

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era global saat ini keberadaan akan sumber daya manusia semakin penting mengingat banyaknya organisasi yang berkembang saat ini. Bagi setiap organisasi peranan anggota organisasi sangatlah penting dalam proses pencapaian tujuan. Dalam mewujudkan usaha tersebut, organisasi harus memiliki sumber daya yang berkompeten. Hal ini berarti bahwa keberlangsungan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya yang menjalankan tujuan tersebut.

Tenaga kerja merupakan faktor utama dalam organisasi karena kualitas hasil kerja sangat dipengaruhi oleh tenaga kerja yang mengelolanya. Kompetensi yang dimiliki akan digunakan dalam bekerja demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Tujuan perusahaan akan sulit tercapai bila tenaga kerja yang mengelolanya tidak menggali potensi secara maksimal. Tidak heran mengapa organisasi rela menyiapkan anggaran demi meningkatkan kompetensi tenaga kerja yang dimiliki agar dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin.

Banyak perusahaan atau organisasi yang terus melakukan pengembangan terhadap karyawannya. Banyak yang sudah organisasi lakukan demi menciptakan tenaga kerja yang berkompeten. Organisasi telah menghabiskan dana, waktu, tempat, dan tenaga demi mendapatkan tenaga kerja yang berkompeten. Karyawan yang terus melakukan pengembangan terhadap kemampuannya diharapkan mampu mewujudkan tujuan akhir yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Tidak hanya tenaga kerja yang harus berusaha meningkatkan kemampuannya, organisasi juga harus mampu menciptakan suatu lingkungan atau kondisi dimana tenaga kerja dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya. Oleh karena itu, dibutuhkan adanya kerja sama antara karyawan dengan perusahaan demi mewujudkan tujuan akhir yang hendak dicapai.

Karyawan yang berkualitas dan berkompeten mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Karyawan dan perusahaan sama-sama mendapatkan keuntungan dari hasil tersebut. Karyawan dapat menggali kompetensi secara optimal dan perusahaan dapat mewujudkan tujuan akhirnya. Dengan hasil pekerjaannya tersebut karyawan bisa mendapatkan prestasi kerja yang baik di mata perusahaan.

Prestasi kerja dapat dicapai bila karyawan dapat secara optimal menggali potensi demi mewujudkan tujuan organisasi. Prestasi kerja yang didapat membuat karyawan semakin termotivasi untuk menunjukkan

kemampuannya. Dengan adanya prestasi kerja yang baik karyawan mampu memaksimalkan kemampuannya serta termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Semua organisasi baik swasta maupun pemerintah memiliki kewenangan kepada karyawannya. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa karyawan merupakan elemen penting dalam sebuah organisasi sehingga diperlukan penilaian dalam pengembangan ke depannya.

Salah satu organisasi milik pemerintah adalah Perpustakaan Nasional Republik Indonesia (Perpusnas). Perpusnas adalah lembaga pemerintah non departemen yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden yang dalam pelaksanaan tugas operasionalnya dikoordinasikan oleh Menteri Pendidikan Nasional¹. Perpusnas berlokasi di Jalan Salemba Raya no. 28 A Jakarta Pusat.

Perpusnas bergerak dalam bidang kepastakaan yang tugasnya sama seperti perpustakaan lainnya. Perpusnas terdiri dari empat deputi, yaitu Deputi Bidang Pengembangan Bahan Pustaka dan Jasa Informasi, Bidang Pengembangan Sumber Daya Perpustakaan, Sekretariat Utama, dan Inspektorat. Dalam pelaksanaannya peneliti menemukan masalah yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan Perpusnas.

¹<http://kelembagaan.pnri.go.id/beranda/tugas%5Ffungsi%5Fwewenang/#ixzz2w9RP7EEL> (diakses pada Minggu 16 Maret 2014)

Prestasi kerja karyawan yang rendah dapat dipicu oleh beberapa faktor. Berdasarkan survei awal, peneliti melihat prestasi kerja karyawan Perpustakaan menurun dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja berhubungan dengan kondisi fisik bangunan dan hubungan antar karyawan. Dalam pengembangannya, belum semua gedung Perpustakaan diperbaiki dari bangunan aslinya. Sehingga hal ini dapat menjadi pengaruh bagi prestasi kerja karyawan karena karyawan tidak mengeluarkan kemampuan secara maksimal.

