



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 2228-2235

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

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa

Nurhikmah Rezqi Ramadhani, Anwar, Burhanuddin, Muhammad Ichwan Musa, Agung Widhi Kurniawan
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

hikmahhrr@gmail.com*, anwar@unm.ac.id, dr.burhanuddin@unm.ac.id, ichwan.musa71@gmail.com,
agung234wk@yahoo.com

Abstrak

Produktivitas kerja pegawai menjadi indikator penting bagi instansi pemerintah karena menentukan kelancaran proses administrasi dan kualitas layanan publik. Namun, produktivitas dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan beban kerja yang diterima pegawai. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel ($n = 107$). Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas (Cronbach's Alpha), uji asumsi klasik, serta regresi linier berganda dengan taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan layak karena seluruh variabel reliabel (lingkungan kerja $\alpha = 0,851$; beban kerja $\alpha = 0,767$; produktivitas kerja $\alpha = 0,869$). Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($t = 7,242$; $p < 0,001$), demikian pula beban kerja berpengaruh positif dan signifikan ($t = 4,180$; $p < 0,001$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ($F = 44,459$; $p < 0,001$), dengan kemampuan penjelasan model sebesar 46,1% ($R^2 = 0,461$). Disimpulkan bahwa peningkatan produktivitas kerja pegawai memerlukan penguatan lingkungan kerja yang mendukung serta pengelolaan beban kerja yang proporsional.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Produktivitas Kerja.

1. Latar Belakang

Keberhasilan organisasi publik sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia agar mampu menghasilkan kinerja yang konsisten dan pelayanan yang berkualitas. Dalam instansi pemerintah, pegawai bukan hanya pelaksana kebijakan, tetapi juga penggerak proses administrasi, koordinasi lintas unit, dan penyedia layanan kepada masyarakat. Karena itu, produktivitas kerja pegawai menjadi indikator penting untuk menilai apakah organisasi sudah memanfaatkan waktu, tenaga, dan fasilitas secara efisien sehingga output kerja dapat tercapai sesuai standar. Produktivitas pada dasarnya dapat dipahami sebagai capaian kerja yang terlihat dari kualitas dan kuantitas output dengan memerhatikan sumber daya yang digunakan [1].

Produktivitas juga berkaitan dengan efektivitas penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang diarahkan pada pencapaian tujuan tertentu, termasuk bagaimana pegawai menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan akurat [2]. Dalam organisasi layanan publik, produktivitas yang baik akan mempercepat arus layanan dan meningkatkan kepuasan penerima layanan, sedangkan produktivitas yang rendah dapat memunculkan keterlambatan, penumpukan pekerjaan, dan penurunan mutu pelayanan. Hal ini menjadi semakin penting pada instansi yang menangani pelayanan administratif dan layanan masyarakat secara langsung, karena kualitas proses internal akan terlihat pada kualitas layanan yang dirasakan masyarakat.

Salah satu determinan produktivitas yang paling dekat dengan pengalaman kerja harian pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja tidak hanya dimaknai sebagai aspek fisik tempat kerja, tetapi juga mencakup komponen yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan kelancaran pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja dapat dipahami sebagai keseluruhan elemen di sekitar individu yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung [3]. Ketika lingkungan kerja dikelola baik, pegawai cenderung lebih fokus, nyaman, dan

mampu menjaga konsistensi kualitas output; sebaliknya, lingkungan yang kurang memadai seringkali memunculkan hambatan teknis, tekanan psikologis, serta inefisiensi yang berulang.

Komponen lingkungan kerja yang relevan untuk produktivitas dapat dilihat pada aspek kebersihan, tata letak ruang, pencahayaan, ventilasi, dan kebisingan, karena faktor-faktor ini memengaruhi konsentrasi dan suasana hati pekerja dalam menyelesaikan tugas [4]. Selain itu, lingkungan kerja fisik juga berkaitan dengan perlengkapan, peralatan, dan tata ruang kantor yang memengaruhi suasana kerja dan kelancaran proses operasional [5]. Di banyak organisasi, hambatan produktivitas bukan karena pegawai “tidak mampu”, melainkan karena desain ruang kerja, fasilitas, serta dukungan alat kerja belum cukup untuk mendukung ritme kerja yang dibutuhkan.

