



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2025) pp: 1977-1985

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Koperasi Makassar

Muh. Resky Ramadhan, Chalid Imran Musa, Burhanuddin  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar  
[reskyramadhan822@gmail.com](mailto:reskyramadhan822@gmail.com)

### Abstrak

*Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kualitas lingkungan kerja dan pengelolaan beban kerja dalam mengoptimalkan produktivitas pegawai, khususnya pada instansi pelayanan publik yang dituntut memberikan layanan cepat, tepat, dan profesional. Lingkungan kerja yang kondusif serta pembagian tugas yang proporsional diyakini mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan meminimalkan stres kerja, sehingga pegawai dapat bekerja secara efektif. Berdasarkan urgensi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menguji hubungan antarvariabel. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dokumentasi, serta penyebaran kuesioner kepada 78 pegawai dengan teknik sampling jenuh. Analisis dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk melihat pengaruh parsial maupun simultan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut berpengaruh positif dan signifikan, baik secara terpisah maupun bersama-sama, terhadap produktivitas pegawai. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kualitas lingkungan kerja meliputi fasilitas, tata ruang, kondisi fisik, dan hubungan antarpegawai serta pengelolaan beban kerja yang sesuai kapasitas merupakan faktor krusial dalam meningkatkan efektivitas kinerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa upaya penguatan fasilitas kerja, perbaikan tata ruang kantor, serta penyesuaian beban kerja yang lebih terukur perlu menjadi prioritas kebijakan manajemen sumber daya manusia. Strategi tersebut diharapkan mampu mendukung peningkatan produktivitas pegawai, sehingga pelayanan publik dapat diberikan secara lebih optimal, profesional, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.*

*Kata kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Produktivitas Kerja Pegawai, Dinas Koperasi dan UKM, Kota Makassar.*

### 1. Pendahuluan

Perkembangan ekonomi dan dinamika global menuntut organisasi publik untuk meningkatkan efektivitas kinerja pegawainya. Produktivitas kerja menjadi indikator penting keberhasilan instansi, terutama yang berfokus pada pelayanan masyarakat. Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kota Makassar memegang peran strategis dalam pembinaan koperasi dan UMKM, namun efisiensi kinerja pegawai masih menghadapi sejumlah hambatan. Observasi awal menunjukkan bahwa fasilitas kerja belum memadai, seperti keterbatasan komputer, kerusakan meja dan kursi, serta mesin cetak yang tidak berfungsi optimal. Kondisi ruang kerja terbuka tanpa sekat juga menurunkan kenyamanan pegawai, sehingga berpotensi berdampak pada produktivitas.

Selain lingkungan kerja, beban kerja menjadi faktor lain yang memengaruhi performa pegawai. Beban kerja yang melebihi kapasitas dapat menimbulkan stres dan menurunkan efektivitas kerja (Koesmowidjojo, 2017). Pada instansi ini, pegawai sering harus menambah jam kerja karena adanya tugas khusus yang harus diselesaikan di luar waktu kerja reguler. Ketidakseimbangan antara volume pekerjaan dan sumber daya yang tersedia menunjukkan perlunya evaluasi terkait distribusi tugas. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya gap antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan sistem pendukung dalam memastikan produktivitas optimal.

Berdasarkan masalah tersebut, penelitian ini merumuskan tiga pertanyaan utama: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai? (2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai? (3) Apakah kedua variabel tersebut secara simultan memengaruhi produktivitas pegawai? Rumusan ini diarahkan untuk memahami sejauh mana faktor internal organisasi menentukan keluaran kerja pegawai dalam konteks pelayanan publik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap produktivitas pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar. Temuan penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor determinan produktivitas pada sektor pemerintahan. Selain itu, penelitian ini menawarkan kontribusi praktis berupa rekomendasi penguatan fasilitas kerja dan pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional sebagai upaya meningkatkan kualitas layanan publik

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas pegawai. Objek penelitian adalah pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar, dengan populasi 78 orang yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh, karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota memiliki karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian. Penelitian difokuskan pada variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan produktivitas kerja yang didefinisikan melalui indikator operasional sesuai konteks instansi.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara singkat, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Kuesioner dirancang untuk mengukur persepsi pegawai terhadap kondisi kerja dan beban kerja yang mereka hadapi dalam aktivitas sehari-hari. Instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum analisis lanjutan dilakukan.

