

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan salah satu modal dasar pembangunan. Upaya peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia telah menjadi persyaratan utama bagi sebuah bangsa di negara republik indonesia agar mampu bersaing pada tingkat global. Dalam era globalisasi dan tingkat ekonomi yang semakin terhubung, negara-negara saling bersaing untuk menciptakan inovasi, menarik investasi, dan memperluas pasar ekspor. SDM yang berkualitas mampu menjawab tantangan ini dengan lebih baik, karena mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. SDM berkualitas mendorong inovasi dan kreativitas mereka memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah, dan mengembangkan teknologi baru.

Pada awal reformasi, salah satu bidang yang dinilai cukup terlambat mengalami reformasi dibandingkan bidang-bidang lain seperti politik, ekonomi, dan hukum adalah birokrasi. Padahal, reformasi birokrasi merupakan salah satu tulang punggung kesuksesan Pembangunan dan pemberantasan korupsi, kolusi, dan nepotisme yang merupakan cita-cita reformasi. Hal ini kemudian mendorong pemerintah untuk memprioritaskan pelaksanaan program reformasi birokrasi secara nasional dengan membuat Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025. Untuk melaksanakan Grand Design tersebut, pemerintah membuat Road Map Reformasi Birokrasi nasional yang terbagi dalam tiga periode, yaitu 2010-2014, 2014-2019,

dan 2020-2024. Reformasi birokrasi ini diharapkan dapat menurunkan dan menghilangkan penyalahgunaan wewenang, menjadikan negara yang memiliki birokrasi yang baik, meningkatkan mutu pelayanan kepada Masyarakat, dan meningkatkan efisiensi dalam organisasi.

Pegawai Negeri Sipil dalam undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Bab (I) (1) Aparatur Negara yang selanjutnya disingkat ASN merupakan profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian yang bekerja pada instansi pemerintah. BAB I pasal (1) (2) Pegawai Negeri Sipil Negara selanjutnya disebut ASN merupakan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian yang diangkat oleh Pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Adapun pada UU ASN, definisi pegawai dalam konteks pemerintahan Indonesia di ganti dengan aparatur sipil negara, sementara pegawai negeri sipil (PNS) menjadi salah satu pekerjaan aparatur sipil negara selain PPPK/P3K.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sering mendapat sorotan dari berbagai kalangan. Bahkan, berbagai media masa hampir setiap hari memberikan tentang buruknya kinerja pegawai negeri sipil. Alasan mendasar merupakan para Pegawai Negeri Sipil dinilai kurang produktif, menghamburkan uang negara, kurang disiplin serta rendahnya etos kerja. Stigma buruk itu umumnya ditujukan kepada para pegawai negeri sipil di hampir seluruh instansi pemerintahan. (Ambarwati dan Baehaqi, 2019). Dalam Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, tersirat amanat bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai

bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang mewakili kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya. Peranan dan kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat penting dan menentukan karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintah dan Pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional. (Susilo dan Nugroho, 2019).

Menurut Tanjung et al (2020) Kepemimpinan atau memimpin kegiatan adalah Upaya yang dilakukan oleh seseorang dengan segala kemampuannya untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja dengan semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan Bersama.

Menurut (Jufrizen, 2021), menyatakan bahwa disiplin kerja juga merupakan sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi tingkat prestasi yang dapat dihasilkan. Tanpa adanya kedisiplinan pegawai yang baik, sulit bagi organisasi Perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Handoko, (2019) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaannya. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya**

## **Kepemimpinan, Displin Kerja, dan Kompensasi Kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia (Studi Kasus Pegawai Negeri Sipil Babek TNI)**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Dalam laporan akhir ini permasalahan yang ingin dibahas dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil ?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil ?
4. Apakah Kinerja berpengaruh Disiplin kerja, kepemimpinan, dan Kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Pegawai Negeri Sipil.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Pegawai Negeri Sipil.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap pegawai negeri sipil.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi kerja terhadap kinerja terhadap pegawai negeri sipil.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil yang diperoleh dapat diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian antara lain :

1. Bagi Penulis

Diaharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat menerapkan teori yang sudah diperoleh selama masa perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi Perusahaan untuk menjadi bahan pertimbangan yang sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi kerja terhadap Pegawai Negeri Sipil Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih jauh membantu menambah kepustakaan dan dapat digunakan sebagai tambahan referensi peneliti tentang Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi kerja terhadap pegawai Negeri Sipil Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia.

## **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis membatasi permasalahan penelitian supaya lebih terarah. Penelitian ini terfokus pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Kerja terhadap Pegawai Negeri Sipil Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Penulisan pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar lebih mudah dipahami dan memudahkan dalam penyusunan.

## **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran atau latar belakang penelitian ini untuk selanjutnya di susun rumusan masalah dan di uraikan tentang tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta batasan masalah kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan.

## **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang menjadi dasar dalam perumusan hipotesis dalam penelitian ini. Lalu diuraikan juga dan digambarkan kerangka pemikiran dari peneliti tersebut dan terakhir hipotesis.

## **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini peneliti membahas mengenai objek, penelitian, deskripsi data, dan pembahasa.

## **BAB V: PENUTUP**

Dalam bab terakhir peneliti akan menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan serta saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak.