

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan memastikan tata kelola yang efektif. Sebagai garda terdepan administrasi pemerintahan, ASN memegang posisi penting dalam mencapai visi dan misi pembangunan daerah. Kinerja tinggi di antara pegawai ASN tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan, tetapi juga memperkuat kepercayaan publik terhadap pemerintah.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai ASN, ada banyak hambatan. Banyak faktor, seperti budaya tempat kerja, disiplin, dan motivasi, memengaruhi kinerja seseorang. Budaya tempat kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang ramah untuk kerja sama dan inovasi, sedangkan tingkat disiplin yang tinggi memastikan bahwa karyawan menjalankan secara efektif tugas dan tanggung jawab mereka. Motivasi yang kuat juga mendorong karyawan untuk sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka.

Budaya tempat kerja adalah komponen pertama yang memengaruhi kinerja kerja. Budaya tempat kerja mencakup sikap dan perilaku yang diharapkan di tempat kerja, serta metode operasional organisasi, serta nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang dimiliki oleh anggota suatu organisasi yang membentuk cara mereka berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja sama. Budaya tempat kerja yang positif dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang suportif, meningkatkan motivasi, dan mendorong kolaborasi antar karyawan.

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, ASN menghadapi masalah yang semakin kompleks. Semakin banyak masyarakat yang mengharapkan pelayanan yang responsif, cepat, dan terbuka. Akibatnya, penerapan budaya kerja yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan sangat penting bagi ASN. Ini termasuk menjunjung tinggi prinsip kerja sama, kejujuran, dan profesionalisme dalam semua aspek pekerjaan. Dalam upaya pemerintah untuk meningkatkan standar pelayanan publik, etika kerja ASN juga sangat penting. Pemerintah berupaya membangun budaya kerja yang lebih baik melalui reformasi birokrasi, yang memprioritaskan peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat serta kepatuhan terhadap aturan. Oleh karena itu, budaya kerja yang kuat diharapkan menjadi faktor penting dalam mendapatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Menurut Mangkunegara (2005), budaya kerja adalah kumpulan nilai, norma, dan kepercayaan yang telah tumbuh dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai dasar perilaku anggota dalam menangani masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut (Schein, 2010), penelitian kinerja pegawai menunjukkan bahwa budaya organisasi yang solid dapat meningkatkan kinerja. Produktivitas meningkat ketika budaya positif mendorong kolaborasi dan inovasi di antara anggota staf. Teori Budaya Kerja oleh Geert Hofstede (1980) berjudul "Konsekuensi Budaya Perbedaan Internasional dalam Pekerjaan - Terkait".

Hambatan dalam membangun lingkungan kerja yang stabil dan disiplin pada akhirnya dapat menghambat efisiensi pelaksanaan tugas dan pelayanan publik. Situasi ini patut mendapat perhatian yang signifikan karena bertujuan untuk meningkatkan budaya kerja dan meningkatkan dedikasi ASN dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Robbins dan Judge (2013) mendeskripsikan disiplin kerja sebagai perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan standar yang relevan di tempat kerja. Bentuk disiplin ini mencakup bagaimana karyawan berpikir dan bertindak saat memenuhi peran dan tanggung jawab mereka sesuai dengan pedoman perusahaan. Penelitian oleh Sari (2018) menunjukkan hubungan yang menguntungkan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Karyawan yang disiplin biasanya lebih produktif dan dapat menyelesaikan tugas mereka dengan lebih efisien. Covey (1989) memperkenalkan kerangka kerja manajemen waktu yang berjudul "7 Kebiasaan Orang yang Sangat Efektif."

Mempelajari disiplin kerja ASN sangat penting untuk memahami apa yang memengaruhi tingkat disiplin mereka dan untuk menciptakan strategi yang efektif untuk meningkatkannya. Dengan memperoleh pemahaman komprehensif tentang disiplin kerja, diharapkan dapat dikembangkan saran-saran berharga untuk meningkatkan SDM di sektor pemerintahan, serta meningkatkan kualitas layanan publik secara keseluruhan.