Data yang terkumpul dianalisis secara kuantitatif menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, serta regresi linear berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antarvariabel. Uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan kelayakan model. Hasil analisis digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas pegawai.

## 3. Hasil dan Diskusi

### 3.1 Hasil

Untuk memberikan gambaran awal mengenai kondisi responden terkait lingkungan kerja, beban kerja, dan produktivitas, penelitian ini terlebih dahulu menyajikan statistik deskriptif variabel.

Tabel 1. Hasil Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan kerja	78	22	40	30.08	5.091
Beban kerja	78	20	40	30.82	5.279
Produktivitas kerja	78	30	60	46.63	7.609
Valid N (listwise)	78				

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

Tabel tersebut menunjukkan nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai mean yang lebih tinggi dari standar deviasi, sehingga data tidak menunjukkan penyimpangan yang berarti. Hal ini mengindikasikan persepsi responden relatif stabil dan layak dilanjutkan ke pengujian inferensial.

Sebelum melakukan uji regresi, data diuji kelayakannya melalui beberapa pengujian asumsi klasik. Pertama, uji normalitas menunjukkan bahwa residual terdistribusi normal (Tabel 2). Hasil kedua pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $> 0,05$  dan titik-titik pada P-Plot mengikuti garis diagonal (gambar 1), sehingga model memenuhi asumsi normalitas.

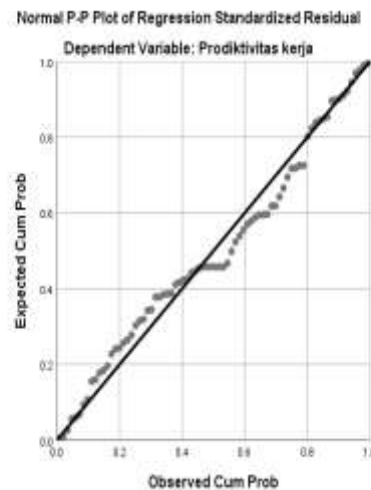
Selanjutnya, data diuji multikolinearitas (Tabel 3). Nilai tolerance  $> 0,1$  dan VIF  $< 10$  pada seluruh variabel menunjukkan tidak ada indikasi multikolinearitas.

Untuk uji heteroskedastisitas, masukkan, grafik menunjukkan sebaran titik yang acak dan tidak membentuk pola tertentu, menandakan model regresi bebas dari heteroskedastisitas (Gambar 2).

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-smirnov)

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.33799677
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.068
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

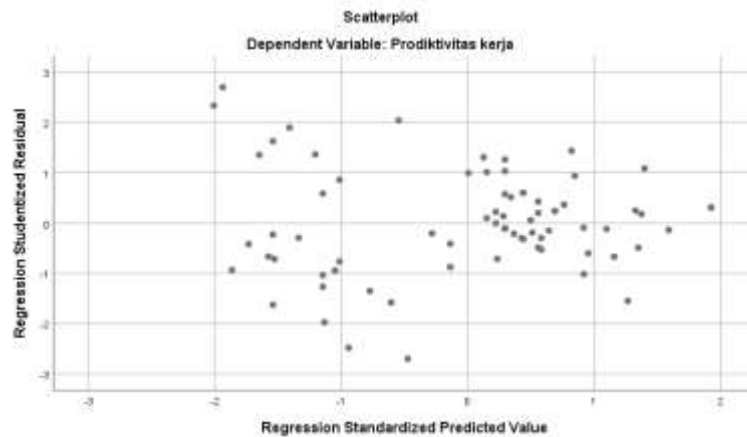


Gambar 1. Hasil Uji Normalitas p-plot

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan kerja	.449	2.228
	Beban kerja	.449	2.228

