

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran krusial menjadi pendorong kebijakan dan pelaksanaan operasional perusahaan upaya memperoleh keuntungan serta memastikan kelangsungan perusahaan (Asnora, 2020). Peran sumber daya manusia semakin bernilai di tengah pertumbuhan global yang dipenuhi persaingan antar organisasi. Upaya yang dilaksanakan organisasi untuk menjalani kompetisi tersebut adalah memberdayakan juga mengembangkan potensi SDM yang dipunya dengan optimal. Sehubungan dengan itu, organisasi harus memperkuat upaya peningkatan kualitas pegawai, mulai dari penguasaan pengetahuan, pengembangan keterampilan, karir, hingga kesejahteraan, guna mendorong kinerja dan motivasi pegawai dalam mencapai sasaran organisasi.

Pada masa globalisasi yang ditandai dengan persaingan ketat, produktivitas pegawai merupakan salah satu aspek berarti yang memastikan keberhasilan sebuah perusahaan. Di tengah tuntutan pasar yang meningkat, kemajuan teknologi, dan dinamika bisnis yang cepat, perusahaan terus berusaha guna tingkatkan efisiensi serta daya guna kerja mereka. Produksi yang tinggi sangat penting untuk memperoleh keunggulan kompetitif karena organisasi dapat memanfaatkan sumber daya secara optimal.

Tingginya produktivitas pegawai selain berperan dalam mewujudkan tujuan organisasi, namun juga berdampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Namun, meningkatkan efisiensi kerja bukanlah tugas yang mudah untuk dikerjakan. Menurut Mahawati et al (2021) Produktivitas kerja merupakan ukuran seberapa efektif dan efisien seorang pegawai memperoleh pencapaian kerja dinilai berlandaskan mutu juga kuantitas sumber daya sudah dimanfaatkan.

Pegawai dianggap produktif jika pegawai dapat mencapai hasil kerja selaras pada target ditetapkan perusahaan. Peningkatan produktivitas bukan sekedar memengaruhi efisiensi operasional, bahkan juga berdampak ke kualitas pelayanan publik dan keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Dengan demikian, perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai agar dapat merancang strategi yang efektif.

Sektor publik, khususnya lembaga pemerintah seperti Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN), memiliki kontribusi signifikan terhadap pembangunan negara. Sebagai pengelola aset negara, DJKN ditekankan agar melaksanakan pekerjaan dengan efisiensi dan efektivitas dalam mengoptimalkan pemanfaatan kekayaan negara. Oleh karena itu, meningkatkan produktivitas pegawai di lingkungan DJKN sangat penting guna memenuhi target organisasi. Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) ialah bagian dari organisasi eselon I bawah koordinasi Kementerian Keuangan Republik Indonesia, bertanggung jawab strategis untuk mengelola dan mengoptimalkan kekayaan negara. Kanwil DJKN DKI Jakarta, sebagai bagian dari unit pelaksana DJKN, berperan penting dalam upaya melaksanakan fungsi-fungsi pengelolaan aset negara, termasuk penilaian, pengurusan piutang negara, dan lelang barang milik negara di kawasan DKI Jakarta.

Kanwil DJKN DKI Jakarta memegang peran vital dalam mendukung kebijakan pengelolaan keuangan negara, terutama terkait dengan optimalisasi pemanfaatan aset negara untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dan pelayanan publik. Produktivitas pegawai di Kanwil DJKN DKI Jakarta sangat krusial dalam mendukung berbagai program dan kebijakan pemerintah terkait dengan pengelolaan kekayaan negara. Sebagai lembaga pemerintah yang berfungsi untuk menjaga kekayaan negara, peningkatan produktivitas pegawai di lingkungan DJKN dapat memberikan dampak signifikan terhadap efisiensi dan efektivitas pengelolaan kekayaan negara secara keseluruhan. Kanwil DJKN DKI Jakarta memiliki dinamika lingkungan kerja yang dinamis serta memiliki kompleksitas tugas dan beban kerja yang diselesaikan. Disisi lain, sebagai bagian dari sektor publik, lembaga ini memiliki aturan dan budaya organisasi yang unik. Oleh karena itu, Kanwil DJKN DKI Jakarta menjadi objek penelitian yang sangat relevan.

Untuk mempertegas pemahaman mengenai produktivitas kerja hal ini dibuktikan dengan adanya data pencapaian produktivitas kerja tahun 2021-2023 seperti ditunjukkan dalam tabel 1.1.

