

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi informasi yang semakin pesat menuntut pemerintah agar lebih transparan, adaptif dan cepat tanggap terhadap kebutuhan masyarakat yang terus berkembang. Untuk itu, cara kerja perlu ditinjau kembali dan inovasi digital dimanfaatkan dengan baik agar setiap proses sejalan dengan kebutuhan masyarakat. Proses pelayanan, pengelolaan data, dan pengambilan keputusan juga harus disesuaikan agar lebih efektif, terbuka, dan dapat dipertanggungjawabkan. Seiring dengan hal tersebut, masyarakat mengharapkan layanan publik yang cepat, mudah dijangkau, dan transparan, sehingga keberhasilan pemerintah berbasis digital sangat ditentukan oleh kompetensi dan kesiapan aparatur dalam mengelola system, agar pelayanan publik benar-benar berjalan dan bermanfaat bagi masyarakat.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik organisasi sektor swasta maupun sektor publik, dalam rangka mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi. Dalam konteks pemerintahan, kualitas sumber daya manusia pegawai pemerintah sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik. Semakin banyak tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang cepat, terpercaya dan terampil, serta dengan adanya perkembangan teknologi yang semakin cepat, menuntut suatu instansi untuk terus beradaptasi dan terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kondisi tersebut menjadikan pengelolaan sumber daya manusia

pegawai pemerintah sebagai komponen utama dalam mendukung kualitas pelayanan publik.

Pengelolaan sumber daya manusia pada pegawai pemerintah berkaitan erat dengan kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang optimal. Salah satu indikator dalam keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia terlihat melalui bagaimana tingkat produktivitas kerja pegawai pemerintah. Produktivitas kerja aparatur pemerintah merupakan isu strategis dalam peningkatan kualitas pelayanan publik di Indonesia. Menurut Nugroho dan Assyahri (2024) produktivitas kerja pegawai dapat dinilai dengan bagaimana cara pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki produktivitas kerja tinggi tidak hanya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tetapi juga ikut serta dalam mencapai suatu tujuan organisasi serta untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan instansi pemerintah.

Peningkatan produktivitas kerja aparatur pemerintah memerlukan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia tersebut tercermin dalam landasan hukum di Indonesia, sebagaimana dijelaskan oleh Kusjono (2024) bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya strategis dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh berbagai regulasi, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya. Regulasi ini menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan SDM sebagai upaya meningkatkan kompetensi kerja yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Penerapan pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan produktivitas kerja aparatur pemerintah juga menjadi perhatian penting di tingkat pemerintah daerah, khususnya pada instansi yang berperan langsung dalam pelayanan publik kepada masyarakat. Salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis adalah Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga. Instansi ini bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pelayanan publik di bidang kebudayaan, pariwisata, kepemudaan, dan olahraga yang menuntut tingkat produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Banyaknya program dan kegiatan yang bersifat dinamis serta berorientasi pada kepentingan masyarakat menuntut aparatur dinas untuk bekerja secara fleksibel dan responsif, agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Peningkatan produktivitas kerja aparatur pemerintah di lingkungan pemerintah daerah menjadi semakin kompleks dengan keberadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Menurut Iswandari dan Faidati (2021) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu yang telah ditentukan dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Keberadaan PPPK diharapkan mampu memperkuat kapasitas organisasi publik melalui kontribusi keahlian dan profesionalisme kerja yang dimiliki. Oleh karena itu, tingkat produktivitas kerja PPPK menjadi aspek penting, karena secara langsung berkaitan dengan efektivitas pelaksanaan program, pencapaian target kerja, serta kualitas pelayanan publik yang dihasilkan oleh Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Ponorogo.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara, fenomena yang saya peroleh di lapangan menunjukkan bahwa Produktivitas kerja PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga (Disbudparpora) Kabupaten Ponorogo masih menunjukkan beberapa kendala. Diketahui bahwa program *capacity building* sebenarnya telah tersedia, tetapi pelaksanaannya masih digabung dengan PNS sehingga belum terdapat program *capacity building* yang dirancang secara khusus sesuai dengan kebutuhan PPPK. Kondisi ini menyebabkan proses pengembangan kompetensi PPPK belum sepenuhnya berjalan dengan baik, terutama dalam mendukung pelaksanaan tugas teknis dan administratif yang menjadi tanggung jawab mereka sehari-hari. Dalam praktiknya, pegawai masih memerlukan waktu lebih lama untuk menyelesaikan tugas karena mereka membutuhkan penyesuaian dan pendalaman lebih lanjut tentang pemahaman tugas mereka dan prosedur kerja yang berlaku.