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengaruh lingkungan kerja diuji menggunakan regresi berganda.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji T)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.637	3.191		2.393	.019
Lingkungan kerja	.451	.147	.302	3.071	.003
Beban kerja	.825	.142	.572	5.825	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Nilai signifikansi 0,003 (<0,05) dan t-hitung 3,071 (>1,992) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan fisik dan nonfisik seperti fasilitas yang memadai, ruang kerja yang nyaman, pencahayaan yang cukup, serta hubungan sosial antarpegawai memberi kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Lingkungan kerja yang mendukung memungkinkan pegawai melakukan pekerjaannya dengan lebih cepat, akurat, dan minim hambatan. Misalnya, fasilitas seperti komputer dan perangkat kerja yang berfungsi baik mengurangi waktu tunggu, sedangkan pencahayaan yang cukup membantu pegawai bekerja lebih lama tanpa kelelahan visual. Ruang kerja yang nyaman dan tertata juga memengaruhi fokus dan stabilitas emosi, sehingga kualitas kerja meningkat secara konsisten.

Selain aspek fisik, kondisi nonfisik seperti relasi sosial dan pola komunikasi antarpegawai juga memainkan peran penting. Interaksi yang harmonis menciptakan suasana kerja yang kondusif, mendorong kerja sama, dan memperlancar koordinasi antarunit. Pegawai yang merasa diterima dalam lingkungan kerjanya cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, komitmen yang lebih kuat, serta keterlibatan yang lebih besar dalam mencapai target kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, penuh konflik, atau minim dukungan sosial dapat menurunkan moral pegawai dan menghambat kelancaran tugas sehari-hari.

Hasil ini sejalan dengan teori Job Demands–Resources (Bakker & Demerouti, 2007) yang menekankan bahwa sumber daya kerja baik fisik maupun social berfungsi sebagai pendorong motivasi, energi, dan ketahanan pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Sumber daya kerja yang memadai akan mengurangi tekanan, memperbaiki suasana psikologis, dan meningkatkan performa dalam jangka panjang. Temuan tersebut juga konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja merupakan prediktor kuat terhadap kinerja dan produktivitas pegawai di sektor publik maupun privat. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa perbaikan lingkungan kerja merupakan intervensi yang sangat efektif untuk meningkatkan produktivitas, khususnya dalam konteks instansi pemerintah yang memiliki tuntutan pelayanan publik yang tinggi.

Hasil pengujian terhadap variabel beban kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan. Nilai signifikansi 0,000 dan t-hitung 5,825 menegaskan bahwa beban kerja yang terstruktur, jelas, dan sesuai kapasitas pegawai akan meningkatkan produktivitas (Tabel 4).

Pegawai yang memiliki target jelas cenderung bekerja lebih fokus dan efisien. Namun, wawancara menunjukkan bahwa beberapa pegawai harus lembur untuk menyelesaikan tugas tambahan, yang dapat mengarah pada kelelahan jika tidak dikelola dengan baik. Temuan ini memperkuat literatur bahwa beban kerja optimal mendorong produktivitas, tetapi beban berlebih justru menurunkannya. Kondisi ini menegaskan bahwa beban kerja memiliki karakteristik threshold, yaitu manfaat produktivitas hanya muncul sampai batas tertentu sebelum berubah menjadi tekanan yang berdampak negatif. Dalam konteks instansi pemerintah, beban kerja berlebih sering terjadi akibat kekurangan pegawai, tugas administratif yang terus meningkat, serta penugasan mendadak yang muncul karena kebutuhan pelayanan publik. Ketika beban kerja melampaui kapasitas pegawai, kualitas hasil kerja biasanya menurun, ditandai dengan meningkatnya kesalahan administrasi, keterlambatan penyelesaian tugas, dan menurunnya konsentrasi.

