

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perpustakaan pada umumnya mengacu pada suatu tempat atau lembaga yang mengelola karya tulis, cetak dan rekam secara professional serta memiliki sistem standar untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi dan hiburan para pustakawan. Menurut data yang dirilis perpustakaan.bsn.go.id, perpustakaan tercatat pertama di Indonesia adalah perpustakaan gereja di Batavia, yang selesai dibangun pada 27 April 1643. Kemudian pada tanggal 24 April 1778 berdirilah perpustakaan *Bataviaasch Genootschap van Kunsten en Wetenschappen*. Perpustakaan tersebut menerbitkan katalog buku pertama di Indonesia. Karena dianggap berhasil memajukan ilmu pengetahuan, maka perpustakaan tersebut berganti nama menjadi *Koninklijk Bataviaasch Genootschap van Kunsten en Wetenschappen*.

Pada tahun 1995, Perpustakaan Nasional Republik Indonesia akhirnya didirikan di Jakarta dan Rijksmuseum di Amsterdam untuk memulai Kerjasama dalam perlindungan warisan budaya nasional. Perpustakaan Nasional Republik Indonesia memiliki koleksi 202 gambar, merekam peristiwa penting di Indonesia dan beberapa negara Asia.

Di era globalisasi seperti sekarang ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi akan terus berkembang. Untuk menjawab tantangan dari perkembangan ilmu pengetahuan dan masyarakat yang dilayaninya, diperlukan

sumber daya manusia yang kompeten. Pentingnya sumber daya manusia perpustakaan untuk penyediaan layanan dan ketersediaan bahan dan sumber belajar sehingga dapat dimanfaatkan secara optimal. Untuk itu perlu diperhatikan sumber daya manusia perpustakaan yang berkualitas agar perpustakaan tidak dilupakan atau ditinggalkan.

Sumber daya manusia diartikan sebagai sumber kekuatan yang berasal dari manusia yang dapat didayagunakan organisasi (Sutrisno dalam Ajabar, 2020 : 4). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang mendorong suatu organisasi atau keseluruhan kegiatannya, sehingga perlu diperhatikan secara serius keberadaan sumber daya manusia tersebut. Keunggulan setiap organisasi atau instansi terletak pada sumber daya manusianya. Pustakawan merupakan salah satu sumber daya manusia perpustakaan. Mereka adalah aset yang membutuhkan pelatihan dan pengembangan. Karena aktivitas anggota atau karyawan, organisasi dapat mencapai tujuannya. Jika mereka bekerja dengan etos kerja yang tinggi, maka mereka dapat bekerja dengan baik dan tidak dapat dipungkiri hal ini juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja secara keseluruhan, termasuk *human relation*, kondisi lingkungan kerja, gaji, disiplin, loyalitas, etos kerja dan lain – lain.

Etos kerja diartikan sebagai perilaku positif yang membudaya dalam suatu institusi yang memberikan semangat kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaan (Hutahaean, 2021 : 4). Etos kerja dapat mencerminkan kedisiplinan, antusiasme dan produktivitas milik seseorang. Setidaknya setiap

karyawan harus memiliki etos kerja yang tinggi, karena setiap perusahaan ataupun lembaga sebenarnya membutuhkan komitmen dan kerja keras dari karyawannya. Etos kerja pustakawan sebagai kaidah-kaidah untuk membimbing pustakawan agar bekerja dengan penuh kejujuran, keikhlasan, menjunjung tinggi norma dan bertanggung jawab. Etos kerja sangatlah mempengaruhi dalam kemajuan dan peningkatan suatu lembaga, karena dengan semangat kerja para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan dengan baik. Etos kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek yaitu seperti budaya perusahaan, komitmen perusahaan, iklim perusahaan, motivasi, kemampuan, disiplin, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, promosi jabatan, komunikasi, sikap, perilaku, stress dan hal-hal lainnya.