Secara psikologis, tingkat *self-efficacy* pada sebagian pegawai masih tergolong rendah, masih ada sebagian pegawai yang kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab tinggi. Hal ini terlihat dari keraguan dalam mengambil sikap dan belum aktif dalam berkomunikasi saat menjalankan pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian pegawai kurang berani menyampaikan pendapat, serta ragu dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu, rendahnya *self-efficacy* juga berpengaruh terhadap inisiatif kerja, sehingga pegawai belum sepenuhnya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dan cepat sesuai tuntutan tugas. Di sisi lain, penerapan budaya kerja di lingkungan instansi masih perlu

ditingkatkan. Dalam pelaksanaan tugas, masih ada peluang untuk meningkatkan keberanian karyawan dalam menyampaikan ide atau gagasan baru. Selain itu, kerja sama antarpegawai masih dapat diperkuat untuk membagi beban kerja agar lebih seimbang dan mencapai tujuan pekerjaan yang lebih efisien. Di sisi lain, sikap proaktif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih perlu didorong, sehingga inisiatif dalam melaksanakan tugas dapat berkembang tanpa harus selalu menunggu arahan. Hal tersebut dapat mempengaruhi pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, *capacity building*, *self-efficacy*, dan budaya organisasi merupakan faktor-faktor yang saling berkaitan dan berkontribusi penting dalam meningkatkan produktivitas kerja aparatur pemerintah.

Salah satu upaya peningkatan produktivitas kerja aparatur pemerintah yang memerlukan strategi pengembangan sumber daya manusia adalah melalui *capacity building*. *Capacity Building* merupakan serangkaian proses dan usaha yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, potensi, serta bakat yang dimiliki oleh suatu individu atau organisasi. Menurut Diwanti dan Kandiyah (2020) proses *capacity building* dilakukan dengan memperkuat kemampuan dasar yang telah dimiliki individu atau kelompok, bukan membangunnya dari nol, tetapi dilakukan melalui berbagai metode pembelajaran dan tindakan yang sesuai. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Anggraini (2019) *capacity building* memberikan sebuah harapan yang baik, terutama dalam mewujudkan tujuan pengelolaan pemerintahan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen publik agar lebih baik mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan

oleh Putri dan Marginingsih (2024) dengan judul Pengaruh *Capacity Building* dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Puskesmas Limo, menunjukkan bahwa *capacity building* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di instansi pelayanan publik, yang menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan program pengembangan kapasitas, maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan.

Peningkatan kompetensi melalui *capacity building* tidak selalu menjamin peningkatan produktivitas kerja apabila tidak disertai dengan kesiapan psikologis individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu faktor psikologis yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah *self-efficacy*. Menurut Battu dan Susanto (2022) *self-efficacy* merupakan kemampuan individu untuk mengatasi situasi khusus berdasarkan penilaian atas kemampuannya melakukan suatu tindakan yang berhubungan dengan tugas atau situasi tertentu. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* atau keyakinan diri yang kuat terhadap kemampuannya cenderung melihat tugas sulit sebagai tantangan yang harus dihadapi, bukan sebagai ancaman yang perlu dihindari. Suhaeni et al. (2022) menyatakan bahwa pola pikir ini tidak hanya meningkatkan ketertarikan dari dalam diri terhadap pekerjaan, tetapi juga mendorong individu untuk menetapkan target kerja yang lebih tinggi. Selain itu, individu dengan pola pikir tersebut cenderung memiliki komitmen yang kuat dan motivasi diri yang tinggi untuk terus berusaha meskipun menghadapi kegagalan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Normeilia et al. (2025) dengan judul Pengaruh *Self-efficacy*, *Work-Life Balance*, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT

Haleyora Power, menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan. Dengan *self-efficacy* yang baik karyawan yakin akan kemampuan mereka, sehingga cenderung bekerja lebih keras, lebih tekun, dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Ketika menghadapi masalah atau hambatan, mereka lebih proaktif mencari solusi daripada mengeluh atau menyerah