Selain itu, beban kerja yang tidak proporsional juga dapat memengaruhi aspek psikologis pegawai. Pegawai yang secara rutin menerima tugas tambahan tanpa penyesuaian waktu atau sumber daya berisiko mengalami stres kerja, kelelahan mental, dan menurunnya motivasi. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menurunkan komitmen pegawai terhadap organisasi dan meningkatkan risiko burnout. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa produktivitas pegawai tidak hanya ditentukan oleh jumlah pekerjaan yang mereka tangani, tetapi oleh bagaimana organisasi mengelola dan mendistribusikan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme penilaian beban kerja yang lebih terstruktur untuk mencegah ketimpangan distribusi tugas, sekaligus memastikan bahwa setiap pegawai mampu bekerja pada tingkat produktivitas optimalnya.

Seluruh variabel diuji secara simultan menggunakan uji-F. Nilai F-hitung 77,878 (lebih besar dari 3,12) dan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3009.215	2	1504.608	77.878	.000 <sup>b</sup>
Residual	1449.003	75	19.320		
Total	4458.218	77			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Beban kerja, Lingkungan kerja

Selain itu, kontribusi kedua variabel terhadap produktivitas dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 <sup>a</sup>	.675	.666	4.395

a. Predictors: (Constant), Beban kerja, Lingkungan kerja

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2025)

Nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,666 berarti bahwa 66,6% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan beban kerja, sedangkan sisanya 33,4% dipengaruhi faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,666 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan prediktif yang kuat dalam menjelaskan variasi produktivitas pegawai. Dengan kata lain, dua variabel utama yang diteliti lingkungan kerja dan beban kerja mampu menjelaskan lebih dari setengah total perubahan produktivitas kerja. Angka ini terbilang tinggi untuk penelitian dengan konteks organisasi publik, di mana faktor-faktor kinerja biasanya dipengaruhi oleh banyak aspek yang saling terkait. Nilai ini memberikan indikasi bahwa kualitas lingkungan kerja dan pengelolaan beban kerja memang memiliki posisi strategis sebagai determinan produktivitas dalam birokrasi pemerintah daerah.

Sementara itu, 33,4% sisanya menggambarkan bahwa terdapat variabel lain di luar model yang juga berkontribusi terhadap produktivitas pegawai. Variabel tersebut dapat mencakup aspek-aspek seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, tingkat kompetensi, sistem komunikasi internal, maupun kebijakan manajerial yang berlaku pada instansi tersebut. Faktor psikologis seperti kepuasan kerja, stres kerja, atau komitmen organisasi juga berpotensi memberikan pengaruh signifikan tetapi tidak diakomodasi dalam model penelitian ini. Kondisi ini menunjukkan bahwa produktivitas pegawai merupakan outcome multidimensional yang tidak dapat dijelaskan oleh satu atau dua faktor saja, melainkan merupakan hasil gabungan dari faktor struktural, personal, dan situasional.

Nilai Adjusted R<sup>2</sup> tersebut juga menunjukkan bahwa model yang digunakan sudah cukup efisien dan tidak mengalami overfitting. Karena variabel yang digunakan hanya dua, tetapi kontribusinya mencapai 66,6%, maka model memiliki kestabilan prediksi yang baik. Hal ini menguatkan argumen bahwa perbaikan pada dua aspek tersebut dapat memberikan dampak yang nyata dan terukur terhadap peningkatan kinerja pegawai. Secara praktis, nilai ini memberi pesan bahwa setiap kebijakan perbaikan fasilitas kerja atau redistribusi beban kerja akan memberikan efek langsung terhadap pencapaian produktivitas.

