

BAB I PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

SDM merupakan unsur utama organisasi yang memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayan operasional tidak akan mampu menghasilkan output yang diharapkan. Oleh karena itu pemahaman dan pengembangan SDM didalam suatu organisasi menjadi sangatlah penting. Menyadari pentingnya SDM bagi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi, maka organisasi harus memberikan perhatian yang khusus dan sudah sewajarnya organisasi/perusahaan memandang pegawai lebih dari sekedar aset organisasi tetapi juga memandang sebagai mitra dalam berusaha.

Pemerintahan yang baik (*good government*) merupakan isu yang penting dalam upaya reformasi birokrasi saat ini. Semangat reformasi telah mewarnai pandangan aparaturnegara untuk mewujudkan birokrasi yang mampu menciptakan kelancaran, dan kecepatan pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintah. Pegawai merupakan faktor utama dalam organisasi, sebagai makhluk sosial tidak semata-mata dipandang sebagai alat produksi, tetapi juga perlu dilihat dari sisi sosial, karena dalam sistem sosial mereka juga memiliki kedudukan, dan tanggung jawab baik dalam keluarga, anggota masyarakat ataupun dalam organisasi tempatnya bekerja

Aparatur negara dituntut bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran pembangunan. Reformasi birokrasi sudah dan sedang berlangsung di semua lini Kementerian/Lembaga Pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah.

Komitmen organisasi merupakan adalah suatu keadaan dimana seorang individu akan berupaya baik secara psikologis maupun fisik untuk berjuang memberikan hasil kerja terbaik bagi kepentingan organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Dengan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai terhadap organisasinya diharapkan masing-masing pegawai akan berupaya semaksimal mungkin memberikan pengabdian yang terbaik, kerja keras dan menjunjung tinggi nama baik satuan kerja (organisasi)-nya. Komitmen para pegawai secara kolektif nantinya akan sangat menentukan soliditas organisasi tersebut dan akan tercipta suasana dan hubungan interpersonal dalam organisasi tersebut sangat harmonis dan solid, sehingga tujuan organisasi dapat diwujudkan dengan hasil kerja yang optimal.

Kompetensi merupakan perpaduan antara kemampuan, keterampilan dan sikap perilaku seseorang yang tercermin dari aktifitas dalam kehidupan sehari-hari. Demikian pula halnya dengan kompetensi para pegawai sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat dituntut harus memiliki kemampuan yang baik, terampil dan berperilaku baik sebagai suri teladan yang tergambar dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya di dalam organisasi. Hal tersebut menjadi poin penting yang saat ini sedang dibenahi oleh pemerintah untuk menghasilkan sosok pegawai negeri yang ideal yang mampu menghasilkan kinerja yang tinggi untuk mewujudkan terselenggaranya penyelenggaraan negara dan pembangunan nasional serta pelayanan publik.

Remunerasi atau tunjangan kinerja yang diberikan oleh pemerintahan kepada para pegawai negeri merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari komitmen pemerintah untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*clean and good governance*). Tidak optimalnya kinerja para pegawai negeri dan penyelenggaraan negara yang cenderung koruptif di masa lalu diduga kuat terkait dengan rendahnya tingkat kesejahteraan para pegawai negeri dan keluarganya, sehingga mendorong terjadi penyalahgunaan wewenang dan

penyelewengan dalam penyelenggaraan negara dan pengelolaan pembangunan sehingga pembangunan dan pelayanan publik tidak efektif dan kurang memberikan dampak bagi kemakmuran rakyat.

Budaya organisasi tumbuh dan berkembang dalam setiap organisasi jika setiap individu dalam organisasi tersebut menyepakati dan memelihara nilai-nilai luhur yang ada dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi selalu digali dari nilai-nilai baik yang disepakati seluruh organisasi yang diarahkan untuk tercapainya tujuan organisasi. Budaya organisasi harus dipahami dengan benar dan diterapkan oleh seluruh anggota organisasi secara konsisten untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari pengamatan penulis bahwa pegawai Universitas Pertahanan masih kurang memiliki standar kompetensi yang diharapkan sebagai awak penyelenggaraan pendidikan tinggi. Apalagi jika mengacu kepada visi misi organisasi untuk mewujudkan “kampus berkelas dunia”. Sebagaimana diketahui pegawai Universitas Pertahanan terdiri dari PNS dan TNI. Penempatan orang dalam jabatan masih belum didasarkan atas pertimbangan kompetensi sebagaimana yang dipersyaratkan dalam kompetensi jabatan, masih didasarkan pangkat dan senioritas. Demikian pula halnya dengan remunerasi yang sudah diterima pegawai setiap bulannya masih belum menggambarkan peningkatan hasil kerja dan unjuk kerja setiap pegawai.

