


Analysis of Variables Affecting Employee Performance

Ardian Nur Romadhan¹ , Aris Eddy Sarwono², Asih Handayani³

1, 2, 3. Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, Indonesia

 ardian.romadhan@yahoo.com

Abstract

This systematic literature review is used to analyze the variables that affect employee performance and to find out what analytical methods and objects along with the number of research samples used by previous researchers are gaps for future research. The research method uses a systematic literature review. The research data was obtained through a search for publications in the range of 2018 to 2021 with the keywords of employee performance being captured based on a quantitative approach. The number of publications analyzed were 20 journals/articles/proceedings. Data were analyzed qualitatively. From this literature review, it can be seen that various predictor variables have been shown to affect employee performance with various analytical methods, objects and the number of samples. For future research development, apart from testing the direct effect, it is also possible to test the indirect effect, either testing a single mediator model or multiple mediator models using path analysis or factor analysis (structural equation modeling).

Keywords: Employee Performance; Literature Study; Predictors; Gap

Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Abstrak

Tinjauan pustaka sistematis ini digunakan untuk menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk mengetahui metode analisis apa saja dan objek beserta besaran jumlah sampel penelitian yang digunakan oleh para peneliti terdahulu yang menjadi celah penelitian yang akan datang. Metode penelitian menggunakan *systematic literature review*. Data penelitian diperoleh melalui penelusuran publikasi dalam rentang tahun 2018 s.d 2021 dengan kata kunci kinerja karyawan diaring berdasarkan pendekatan kuantitatif. Jumlah publikasi yang dianalisis sebanyak 20 jurnal/artikel/proceeding. Data dianalisis secara kualitatif. Dari kajian literatur ini dapat diketahui bahwa berbagai prediktor variabel terbukti mempengaruhi kinerja karyawan dengan metode analisis, objek beserta besaran jumlah sampel yang bervariasi. Untuk pengembangan penelitian mendatang selain pengujian atas pengaruh *direct effect* dapat juga dilakukan pengujian atas pengaruh *indirect effect* baik pengujian atas *single mediator model* ataupun *multiple mediator model* dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) atau analisis faktor (*structural equation modeling*).

Kata kunci: Kinerja Karyawan; Studi Literatur; Prediktor; Gap

1. Pendahuluan

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam tatakelola manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi, dimana dengan adanya karyawan yang memiliki perilaku kerja dan kompetensi yang sesuai dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi diharapkan karyawan dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi bahkan memajukan dan mengembangkannya. Perilaku organisasi dalam bentuk kinerja merupakan salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan untuk

mencapai tujuan organisasi [1], [2]. Karyawan yang dikelola dengan baik akan dapat memaksimalkan kinerjanya, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi [3]. Kinerja pada dasarnya merupakan kehendak yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan yang mana merupakan suatu aplikasi dari target atau hasil kerja yang dicapai [4]. Kinerja organisasi yang tinggi sangat ditentukan dari kinerja karyawannya, untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam organisasi dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan karyawannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan [3], [5].

Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan mengupayakan segala potensi yang dimiliki dengan efektif dan efisien. Optimalisasi dan perbaikan kinerja baik dari sisi karyawan maupun organisasi, menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian konsistensi dan peningkatan atas kinerja dari karyawan diharapkan memberikan sumbangan positif terhadap kinerja organisasi [4], [6]. Kinerja dipandang sebagai hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif, berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individu maupun kelompok. Pentingnya kajian tentang topik kinerja khususnya kinerja karyawan banyak diungkapkan dalam penelitian-penelitian terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan oleh [1]–[20]. Pada penelitian tersebut hasilnya dapat diketahui bahwa berbagai prediktor variabel terbukti memiliki pengaruh atas kinerja karyawan. Meski demikian terdapat kesenjangan penelitian di antara penelitian terdahulu tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan telaah literatur mengenai variabel-variabel yang menjadi prediktor dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan lainnya adalah untuk mengetahui metode analisis apa saja dan objek beserta besaran jumlah sampel penelitian yang digunakan oleh para peneliti terdahulu, sehingga dapat dilihat kesenjangan penelitian diantara penelitian terdahulu. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan rujukan untuk penelitian yang akan datang