Selain itu, nilai Adjusted R<sup>2</sup> yang tinggi juga mengindikasikan bahwa penelitian ini memberikan kontribusi teoritis yang kuat bagi pengembangan model produktivitas pada sektor publik. Banyak studi sebelumnya menunjukkan bahwa produktivitas pegawai pemerintah cenderung dipengaruhi oleh faktor-faktor abstrak seperti kepemimpinan atau motivasi, namun temuan ini justru memperjelas bahwa faktor struktural yang sering kurang diperhatikan ternyata memiliki pengaruh yang lebih besar. Temuan ini dapat memperkuat argumentasi bahwa reformasi birokrasi tidak hanya memerlukan penguatan kompetensi pegawai, tetapi juga pembenahan fundamental pada lingkungan kerja dan manajemen beban kerja.

### 3.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas fasilitas, kenyamanan ruang kerja, dan ketersediaan sarana pendukung memainkan peran penting dalam efektivitas kerja. Kondisi fasilitas yang kurang memadai seperti komputer yang digunakan secara bergantian, kerusakan meja dan kursi, serta ruang kerja tanpa sekat muncul sebagai sumber gangguan yang dapat menghambat fokus dan kinerja pegawai. Interpretasi ini sejalan dengan konsep Job Demands–Resources yang menekankan bahwa sumber daya lingkungan kerja mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas. Dengan demikian, lingkungan kerja bukan hanya konteks fisik, tetapi juga instrumen yang menentukan kualitas layanan publik.

Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas juga terbukti signifikan. Beban kerja yang jelas, terstruktur, dan sesuai kapasitas pegawai menciptakan ritme kerja yang lebih terarah sehingga meningkatkan produktivitas. Namun, data kualitatif mengindikasikan bahwa pegawai kerap menerima tugas tambahan yang menuntut lembur, sehingga memunculkan potensi kelelahan. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja memberi manfaat sejauh distribusinya proporsional. Jika melebihi batas, maka efektivitas akan menurun. Temuan ini memperkuat penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki karakter “dua sisi”: mampu mendorong produktivitas ketika optimal, tetapi kontraproduktif bila berlebih.

Secara simultan, lingkungan kerja dan beban kerja memberikan pengaruh kuat terhadap produktivitas pegawai. Interaksi keduanya menunjukkan bahwa produktivitas bukan hanya hasil kondisi fisik atau distribusi tugas secara terpisah, melainkan gabungan antara fasilitas pendukung kerja dan manajemen beban kerja yang berimbang. Nilai koefisien determinasi yang tinggi menggambarkan bahwa peningkatan produktivitas pegawai sektor publik dapat dicapai melalui perbaikan struktural dan operasional secara bersamaan. Kontribusi akademik dari temuan ini adalah penegasan bahwa model peningkatan kinerja instansi pemerintah harus mengintegrasikan dua elemen tersebut, bukan hanya fokus pada pelatihan atau peningkatan kompetensi individu.

Secara konseptual, penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di sektor publik dengan menunjukkan bahwa produktivitas pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasi yang bisa diintervensi langsung oleh manajemen. Implikasi praktisnya adalah perlunya perbaikan fasilitas kerja, penataan ulang ruang kantor, peningkatan ketersediaan sarana pendukung, serta peninjauan ulang pembagian beban kerja secara berkala. Dengan peningkatan pada dua aspek tersebut, instansi pemerintah dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa produktivitas pegawai tidak hanya dipengaruhi faktor internal organisasi, tetapi juga kondisi kerja makro yang melekat pada birokrasi pemerintah daerah. Struktur organisasi yang cenderung hierarkis dan prosedur administrasi yang kompleks menuntut pegawai bekerja secara cepat dengan akurasi tinggi. Dalam kondisi seperti ini, lingkungan kerja fisik dan pembagian beban kerja menjadi faktor strategis karena keduanya berperan sebagai katalisator untuk mengatasi tekanan struktural tersebut. Dengan kata lain, faktor-faktor ini membantu pegawai menjaga kapasitas kerja di tengah tuntutan administratif yang semakin meningkat.