Kepuasan kerja sebagai respon emosional positif dari penilaian pekerjaan ataupun aspek tertentu dalam pekerjaan (Locke dalam Tumanggor, 2020 : 58). Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang melibatkan penyesuaian diri yang sehat terhadap situasi dan kondisi kerja, termasuk masalah keuangan, kondisi sosial, fisik dan psikologis. Kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi para pegawai dalam suatu lembaga atau perusahaan. Ini dikarenakan kepuasan kerja melibatkan perasaan positif karyawan tentang pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja merupakan sebagai hasil dari berbagai sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan. Dari pandangan tersebut, maka sikap tersebut berkaitan erat dengan pekerjaan seorang individu. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan menghasilkan etos

kerja yang tinggi pula. Salah satu indikasi adanya kepuasan kerja akan ditunjukkan oleh rasa kesenangan yang dikerjakannya dalam lingkup pekerjaan karyawan. Dikarenakan adanya indikasi tersebut, hal ini menggambarkan kualitas kesesuaian antara harapan karyawan terhadap jabatannya dan *reward* yang diberikan.

Selain berfokus pada faktor-faktor yang ada, lembaga atau perusahaan juga harus memerhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan (Silitonga, 2020 : 54). Lingkungan kerja merupakan keadaan-keadaan yang terjadi dan ada disekitar tempat kerja seperti sarana dan prasarana pekerjaan. Sarana dan prasarana pekerjaan meliputi ruangan, meja dan kursi, kebersihan lingkungan, kebisingan dan berbagai penataan lainnya. Situasi kerja yang menyenangkan akan meningkatkan semangat dan ketulusan kerja karyawan. Sarana dan prasarana yang baik, ruangan yang nyaman, mencegah bahaya serta sirkulasi udara yang baik, staf yang memadai dan kesuksesan tidak hanya akan meningkatkan efisiensi. Lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan etos kerja pegawai yang baik pula, karena dalam lingkungan kerja tidak hanya menyangkut dengan individu yang ada di sekitar, melainkan juga menyangkut dengan sarana dan prasarana yang ada. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman, maka akan menghasilkan dan memunculkan semangat kerja yang kondusif bagi para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Disiplin kerja sebagai kesadaran serta kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Sinambela, 2016 : 335). Disiplin kerja berupa aturan-aturan manajemen untuk memperkuat pedoman perusahaan, dapat disebut juga sebagai pelatihan yang mengarah pada upaya untuk melibatkan dan memberikan sikap, peraturan dan perilaku pegawai sehingga pegawai dapat berprestasi dan menjalin kerja sama yang lebih baik. Disiplin kerja bertujuan untuk merubah *mindset* atau pandangan pegawai agar lebih berperan aktif dalam kegiatan lembaga. Tanpa disiplin kerja yang baik, karyawan tidak dapat berkontribusi banyak terhadap kemajuan perusahaan atau lembaga dan bertanggung jawab pada tugas. Disiplin kerja begitu penting untuk perkembangan perusahaan ataupun lembaga, bermanfaat untuk membimbing karyawan agar mematuhi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada sehingga menghasilkan etos kerja yang baik. Oleh karena itu perusahaan atau lembaga perlu memerhatikan disiplin kerja para karyawannya.

Perpustakaan Nasional (selanjutnya disebut PERPUSNAS) adalah lembaga non kementerian yang melaksanakan tugas pemerintahan dalam bidang perpustakaan yang berfungsi sebagai perpustakaan pembina, perpustakaan rujukan, perpustakaan deposit, perpustakaan penelitian, perpustakaan pelestarian dan pusat jejaring perpustakaan serta berkedudukan di ibukota negara. Dalam PERPUSNAS terdapat unit kerja Pusat Bibliografi dan Pengolahan Bahan Perpustakaan (selanjutnya disebut Pusbiola), yang bertugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, fasilitas, bimbingan

teknis, supervisi, evaluasi dan pelaporan di bidang bibliografi dan pengolahan bahan perpustakaan.

Pada Pusbiola didalamnya terdiri dari pustakawan ahli. Pustakawan Madya/Pustakawan Ahli Madya adalah jabatan fungsional pustakawan madya. Pustakawan Muda/Pustakawan Ahli Muda adalah jabatan fungsional ahli muda. Pustakawan Pertama/Pustakawan Ahli Pertama adalah jabatan fungsional pustakawan pertama. Pustakawan Utama/Pustakawan Ahli Utama adalah jabatan fungsional pustakawan utama.

