



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

Nadha Auliya¹, Akhmad², Mellisyah³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Makassar

Email: audionada740@gmail.com

Jl. Sultan Alauddin No.259, Gn. Sari, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90221

Korespondensi penulis: audionada740@gmail.com

Abstract. *This study aims to 1) determine the effect to the physical work environment on the work productivity of employees of the south Sulawesi provincial education office. 2) to determine the effect of the non physical work environment on the work productivity of employees of the south Sulawesi provincial education office. The type of research conducted is quantitative with an associative approach, the population in this study were all employees at the south Sulawesi provincial education office totaling 114 people. The results of this study physical work environment has a positive and significant effect on employee work productivity. Therefore, efforts to improve the comfort of the work space through periodic evaluations are very important to increase focus, reduce fatigue, and increase the work efficiency of employees of the south Sulawesi provincial education office. Non physical work environment has positive and significant effect on employee work productivity. This is very important to achieve organizational success and increase the work efficiency of employees of the south Sulawesi provincial education office.*

Keywords: *Physical Work Environment; Non Physical Environment; Employee Productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. 2) untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 114 orang. Hasil penelitian ini Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu upaya peningkatan kenyamanan ruang kerja melalui evaluasi secara berkala sangat penting untuk meningkatkan fokus, mengurangi kelelahan, dan meningkatkan efisiensi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Lingkungan Kerja non Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Hal ini sangat penting untuk mencapai keberhasilan organisasi dan meningkatkan efisiensi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja non Fisik, Produktivitas Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Masalah utama yang dialami dalam kegiatan organisasi adalah Manusia itu sendiri. Organisasi dapat diartikan sebagai proses Kerjasama sekelompok orang dalam pencapaian tujuan tertentu. Dalam kegiatan Kerjasama para anggota saling berinteraksi bahkan saling mempengaruhi satu sama lain. Tindakan yang dapat diambil dalam setiap kegiatan dipraksai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Sumber daya manusia adalah penentu dalam keefektifan serta kemajuan suatu organisasi. Supaya keefektifan maupun kemajuan organisasi bisa berjalan baik, maka dari itu sangat diperlukan pegawai yang memiliki pengetahuan serta keterampilan tinggi. Begitupun sebaliknya organisasi harus dikelola secara optimal agar kinerja pegawai meningkat (Mokodompit, A. et al., 2023).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi yaitu lingkungan kerja serta disiplin dari pegawai itu sendiri. Sebuah organisasi ataupun perusahaan dituntut untuk bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik serta aturan kerja yang dapat memudahkan pergerakan kerja karyawan. Hal ini dapat menjadi acuan bagi sebuah instansi agar memiliki tenaga kerja yang berkinerja tinggi, dengan fasilitas kerja yang lengkap, baik secara

lingkungan kerja yang memadai maupun kesiapan diri karyawan untuk menghadapi perubahan yang terjadi di lingkungan instansi atau perusahaan. Oleh karena itu diperlukan suatu konsep serta strategi pengembangan sumber daya manusia yang ada agar karyawan dapat bekerja lebih efektif, efisien, dan produktif dalam suatu organisasi untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi di masa yang akan datang (Fitiriah, S & Akbar, R.I, 2023).

Produktivitas kerja selalu mengarahkan pada bagaimana melakukan atau memanfaatkan sesuatu agar bisa mencerminkan suatu prinsip efektivitas dan kemudian efisiensi. Sesuatu bisa dikatakan efektif bila pemanfaatan berbagai aspek benar benar tepat sasaran sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Menurut Fitrianto (Rahmawati, 2016:2) Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Lingkungan Kerja Fisik adalah elemen-elemen yang dapat dirasakan secara langsung oleh pegawai, seperti kebersihan, kenyamanan ruang kerja, tata letak peralatan, pencahayaan, suhu, dan ventilasi. Lingkungan yang bersih, nyaman dan aman merupakan hal penting dalam meningkatkan kenyamanan kerja dan mencegah gangguan yang dapat mengurangi produktivitas pegawai. Menurut Sunyoto (2012) menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja yang meliputi ; Tingkat kebisingan, Penerangan, Sirkulasi Udara, Keamanan.