Penelitian ini juga menegaskan bahwa tantangan produktivitas pada sektor publik tidak dapat dipahami hanya melalui pendekatan individualistik, seperti motivasi atau kompetensi pegawai saja. Hasil regresi yang menunjukkan kontribusi besar lingkungan kerja dan beban kerja mengindikasikan bahwa sistem kerja dan desain organisasi memegang peranan lebih dominan. Hal ini menantang pandangan lama bahwa peningkatan produktivitas dapat dicapai terutama melalui pelatihan pegawai. Sebaliknya, temuan ini mengarah pada pendekatan organisasi yang sistemik, yakni bahwa peningkatan produktivitas harus dimulai dari perbaikan kondisi struktural tempat pegawai bekerja sehari-hari.

Jika dikaitkan dengan teori Job Demands–Resources, hasil penelitian ini memperkaya argumentasi bahwa sumber daya kerja fisik seperti fasilitas, teknologi, dan lingkungan ruang kerja merupakan elemen kunci dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan pegawai. Ketika tuntutan meningkat, keberadaan sumber daya yang memadai menjadi penyangga (buffer) terhadap stres kerja. Artinya, instansi pemerintah dapat memperbaiki produktivitas pegawai secara signifikan tanpa menambah beban kerja, hanya dengan meningkatkan kualitas lingkungan kerjanya. Temuan ini memperluas pemahaman teoritis di konteks sektor publik yang selama ini lebih banyak menitikberatkan penelitian pada perusahaan privat.

Selain memberikan kontribusi teoretis, penelitian ini juga mengungkap implikasi praktis terkait kebijakan organisasi pemerintah. Salah satunya adalah perlunya sistem evaluasi beban kerja yang dilakukan secara berkala dan berbasis data. Sistem ini dapat mengidentifikasi unit kerja yang mengalami overload maupun underload sehingga pimpinan dapat melakukan redistribusi tugas secara lebih objektif. Kebijakan ini penting diterapkan karena ketidakseimbangan beban kerja sering kali memunculkan praktik lembur tidak resmi yang berdampak negatif terhadap kesehatan pegawai dan kualitas layanan kepada masyarakat.

Peningkatan fasilitas kerja juga membawa dampak luas bagi efektivitas organisasi. Fasilitas dasar seperti komputer, printer, kursi ergonomis, dan tata ruang yang teratur tidak hanya meningkatkan kenyamanan, tetapi juga mempercepat proses kerja. Dengan sistem digitalisasi layanan publik yang semakin berkembang, kebutuhan akan peralatan modern menjadi semakin mendesak. Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas fasilitas bukan sekadar faktor pendukung, tetapi mampu secara langsung memengaruhi kinerja pegawai melalui efisiensi waktu dan kemudahan pemrosesan tugas. Dengan demikian, investasi fasilitas kerja merupakan langkah strategis yang dapat menghasilkan peningkatan produktivitas jangka panjang.

Dalam konteks Kota Makassar, tantangan peningkatan produktivitas pegawai semakin kompleks karena dinamisnya pertumbuhan UMKM dan meningkatnya permintaan pelayanan administratif. Dinas Koperasi dan UKM harus berhadapan dengan beban pelayanan yang fluktuatif tergantung periode program pemerintah, seperti pendataan koperasi, pelatihan UMKM, dan pengelolaan bantuan usaha. Kondisi ini menuntut pegawai untuk bekerja lebih adaptif, sehingga kualitas lingkungan kerja dan manajemen beban kerja memiliki dampak yang lebih signifikan dibandingkan pada instansi yang memiliki beban pelayanan stabil. Dengan demikian, temuan penelitian ini memberikan gambaran konkret bagaimana faktor organisasi berinteraksi dengan tuntutan lokal dalam memengaruhi produktivitas pegawai.

Terakhir, analisis simultan terhadap lingkungan kerja dan beban kerja memperlihatkan adanya dinamika yang saling melengkapi. Lingkungan kerja yang baik tidak akan menghasilkan produktivitas optimal jika beban kerja tidak terkelola dengan baik, begitu pula sebaliknya. Kombinasi keduanya menghasilkan efek yang lebih kuat daripada masing-masing faktor secara terpisah. Penemuan ini memberi kontribusi penting pada literatur bahwa model produktivitas pegawai sektor publik harus mempertimbangkan interaksi antarvariabel organisasi secara komprehensif, bukan pendekatan parsial. Pendekatan integratif ini juga memberikan pedoman bagi lembaga pemerintah yang ingin merancang strategi peningkatan produktivitas yang lebih efektif.