Di samping lingkungan fisik, lingkungan kerja nonfisik juga berkontribusi terhadap produktivitas karena terkait hubungan kerja, komunikasi, dan iklim psikologis di tempat kerja. Lingkungan kerja nonfisik dapat dipahami sebagai kondisi psikis di sekitar tempat kerja yang dirasakan pegawai melalui interaksi antarrekan dan hubungan atasan–bawahan [6]. Jika relasi kerja kurang suportif, konflik meningkat, atau komunikasi tidak efektif, pegawai dapat mengalami penurunan motivasi dan fokus. Kondisi ini berpotensi memperlambat proses koordinasi dan menurunkan kualitas keputusan kerja sehari-hari, sehingga produktivitas menjadi tidak stabil.

Determinasi produktivitas berikutnya adalah beban kerja. Beban kerja dapat dimaknai sebagai kondisi yang muncul ketika tuntutan pekerjaan berhadapan dengan kapasitas individu untuk menyelesaikannya; jika terdapat kesenjangan antara tuntutan dan kemampuan, maka kinerja berisiko menurun [7]. Beban kerja juga dapat dipandang sebagai kondisi interaksi antara individu dan tuntutan tugas, di mana persepsi pekerja terhadap tuntutan tersebut memengaruhi bagaimana mereka mengelola energi, fokus, dan waktu kerja [8]. Dalam praktiknya, beban kerja tidak selalu buruk; beban kerja yang proporsional dapat membentuk ritme kerja yang produktif, tetapi beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak merata dapat memicu kelelahan dan menurunkan ketelitian.

Karakter beban kerja pada instansi publik seringkali dipengaruhi situasi periodik, lonjakan layanan, dan agenda organisasi yang sifatnya musiman. Beban kerja pada dasarnya melekat pada setiap pemegang tanggung jawab pekerjaan, dan intensitasnya dapat berbeda berdasarkan jabatan serta jenis pekerjaan [9]. Ketika organisasi tidak melakukan penyeimbangan pekerjaan, pegawai tertentu dapat menanggung porsi tugas yang lebih besar dari yang lain, sehingga terjadi tekanan waktu dan kelelahan yang pada akhirnya menurunkan produktivitas. Kondisi beban kerja yang tinggi juga dapat ditandai melalui tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antarpribadi yang memengaruhi tekanan kerja [10].

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa sebagai instansi pemerintah memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan, pembinaan, serta fungsi administratif yang membutuhkan ketepatan dan kecepatan. Dalam konteks ini, produktivitas pegawai menjadi krusial karena menentukan kelancaran proses kerja internal dan kualitas layanan kepada masyarakat. Permasalahan yang teridentifikasi di lokasi penelitian memperlihatkan bahwa pegawai kerap harus bekerja dengan fasilitas yang kurang memadai, sementara pembagian pekerjaan belum sepenuhnya merata. Keterbatasan fasilitas, seperti jumlah alat penunjang kerja yang tidak sebanding dengan jumlah pegawai dan perangkat kerja yang kurang memadai, berpotensi menambah waktu tunggu proses kerja dan memperlambat penyelesaian tugas.

Indikasi lain yang relevan dengan produktivitas dapat dilihat pada data absensi pegawai tahun 2024 yang tidak pernah mencapai 100 persen dan pada beberapa bulan berada pada kisaran rendah. Dalam organisasi layanan publik, tingkat kehadiran berkaitan dengan kapasitas organisasi untuk menjaga kesinambungan proses kerja dan memastikan pembagian tugas berjalan wajar. Disiplin pegawai negeri juga diatur dalam regulasi yang menjadi rujukan organisasi dalam menjaga tata kelola aparatur [11]. Walaupun absensi bukan satu-satunya indikator produktivitas, fluktuasi kehadiran dapat memperbesar beban bagi pegawai yang hadir dan memperlambat penyelesaian pekerjaan yang bersifat kolektif.

Temuan empiris penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja sering kali berhubungan signifikan dengan produktivitas. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai karena meningkatkan kenyamanan dan mendukung kelancaran pekerjaan [12]. Pada konteks organisasi lain, lingkungan kerja juga ditemukan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan karena mendukung semangat dan efektivitas kerja [13]. Dengan demikian, memperbaiki lingkungan kerja bukan sekadar pembenahan fasilitas, tetapi strategi organisasi untuk mengurangi hambatan proses dan menjaga kualitas output.