2. Metode

Metode penelitian yang digunakan untuk penulisan ini adalah *systematic literature review*. Data penelitian diperoleh melalui *screening* publikasi atas jurnal/artikel/proceeding mengenai kinerja karyawan yang dipublikasikan dalam rentang tahun 2018 s.d 2021, dengan demikian artikel yang diterbitkan kapan saja tidak dapat dimasukkan. Jumlah jurnal yang dianalisis sebanyak dua puluh jurnal/artikel/proceeding, dengan masing-masing lima jurnal/artikel/proceeding per-tahun terbit. Tujuan dari tinjauan ini adalah untuk mengidentifikasi di antara publikasi jurnal/artikel/proceeding penelitian yang diterbitkan dengan topik kinerja karyawan sebagai subjek utama atau sekundernya. Data yang didapat diidentifikasi dan dianalisis secara kualitatif atas variabel-variabel yang menjadi prediktor dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kata kunci yang digunakan untuk kajian literatur ini adalah “Kinerja Karyawan”. Pencarian dilakukan berdasarkan judul dan difilter berdasarkan pendekatan kuantitatif. Untuk analisis data, penulis memilih untuk mempertimbangkan publikasi yang diterbitkan dalam jurnal/artikel/proceeding. Tugas akhir/skripsi/tesis/disertasi tidak dimasukkan karena banyaknya universitas yang harus dikaji dan database akan lebih rumit. Oleh karena itu yang menjadi batasan dari kajian literatur ini, yaitu hanya menggunakan

penelitian yang dipublikasikan berupa jurnal/artikel/proceeding dan publikasi yang menggunakan pendekatan kuantitatif.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian berupa hasil yang didapat oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, capaian ini berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut [6] kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menentukan suatu kebijakan untuk menetapkan suatu keputusan menyangkut sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Penelitian atas topik kinerja telah banyak dikaji oleh berbagai peneliti terdahulu baik dari disiplin ilmu manajemen maupun psikologi. Peningkatan publikasi pada topik ini sangat konsisten selama 4 (empat) tahun terakhir dari 2018 s.d 2021 dimana penulis hanya mengambil 5 (lima) publikasi dari tiap tahunnya. Selain itu penulis meyakini bahwa konsistensi ini akan bertahan dan bahkan semakin meningkat dari tahun ke tahun dengan berbagai upaya pengembangan baik dari sisi metode analisis, objek penelitian, jumlah sampel, *research gap*, *theory gap*, *fenomena gap* atau konstruk-konstruk ilmu dalam studi manajemen kinerja yang dikembangkan untuk memberikan “*contribution to the body of knowledge*”. Pada kajian literatur ini, penulis hanya memfilter dan berfokus pada penelitian terdahulu atas studi manajemen kinerja karyawan berdasarkan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menggali domain prediktor variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pendekatan ini mengolah instrumen pengukuran untuk menguji tingkat signifikansi atas pengaruh prediktor variabel yang dikaji terhadap kinerja karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok. Hasil *literature review* atas dua puluh jurnal/artikel/proceeding yang relevan dengan topik kinerja karyawan dapat di lihat pada Tabel 1 dan Tabel 2.

Tabel 1. Publikasi & metode yang digunakan pada penelitian sebelumnya

Ref.*	Peneliti	Tahun	Publikasi	Analisis	Responden	Objek
[1]	Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M.	2018	Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)	Analisis regresi linier berganda	60	Pegadaian
[5]	Ainanur, & Tirtayasa, S.	2018	Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen	Analisis regresi linier berganda	67	Perusahaan pengolahan PKS Sawit
[15]	Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D.	2018	Business Management Analysis Journal (BMAJ)	Analisis regresi linier berganda	55	Industri pembuatan karung plastik
[12]	Fachreza,	2018	Jurnal	Analisis jalur	146	Industri

Ref.*	Peneliti	Tahun	Publikasi	Analisis	Responden	Objek
	Musnadi, S., & Majid, M. S. A.		Magister Manajemen			Perbankan
[19]	Sopyan, K., & Ahman, E.	2018	Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis	Analisis jalur	90	Dishubkominfo
[3]	Adiyasa, N. I. W., & Windayanti.	2019	Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis	Analisis regresi linier berganda	45	Lembaga sertifikasi peralatan ketenagalistrikan
[14]	Latief, A., Nurlina, Medagri, E., & Suharyanto, A.	2019	JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial	Analisis regresi linier berganda	83	Perkebunan Nusantara
[6]	Prasetyo, E. T., & Marlina, P.	2019	Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen	Analisis regresi linier berganda	80	Industri komponen otomotif
[9]	Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S.	2019	JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi	Analisis regresi	32	Pegadaian
[18]	Silvia, Bagia, I. W., & Cipta, W.	2019	Jurnal Manajemen Indonesia	Analisis jalur	40	Industri Perhotelan
[20]	Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M.	2020	BISMA (Bisnis dan Manajemen)	Analisis jalur	78	Perusahaan Ikan Kaleng dan Seafood Asin
[17]	Safira, A. D. A., & Rozak, H. A.	2020	Proceeding SENDIU 2020	Analisis regresi linear berganda	113	Perum Perhutani
[2]	Suparman, D.	2020	Jurnal Ekonomedia	Analisis regresi linier berganda	55	Pabrik produksi
[8]	Arianto, N., & Kurniawan, H.	2020	JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)	Analisis regresi	65	Perusahaan penjualan