Selain faktor fisik dan struktural, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kondisi psikososial dalam organisasi memiliki peran penting dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh lingkungan kerja. Pegawai yang merasa dihargai, didengarkan, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan cenderung lebih mampu memanfaatkan fasilitas yang tersedia secara optimal. Sebaliknya, fasilitas yang baik sekalipun tidak akan berdampak signifikan apabila pegawai bekerja dalam atmosfer penuh tekanan atau ketidakpastian. Dengan demikian, kualitas lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek material, tetapi juga suasana psikologis yang terbentuk melalui pola komunikasi, keadilan organisasi, dan hubungan interpersonal.

Hasil penelitian juga mengindikasikan bahwa motivasi kerja kemungkinan berperan sebagai mediator antara kondisi lingkungan kerja dan produktivitas. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman, tertata, dan mendukung mengalami peningkatan energi dan antusiasme dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya tercermin dalam peningkatan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung menurunkan dorongan internal untuk mencapai target kerja, bahkan meskipun pegawai memiliki kemampuan yang memadai. Interpretasi ini relevan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa motivasi merupakan jembatan penting antara kondisi kerja dan output kinerja.

Temuan dalam penelitian ini juga mengarah pada risiko penurunan produktivitas apabila tidak dilakukan intervensi perbaikan lingkungan dan beban kerja. Dalam jangka panjang, kondisi fasilitas yang tidak memadai akan menimbulkan kelelahan fisik, ketidaknyamanan, dan hambatan operasional yang akumulatif. Sementara itu, beban kerja berlebih yang dibiarkan terus-menerus dapat memicu burnout dan stres kronis, yang berdampak pada peningkatan ketidakhadiran dan menurunnya kualitas pelayanan publik. Dengan demikian, hasil penelitian menjadi peringatan dini bahwa produktivitas pegawai tidak dapat bertahan stabil tanpa perbaikan berkelanjutan dalam sistem kerja organisasi.

Dalam konteks transformasi digital pemerintah, temuan mengenai pentingnya fasilitas kerja menjadi semakin relevan. Peralihan menuju layanan berbasis digital menuntut pegawai untuk memiliki perangkat kerja yang modern, akses internet stabil, serta sistem informasi yang terintegrasi. Jika fasilitas tidak mampu mengimbangi perubahan ini, beban kerja pegawai justru meningkat karena mereka harus mengatasi kendala teknis yang seharusnya dapat diminimalkan oleh teknologi. Artinya, kualitas fasilitas digital dan kesiapan infrastruktur teknologi menjadi bagian integral dari lingkungan kerja yang berkontribusi langsung pada produktivitas pegawai di era digitalisasi pemerintahan.

Secara akademik, tambahan bukti empiris dari penelitian ini menguatkan argumentasi bahwa produktivitas pegawai sektor publik tidak dapat dilepaskan dari desain ekosistem kerja yang sehat. Penelitian sebelumnya banyak menyoroti individual capacity sebagai determinan produktivitas, namun penelitian ini menggeser fokus menuju structural capacity, yaitu sejauh mana organisasi mampu menyediakan kondisi kerja yang memungkinkan pegawai berfungsi pada potensi optimalnya. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menambah pemahaman baru, tetapi juga memperluas cakupan literatur terkait efektivitas organisasi di sektor publik, khususnya dalam konteks pemerintah daerah.

Temuan penelitian ini juga relevan jika dilihat dari perspektif manajemen perubahan organisasi. Perbaikan lingkungan kerja dan penataan beban kerja bukan hanya intervensi teknis, tetapi bagian dari proses perubahan struktural yang membutuhkan komitmen manajerial. Organisasi publik sering kali menghadapi resistensi terhadap perubahan akibat budaya kerja yang sudah mengakar dan proses birokrasi yang panjang. Oleh karena itu, implementasi rekomendasi penelitian ini harus mempertimbangkan strategi perubahan yang bertahap, partisipatif, dan komunikatif agar pegawai merasa memiliki peran dalam proses perbaikan. Pendekatan ini penting agar transformasi lingkungan kerja dan sistem beban kerja tidak hanya bersifat sementara, tetapi mampu menghasilkan peningkatan produktivitas yang berkelanjutan.

#### **4. Kesimpulan**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar, baik secara parsial maupun simultan. Lingkungan kerja yang lebih kondusif dan beban kerja yang terdistribusi secara proporsional terbukti meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Temuan ini menjawab tujuan dan rumusan masalah penelitian, yaitu mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel serta kontribusi keduanya secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat konsep bahwa faktor organisasi baik kondisi

fisik maupun operasional berperan penting dalam membentuk kinerja pegawai sektor publik. Secara praktis, penelitian ini mengimplikasikan perlunya peningkatan fasilitas kerja, perbaikan tata ruang, dan evaluasi pembagian beban kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup yang hanya mencakup satu instansi dan penggunaan pendekatan kuantitatif yang belum menggali aspek perilaku atau motivasi secara mendalam. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain yang belum tercakup dalam model, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, digitalisasi layanan, atau komitmen pegawai. Penelitian yang lebih luas, misalnya melibatkan beberapa dinas di berbagai daerah, juga diperlukan untuk memberikan gambaran komparatif yang lebih kuat mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas pegawai sektor publik. Pendekatan metode campuran atau wawancara mendalam juga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika internal organisasi yang tidak dapat diungkap sepenuhnya melalui pendekatan kuantitatif.

## Referensi

1. E. Bakker and E. Demerouti, "Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward," *Journal of Occupational Health Psychology*, 2007.
2. R. Koesmowidjojo, *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Gava Media, 2017.
3. F. Trisnawaty and S. Parwoto, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas," *Jurnal Ilmiah*, 2020.
4. D. Mutiadi, H. Hilmiana, and S. Rahayu, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai," *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2021.
5. S. Nurjannah, "Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Pegawai Pemerintah," *Jurnal Administrasi Publik*, 2025.
6. R. Asmara, M. Rengganis, and A. Yusuf, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2025.
7. I. Mahmudah, N. Wijayanti, and R. A. Hadi, "Hubungan Beban Kerja Dengan Produktivitas," *Jurnal Kinerja Pelayanan Publik*, 2023.
8. A. Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama, 2018.
9. W. Suparman and A. Rahmawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Pegawai di Instansi Pemerintah," *Jurnal Administrasi Publik*, vol. 11, no. 2, pp. 112–120, 2019.
10. M. Firmansyah and L. Astuti, "Workload Analysis and Its Effect on Employee Performance in Public Sector Organizations," *Journal of Public Sector Management*, vol. 5, no. 1, pp. 45–53, 2020.
11. H. Pratama and Y. Kurnia, "The Role of Work Environment Toward Employee Productivity: Evidence from Local Government," *Public Administration Research Journal*, vol. 14, no. 3, pp. 55–63, 2021.
12. S. Rachmawati and B. Widodo, "Workload, Stress, and Performance among Civil Servants," *Indonesian Journal of Management and Governance*, vol. 3, no. 2, pp. 89–98, 2022.
13. A. Putra, T. Dewi, and N. Lestari, "Effect of Job Demands on Employee Performance in Government Office," *Jurnal Kebijakan Publik*, vol. 7, no. 1, pp. 25–34, 2023.
14. D. Kusuma and R. Sari, "Work Environment and Productivity: A Study in Public Service Office," *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, vol. 9, no. 1, pp. 66–74, 2024.
15. L. Handayani, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai," *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, vol. 12, no. 1, pp. 78–88, 2025.