Tabel 1. 1
Data Pencapaian Produktivitas Kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal
Kekayaan Negara DKI Jakarta 2021 - 2023

No.	Indikator	Target Indeks max. 120%	Capaian		
			2021	2022	2023
1.	Kualitas Kerja	120%	95%	116,23%	116,92%
2.	Kuantitas Kerja	120%	110,37%	113,77%	118,49%
3.	Semangat Kerja	120%	120%	113,04%	108,53%
4.	Efisiensi	120%	113,74%	120%	118%
5.	Pengembangan Diri	120%	113,26%	115,38%	112%
RATA - RATA			110,47%	115,68%	114,78%

Sumber: Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta, 2025

Berdasarkan rata-rata data tertera dalam tabel, terjadi fluktuasi terhadap produktivitas pegawai Kanwil DJKN DKI Jakarta dalam mengelola kekayaan negara, pada tahun 2021 sebesar 110,47%, di tahun 2022 mengalami peningkatan menjadi 115,68% dan di tahun berikutnya 2023 mengalami penurunan menjadi 114,78% yang menunjukkan adanya ketidakstabilan dalam menjaga performa kerja yang optimal. Hal ini mengindikasikan adanya tantangan dalam mempertahankan konsistensi produktivitas pegawai dari tahun ke tahun. Secara umum bisa disimpulkan bahwasanya produktivitas kerja pegawai pada Kanwil DJKN DKI Jakarta belum mencapai target indeks secara maksimal yang ditetapkan sebesar 120%. Oleh karena itu perlu untuk memperbaiki serta mengevaluasi masalah yang dihadapi.

Produktivitas kerja pada Kanwil DJKN DKI Jakarta diduga dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Berbagai faktor yang berpengaruh pada produktivitas kerja berupa budaya organisasi, disiplin kerja, kompetensi, pengembangan karir, motivasi kerja, lingkungan kerja serta semangat kerja (Banowati et al., 2023; Triyawan et al., 2024). Penelitian ini variabel berdampak terhadap produktivitas kerja dibatasi dalam variabel lingkungan kerja, pengembangan karir, disiplin kerja.

Upaya dalam meningkatkan produktivitas pegawai, yakni mengamati lingkungan kerja. Hal tersebut dikarenakan lingkungan kerja faktor berkontribusi

meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan optimal. Menurut Indahyati & Yanita (2020) lingkungan kerja adalah wadah bagi para karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga perusahaan sebaiknya menciptakan suasana yang kondusif untuk terwujudnya kerja sama antara atasan, bawahan, serta sesama rekan sejawat, seperti suasana kekeluargaan, ramah, pengendalian diri, serta komunikasi yang efektif.

Kondisi fisik juga psikologis yang terdapat di lokasi kerja serta interaksi dengan pegawai sehari-hari disebut lingkungan kerja. Kondisi fisik, misalnya tata letak ruangan kantor, kebersihan, ventilasi, temperatur, dan akses ke fasilitas pendukung, dapat mempengaruhi kenyamanan dan konsentrasi pegawai dan menurunkan tingkat stres, kelelahan, dan produktivitas. Selain faktor fisik, kondisi psikologis di tempat kerja sangat mempengaruhi produktivitas. Suasana kerja yang positif dapat dicapai melalui hubungan kerja yang harmonis, interaksi lancar antara atasan dengan bawahan, serta dukungan dari partner kerja. Pekerja yang mengalami kenyamanan, aman, dihargai dan memiliki interaksi sosial baik lebih memiliki semangat dan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

Jika karyawan merasa tertekan, cemas, atau tidak dihargai di tempat kerja mereka, mereka cenderung kurang produktif. Instansi yang memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawannya melakukan hal-hal seperti memberikan fleksibilitas yang cukup, menyeimbangkan pembagian tugas yang sesuai, serta membangun suasana kerja yang kondusif. Menurut Fau & Buulolo (2023) pada penelitiannya dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat kabupaten Nias Selatan” menyatakan Lingkungan kerja menimbulkan efek positif terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Selain lingkungan kerja, beberapa faktor lain juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai yaitu pengembangan karir. Aspek pengembangan karir ini butuh dicermati serta ditingkatkan oleh industri demi tingkatan produktivitas pegawai di masa yang hendak tiba. Pengembangan karier berperan penting karena berhubungan langsung dengan peningkatan produktivitas, loyalitas, perputaran pegawai, serta kreativitas dalam bekerja. Semakin terarah pelaksanaan pengembangan karir di perusahaan, maka akan meningkatkan produktivitas, loyalitas, kreativitas, dan mengurangi turnover pegawai. Pengembangan karir

adalah Usaha perusahaan dalam mengatur jalur pengembangan karir pegawai untuk mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja pegawai agar lebih optimal (Norizka & Amalia, 2024).