Ref.*	Peneliti	Tahun	Publikasi	Analisis	Responden	Objek
[10]	Diansyah, M., Athar, H. S., & Fauzi, A	2020	JURNAL DISTRIBUSI	Analisis jalur	55	Dinas Pendidikan (Kota Bima)
[4]	Azhari, & Wijaya, I. K.	2021	Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis	Analisis jalur	58	Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi
[7]	Apriyanti, R., Sudiarditha, I. K. R., & Saptono, A.	2021	Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting	Analisis jalur	420	Perusahaan penyedia produk baterai
[11]	Dwi, L. S., Putri, N., Yuwono, M. K., & Indrabudima n, A.	2021	GATR Journal of Management and Marketing Review	Analisis jalur	75	Kereta Api (Persero)
[13]	Larasati, P. M. A., & Suhhermin.	2021	Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)	Analisis regresi linier berganda	92	Perusahaan penyedia udang
[16]	Rochman, A. S. U., Syasindy, N. B., & Ilham, R.	2021	GEMA EKONOMI (Jurnal Fakultas Ekonomi)	Analisis jalur	80	Perusahaan pengolahan ikan

Sumber: Data sekunder yang diolah (2022)

Tabel 2. Analisis variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan & hasil penelitian sebelumnya

Ref.	Variabel	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
[1]	Budaya organisasi (X1) Komitmen organisasional (X2) Kinerja (Y)	Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.	Secara parsial & simultan ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
[5]	Budaya organisasi (X1) Kompetensi (X2) Motivasi (X3) Kinerja karyawan (Y)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Ref.	Variabel	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
[15]	Pelatihan kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan	Pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
[12]	Motivasi kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) Budaya organisasi (X3) Kinerja karyawan (Y)	Untuk mengetahui pengaruh pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dan kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja
[19]	Budaya organisasi (X1) Kepuasan kerja (X2) Keterikatan karyawan (X3) Kinerja karyawan (Y)	Untuk mengukur besarnya pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan	Budaya organisasi, kepuasan kerja, dan keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
[3]	Motivasi (X1) Kepuasan kerja (X2) Kepemimpinan (X3) Kinerja karyawan (Y)	Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, tetapi variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
[14]	Pengetahuan manajemen (X1) Keterampilan (X2) Sikap (X3) Kinerja karyawan (Y)	Untuk mengetahui pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap secara simultan dan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan	Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
[6]	Disiplin Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
[9]	Motivasi kerja (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Secara simultan, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
[18]	Kompetensi (X1)	Untuk memperoleh temuan	Ada pengaruh positif

Ref.	Variabel	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
	Budaya Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	eksplanatif yang teruji tentang pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan	anantara kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan
[20]	Lingkungan kerja (X) Disiplin kerja (M) Kinerja karyawan (Y)	Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja	Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dan disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
[17]	Budaya organisasi (X1) Lingkungan kerja (X2) Kompetensi (X3) Kinerja pegawai (Y)	Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
[2]	Lingkungan kerja (X1) Pengetahuan (X2) Beban kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pengetahuan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai	Secara bersama-sama variabel variabel lingkungan kerja, pengetahuan dan beban kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
[8]	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan	Motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan
[10]	Kompetensi Pegawai (X1) Komitmen Organisasi (X2) Motivasi Kerja (Y1) Kinerja Pegawai (Y2)	Untuk menganalisa pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi motivasi tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.
[4]	Penempatan (X1) Lingkungan kerja (X2) Disiplin Kerja (Y1) Kinerja Pegawai (Y2)	Menganalisis pengaruh langsung penempatan terhadap disiplin kerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah VIII	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja
[7]	<i>Reward</i> (X1)	Untuk menguji dan menganalisis pengaruh	Adanya pengaruh tidak langsung positif dan