Diantara beberapa hal yang berkaitan dengan peningkatan etos kerja, banyak faktor yang mempengaruhi etos kerja di Pusbiola. Pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai indikator untuk etos kerja. Sebelum peneliti melakukan penelitian, peneliti menyebarkan kuesioner pendahuluan guna mendukung penelitian ini. Data yang didapatkan dari kuesioner tersebut sebagai berikut :

Tabel 1
Data Kuesioner Pendahuluan

Indikator	Responden				Jumlah	Rata - Rata
	1	2	3	4		
Kerja Keras	7	8	8	7	30	7.5
Disiplin	7	9	7	8	31	7.75
Jujur	9	9	8	9	35	8.75
Tanggung jawab	7	8	8	8	31	7.75
Rajin	8	8	8	8	32	8
Rerata						7.95

Sumber : Kuesioner Prasurvey

Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata nilai kerja keras sebesar 7,5, yang berarti kerja keras karyawan kurang maksimal, nilai disiplin kerja sebesar 7,75, beberapa karyawan masih kurang disiplin. Nilai jujur atau kejujuran sebesar

8,75, karyawan disana mejunjung tinggi kejujuran dalam melaksanakan pekerjaannya. Nilai tanggung jawab sebesar 7,75, karyawan cukup bertanggung jawab dalam bekerja dan nilai rata – rata rajin sebesar 8. Dengan demikian, berdasarkan data tersebut dapat kita bilang bahwa nilai rerata indikator etos kerja karyawan tersebut terbilang baik.

Tabel 2
Laporan Kinerja Karyawan Bulan Januari 2021

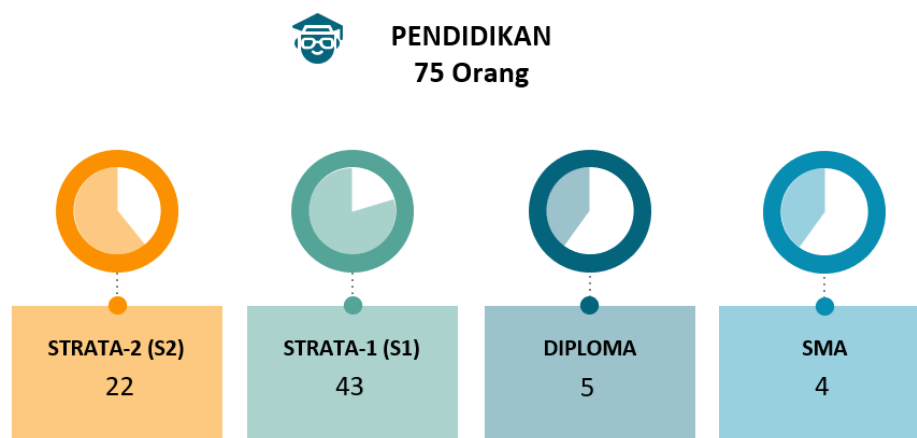
No	Nama Pegawai	Uraian Pekerjaan	Capaian		Presentase	Tugas Lain
			Target (Judul Buku)	Realisasi (Judul Buku)		
17	Diny Albayyinah, S.Hum.	Melakukan verifikasi data koleksi	25	41	164%	1. Koordinasi penyuntingan majalah terjilid dengan kelompok serial 2. Menerima buku dari akuisisi 3. Mengikuti rapat tim pengolahan bahan perpustakaan 4. Menyunting materijil
		Membuat deskripsi bibliografi	25	12	48%	
		Menentukan notasi klasifikasi	25	12	48%	
		Menentukan tajuk subjek	25	12	48%	
		Membuat abstrak	25	12	48%	
		Menyunting data bibliografi	25	29	116%	
30	Dra. Sri Mulyani, MSi.	Melakukan verifikasi data koleksi	25	11	44%	1. Rapat penyusunan form sertifikasi kompetensi 2. Rapat Penyusunan perangkat Sertifikasi Pustakawan 3. Rapat Bidang Pengolahan
		Membuat deskripsi bibliografi	25	3	12%	
		Menentukan notasi klasifikasi	25	3	12%	
		Menentukan tajuk subjek	25	3	12%	
		Membuat abstrak	25	3	12%	
		Melakukan validasi data bibliografi	25	11	44%	
		Menyunting data bibliografi	25	8	32%	
		Membuat tajuk kendali topik	25	1	4%	

