BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebagai pemimpin, manajer ataupun pimpinan memiliki peran (*role),* kegiatan dan *skill.* Pimpinan memiliki peran *interpersonal roles, informational roles, decisional roles.* Sedangkan kegiatan mereka adalah : *routine communication, traditional managenent, networking,* dan *human resource management.* Sedangkan *skill* bagi pemimpin adalah; 1) komunikasi verbal, 2) *memanage* waktu dan stress, 3) *memanage* pengambilan keputusan, 4) mengakui, menjelaskan dan memecahkan permasalahan, 5) memotivasi dan mempengaruhi orang lain, 6) mendelegasikan wewenang, 7) menetapkan tujuan dan menjelaskan visi, 8) memiliki kesadaran diri, 9) membangun kerja tim, serta 10) *memanage* konflik (Luthans, 2002: dalam thoyib, 2005).

Setiap organisasi mempunyai suatu budaya organisasi, dan membahas masalah budaya itu sendiri merupakan hal esensial baik suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan denan kehidupan yang ada dalam lembaga tersebut. Budaya organisasi menurut Koesmono (2005) merupakan falsafah, ideolgi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap, norma-norma yang dimiliki secara bersamamengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work*, pemimpin, karakteristik organisasi dan proses adminitrasi. Budaya organisasi begitu penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki

organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh anggota organisasi.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempresepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi. Budaya organisasi menyatakan suatu presepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Budaya mempunyai dampak yang lebih besar pada periaku karyawan dan lebih langsung dikaitkan pada pengurangan tingkat keluarnya karyawan. Nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas, makin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti, makin besar komitmen mereka pada nilai-nilai itu.

Budaya organisasi berfungsi untuk memberikan arah atau pedoman berperilaku didalam perusahaan, menyamakan langkah dan visi didalam melakukan tugas dan tnggung jawab, dan mendorong sumber daya mausia selalu mencapai kinerja dan kepuasan yang baik.

Tantangan utama setiap organisasi adalah bagaimana mengorganaisir sumber daya manusia yang ada agar dapat dipacu untuk mencapai tujuan serta dapat memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi melalui hasil kerja yang di tentukan. Oleh karena itu, Hasibuan (2000) menekankan bahwa dengan adanya manajeman sumber daya manusia dalam organisasi maka semua faktor yang berkaitan dengan karyawan dapat di ketahui sehingga memudahkan pimpinan untuk mengambil keputusan sehubungana dengan kepentingan karyawan dalam pekerjaan.

Perguruan tinggi sebagai subsistem pendidikan nasional mempunyai misi umum sebagaimana tercantum dalam pasal 2 peraturan pemerintah nomor 60 tahun 1998, yaitu: 1) menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan, dan/atau menciptakan iptek; 2) mengembangkan dan menyebarluaskan iptek serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional. Peranan perguruan tinggi begitu penting dilihat dari misi yang diembannya, misi itu berupa pencernaan terhadap kehidupan masyarakat dan bangsa. Nampak bahwa peran perguruan tinggi dalam kehidupan berbangsa cukup strategis.

Universitas dalam melaksanakan fungsinya di era perubahan sekarang ini perlu suatu proses organisasi yang dapat memberikan pedoman dan nilai bagi para anggotanya dalam bekerja. Sehingga pedoman dan nilai itu dapat menciptakan kualitas pelayanan pelayanan akademik yang memadai.

Memandang pendidikan sebagai proses pengembangan sumber daya manusia yang merupakan faktor paling penting dalam pembangunan nasional. Ditegaskan oleh Marsetio Donosepoentro (2001), sejarah negara maju menunjukkan bahwa kemajuan bangsa dan kesejahteraan rakyatnya. Pendidikan menumbuhkan bangsa yang cerdas, dimana kecerdasan ini melandasi kemajuan dan keteraturan kehidupan sosial dan politik dan kecerdasan memajukan ekonomi suatu bangsa. Hal ini berarti bahwa upaya untuk terus meningkatkan mutu pendidikan menjadi hal yang perlu terus diupayakan secara terpadu termasuk dalam organisasi pendidikan tinggi.