Namun, arah pengaruh beban kerja terhadap produktivitas dalam penelitian terdahulu tidak selalu konsisten, sehingga membuka ruang analisis kesenjangan. Ada temuan yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas karena peningkatan tuntutan kerja tanpa dukungan memadai menurunkan output [14]. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa beban kerja dapat menurunkan produktivitas ketika tuntutan meningkat dan tidak diimbangi perbaikan sistem kerja [15]. Di sisi lain, terdapat studi yang menemukan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas, yang mengindikasikan bahwa beban kerja yang terstruktur dan sesuai kapasitas dapat memicu keterarahan kerja [16].

Temuan beragam tersebut menunjukkan bahwa konteks organisasi, mekanisme distribusi kerja, serta ketersediaan sumber daya menjadi kunci untuk menjelaskan hubungan beban kerja dan produktivitas. Studi lain menegaskan bahwa beban kerja yang dikelola secara tepat dapat tetap mendukung pencapaian produktivitas, terutama ketika diperkuat oleh keseimbangan kerja. Dalam perspektif pengukuran internal organisasi, beban kerja juga dapat dilihat dari kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, serta target yang harus dicapai [17].

Kesenjangan penelitian dalam studi ini terletak pada keterbatasan kajian yang secara spesifik menguji pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas pada instansi pemerintah tingkat kabupaten dengan dinamika pekerjaan yang periodik. Dalam konteks ini, penelitian terdahulu yang menilai lingkungan kerja dan beban kerja secara bersamaan menunjukkan bahwa keduanya dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas [18].

Kebaruan penelitian ini ditunjukkan melalui fokus pada konteks Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa serta penekanan pada kombinasi hambatan lingkungan kerja dan dinamika beban kerja sebagai faktor manajerial yang dapat diukur. Sejalan dengan riset yang menyoroti kontribusi lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas, perbaikan kedua aspek ini menjadi agenda strategis organisasi [19].

Selain itu, beberapa studi juga menekankan adanya mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan lingkungan kerja dan produktivitas, seperti peran stres kerja sebagai mediator [20]. Perspektif ini memperkuat argumentasi bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat meningkatkan tekanan psikologis, terutama ketika beban kerja tinggi, sehingga produktivitas menurun.

2. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan antarvariabel melalui data numerik yang dianalisis secara statistik sehingga hasilnya bersifat objektif dan terukur. Desain korelasional digunakan untuk mengetahui arah dan kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tanpa memberikan perlakuan tertentu kepada responden [21]. Pengambilan data dilakukan dengan pendekatan potong lintang (cross-sectional), di mana seluruh data dikumpulkan pada satu periode waktu yang sama sehingga menggambarkan kondisi aktual pegawai saat penelitian berlangsung.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa yang berlokasi di Jl. H. Agus Salim No. 3, Bonto-Bontoa, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa. Lokasi ini dipilih karena merupakan instansi pemerintah yang menjalankan fungsi pelayanan publik dan administrasi keagamaan dengan intensitas pekerjaan yang tinggi. Pengumpulan data dilakukan mulai bulan Agustus hingga seluruh kuesioner terkumpul dan dinyatakan layak untuk dianalisis. Seluruh responden merupakan pegawai aktif pada instansi tersebut selama periode penelitian.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa yang berjumlah 107 orang. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian.

Teknik sampling jenuh dipilih agar hasil penelitian mencerminkan kondisi populasi secara menyeluruh serta menghindari bias pemilihan sampel [22]. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu 107 responden.

Variabel Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu lingkungan kerja sebagai variabel independen pertama, beban kerja sebagai variabel independen kedua, dan produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat yang disusun berdasarkan indikator operasional masing-masing variabel. Kuesioner disebarluaskan secara langsung kepada responden di lingkungan kerja untuk memastikan tingkat pengembalian yang optimal dan meminimalkan kesalahan pengisian. Selain kuesioner, peneliti juga melakukan observasi terbatas terhadap kondisi kerja dan fasilitas pendukung untuk memperkuat pemahaman kontekstual, meskipun analisis utama tetap bersumber dari data kuesioner.