Ref.	Variabel	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
	Lingkungan kerja (X2) Kepuasan kerja (M) Kinerja karyawan (Y)	penghargaan, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
[11]	Kesehatan keselamatan kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) Kepuasan kerja (M) Kinerja karyawan (Y)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.	Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan meningkat melalui kepuasan kerja dan juga, hasil yang sama untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan meningkat melalui kepuasan kerja
[13]	Motivasi (X1) Kepuasan kerja (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	Untuk menguji pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
[16]	Disiplin kerja (X) Kompensai (M) Kinerja karyawan (Y)	Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi yang diterima karyawan	Disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data sekunder yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil penelitian empiris terdahulu yang tersaji pada Tabel 1 & Tabel 2 dapat diartikan bahwa ketika karyawan memiliki jenis-jenis prediktor variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka berdampak pada keberhasilan suatu organisasi tempat dimana karyawan bekerja. Adanya penelitian atas topik kinerja karyawan dapat membantu organisasi dalam memahami berbagai prediktor variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga organisasi dapat menerapkan strategi organisasi yang tepat, seperti dalam melakukan identifikasi atas *manpower planning* untuk kebutuhan karyawan di organisasi, penyusunan program pelatihan & pengembangan untuk meningkatkan *skill/kompetensi* karyawan sesuai jenis pekerjaannya, promosi karyawan untuk pengembangan karir karyawan, maupun perencanaan sistem pengupahan atau pemberian *reward* kepada karyawan dalam upaya memacu kinerja pencapaian tujuan organisasi.

3.2. Pembahasan

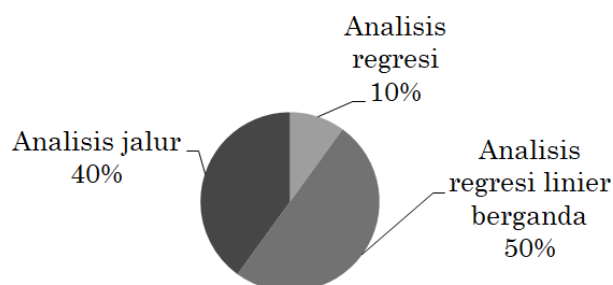
3.2.1. Objek Penelitian Yang Digunakan Peneliti Terdahulu

Berbagai objek populasi atas pengambilan sampel penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu pada kajian literatur ini dikelompokkan atas beberapa sektor diantaranya populasi dari sektor industri dikaji oleh [2], [7], [8], [15]; populasi dari sektor perikanan dikaji oleh [13], [16], [20]; populasi dari sektor agricultural dikaji oleh [5], [14],

[17]; populasi dari sektor keuangan dikaji oleh [1], [9], [12]; populasi dari sektor transportasi dikaji oleh [11]; populasi dari sektor lembaga dikaji oleh [3], [4], [10]; populasi dari sektor perhotelan dikaji oleh [18]; populasi dari sektor otomotif dikaji oleh [6]; dan populasi dari sektor telekomunikasi dikaji oleh [19]. Pengambilan data dari berbagai sektor tersebut dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan media angket/kuesioner. Dapat diketahui bahwa pada *literature review* ini sektor industri menjadi pilihan terbanyak sebagai objek penelitian. Tentunya selain sektor yang dikategorisasikan diatas, anggota populasi dari sektor organisasi lainnya juga dapat digunakan sebagai sampel penelitian atas topik kinerja karyawan. Oleh karena itu, kajian penelitian terhadap objek sektor selain yang sudah digunakan oleh peneliti dalam *literature review* menjadi ruang bagi penelitian yang akan datang, selain itu perbandingan atas kajian penelitian dengan sektor sejenis dapat menjadi alternatif bagi penelitian yang akan datang dengan metode longitudinal.

3.2.2. Metode Analisis Yang Digunakan Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah sampel yang bervariasi antara 32 s.d 420 responden. Metode analisis yang digunakan diantaranya yaitu analisis regresi, analisis regresi linier berganda, dan analisis jalur.