Dalam konteks pencapaian visi sebuah organisasi karyawan menjadi faktor terpenting dalam mencapai hal tersebut. Fasilitas yang lengkap, dana yang memadai dan visi serta misi yang baguspun tidak akan bermakna jika tidak didukung oleh karyawan yang cakap dan produktif. Hal ini berimplikasi pada perlunya upaya serius untuk memperkuat dan meningkatkan mutu karyawan untuk dapat bekerja menjalankan perannya secara produktif dan bermutu, dan salah satu penting yang dapat menunjang hal tersebut adalah bagaimana komitmen karyawan terhadap organisasi perguruan tinggi tempat mereka menjalankan perannya.

Universitas Komputer Indonesia (Unikom) berdiri pada tahun 2000 (yang seblumnya adalah IGI-LPKIG, yang berdiri pada tahun 1995)Sebagai Universitas yang berbasis pada ICT (*Information and Communicatio Technology),* Unikom membuka aplikasi seluas-luasnya baik bagi *civitas academia* maupun masyarakat luas untuk memanfaatkan *open publication* atau *open publication* atau *open content* untuk publikasi ilmiah. Universitas Komputer Indonesia (Unikom) sebagai suatu lembaga pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat, perlu untuk memperhatikan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan agar tetap tangguh mempertahankan daya hidupnya secara berkesinambungan di abad yang kompetitif, cepat berubah, dan penuh ketidakpastian.

Faktor yang mempengaruhi bagaimana karyawan memandang organisasi mereka sehingga mereka bertahan untuk tidak meninggalkan organisasi dan cenderung memiliki ikatan emosional terhadap organisasi adalah kualitas perencanaan masa depan dari kepemimpinan. Visi seperti itu ditunjukkan dengan

memiliki rencana strategis yang diidentifikasi dan menuntun respon organisasi pada perubahan. Organisasi yang memiliki tujuan yang ditetapkan dengan jelas dan berorientasi ke depan membuat manajer dan karyawan untuk bertanggung jawab atas pencapaian hasil dianggap sebagai tempat bekerja yang lebih baik, terutama oleh individu yang ingin maju, baik secara finansial maupun karier (Mathias & Jackson, 2004:130). Pendapat ahli tersebut menunjukkan dengan jelas bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan kepemimpinan seperti itu disebut kepemimpinan visioner. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2003:473) bahwa : kepemimpinan visioner merupakan kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, dapat dipercaya dan menarik tentang masa depan organisasi yang terus tumbuh dan meningkat dibanding saat ini. Visi ini memiliki gambaran yang jelas dan mendorong, yang menawarkan cara yang inovatif untuk memperbaiki, yang mengakui dan berdasarkan tradisi serta terkait dengan tindakan-tindakan yang dapat diambil orang untuk merealisasikan perubahan.

Dalam menjalankan roda organisasi tentu diperlukan sebuah visi, misi serta tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut. Gunanya agar organisasi tersebut tidak keluar dari jalur yang telah di tentukan, sehingga tujuan jangka panjang atau jangka pendek tercapai, dan Universitas Komputer Indonesia sebagai organisasi yang bergerak di dunia pendidikan juga mempunyai hal tersebut. Adapun visi, misi serta tujuan Universitas Komputer Indonesia adalah sebagai berikut:

Visi Unikom adalah menjadi Universitas terkemuka di bidang teknologi informasi dan komunikasi, berwawasan global, berjiwa enterpreneur dan menjadi pusat unggulan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang mendukung pembangunan nasional seta berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa dan negara.