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah suatu yang berhubungan dengan psikologis, sosial, dan emosional ditempat kerja yang mempengaruhi interaksi sosial dan hubungan antar pegawai dalam suatu organisasi Menurut Sedarmayanti, (2011). Indikator Lingkungan Kerja non Fisik yang meliputi; Suasana kekeluargaan, Komunikasi antara atasan maupun bawahan, Hubungan sesama rekan kerja, Pengendalian diri. Para Pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya agar lebih profesional, yang berarti karyawan yang mempunyai pandangan untuk selalu berfikir, bekerja keras, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh didikasi demi keberhasilan pekerjaannya. Pihak manajemen dalam suatu organisasi selalu mengharapkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, namun beban kerja seorang karyawan perlu diperhatikan karena manusia memiliki keterbatasan dari segi psikis, maupun mental, jika karyawan diberikan beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuannya maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja, begitu juga sebaliknya jika diberikan beban kerja di luar kemampuan maka tentunya akan berdampak buruk terhadap produktivitas kerja (Manoppo, P et al., 2021).

Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan adalah suatu instansi pemerintahan yang bertanggung jawab dengan semua yang berkaitan dengan pendidikan sebagai instansi yang memegang peran yang cukup penting dalam pendidikan yang pastinya instansi ini diharapkan bisa meningkatkan kualitas pelayanan secara khusus. Untuk permasalahan pengaruh lingkungan Fisik dan non Fisik terhadap kinerja ditemukan fenomena yang ada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan di jumpai bahwa masih ada beberapa subbagian yang terbilang kurang efektif. Hal ini dapat dilihat dari beberapa hal, lingkungan kerja non Fisik diantaranya; Kompetensi yang tidak sehat, Komunikasi yang kurang efektif antar atasan maupun bawahan, kurangnya umpan balik dan pengakuan antar pegawai, Kejenuhan dan Kebosanan. Dan kemudian pada lingkungan kerja Fisik diantaranya; penataan meja dan kursi pegawai yang kurang efektif, pencahayaan yang kurang efektif, sehingga dalam bekerja di depan layar dan membuat mata cepat kelelahan, penataan ruangan yang tidak terstruktur sehingga mempersulit pengunjung yang akan melakukan pelayanan. Pentingnya lingkungan kerja baik itu fisik maupun non fisik terhadap produktivitas kerja adalah hal ini bisa memotivasi pegawai untuk nyaman dan betah dalam melakukan pekerjaan sehingga target atau tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Lingkungan kerja yang baik dapat diwujudkan dengan memperlihatkan beberapa hal seperti; suasana kekeluargaan, komunikasi antara atasan ataupun bawahan, hubungan sesama rekan kerja, pengendalian diri. Dan kemudian, tingkat kebisingan, penerangan, udara, keamanan. Mengatasi permasalahan ini penting untuk meningkatkan kualitas produktivitas kerja

pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan uraian latar belakang tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”.

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sedangkan menurut (Suprianto, 2023) Lingkungan kerja sebagai segala aspek di sekitar tempat kerja, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, yang mempengaruhi kondisi kerja dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja fisik mencakup seperti pencahayaan, sirkulasi udara, suhu, tata ruang, dan kebisingan yang dapat berdampak langsung pada kenyamanan dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kemudian lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antar karyawan, komunikasi, dengan atasan, budaya organisasi, dan keamanan psikologis, yang sangat berperan dalam mencapai suasana kerja yang kondusif dan harmonis. Menurut (Nahrin et al., 2023) lingkungan kerja terbagi menjadi dua diantaranya sebagai berikut:

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua elemen yang dirasakan secara langsung panca indra karyawan, seperti kebersihan, kenyamanan ruang kerja, tata letak peralatan, pencahayaan, suhu, dan ventilasi. Lingkungan yang bersih, nyaman dan aman merupakan hal penting dalam meningkatkan kenyamanan kerja dan mencegah gangguan yang dapat mengurangi produktivitas pegawai. Seperti, pencahayaan yang cukup dapat membantu pegawai bekerja dengan lebih fokus, sedangkan suhu yang terlalu panas atau dingin dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan konsentrasi. Kemudian fasilitas keselamatan kerja, seperti alat pelindung diri dan pemadam kebakaran, juga menjadi bagian dari lingkungan kerja fisik yang harus diperhatikan oleh manajemen untuk menjamin Kesehatan dan keselamatan pegawai.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja merupakan sebuah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Produktivitas bertujuan menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2011), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

- a. Kemampuan
Memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembanya kepada mereka.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang meningkatkan hasil pekerjaan tersebut.
- c. Semangat Kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
- d. Pengembangan diri
Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

- e. Mutu merupakan hasil yang dapat menunjukan kualitas kerjaseorang pegawai.
 - f. Efisiensi
- Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhansumber daya yang digunakan (Panjaitan, 2017).