Uji Kualitas Instrumen

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi internal instrumen dalam menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya. Pengujian instrumen dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS, dan instrumen dinyatakan layak digunakan apabila memenuhi kriteria valid dan reliabel sesuai standar analisis kuantitatif [21].

Teknik Analisis Data

Analisis data diawali dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta kecenderungan jawaban terhadap variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan produktivitas kerja. Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik sebagai prasyarat analisis regresi, meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 5 persen. Teknik analisis ini umum digunakan dalam penelitian produktivitas kerja sektor publik dengan variabel lingkungan kerja dan beban kerja [23], [24].

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 107 pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Secara umum, responden didominasi oleh perempuan dan berada pada rentang usia 36–45 tahun. Dari sisi pengalaman kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 11–20 tahun, serta status kepegawaian didominasi oleh PNS.

Tabel 1. Karakteristik Responden (n = 107)

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis kelamin	Perempuan	61	57,0
	Laki-laki	46	43,0
Usia	25–35	23	21,5
	36–45	61	57,0
	46–55	21	19,6
	56–60	2	1,9

Karakteristik	Kategori	n	%
Lama bekerja	0–10 tahun	37	34,6
	11–20 tahun	60	56,1
	21–30 tahun	10	9,3
Status kepegawaian	PNS	77	72,0
	PPPK	30	28,0

Deskripsi Variabel Penelitian

Penilaian responden terhadap lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y) secara umum berada pada kecenderungan tinggi. Variabel lingkungan kerja menunjukkan persepsi yang sangat positif terutama pada aspek dukungan pimpinan, sedangkan pada beban kerja terdapat beberapa indikator yang menggambarkan adanya tekanan kerja dan keterbatasan waktu pada sebagian responden. Produktivitas kerja cenderung baik, terutama pada aspek ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Kualitas Instrumen

Seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid (r hitung > r tabel) dan reliabel (Cronbach's Alpha > 0,6) untuk ketiga variabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,851	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,767	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,869	Reliabel

Hasil Regresi dan Uji Hipotesis

Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Uji parsial menunjukkan kedua variabel independen berpengaruh signifikan. Uji simultan juga menunjukkan model signifikan. Nilai koefisien determinasi mengindikasikan bahwa model mampu menjelaskan 46,1% variasi produktivitas kerja, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Regresi, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi

Komponen	Indikator	Nilai
Persamaan regresi	$Y = 4,681 + 0,537X1 + 0,319X2$	—
Uji t	$X1 \rightarrow Y$ (t; Sig.)	7,242; <0,001
	$X2 \rightarrow Y$ (t; Sig.)	4,180; <0,001
Uji F	F; Sig.	44,459; <0,001
Koefisien determinasi	R Square	0,461
	Adjusted R Square	0,451

3.2 Diskusi

Hasil pengolahan dan pengujian data menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Selain itu, instrumen kuesioner yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga dapat dinyatakan

layak dan konsistensi dalam merepresentasikan variabel lingkungan kerja, beban kerja, serta produktivitas kerja yang diteliti.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Tanggapan responden menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja secara umum telah mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong pegawai untuk bekerja lebih fokus, teratur, dan bertanggung jawab sehingga produktivitas kerja dapat tercapai secara optimal.

Lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman bagi pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Kondisi ini membantu menjaga konsentrasi serta mendukung kelancaran penyelesaian pekerjaan, khususnya dalam pelaksanaan tugas pelayanan publik dan administrasi. Selain itu, ketersediaan fasilitas kerja dinilai mampu menunjang proses kerja pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif dan efisien. Hubungan kerja antarpegawai dan antara pimpinan dengan bawahan juga dipersepsikan berjalan dengan baik melalui kerja sama, komunikasi yang lancar, serta pemberian arahan dan bimbingan dalam pelaksanaan tugas.

