

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era reformasi, setiap unit kerja organisasi pemerintahan dituntut bekerja keras untuk menuntaskan berbagai persoalan di berbagai aspek kehidupan yang menjadi target dan agenda reformasi. Untuk itu, setiap pegawai yang menjadi bagian dari unit kerja organisasi pemerintahan mau tidak mau harus bekerja pula demi kelancaran dan kesuksesan reformasi. Dalam kondisi demikian komitmen organisasional pegawai merupakan *conditio sine qua non* bagi kesuksesan reformasi. Komitmen tersebut dibutuhkan bukan saja untuk mempertahankan capaian yang sudah berhasil diraih, tetapi juga untuk menuntaskan berbagai persoalan yang masih menghadang dan menantang.

Dalam konteks itu, komitmen organisasional setidaknya mencakup beberapa hal pokok, di antaranya adalah identifikasi atau kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan atau kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan loyalitas atau keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dalam tataran ini, komitmen organisasional bukan sekedar merefleksikan kesetiaan pasif terhadap organisasi, melainkan lebih merupakan dinamika aktif dari segenap anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kondisi demikian, maka unsur-unsur dalam komitmen organisasional menjadi modalitas yang sangat penting dan strategis bagi anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Eksistensi komitmen organisasional pegawai tidak terjadi begitu saja, tetapi dapat dipicu oleh beberapa faktor/variabel, di antaranya adalah kompensasi (Feinstein, 2005) dan kecerdasan emosional (Warren Bennis, 2005). Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan sesuai tanggung jawabnya. Kompensasi pada umumnya diberikan dalam bentuk gaji, insentif, dan tunjangan.

Apabila kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai, hal itu dapat mendorong komitmen pegawai terhadap organisasi. Sementara kecerdasan emosional adalah kecakapan seseorang dalam mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri, berempati, dan membina hubungan dengan orang lain. Kelima dimensi ini, apabila dikuasai dengan baik oleh seseorang, dapat mendorong komitmennya terhadap organisasi. Hal itu dapat terjadi karena dimensi-dimensi yang terkandung dalam kecerdasan emosional dapat menuntun seseorang untuk memahami posisinya secara tepat di tengah-tengah dinamika organisasi, termasuk memotivasi diri, berempati dan membina hubungan dengan anggota organisasi demi kepentingan organisasi.

Meskipun persoalan komitmen organisasional telah diyakini dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi, namun pada kenyataannya masih cukup banyak anggota organisasi yang belum memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Salah satunya adalah pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Indikasinya antara lain tampak dari minimnya ide-ide cerdas dari pegawai yang bermanfaat bagi pengembangan organisasi, semangat kerja dan keterlibatan kerja yang rendah, melakukan penyimpangan dalam bekerja, dan minimnya upaya-upaya individual pegawai untuk memajukan organisasi dengan berbagai cara, teknik dan pendekatan.

Fenomena seperti itu cukup menarik untuk diteliti secara ilmiah dengan fokus hubungan antara kompensasi dan kecerdasan emosional dengan komitmen organisasional pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

1.2. Pembatasan Masalah

Sebagai variabel terikat/tergantung yang tidak berdiri sendiri, komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh banyak faktor sebagai variabel bebas, antara lain: kompensasi, budaya organisasi, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepemimpinan, pengawasan,

pengembangan karir, pelaksanaan promosi, pola penilaian kinerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja. Namun, agar penelitian ini lebih fokus, maka tidak semua faktor tersebut diteliti, melainkan hanya dua faktor saja yaitu kompensasi dan kecerdasan emosional. Dengan demikian penelitian ini hanya dibatasi pada upaya menganalisis hubungan antara kompensasi dan kecerdasan emosional dengan komitmen organisasional pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah-masalah penelitian sebagai berikut:

1. apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasional pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)?
2. apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasional pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)?

1.4. Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah sebagaimana tersaji di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. mengetahui dan menganalisis hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasional pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).
2. mengetahui dan menganalisis hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasional pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

1.5. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau signifikansi akademis dan praktis sebagai berikut:

1. Signifikansi Akademis
Secara akademis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan ketajaman analisis yang terkait dengan masalah

komitmen organisasional dilihat dari perspektif kompensasi dan kecerdasan emosional. Selain itu, diharapkan pula menjadi pemer kaya studi ilmiah mengenai hubungan kompensasi dan kecerdasan emosional dengan komitmen organisasional pegawai.

2. Signifikansi Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) untuk meningkatkan komitmen organisasional pegawai melalui perspektif kompensasi dan kecerdasan emosional.

1.6. Sistematika Penulisan

Hasil penelitian ini disusun dalam bentuk tesis dengan sistematika penyajian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan, signifikansi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Dalam bab ini ini dibahas teori dan konsep-konsep mengenai komitmen organisasional, kompensasi dan kecedasan emosional. Setelah itu disajikan model analisis, hipotesis, dan operasionalisasi konsep.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas pendekatan penelitian, jenis penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, teknik analisis data dan keterbatasan penelitian.

BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini pertama menjelaskan gambaran umum objek yang dijadikan penelitian yang antara lain mencakup, gambaran umum Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), visi dan misi, tugas dan wewenang BPK, struktur organisasi dan sumber daya manusia, peranan dan Reformasi BPK. Selanjutnya diuraikan hasil penelitian berdasarkan pengolahan data mengenai hubungan kompensasi dan kecerdasan emosional dengan komitmen organisasional pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang bersisi kesimpulan atas materi yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya dan saran-saran sesuai hasil penelitian