Faktor ketiga yang memengaruhi seberapa baik kinerja pegawai adalah motivasi kerja mereka. Motivasi kerja mengacu pada energi atau alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dalam

lingkungan kerja. Faktor internal dan eksternal termasuk motivasi ini, yang memengaruhi keinginan pekerja untuk mencapai tujuan, menyelesaikan tanggung jawab, dan membantu perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas, kebahagiaan kerja, dan efektivitas secara keseluruhan, sangat penting untuk memiliki motivasi kerja. Dalam teori mereka tentang motivasi intrinsik dan ekstrinsik, Deci dan Ryan pada tahun 1985 menekankan betapa pentingnya memiliki kebebasan, keterampilan, dan koneksi sosial untuk meningkatkan motivasi intrinsik. Mereka juga menyatakan bahwa motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri seseorang atau dari faktor eksternal. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik dibahas dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Deci dan Ryan pada tahun 1985. Mereka menemukan bahwa motivasi ekstrinsik, yang didorong oleh imbalan eksternal, lebih lemah daripada motivasi intrinsik, yang berasal dari kenikmatan pribadi dan minat dalam pekerjaan. Mereka menemukan bahwa membangun lingkungan kerja yang mendorong motivasi intrinsik sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Teori Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik oleh Deci dan Ryan, yang terdapat dalam buku mereka "Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior," juga signifikan.

Penurunan motivasi kerja dapat disebabkan oleh berbagai masalah seperti tidak dihargai, suasana kerja yang tidak ramah, atau tidak bahagia dengan kondisi kerja. Kurangnya motivasi ini dapat berdampak negatif tidak hanya pada perilaku karyawan tetapi juga pada kinerja eseluruhan dalam memberikan pelayanan publik. Oleh karena itu, mengenali dan menyelesaikan masalah motivasi ini sangat penting agar ASN dapat memperoleh kembali semangat dan

komitmen untuk melakukan tugasnya dengan baik. Dalam jurnalnya "Factors Influencing Lateness of Civil Servant Employees," Hidayati, N. (2020) mengidentifikasi berbagai alasan mengapa ASN dapat terlambat dan dampaknya terhadap kinerja mereka. Meskipun ada masalah dengan ASN yang terlambat absen pagi setelah libur, situasi ini juga dapat dilihat sebagai kesempatan untuk meningkatkan budaya kerja dan meningkatkan kesadaran tentang disiplin. Keterlambatan ini dapat menandakan bahwa para pekerja mungkin membutuhkan pendekatan yang lebih baik terkait motivasi dan dukungan. Selain itu, hal ini memberikan kesempatan bagi manajemen untuk memikirkan alasan di balik keterlambatan tersebut dan mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan moral dan komitmen karyawan, yang dapat menghasilkan tempat kerja yang lebih produktif dan memenuhi kebutuhan masyarakat.

Penelitian ini berfokus pada karyawan ASN dan meneliti bagaimana budaya kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja mereka. Karena karyawan ASN memainkan peran penting dalam memberikan layanan kepada masyarakat, penelitian ini akan menyelidiki aspek-aspek budaya kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Selain itu, studi ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga menghasilkan layanan publik yang lebih efisien dan berkualitas tinggi.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh yang nyata dari budaya kerja terhadap kinerja ASN di Kabupaten Ponorogo?
2. Apakah disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja ASN di Kabupaten Ponorogo?

3. Apakah terdapat dampak yang nyata dari motivasi kerja terhadap kinerja ASN di Kabupaten Ponorogo?
4. Apakah Budaya kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Ponorogo?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengevaluasi dampak individual Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kabupaten Ponorogo
2. Untuk menilai bagaimana Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai ASN di Kabupaten Ponorogo secara individual.
3. Untuk menganalisis pengaruh individual Motivasi Kerja Transformasional terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kabupaten Ponorogo.
4. Untuk menganalisis pengaruh Budaya kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi kerja secara bersama – sama terhadap Kinerja Pegawai ASN di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Ponorogo.

b. Manfaat Penelitian

Keuntungan dari penelitian ini adalah:

a) Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini, peneliti bertujuan untuk menerapkan apa yang telah dipelajari di kelas ke situasi kehidupan nyata dan memperluas pemahaman mereka. Bagi Pembaca Penelitian ini dapat berfungsi sebagai referensi di bidang MSDM, khususnya tentang bagaimana Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja

memengaruhi kinerja pegawai ASN di Kabupaten Ponorogo.

b) Bagi Lembaga

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai cara untuk menilai karyawan ASN dalam hal bagaimana Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja memengaruhi kinerja mereka di Kabupaten Ponorogo.

c) Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang berharga untuk studi masa depan dan untuk meningkatkan sumber daya akademik mengenai bagaimana Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja memengaruhi kinerja pegawai ASN di Kabupaten Ponorogo.