Tidak adanya peluang pengembangan karir dapat menyebabkan ketidakpuasan, kurangnya semangat kerja, yang berujung berpengaruh pada penurunan produktivitas. Sebaliknya, Ketika pegawai merasa didukung oleh perusahaan dalam pengembangan profesional, mereka memiliki kesempatan guna mengoptimalkan keahlian serta kemampuan, sehingga mampu bekerja dengan lebih efektif dan produktif. Peluang untuk berkembang juga meningkatkan rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap organisasi. Jika pegawai memiliki kesempatan untuk berkembang dan berkembang bersama organisasi, mereka akan lebih bersemangat untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Program pengembangan karier yang tersusun dengan baik memotivasi pekerja agar lebih percaya diri saat melaksanakan tanggung jawabnya, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas. Selain itu, karyawan juga berkesempatan untuk mengasah keterampilan serta meningkatkan kompetensinya.

Pada dasarnya, pengembangan karir dalam manajemen SDM bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif dan berkontribusi maksimal terhadap pencapaian target perusahaan. Menurut Norizka, & Amalia (2024) pada penelitian dengan judul “ Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan ” menyatakan pengembangan karir memiliki dampak positif terhadap peningkatan produktivitas pekerja.

Faktor lain yang perlu menjadi perhatian perusahaan menambah juga menaikkan produktivitas pegawai ialah disiplin kerja. Disiplin kerja berdampak positif pada terjaganya ketertiban serta kelancaran saat melakukan beban kerja serta kewajiban. Disiplin kerja merupakan perilaku dengan mencerminkan kesadaran serta kepatuhan individu atau kelompok terhadap ketentuan dan aturan berjalan, tertulis ataupun tidak tertulis, dalam menjalankan peran serta tanggung jawab yang diberi oleh organisasi guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Fharadyla & Sukmana, 2021).

Pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi cenderung menaati serta menjalankan seluruh peraturan organisasi, maka tujuan perusahaan dipenuhi selaras pada target yang sudah ditentukan. Namun, pengimplementasian sistem Work From Home (WFH) mewajibkan pegawai bekerja di rumah menyebabkan tingkat kedisiplinan turun, sebab suasana kerja di rumah berbeda dengan lingkungan kantor yang memiliki aturan serta standar kerja yang lebih jelas. Menurut Sari et al (2022) melalui hasil penelitiannya dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel” menyatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Oleh karena itu, masalah produktivitas kerja pegawai Kanwil DJKN DKI Jakarta yang belum mencapai sasaran, dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya akan dikaji lebih lanjut dalam penelitian. Adapun judul penelitian ini: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN NEGARA DKI JAKARTA”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat ditetapkan perumusan masalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara DKI Jakarta?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara DKI Jakarta?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara DKI Jakarta?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan jawaban atas seluruh rumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, agar diperoleh gambaran yang rinci dan jelas mengenai maksud dilakukannya penelitian ini. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mencapai hal-hal sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara DKI Jakarta.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara DKI Jakarta.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara DKI Jakarta.

2. Kegunaan penelitian

Penelitian berguna karena objektifnya dan dapat membantu orang yang memanfaatkannya dalam membuat keputusan, membuat kebijakan, dan memecahkan masalah akademis atau praktis:

- a. Bagi Perusahaan

Harapannya memberikan kontribusi sebagai bahan saran juga pertimbangan untuk perusahaan terkait dampak lingkungan kerja, pengembangan karier, serta disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara DKI Jakarta dan dapat menjadi dasar untuk keputusan strategis tentang kebijakan personalia, peningkatan produktivitas, dan pengembangan organisasi.

- b. Bagi Penulis

Peneliti memperoleh pemahaman dan wawasan yang lebih luas, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karier, dan disiplin kerja pada produktivitas pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara DKI Jakarta.

- c. Bagi Pembaca

Harapannya memberi manfaat serta peran perkembangan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, serta menjadi rujukan bagi peneliti dimasa yang akan datang yang meneliti bidang serupa.