Kondisi fisik bangunan yang belum semuanya diperbaharui membuat karyawan merasa kurang nyaman dan kurang mendukung dalam pekerjaannya. Kondisi listrik yang sering mati merupakan kendala bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Di kantor tersebut menggunakan *genset*, namun *genset* yang bekerja kurang maksimal sehingga menghambat pekerjaan karyawan.

Tidak hanya kondisi fisik bangunan saja yang mengganggu pekerjaan, hubungan kerja antar karyawan yang tidak harmonis juga dapat mengganggu. Peneliti mengamati ada beberapa karyawan yang memiliki hubungan yang tidak akrab dengan karyawan lainnya. Hal tersebut mungkin dipicu oleh senioritas karyawan dan lama kerja dari karyawan tersebut. Senioritas yang dirasakan masih cukup tinggi sehingga menimbulkan hubungan yang tidak akrab dan batasan-batasan antara karyawan senior dan junior.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap prestasi kerja. Peneliti mengamati bahwa karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang rendah. Berdasarkan artikel yang dikutip dari rakyat merdeka online, Perpustakaan merupakan lembaga pemerintah yang memiliki penilaian kerja yang rendah.

Perpustakaan selalu rankingnya terpuruk dalam penilaian prestasi kerja berdasarkan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang dilakukan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PAN dan RB). Untuk penilaian tahun 2008, rankingnya 66 dari 74 instansi pemerintah. Bahkan penilaian tahun 2009 semakin terpuruk lagi, yakni ranking 68 dari 72 instansi pemerintah².

Motivasi kerja karyawan Perpustakaan mengalami penurunan. Ini terbukti dari evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang dilakukan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PAN dan RB). Penilaian yang menurun menunjukkan bahwa karyawan Perpustakaan tidak memiliki motivasi kerja yang kuat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain motivasi kerja dan lingkungan kerja, prestasi kerja karyawan Perpustakaan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, tingkat keterlambatan pegawai yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran pegawai yang rendah.

²<http://www.rakyatmerdeka.co.id/news/2012/05/02/92540/Perpustakaan-Nasional-Makin-Dilupakan-Orang> (diakses 17 Maret 2014)

Karyawan Perpunas memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah. Hal ini sesuai dengan artikel yang peneliti kutip dari Kompasiana,

Yang saya tahu sebagai orang awam adalah bahwa pegawai negeri yang bekerja di PNRI tersebut datang tidak tepat waktu, tidak terlihat punya semangat untuk melayani pengunjung, tidak sigap seperti pegawai swasta memperlakukan pelanggan³.

Berdasarkan artikel tersebut dapat dilihat bahwa tingkat disiplin kerja karyawan Perpunas rendah. Karyawan tidak tepat waktu dan tidak sigap dalam memberikan pelayanan sehingga pengunjung merasa kecewa dengan pelayanan yang diberikan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan Perpunas adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Berdasarkan kompleksnya masalah-masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi rendahnya prestasi kerja pada karyawan Perpunas sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang tidak kondusif.

³<http://birokrasi.kompasiana.com/2014/02/28/pelayanan-buruk-perpustakaan-nasional-republik-indonesia-pnri-635377.html> (diakses 19 Maret 2014)

2. Menurunnya motivasi kerja pada karyawan.
3. Tingkat disiplin kerja karyawan yang rendah.

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang telah peneliti sebutkan di atas, masalah prestasi kerja merupakan masalah yang menarik untuk diteliti. Namun karena keterbatasan peneliti, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada “Hubungan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja pada karyawan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia di Jakarta Pusat”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja pada karyawan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia di Jakarta Pusat?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang lingkungan kerja dengan prestasi kerja.

2. Organisasi/Perusahaan

Sebagai masukan dalam penanggulangan masalah lingkungan kerja dengan prestasi kerja pada karyawan yang berguna untuk manajemen sumber daya manusia perusahaan.

3. Universitas Negeri Jakarta

Untuk dijadikan bahan bacaan ilmiah dan referensi bagi peneliti lainnya tentang lingkungan kerja dan prestasi kerja.

4. Karyawan

Sebagai bahan masukan untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.

5. Perpustakaan

Untuk menambah koleksi bacaan dan meningkatkan wawasan berpikir ilmiah.