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk mengukur pengaruh atau hubungan antara lingkungan kerja (X) terhadap Produktivitas Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan tujuan untuk menunjukan masalah yang mencerminkan situasi yang sedang berlangsung. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari: Data primer, Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui daftar pertanyaan yang disusun untuk mendapatkan informasi dari pegawai dinas pendidikan provinsi Sulawesi selatan. Data sekunder, yaitu data yang telah diolah dengan lebih mendetail dan jelas, yang dapat disajikan oleh penulis dalam bentuk tabel atau kurva. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 114 orang. Jenis non probability sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan hal ini maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Makassar yang berjumlah 114 orang. Teknik pengumpulan data, observasi, dokumentasi, kuesioner. Metode analisis data uji kualitas data, uji validitas, uji realibilitas. Uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas. Analisis Regresi Linear Sederhana, uji hipotesis uji t (uji parsial), uji koefisien determinasi (r^2)

HASIL

a. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Analisis Regresi Berganda digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini akan menghasilkan model regresi yang dapat menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.845	5.131		5.232	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.438	.089	.412	4.902	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.283	.112	.213	2.529	.013
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai						

Sumber: SPSS 26 2025

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa model regresi yang dibentuk adalah:

$$Y = 26,845 + 0,438 + 0,283$$

Artinya, bahwa:

- 1) Konstanta 26,845 menunjukkan bahwa jika kedua variabel independen X1 dan X2 bernilai nol, maka Produktivitas Kerja Pegawai akan bernilai 26,845.
- 2) koefisien regresi untuk X1 0,438 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja Fisik akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 0,438 satuan, dengan asumsi bahwa X2 tetap konstan.

- 3) Koefisien regresi untuk X2 0,283 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja Non Fisik akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 0,283 satuan, dengan asumsi bahwa X1 tetap konstan.

b. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian. Uji ini terdiri dari dua bagian, yaitu Uji Parsial (Uji T) yang digunakan untuk menguji pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dan Uji Koefisien Determinasi (R²) yang digunakan untuk menguji seberapa besar variansi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi.

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara satu variabel independen dengan variabel dependen. Uji ini membantu menentukan apakah koefisien regresi untuk variabel independen tertentu berbeda secara signifikan dari nol.

Tabel 2 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.845	5.131		5.232	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.438	.089	.412	4.902	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.283	.112	.213	2.529	.013
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai						

Sumber: SPSS 26 2025

Berdasarkan hasil tabel 2, terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Produktivitas Kerja Pegawai, karena nilai t hitung (4,902) lebih besar dari nilai t tabel (1,983) dan nilai sig (0,000) lebih kecil dari 0,05. Demikian pula, terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan Produktivitas Kerja Pegawai, karena nilai t hitung (2,529) lebih besar dari nilai t tabel (1,983) dan nilai sig (0,013) lebih kecil dari 0,05.

2) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model regresi. Nilai R² berkisar antara 0 dan 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dapat menjelaskan variabilitas variabel dependen dengan lebih baik.

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.463 ^a	.214	.200	3.63055
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai				

Sumber: SPSS 26 2025

Berdasarkan hasil analisis, nilai R Square (R²) sebesar 0,214, yang menunjukkan bahwa sekitar 21,4% variabilitas Produktivitas Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel

independen, yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Nilai R sebesar 0,463 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang moderat antara variabel-variabel independen dengan Produktivitas Kerja Pegawai.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja fisik di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator tingkat kebisingan, penerangan, sirkulasi udara, dan keamanan memperoleh nilai rata-rata yang cukup tinggi, yang mengindikasikan bahwa pegawai merasa kondisi lingkungan kerja mereka sudah cukup baik.

Tingkat kebisingan yang rendah di tempat kerja dapat meningkatkan konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Penerangan yang cukup juga berperan dalam menjaga kesehatan mata dan meningkatkan kenyamanan saat bekerja. Sirkulasi udara yang baik membantu menciptakan suasana kerja yang lebih segar, sementara keamanan di tempat kerja memberikan rasa tenang bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Faktor-faktor ini selaras dengan penelitian Mokodompit, A. et al. (2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga.