Gambar 1. Metode analisis yang digunakan peneliti terdahulu

Sumber: Data sekunder yang diolah (2022)

Analisis regresi dengan persentase 10% yang terdiri dari 2 jurnal/artikel/proceeding menjadi salah satu metode analisis dalam mengungkap topik kinerja karyawan untuk melihat pengaruh antara dua atau banyak variabel, metode ini digunakan pada penelitian yang dilakukan oleh [8], [9] dengan melibatkan sampel antara 32 s.d 65 responden. Selain itu analisis regresi linier berganda dengan persentase 50% yang terdiri dari 10 jurnal/artikel/proceeding menjadi metode analisis favorit atau paling banyak digunakan pada *literatur review* ini, metode ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atas lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, metode ini digunakan oleh [1]–[3], [5], [6], [13]–[15], [17] dimana melibatkan sampel antara 35 s.d 113 responden. Lebih lanjut selain analisis regresi dan analisis regresi linier berganda, pada *literature review* ini para peneliti diantaranya [4], [10]–[12], [16], [18]–[20] dengan persentase 35% yang terdiri dari 7 jurnal/artikel/proceeding menggunakan analisis jalur. Analisis ini merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, dimana analisis ini digunakan untuk menguji persamaan regresi yang melibatkan beberapa variabel eksogen dan endogen secara bersamaan, para peneliti tersebut menggunakan sampel antara 40 s.d 146 responden. Dapat dilihat pada Gambar 1, bahwa metode analisis yang favorit atau banyak digunakan yaitu analisis regresi linier berganda tentunya untuk metode analisis lain juga dapat dijadikan alternatif untuk melihat pengaruh antar variabel sesuai kebutuhan penelitian. Dari ketiga analisis tersebut terdapat kesenjangan penelitian dimana masih

sedikitnya peneliti yang mengembangkan model regresi untuk menguji kesesuaian (*fit*) dari matrik korelasi pada topik penelitian kinerja karyawan. Oleh karena itu bagi peneliti yang akan datang disarankan menggunakan analisis jalur sebagai alternatif dalam melakukan pemodelan yang *fit* atas penelitian topik kinerja karyawan, tentunya dengan memperhatikan jumlah variabel laten yang diamati dan kecukupan sampel yang di prasyaratkan karena analisis ini berdasarkan *large sample size theory*. Untuk analisis jalur atau analisis faktor menggunakan SEM (*structural equation modeling*) menurut [21] merekomendasikan ukuran sampel antara 100 s.d 200 untuk metode estimasi *Maximum Likelihood* (ML). Lebih lanjut menurut [22] jika variabel laten yang dibangun dalam model ≥ 6 , maka penggunaan sampel < 200 tidak disarankan.

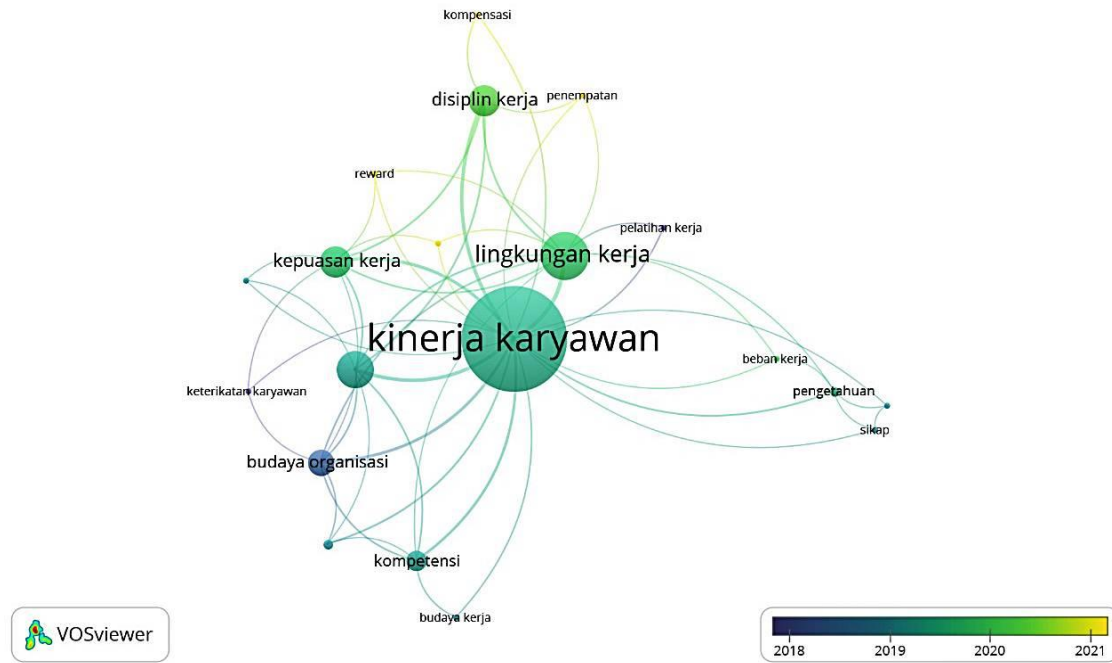
3.2.3. Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu pada kajian literatur ini dapat diketahui bahwa berbagai prediktor variabel yang terbukti signifikan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, diantaranya yaitu: beban kerja, budaya kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasional, keterikatan karyawan, keterampilan, kompetensi, kompensasi, kesehatan keselamatan kerja (K3), pelatihan kerja, motivasi, pengetahuan manajemen, sikap, lingkungan kerja, pengetahuan, penempatan, & *reward* [1]–[20]. Selain pengaruh langsung, ditemukan juga bahwa terdapat pengaruh tidak langsung atas variabel antara yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui mediator, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh [20] dimana disiplin kerja terbukti mampu menjadi variabel mediator atas kajian penelitian pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian dilakukan oleh [7], [11] terbukti bahwa kepuasan kerja juga terbukti mampu menjadi variabel mediator atas kajian penelitian pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam studi manajemen kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi memiliki hubungan independen satu sama lain. Beberapa variabel tertentu dapat dikaitkan dengan kinerja karyawan sementara variabel-variabel lain bertanggung jawab atas kinerja organisasi. Kinerja karyawan dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berbagai prediktor variabel yang terbukti signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada *literature review* ini merupakan domain yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan, sehingga memudahkan organisasi untuk fokus pada variabel-variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan sebagai referensi bagian departemen sumber daya manusia dalam menentukan kebijakan strategis dalam menangani kinerja karyawan.