Dan misinya adalah menyelenggarakan pendidikan tinggi modern berdasarkan budaya organisasi unikom, *PIQIE (Professionalism, Integrity, Quality, Information Technology, Excellence),* dengan sistem pendidikan yang kondusif dan program-program studi yang berbasis pada *sofware (*perangkat lunak), *Hardware* (perangkat keras), dan *Enterpreneurship (*kewirausahaan), dengan mengoptimalkan Sumber Daya yang ada berdasarkan prinsip Efisiensi, efektifitas dan produktivitas

Sedangkan Unikom memiliki tujuan menghasilkan lulusan yang unggul dibidang teknologi informasi dan komunikasi, kompeten dan handal di bidang studinya, berjiwa *enterpreneur,* santun dan berbudi luhur, memiliki komitmen untuk memajukan bangsa dan negara serta beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa

Dengan adanya visi, misi dan tujuan tersebut diharapkan mampu menjadi tolak ukur bagi organisasi dan seluruh komponen pendukung di dalam organisasi tersebut untuk mencapainya. Tentu saja untuk mencapai semua itu diperlukan seorang pemimpin yang mempunyai visi kuat, serta semua bawahannya mampu menterjemahkan kedalam pekerjaannya, dalam artian semua visi, misi serta tujuan

tersebut tidak hanya dimengerti saja, melainkan harus memahami dan mampu mengimplementasikan kedalam pekerjaannya.

Disamping itu, sebagai lembaga yang bergerak dibidang ilmu pengetahuan, maka peran ilmu pengetahuan menajadi semakin penting, karena hanya dengan pengetahuanlah semua perubahan yang terjadi dapat disikapi dengan tepat. Oleh karena itu, untuk membangun keunggulan sebuah organisasi pendidikan dalam situasi persaingan yang sedimikian tinggi, mengharuskan organisasi menemukan strategi yang lebih sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan persaingan. Strategi seyogyanya dibangun atas dasar pemahaman yang komprehensif mengenai aset atau sumber daya apa yang tepat digunakan organisasi bila ingin unggul. Sangkala (2007:3) berpendapat bahwa dewasa ini telah terjadi pergeseran paradigma mengenai sumber daya yang mampu mengantar organisasi menjadi unggul. Organisasi yang unggul tidak lagi harus semata-mata bertumpu pada sumber daya finansial, bangunan, tanah teknologi, posisi pasar dan aset-aset yang bersifat *tangible* lainnya, tetapi justru harus bertumpu pada aset pengetahuan (*intangible)*. Karena, hanya pengetahuan yang memiliki kriteria *non-rivalrous, increasing return* dan *not additive,* yang merupakan karakteristik sumber daya yang memiliki keunggulan stratejik. Untuk itu pengetahuan dalam organisasi perlu dikelola dengan tepat agar dapat memberi kontribusi bagi organisasi serta dapat memperkuat komitmen pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Faktor lain yang yang tidak kalah pentingnya dalam membangun organisasi pendidikan serta menumbuhkan komitmen adalah aspek budaya yang

menggambarkan nilai-nilai dalam melaksanakan tugas organisasi juga perlu mendapat perhatian. Universitas Komputer Indonesia mempunyai budaya yang kuat, diamana budaya tersebut menjadi sebuah pegangan yang dijadikan oleh semua civitas akademi di Unikom. Adapaun budaya organisasi di Unikom adalah ***PIQIE*** yaitu:

Tabel 1.1
Budaya organisasi Unikom

Profesionalisme	• Bekerja secara professional, disiplin, bertanggungjawab, komitmen tinggi, kompetensi, efisien dan efektif, berorientasi ke masa depan
Integrity	• Memiliki karekter (sikap, watak, sopan santun) yang baik, kredibel (dapat dipercaya), menjaga kehormatan dan nama baik, jujur, berdedikasi, taat pada peraturan dan kode etik, bertaqwa.
Quality	• Kualitas dan mutu terbaik dalam perkuliahan, sistem pendidikan, layanan akademik, penelitian, pengabdian masyarakat.
Information and Technology	• Teknologi informasi diterapkan pada setiap aktivitas perkuliahan, sistem pendidikan, layanan akademik, penelitian, pengabdian masyarakat.
Excellence	• Menjadi yang terbaik, kapabilitas (nalar, berpikir, kecerdasan) tinggi, mental juara, siap berkompetisi, menghasilkan kinerja yang unggul.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwasanya Unikom mempunyai budaya organisasi yang baik, namun pada pelaksanaannya budaya tersebut tidak sepenuhnya dilaksanakan oleh seluruh komponen di organisasi, hanya para