Produktivitas kerja aparatur pemerintah juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi. Salah satu faktor organisasi yang berperan penting adalah budaya organisasi. Menurut Hadi et al. (2024) budaya organisasi merupakan prinsip, nilai-nilai, pemikiran, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu organisasi tertentu. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan rasa kebersamaan, memperkuat loyalitas pegawai, meningkatkan komitmen terhadap visi dan misi organisasi, serta mendorong penerapan lingkungan kerja yang nyaman. Junaidi dan Martiah (2025) menyatakan bahwa budaya organisasi yang jelas, terstruktur, dan diterapkan secara konsisten dapat membentuk perilaku pegawai yang sejalan dengan tujuan organisasi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Berkatillah et al. (2025) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Hulu Sungai Utara, menunjukkan budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Nilai,

norma, dan pola perilaku organisasi membentuk fondasi yang mendorong pegawai lebih termotivasi dan bekerja secara efisien. Hal ini menegaskan peran penting budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja aparatur publik secara optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa produktivitas kerja pegawai PPPK di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Ponorogo masih menghadapi beberapa kendala, khususnya terkait pelaksanaan program *capacity building* yang belum dirancang secara khusus untuk PPPK, rendahnya *self-efficacy* dari sebagian pegawai, serta penerapan budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendorong sikap proaktif, keberanian dalam berpendapat, dan kerja sama yang optimal. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan digitalisasi pelayanan publik yang menuntut aparatur bekerja secara cepat, adaptif, dan akuntabel, dengan kondisi faktual di lapangan yang memperlihatkan bahwa PPPK masih memerlukan penguatan kapasitas, kesiapan psikologis, dan dukungan lingkungan organisasi agar produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Berbagai penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa *capacity building*, *self-efficacy*, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja maupun produktivitas pegawai di berbagai instansi pemerintah dan organisasi sektor publik. Namun, penelitian tersebut umumnya masih berfokus pada pegawai secara umum (PNS/non-PNS) dan belum secara khusus mengkaji pegawai berstatus PPPK di lingkungan pemerintah daerah. Di sisi lain, studi terkait PPPK yang telah ada lebih banyak menyoroti kinerja atau efektivitas PPPK secara umum, tanpa secara tegas mengukur produktivitas

kerja PPPK sebagai output kerja, serta belum mengaitkannya secara simultan dengan variabel *capacity building*, *self-efficacy*, dan budaya organisasi. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang penting untuk diisi, sehingga penelitian ini memiliki keunggulan dalam mengintegrasikan tiga variabel tersebut untuk menganalisis produktivitas kerja PPPK di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Ponorogo.

Berdasarkan rumusan masalah dan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh *Capacity Building*, *Self-efficacy*, dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Ponorogo”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Capacity Building* berpengaruh terhadap produktivitas kerja PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Ponorogo?
2. Apakah *Self-efficacy* pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Ponorogo?
3. Apakah Budaya Organisasi yang berkembang memengaruhi produktivitas kerja PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Ponorogo?

4. Apakah *Capacity Building*, *Self-efficacy*, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Ponorogo?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui *Capacity Building* berpengaruh terhadap produktivitas kerja PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Ponorogo.
- b. Untuk mengetahui *Self- Efficacy* berpengaruh terhadap produktivitas kerja PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Ponorogo.
- c. Untuk mengetahui Budaya Organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Ponorogo.
- d. Untuk mengetahui *Capacity Building*, *Self- Efficacy*, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti:

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperdalam pemahaman mengenai pengaruh *capacity building*, *self-efficacy*, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai, sekaligus meningkatkan kemampuan analisis, penyusunan instrumen, dan penerapan metode penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Universitas:

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi ilmiah yang relevan serta menambah sumber penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya memahami faktor-faktor dalam bidang penelitian produktivitas kerja bagi pegawai. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi penting untuk meningkatkan pemahaman terhadap pengaruh *capacity building*, *self-efficacy*, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.

c. Bagi Disbudparpora:

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja pegawai PPPK di lingkungan Dinas tersebut dengan memperkuat *capacity building*, meningkatkan *self-efficacy*, serta membangun budaya organisasi yang kondusif. Selain meningkatkan semangat kerja, penelitian ini juga dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan

pedoman dalam merancang kebijakan yang sesuai agar nilai organisasi dan individu pegawai dapat sejalan, serta mendukung peningkatan kinerja di masa mendatang.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Melalui penelitian ini, diharapkan tersedia bukti empiris mengenai pengaruh *capacity building*, *self-efficacy*, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja PPPK pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Ponorogo. Temuan ini diharapkan membantu memberikan wawasan baru dan memperkaya literatur untuk penelitian lanjutan di bidang manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja.