3.2.4. Kesenjangan Penelitian

Pada kajian literatur ini dapat ditemukan beberapa kesenjangan penelitian atas topik kinerja karyawan. Untuk melihat kesenjangan penelitian pada *literature review* ini selain dari hasil penelitian yang tersaji pada Tabel 2 dapat dianalisis juga berdasarkan *mapping keyword* jurnal/artikel/proceeding seperti yang tersaji pada Gambar 2 dimana menampilkan visualisasi *overlay* bibliometrik menggunakan bantuan *software* VOSviewer untuk memvisualisasikan *dataset* dari dua puluh jurnal/artikel/proceeding yang berisi *field keyword* bibliografi atas topik ini.



Gambar 2. *Overlay Visualization* antar topik terhadap kinerja karyawan
Sumber: Data sekunder yang diolah (2022)

Visuilisasi pada Gambar 2 diatas menunjukkan gambaran atas keterkaitan antar topik terhadap kinerja karyawan dari segi *keyword* bukan berdasarkan keseluruhan isi jurnal/artikel/proceeding. Tampilan *overlay* ini membantu dalam menganalisis evolusi topik penelitian dengan keterangan tahun. Pada kebaruan penelitian yang dilakukan ditahun 2021 dapat teridentifikasi bahwa *mapping* atas variabel *reward*, penempatan dan kompensasi merupakan prediktor yang masih sedikit dikaji atas keterkaitan terhadap topik kinerja karyawan, hal ini menjadi ruang untuk penelitian yang akan datang dalam mengkaji lebih dalam atas keterkaitan antar variabel tersebut. Sedangkan motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja merupakan variabel favorit atau banyak digunakan atas keterkaitan terhadap topik kinerja karyawan dalam rentang tahun 2018 s.d 2021 pada *literature review* ini, meskipun sudah banyak peneliti yang menguji pengaruh *direct effect* atas topik tersebut, namun terdapat peluang kesenjangan atas pengujian pengaruh *indirect effect* baik menggunakan *single mediator model* ataupun *multiple mediator model*.