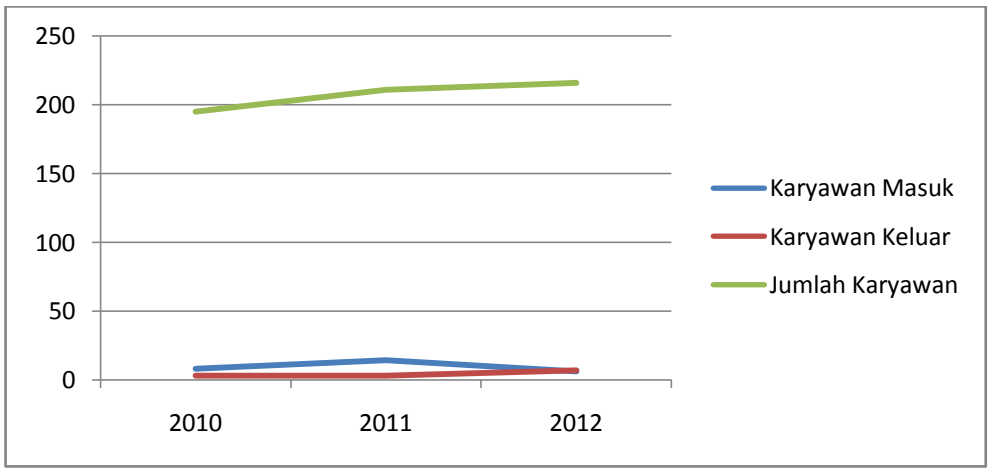
pimpinan yang melaksanakan dan menjalankan budaya tersebut, selebihnya para bawahannya belum memahami dan melaksanakan budaya tersebut.

Selanjutnya adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan akan memberi kontribusi penting bagi pembangunan lembaga pendidikan tinggi dan hal itu amat erat kaitannya dengan kepemimpinan, pengembangan pengetahuan serta budaya organisasi yang menjadi fondasi bagi kemajuan lembaga pendidikan.

Tabel 1.2
Turn Over Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
2010	8	3
2011	14	3
2012	6	7

Grafik 1.1
Turn Over Karyawan Unikom



Dari data grafik diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang masuk pada tahun 2012 cukup tinggi yaitu sebesar 4.1% hal ini cukup tinggi di banding

dengan karyawan yang keluar yaitu sebesar 1.5%. Pada tahun 2011 jumlah karyawan yang masuk lebih besar dibanding karyawan keluar, yaitu sebesar 7.1% dan 1.4%, namun pada tahun 2012 jumlah karyawan yang keluar meningkat yaitu sebesar 3.2%, sedangkan karyawan yang masuk hanya 2.3%. dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2012 komitmen karyawan cukup kurang, hal ini terlihat dari banyaknya karyawan yang keluar dibanding dengan jumlah karyawan yang masuk, dan dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan dikatakan kurang baik.

Dari alasan dan kondisi tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat suatu penelitian dengan judul "**PERANAN KEPEMIMPINAN VISIONER DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MEMBENTUK KOMITMEN KARYAWAN PADA UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA"**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti dapat mengidentifikasi masalah yang terjadi di Universitas Komputer Indonesia:

1. Penerapan Visi kepemimpinan yang belum dijalankan secara optimal,
2. Dalam penyelesaian pekerjaan dijalankan tanpa mengacu kepada *jodesk* yang sebenarnya,
3. Tidak semua bidang dan bagian di dalam organisasi mempunyai standar operasi posedur.
4. Budaya organisasi belum dipahami dan diterapkan secara maksimal dan hanya sebatas pengenalan.
5. Diantara para pemimpin masih ditemukan beberapa perbedaan mengenai implementasi visi di Unikom
6. Komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya terhadap organisasi masih kurang, hal ini terbukti dari data *turn over* karyawan yang cukup tinggi

