15.
- Pratama, R., Nugroho, A., & Hidayat, M. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 33–47.
- Purba, M. R., Laia, I. D. H., Berutu, S. J., & Sitepu, J. (2025). The influence of compensation, work environment and job satisfaction on employee performance at PT. Sahesa Permata Tangguh. *Economic: Journal Economic and Business*, 4(3). <https://doi.org/10.56495/ejeb.v4i3.1113>
- Rahman, A., & Putri, D. A. (2023). Integrasi praktik manajemen sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap produktivitas organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 23(1), 45–58.
- Rahmatullah, A. M., & Firdaus, V. (2025). Self-efficacy, work environment, and discipline shaping employee job satisfaction. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 20(2). <https://doi.org/10.21070/ijler.v20i2.1372>
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Wibowo, H., Santoso, B., & Rahmawati, I. (2024). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Riset Manajemen*, 21(2), 89–101.