Berdasarkan dua puluh jurnal/artikel/proceeding atas penelitian terdahulu yang telah dijabarkan dalam *literature review* ini, dapat diidentifikasi beberapa kesenjangan penelitian, sebagai berikut:

Tabel 3. Kesenjangan Penelitian Topik Kinerja Karyawan

Metodologi	Objek	Metode Analisis
Terdapat gap terkait metodologi, karena penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif untuk menginvestigasi prediktor atas kinerja karyawan. Diperlukan penelitian dengan metode campuran (<i>mix-methods</i>) untuk	Terdapat gap terkait objek, karena peneliti terdahulu pada literatur ini terfokus pada objek populasi di sembilan sektor yaitu sektor industri; sektor perikanan; sektor agricultural; sektor keuangan; sektor transportasi; sektor	Terdapat gap terkait metode analisis karena mayoritas peneliti terdahulu menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan rata-rata pengujian melibatkan lebih dari satu variabel laten. Oleh

Metodologi	Objek	Metode Analisis
menggali lebih dalam variabel yang menjadi prediktor dalam mempengaruhi kinerja karyawan.	lembaga; sektor perhotelan; sektor otomotif; dan sektor telekomunikasi. Penelitian terhadap objek sektor lain menjadi peluang bagi penelitian yang akan datang, selain itu perbandingan atas objek sektor sejenis dapat menjadi alternatif bagi penelitian yang akan datang dengan metode longitudinal.	karena itu diperlukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan metode analisis jalur (<i>path analysis</i>) atau SEM (<i>structural equation modeling</i>). Untuk melakukan pemodelan yang <i>fit</i> atas penelitian topik kinerja karyawan.

Sumber: Data sekunder yang diolah (2022)

Semua hasil distribusi *review* disajikan secara lebih rinci di Tabel 1 dan Tabel 2, dimana terdapat masing-masing nama peneliti, tahun publikasi, nama jurnal/artikel/proceeding publikasi, metode analisis, jumlah responden, objek penelitian, variabel yang diuji, tujuan penelitian, dan hasil penelitian dari dua puluh jurnal/artikel/proceeding. Dalam tabel yang sama juga terdapat jurnal/artikel/proceeding yang sesuai untuk setiap pengujian dan tujuan penelitian.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari kajian literatur secara sistematis ini dapat diketahui bahwa dalam pendekatan kuantitatif berbagai metode analisis baik dari analisis regresi, analisis regresi linier berganda, dan analisis jalur dapat memberikan hasil atas pengaruh domain prediktor variabel terhadap kinerja karyawan dengan objek populasi dan jumlah sampel yang bervariasi. Kajian literatur ini menganalisis variabel-variabel yang dapat menjadi prediktor dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Analisis ini didiskusikan untuk mengembangkan skala penelitian yang lebih besar di bidang studi manajemen kinerja. Hasil pembahasan dari literatur ini dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu meliputi prediktor (beban kerja, budaya kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasional, keterikatan karyawan, keterampilan, kompetensi, kompensasi, kesehatan keselamatan kerja (K3), pelatihan kerja, motivasi, pengetahuan manajemen, sikap, lingkungan kerja, pengetahuan, penempatan, & reward). Selain itu dapat dilihat pada Tabel 3. yang ada pada kajian literatur ini, bahwa terdapat kesenjangan penelitian atas topik kinerja karyawan.

Akhirnya kajian literatur ini memberikan saran untuk penelitian mendatang agar dapat mengembangkan ruang lingkup penelitian atas studi dengan topik kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk menggali lebih dalam variabel yang menjadi prediktor dalam mempengaruhi kinerja karyawan diperlukan penelitian lebih lanjut dengan metode campuran (*mix-methods*). Selain itu, untuk objek penelitian dapat menggunakan sektor lain selain dari sektor yang pernah dikaji oleh peneliti terdahulu dalam *literature review* ini atau melakukan perbandingan atas objek sektor yang sejenis dengan metode longitudinal, sebagai contoh dengan adanya pandemi COVID-19 muncul fenomena *gap* atas perbandingan topik kinerja karyawan pada sektor sejenis sebelum pandemi / masa pandemi / sesudah pandemi. Selain dari pada hal tersebut untuk penelitian mendatang diperlukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan metode analisis jalur atau

analisis faktor (*structural equation modeling*) yang disesuaikan dengan tujuan penelitian dan syarat kecukupan jumlah sampel maupun jumlah variabel laten yang dimodelkan. Lebih lanjut, pengujian atas prediktor variabel yang sudah ada dalam *literature review* ini dapat diuji lebih spesifik atas manakah prediktor variabel yang memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan dan prediktor variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, selain pengaruh *direct effect* terdapat peluang penelitian mendatang atas pengujian pengaruh *indirect effect* baik pengujian atas *single mediator model* ataupun *multiple mediator model* menggunakan analisis jalur (*path analysis*) atau analisis faktor (*structural equation modeling*).