Sumber : Pusat Bibliografi dan Pengolahan Bahan Perpustakaan

Data diatas diambil berdasarkan beberapa karyawan yang tidak memenuhi target dalam pekerjaan.

Peneliti melakukan wawancara kepada salah satu karyawan yang ada di Pusbiola mengenai etos kerja. Peneliti memaparkan hasil wawancara yaitu budaya organisasi yang dianut oleh para karyawan sejalan dengan nilai-nilai organisasi yang dianut oleh Perpunas ialah PASTI (Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan, dan Integritas). Menurut beliau lingkungan kerja cukup

baik, rekan kerja dapat saling membantu satu sama lain, tetapi fasilitas yang disediakan alangkah baiknya ditingkatkan agar bisa memaksimalkan pekerjaan. Kualifikasi pendidikan yang diterapkan di Pusbiola memiliki pendidikan minimal Diploma 3 Ilmu Perpustakaan agar karyawan paham proses katalogisasi bahan perpustakaan, klasifikasian dan penentuan tajuk subjek.



Sumber : Pusat Bibliografi dan Pengolahan Bahan Perpustakaan

Gambar 1
Pendidikan Karyawan Pusbiola

Menurut beliau semangat kerja karyawan Pusbiola selalu meningkat dari hari ke hari. Hal tersebut dikarenakan peran pimpinan yang aktif dalam memberikan semangat dan *reward* kepada para karyawan Pusbiola. Pusbiola juga tidak pernah mengadakan kajian keagamaan guna meningkatkan moralitas dan rohani karyawan.

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan meringkasnya dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Etos**

Kerja Pada Pusat Bibliografi dan Pengolahan Bahan Perpustakaan, Perpustakaan Nasional” .

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan di atas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan yang diteliti diantaranya :

1. Tidak pernah mengadakan kegiatan kerohanian/keagamaan guna meningkatkan moralitas karyawan.
2. Beberapa fasilitas yang ada perlu ditingkatkan.
3. Terdapat beberapa karyawan yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan.
4. Beberapa karyawan kurang disiplin karena beberapa karyawan tidak mencapai target pekerjaan.

C. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan waktu, dana dan tenaga. Peneliti membatasi masalah-masalah yang ingin diidentifikasi, maka peneliti hanya membatasi penelitian pada bagaimana pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap etos kerja.

D. Rumusan Masalah

Dari hasil uraian dari latar belakang, maka penulis merumuskan permasalahan penelitian ini yaitu :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap etos kerja?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap etos kerja?
4. Apakah kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap etos kerja?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian yang dilakukan oleh penulis ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap etos kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama – sama terhadap etos kerja.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Penelitian Bagi Lembaga

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi lembaga dalam menentukan langkah yang diambil, yang berkaitan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian Bagi Akademi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Manfaat Penelitian Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang didapat selama masa perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta pembelajaran sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah, kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

4. Manfaat Penelitian Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi tambahan rujukan dari peneliti selanjutnya serta menjadi pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

G. Sistematika Penulisan

Agar dapat tersusun secara sistematis dan mudah dipahami untuk memberikan gambaran dalam penulisan ini, maka ditetapkan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengemukakan dan menguraikan landasan teori yang berkaitan dan mendukung terhadap permasalahan yang diteliti, meliputi pengertian kepuasan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan etos kerja, pustakawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis pemikiran.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan rencana dan prosedur penelitian yang mencakup metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, sumber data, metode pengumpulan data, instrumen penelitian dan alat analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat hasil penelitian dan pembahasan mengenai objek yang diteliti.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan saran mengenai hasil penelitian.