Meskipun masih terdapat sebagian kecil pegawai yang merasakan bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya optimal pada kondisi tertentu, hal tersebut tidak mengurangi peran lingkungan kerja secara keseluruhan dalam mendukung produktivitas kerja. Secara umum, lingkungan kerja yang ada telah memberikan kontribusi positif terhadap kelancaran pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil kerja pegawai.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori social exchange (pertukaran sosial) oleh Blau yang menyatakan kualitas lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja [25]. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Trisnawaty et al. (2020) serta Ginting et al. (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa nyaman, mendukung interaksi kerja yang efektif, dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja serta produktivitas pegawai [26], [27]. Dengan demikian, lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, beban kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Tanggapan responden menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima pegawai secara umum masih berada dalam batas kemampuan yang dapat dikelola dengan baik. Pembagian tugas yang jelas serta tuntutan pekerjaan yang relatif sesuai dengan kapasitas pegawai mendorong pelaksanaan tugas berjalan lebih terarah dan bertanggung jawab, sehingga produktivitas kerja tetap dapat dipertahankan.

Beban kerja yang terkelola dengan baik membantu pegawai dalam mengatur waktu dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Pegawai yang menerima beban kerja sesuai dengan kemampuan cenderung mampu menjaga kualitas hasil kerja dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Kondisi ini mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, khususnya dalam aktivitas pelayanan publik dan pekerjaan administratif yang membutuhkan ketelitian dan konsistensi.

Namun demikian, pada kondisi tertentu masih terdapat pegawai yang merasakan peningkatan beban kerja, terutama ketika volume pekerjaan meningkat dan tuntutan waktu menjadi lebih ketat. Situasi tersebut menuntut pegawai untuk bekerja lebih intensif, yang berpotensi menimbulkan tekanan kerja apabila tidak diimbangi dengan keleluasaan dalam mengatur cara dan waktu penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja menjadi aspek penting dalam menjaga stabilitas produktivitas kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Job Demands Control Model yang dikemukakan oleh Karasek, yang menyatakan bahwa beban kerja seperti tekanan waktu, kompleksitas tugas, dan volume pekerjaan dapat menurunkan produktivitas serta kondisi psikologis pegawai apabila dikombinasikan dengan tingkat kontrol kerja yang rendah. Sebaliknya, apabila pegawai memiliki kontrol kerja yang memadai, dampak negatif beban kerja dapat diminimalkan sehingga tekanan kerja tidak berkembang menjadi stres dan kelelahan yang berlebihan.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurmala et al. (2024) yang menemukan bahwa beban kerja yang terukur dan sesuai dengan kemampuan pegawai justru dapat mendorong peningkatan kinerja [18]. Beban kerja yang mendukung mampu meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Dengan demikian, beban kerja yang dikelola secara tepat dan disesuaikan dengan kapasitas pegawai dapat berperan positif dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pengaturan beban kerja yang seimbang, disertai dengan pemberian keleluasaan dalam pelaksanaan tugas, menjadi langkah penting untuk menjaga kinerja pegawai tetap optimal di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Tanggapan responden menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang dirasakan serta beban kerja yang diterima dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif dan beban kerja yang terkelola dengan baik mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih fokus, efektif, dan bertanggung jawab, sehingga hasil kerja dapat dicapai secara optimal.

Lingkungan kerja yang nyaman, tertata, dan didukung oleh fasilitas yang memadai berperan penting dalam menciptakan rasa aman serta menjaga konsentrasi pegawai. Hubungan kerja yang harmonis antarpegawai dan antara pimpinan dengan bawahan turut membentuk suasana kerja yang positif dan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Pada saat yang sama, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pegawai membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja saling melengkapi dalam mendukung produktivitas kerja pegawai.

Namun demikian, apabila beban kerja yang tinggi tidak diimbangi dengan lingkungan kerja yang mendukung, hal tersebut berpotensi menimbulkan tekanan kerja, kelelahan, serta menurunkan kualitas hasil kerja. Sebaliknya, beban kerja yang tinggi dalam lingkungan kerja yang kondusif masih memungkinkan pegawai untuk mempertahankan bahkan meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa interaksi antara lingkungan kerja dan beban kerja memiliki peranan penting dalam menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori produktivitas kerja yang dikemukakan oleh Netisemito, yang menyatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait, termasuk lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan beban kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan semangat kerja, sedangkan beban kerja yang seimbang mendorong efisiensi dan efektivitas kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Nurmala et al. (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas [18]. Lingkungan kerja yang nyaman dan tertata mampu meningkatkan semangat dan konsentrasi kerja, sementara beban kerja yang terukur dan sesuai dengan kemampuan pegawai mendorong peningkatan kinerja. Dengan demikian, produktivitas kerja merupakan hasil dari interaksi lingkungan kerja dan beban kerja yang dikelola secara holistik.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif, didukung oleh fasilitas yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis, mampu meningkatkan kenyamanan, fokus, dan semangat kerja pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Selain itu, beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Beban kerja yang terkelola dengan baik dan sesuai dengan kemampuan pegawai mendorong efisiensi dan efektivitas kerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan berpotensi menurunkan produktivitas. Secara simultan, lingkungan kerja dan beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, yang menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas memerlukan perbaikan kondisi lingkungan kerja yang diiringi dengan pengelolaan beban kerja yang proporsional.