Referensi

- [1] M. R. Muis, J. Jufrizen, dan M. Fahmi, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya J. Ekon. Dan Ekon. Syariah*, vol. 1, no. 1, hlm. 9–25, 2018.
- [2] D. Suparman, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi," *J. Ekon. J. Ekon. STIE PASIM SUKABUMI*, vol. 9, no. 2, hlm. 21–36, 2020.
- [3] N. I. W. Adiyasa dan Windayanti, "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ," *J. Manaj. Strategi Dan Apl. Bisnis*, vol. 2, no. 1, hlm. 23–30, 2019.
- [4] Azhari dan I. K. Wijaya, "Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah VIII," *J. Ilm. Manaj. Dan Bisnis*, vol. 6, no. 1, hlm. 88–97, 2021.
- [5] Ainanur dan S. Tirtayasa, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, hlm. 1–14, 2018.
- [6] E. T. Prasetyo dan P. Marlina, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Inspirasi Bisnis Dan Manaj.*, vol. 3, no. 1, hlm. 21–30, 2019.
- [7] R. Apriyanti, I. K. R. Sudiarditha, dan A. Saptono, "Effect Of Reward and Work Environment on Employee Performance Through Work Satisfaction As A Mediation (Study On Employees Of PT. International Chemical Industry)," *Dinasti Int. J. Econ. Finance Account.*, vol. 1, no. 6, hlm. 979–1002, 2021.
- [8] N. Arianto dan H. Kurniawan, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *JENIUS J. Ilm. Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 3, no. 3, hlm. 312–321, 2020.
- [9] K. D. Arisanti, A. Santoso, dan S. Wahyuni, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk," *JIMEK J. Ilm. Mhs. Ekon.*, vol. 2, no. 1, hlm. 101–118, 2019.
- [10] M. Diansyah, H. S. Athar, dan A. Fauzi, "Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Kaitanya Pada Motivasi dan Kinerja Pegawai," *J. Distrib.*, vol. 8, no. 2, hlm. 267–276, 2020.
- [11] L. S. Dwi, N. Putri, M. K. Yuwono, dan A. Indrabudiman, "Effect of Occupational Health and Safety, and Work Environment on Employee Performance with Working Satisfaction as Mediation Variable," *GATR J. Manag. Mark. Rev.*, vol. 6, no. 2, hlm. 117–124, 2021.
- [12] Fachreza, S. Musnadi, dan M. S. A. Majid, "Pengaruh motivasi kerja, Lingkungan kerja, Dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada

- kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh,” *J. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, hlm. 115–122, 2018.
- [13] P. M. A. Larasati dan Suhermin, “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ilmu Dan Ris. Manaj. JIRM*, vol. 10, no. 5, hlm. 1–16, 2021.
- [14] A. Latief, Nurlina, E. Medagri, dan A. Suharyanto, “Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan,” *JUPIIS J. Pendidik. Ilmu-Ilmu Sos.*, vol. 11, no. 2, hlm. 173–182, 2019.
- [15] Y. F. Pratama dan D. Wismar’ein, “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Bus. Manag. Anal. J. BMAJ*, vol. 1, no. 1, hlm. 37–48, 2018.
- [16] A. S. Rochman, N. B. Syasindy, dan R. Ilham, “Analisa Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kompensasi Di PT ABC,” *GEMA Ekon. J. Fak. Ekon.*, vol. 10, no. 1, hlm. 30–41, 2021.
- [17] A. D. A. Safira dan H. A. Rozak, “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah),” *Proceeding SENDIU 2020*, hlm. 519–523, 2020.
- [18] Silvia, I. W. Bagia, dan W. Cipta, “Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manaj. Indones.*, vol. 7, no. 1, hlm. 9–16, 2019.
- [19] K. Sopyan dan E. Ahman, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ilmu Manaj. Dan Bisnis*, vol. 6, no. 2, hlm. 14–18, 2018.
- [20] A. S. Supriyanto dan V. M. Ekowati, “Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline,” *BISMA Bisnis Dan Manaj.*, vol. 13, no. 1, hlm. 14–25, 2020.
- [21] I. Ghozali, *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS Update Bayesian SEM*, Edisi 7. Semarang: Semarang: Badan Penerbit - Undip, 2017.
- [22] H. Latan, *Model Persamaan Struktural Teori dan Implementasi AMOS 21.0*. Bandung: Bandung: Penernit Alfabeta, 2013.