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi kepemimpinan visioner para pemimpin di Universitas Komputer Indonesia,
2. Bagaimana budaya organisasi di Universitas Komputer Indonesia,
3. Bagaimana komitmen karyawan pada Universitas Komputer Indonesia,

4. Seberapa jauh peranan kepemimpinan visioner terhadap budaya organisasi Universitas Komputer Indonesia,
5. Seberapa jauh peranan kepemimpinan visioner dalam pembentukan komitmen karyawan Universitas Komputer Indonesia,
6. Seberapa jauh peranan budaya organisasi dalam pembentukan komitmen karyawan Universitas Komputer Indonesia,
7. Seberapa jauh peranan kepemimpinan visioner dan budaya organisasi dalam membentuk komitmen karyawan pada Universitas Komputer Indonesia

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan peranan pemimpin visioner dan budaya organisasi dalam membentuk komitmen karyawan di Universitas Komputer Indonesia. Kemudian dianalisis dan di tarik kesimpulan, serta untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana Fakultas Ekonomi, Universitas Komputer Indonesia, Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan melakukan penelitian tentang analisis motivasi kerja dan disiplin kerja dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan adalah:

1. Untuk mengetahui implementasi kepemimpinnan visioner Universitas Komputer Indonesia,
2. Untuk mengetahui budaya organisasi pada Universitas Komputer Indonesia,
3. Untuk mengetahui komitmen karyawan pada Universitas Komputer Indonesia,
4. Untuk mengetahui peranan pemimpin visioner terhadap budaya organisasi Universitas Komputer Indonesia.
5. Untuk mengetahui peranan kepemimpinan visioner dalam pembentukan komitmen karyawan Universitas Komputer Indonesia,
6. Untuk mengetahui peranan budaya organisasi dalam pembentukan komitmen karyawan Universitas Komputer Indonesia,
7. Untuk mengetahui peranan pemimpin visioner dan budaya organisasi dalam membentuk komitmen karyawan pada Universitas Komputer Indonesia

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Sebagai bahan masukan bagi Universitas Komputer Indonesia dan memberikan informasi dalam hal peranan pemimpin visioner dan budaya organisasi dalam membentuk komitmen karyawan pada Universitas Koputer Indonesia

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Pengembang ilmu manajemen, diharapkan dapat memberi pengetahuan tentang ilmu pengetahuan manajemen. Khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia tentang adanya peran pemimpin visioner dan budaya organisasi dalam membentuk komitmen karyawan di Universitas Komputer Indonesia.
2. Peneliti lain, mendapatkan wawasan dan pengetahuan yang baru khusunya dalam bidang SDM dan sebagai bahan acuan atau pembanding bila mana akan melakukan penelitian dan mengkaji lebih dalam dengan permasalahan yang serupa.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis melakukan penelitian di Universitas Komputer Indonesia. Jln. Dipati Ukur No 112, 116, 102, 114 Bandung. Adapun Jadwal yang diperlukan penulis dalam melakukan penelitian untuk menyusun Penelitian ini, yaitu pada Bulan Oktober 2012 – Januari 2013.

Tabel 1.3

Jadwal pelaksanaan kegiatan penelitian

No.	Prosedur	2012			2013	
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb
I	**Tahap Persiapan**					
	Membuat Proposal UP					
	Pengambilan Formulir dan penyusunan UP					
	Menentukan tempat penelitian					
II	**Tahap Pelaksanaan**					
	Penelitian di perusahaan					
	Penyusunan dan bimbingan UP					
	Sidang UP					
	Revisi UP					
	Pembuatan skripsi					
	Penyebaran kuisioner					
	Analisis data					
	Penyusunan skripsi					
	Bimbingan skripsi					
III	**Tahap Pelaporan**					
	1. Menyiapkan draf skripsi					
	2. Sidang akhir skripsi					
	3. Revisi laporan skripsi					
	4. Pengumpulan skripsi					