

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Di era globalisasi saat ini perkembangan dan pertumbuhan dunia bisnis dan birokrasi telah melahirkan berbagai pemahaman tentang sumber daya manusia yang semakin kompleks dan kompetitif. Perusahaan mempunyai standarnya sendiri untuk menempatkan karyawan disuatu jabatandan bidang tertentu. Pengaruh sumber daya manusia disebuah perusahaan sangatlah besar, karena dapat membuat perencanaan, peraturan, pengelolaan dan pengendalian setiap kegiatan yang ada di perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia harus selalu dikembangkan karena Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik termasuk kedalam manajemen organisasi yang bertugas mengelola manusia secara baik agar dapat memperoleh tenaga kerja yang baik. Memiliki tenaga kerja yang baik bisa kita dapatkan dengan meningkatkan Budaya Organisasi yang baik, Kompensasi yang sesuai dan Disiplin Kerja yang terus meningkat.

Direktorat jendral pembangunan daerah didirikan karena pembinaan pembangunan daerah tidak bisa efektif dalam menampung strukturalnya oleh Keputusan Presiden Nomor 57 tahun 1980, sehingga penanganan pembinaan pembangunan daerah menjadi kurang intensif. Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang urusan pemerintahan dan pembinaan pembangunan daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pembangunan Daerah mengalami perubahan nama menjadi Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah dan mengemban amanat dalam melakukan koordinasi antar susunan pemerintahan, pemberian pedoman dan standar pelaksanaan pembangunan daerah, pemberian bimbingan teknis, supervisi, konsentrasi pelaksanaan pembangunan daerah, dan evaluasi pelaksanaan pembangunan daerah.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari Budaya Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja yang perusahaan tanamkan agar karyawan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Wibowo (2012 : 2), menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Berdasarkan (Meutia et al., 2019) Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja dan hasil kerja karyawan, itu mengapa setiap perusahaan karena diyakini dapat mengikat karyawan pada suatu perusahaan. Perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan nyaman dengan budaya yang ada agar mereka dapat bekerja secara maksimal.

Kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan mempengaruhi semangat kerja yang akan diberikan karyawan terhadap pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan wajib memberikan kompensasi yang setimpal dengan hasil pekerjaan yang karyawan berikan.

Disiplin kerja terhadap suatu perusahaan perlu ditegakkan agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Menurut (Saifuddin, 2011) walaupun perusahaan sudah mengkualifikasi karyawan berdasarkan keahlian, pendidikan dan pengetahuan teknologi, jika karyawan tidak memiliki disiplin kerja dan semangat kerja yang bagus, maka hasil yang didapat tidak akan maksimal.

Tabel 1.1

**Penilaian kinerja pegawai indicator pada ditjen bina pembangunan daerah
kemendagri**

NO	AspekPenilaian	Target	Tahun		
			2019	2020	2021
1	Menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP perusahaan	100%	75%	80%	78%
2	Menyelesaikan Pekerjaan sesuai kualitas kerja yang telah ditetapkan	100%	78%	82%	80%
3	Mempunyai kemampuan bekerja secara baik	100%	80%	85%	82%
4	Memberikan kontribusi kepada tim	100%	78%	82%	80%
5	Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi	100%	80%	85%	82%

Sumber :Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri

Pada table diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan pada lembaga Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri mengalami kenaikan dan penurunan kualitas Kinerjanya disetiap tahun. Sesuai dengan data tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada lembaga tersebut belum optimal karena masih dibawah 100%

B. Rumusan masalah

Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan yang terjadi pada karyawan Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri adalah

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri

C. Tujuan permasalahan

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi disuatu perusahaan terhadap kinerja pegawai pada kantor Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah

1. Bagi peneliti untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin kerja yang terjadi pada kantor Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri
2. Bagi pembaca
Untuk meningkatkan pemahaman tentang cara kerja dan pengaruh Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin kerja pada suatu perusahaan pemerintahan
3. Bagi masyarakat
Untuk meningkatkan pengetahuan masyarakat serta menjadi sumber referensi yang teoritis dan empiris bagi pihak yang melakukan peneliti