Referensi

1. Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamini, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (literature review). *Worldview (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains)*, 2(1), 43–60.
2. Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 70–83.
3. Assauri, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: INDEKS.
4. Nabilah, A., Luthfiya, A., Niti, P. P., & Amaliyah, A. (2025). Analisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan di Jawa Timur. *Journal of Exploratory Dynamic Problems*, 2(2), 34–55.
5. Putra, A. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja fisik, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Bali Image Collection di Batubulan, Gianyar. *Values*, 3(2), 540–551.
6. Handayani, R., & Fauzan, R. (2022). The effect of training and non-physical work environment on the performance of Pizza Hut Delivery employees, Karawang, West Java. *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*, 2(4), 1721–1738.
7. Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
8. Saputra, A. A. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
9. Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., & Bahri, S. (2021). *Analisis beban kerja dan produktivitas kerja*.
10. Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-10). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
11. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
12. Indriati, I. H., & Khasanah, A. U. (2023). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(3), 3586–3589. <https://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/3887>
13. Ilhami, P., Putri, I., Sari, D., & Andriani, R. (2024). Lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja terhadap produktivitas karyawan PT Aneka Rupa. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 1328–1336. <https://jurnaldarmaagung.ac.id/index.php/ekonomis/article/view/12310>
14. Ilmi, M., Ariani, L., & Quarta, D. L. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pada pembimbing kemasyarakatan BAPAS Kelas I Banjarmasin. *Jurnal Psikologi*, 1(4), 13. <https://doi.org/10.47134/pjp.v1i4.2920>
15. Paramita, S. A. P., & Rukmana, I. J. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 972–980. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i4.208>
16. Fausiah, F., Pasulu, M., & Jumaidah, J. (2023). Pengaruh beban kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 3(3), 157–167.
17. Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
18. Nurmala, S., Rifqi, R., & Suparman, D. (2024). The effect of work environment and workload on employee productivity of PT Alva Karya Perkasa, Sari Husada Branch Office, South Jakarta. *International Research Journal of Economics and Management Studies*, 3(8), 505–514. <https://doi.org/10.56472/25835238/IRJEMS-V3I8P160>
19. Tumanglo, R., & Purwanto, A. (2025). The influence of workload and work environment on employee performance.
20. Puspita, A., Russeng, S. S., Muis, M., Wahyu, A., & Zulkifli, A. (2024). The effect of work environment on work productivity: Stress as a mediator. *South Eastern European Journal of Public Health*, 22(1), 2414–2423. <https://doi.org/10.70135/seejph.vi.3041>
21. Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2023). *Metode penelitian kuantitatif* (Edisi revisi). Yayasan Kita Menulis.
22. Sabilla, S., & Wijayangka, C. (2019). *Metode sampling dalam penelitian sosial*. Jakarta: Penerbit XYZ.
23. Indriati, I. H., & Khasanah, A. U. (2023). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(3), 3586–3589. <https://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/3887>
24. Paramita, S. A. P., & Rukmana, I. J. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 972–980. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i4.208>
25. Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York, NY: Wiley.
26. Trisnawaty, R., & Parwoto. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ardin Sejahtera Abadi Karawang. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 22(1), 25–35. <https://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/view/11629>
27. Ginting, N., Nagara, P., & S. (2021). Effect of motivation, work environment and workload on employee performance at PT. Benua Penta Global Medan. *International Journal of Research and Review*, 8(12), 463–467. <https://doi.org/10.52403/ijr.20211257>