Hasil regresi dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik, semakin tinggi produktivitas kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Hanifah & Chaeruddin (2024) yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

Lingkungan kerja non fisik yang kondusif berkontribusi besar terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator suasana kekeluargaan, komunikasi antara atasan dan bawahan, hubungan sesama rekan kerja, dan pengendalian diri memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Suasana kekeluargaan yang baik dalam organisasi dapat meningkatkan loyalitas pegawai dan mengurangi tingkat stres kerja. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan memungkinkan alur kerja yang lebih lancar dan meminimalkan kesalahpahaman dalam tugas. Hubungan yang baik antar rekan kerja juga berdampak pada peningkatan semangat tim dan kerja sama yang lebih solid. Kemampuan pegawai dalam mengendalikan diri ketika menghadapi tekanan kerja juga turut meningkatkan efisiensi kerja mereka.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian Fau & Buulolo (2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan. Selain itu, penelitian Manoppo et al. (2021) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik mampu meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Empat Saudara.

Berdasarkan hasil regresi, lingkungan kerja non fisik yang lebih baik akan semakin meningkatkan produktivitas pegawai. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Sumajow et al. (2018) yang menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk terus membangun komunikasi yang lebih terbuka, memperkuat hubungan antar pegawai, serta memberikan dukungan psikologis yang lebih baik bagi pegawai.

3. Hubungan Produktivitas Kerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik

Produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan non fisik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi memiliki hubungan yang erat dengan kualitas lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Pegawai yang bekerja dalam lingkungan kerja fisik yang nyaman cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas mereka. Hasil penelitian ini mendukung temuan Albashori (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari. Selain itu, penelitian Silalahi (2022) juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan secara tidak langsung berdampak pada produktivitas pegawai.

Dari sisi lingkungan kerja non fisik, suasana kerja yang harmonis dan dukungan dari atasan serta rekan kerja mampu meningkatkan semangat kerja pegawai. Semangat kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk meningkatkan mutu pekerjaan mereka dan bekerja lebih efisien. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Fathussyadah & Ardinsyah (2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pencapaian target kerja karyawan di PT. Indoklat.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama-sama memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan perlu terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun non fisik, agar produktivitas pegawai semakin optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, dan kenyamanan ruangan yang mampu meningkatkan fokus, mengurangi kelelahan, dan meningkatkan efisiensi kerja.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, upaya peningkatan lingkungan kerja non fisik yang baik seperti menanamkan nilai positif dan menciptakan hubungan yang harmonis sesama pegawai ataupun hubungan antara atasan dan bawahan, hal ini sangat penting untuk mencapai keberhasilan organisasi dan meningkatkan efisiensi kerja pegawai.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disajikan beberapa saran-saran yaitu sebagai berikut:

1. Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan disarankan untuk memonitoring dan mengevaluasi secara berkala untuk mengetahui faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi produktivitas dan lakukan perbaikan secara berkelanjutan. Memberikan motivasi dan pengakuan atas pencapaian pegawai untuk menciptakan hubungan yang harmonis.
2. Penelitian selanjutnya dapat memperluas analisis dengan menguji variabel moderasi seperti tingkat stress, motivasi kerja, atau tingkat kepuasan kerja yang mungkin mempengaruhi hubungan antara Lingkungan kerja dan produktivitas. Selain itu, variabel mediasi seperti Kesehatan mental atau kenyamanan dapat dijadikan fokus.

DAFTAR REFERENSI

Adiwijaya, E. P. (2023). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

- Pada KPKNL Kota Pekalongan. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 16(1), 55-72.
- Albashori, M. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Daerah Gunungkidul.
- Fitriah, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1089-1099.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanifah, Aan, dan Chaerudin Chaerudin. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, vol. 10, no. 3, Februari 2024, hlm. 1–7.
- Lestari, N. E. P., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Jakarta (Persero) Tbk. Jakarta: *Jurnal marketing*, 4.
- Manoppo, P. K., Tewal, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 773-781.
- Mokodompit, A., Hafid, R., Mahmud, M., Hinely, R., Ardiansyah, A., & Toralawe, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga. *Journal of Economic and Business Education*, 1(1), 70-85.
- Nahrin, N., Mas'ud, M., & Sufri, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. *Journal of Management Science (JMS)*, 5(2), 73–90. <https://doi.org/10.52103/jms.v5i2.281>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 123-130.
- Ria, E., Brasit, N., & Asri, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Cendekia Akademika Indonesia (CAI)*, 1(1), 63-77.
- Sakban, S., Nurmal, I., & Bin Ridwan, R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(1), 93–104. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721o9i8>
- Sedarmayanti, M. (2011). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 10(1), 45-58.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumajow, E. N., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Sunyoto, Y. (2012). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 123-130.
- Suprianto Suprianto. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Muslim Indonesia. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 1(2), 221–238. <https://doi.org/10.55606/mri.v1i2.1076>
- Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>