Universitas Pertahanan yang baru terbentuk pada tahun 2009, dimana para pegawai (termasuk dosen tetap) umumnya berasal dari satuan kerja yang ada di lingkungan Kementerian Pertahanan dan TNI serta hanya beberapa orang yang berasal dari lingkungan pendidikan tinggi (kampus). Standar pegawai Universitas Pertahanan sebagai pilar utama penyelenggara pendidikan tinggi secara teknis maupun manajerial masih kurang memenuhi standar yang diharapkan. Penyelenggaraan pendidikan tinggi (kampus) berbeda dengan pengelolaan dan penyelenggaraan lembaga pendidikan di satuan kerja TNI dan Kemhan. Persyaratan kualitas kompetensi teknis dan manajerial baik sebagai penyelenggara maupun

dosen menjadi prasyarat utama yang menentukan kualitas kampus tersebut.

Jika dilihat dari kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana yang dimiliki Universitas Pertahanan dibandingkan dengan usia berdirinya tergolong sangat baik. Namun sayangnya dengan kualitas fasilitas kampus yang dimiliki Universitas Pertahanan belum dimanfaatkan oleh para pegawainya untuk meningkatkan kemampuan diri dan memberikan hasil kerja yang terbaik untuk organisasinya.

Demikian pula halnya dengan remunerasi yang sudah diterima oleh para pegawai Universitas Pertahanan belum menunjukkan adanya peningkatan komitmen pegawai terhadap organisasi. Hakikat diberikannya remunerasi agar para pegawai semakin terpicu semangat dan dedikasinya untuk memberikan pengabdian terbaik melalui kinerja dan komitmennya terhadap tujuan organisasi.

Masih banyak pegawai Universitas Pertahanan yang belum memahami dengan benar budaya organisasi Universitas Pertahanan sesuai visinya yakni menjadi “Kampus berkelas dunia”, sehingga Universitas Pertahanan belum dikenal dengan baik oleh masyarakat luas.

Kondisi yang sama juga tergambar dari komitmen pegawai terhadap organisasi yang penjabarannya dapat terlihat dari tugas pokok dan fungsi yang melekat pada setiap pegawai. Gambaran saat ini menunjukkan bahwa para pegawai Universitas Pertahanan masih kurang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasinya.

Dari gambaran dan kondisi tersebut di atas mendasari peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yakni :“Pengaruh Kompetensi, Remunerasi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Pertahanan “.

I.2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah yang diuraikan di atas diperoleh gambaran dimensi permasalahan di Universitas Pertahanan. Namun, menyadari keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus. Selanjutnya masalah yang menjadi objek penelitian dibatasi hanya pada pengaruh kompetensi, remunerasi dan budaya organisasi terhadap efektifitas komitmen organisasi para pegawai Universitas Pertahanan.

I.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi permasalahan di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap efektifitas komitmen organisasi pegawai Universitas Pertahanan?
- b. Apakah terdapat pengaruh remunerasi terhadap efektifitas komitmen organisasi pegawai Universitas Pertahanan?
- c. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap efektifitas komitmen organisasi pegawai Universitas Pertahanan?
- d. Apakah terdapat pengaruh kompetensi, remunerasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap efektifitas komitmen organisasi pegawai Universitas Pertahanan?

I.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

I.4.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk menganalisis dan menguji signifikansi pengaruh kompetensi, remunerasi dan budaya organisasi terhadap efektifitas komitmen organisasi pegawai Universitas Pertahanan secara parsial maupun bersama-sama (simultan).

I.4.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman peneliti di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama mengenai pengaruh kompetensi, remunerasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap efektifitas komitmen organisasi pegawai Universitas Pertahanan.

b. Manfaat praktis

- 1) **Bagi Instansi.** Hasil penelitian diharapkan sebagai bahan masukan kepada pimpinan Universitas Pertahanan terkait pengaruh kompetensi, remunerasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap efektifitas komitmen organisasi.
- 2) **Bagi Pegawai.** Dengan menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya, pegawai akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasinya.
- 3) **Bagi Peneliti.** Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada di dunia kerja, sekaligus sebagai pengalaman untuk memahami penerapan teori dengan realita di tempat pekerjaannya.
- 4) **Bagi Fakultas.** Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya hasil penelitian dan bahan referensi bagi program Pascasarjana Universitas pembangunan, "Veteran" Jakarta, khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.