

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kualitas pegawai perpustakaan sebagai sumber daya manusia sangat penting dan memegang peranan yang signifikan dalam rangka mengikuti kemajuan arus informasi pengetahuan dan teknologi. Di sisi lain, pentingnya peningkatan sumber daya manusia tersebut sangat dirasakan karena pegawai tersebut secara nyata sebagai penyelenggara aktivitas dari organisasi, dalam hal ini adalah perpustakaan. Intelektualitas sumber daya manusia yang tinggi merupakan kelebihan yang dimiliki sebuah perpustakaan untuk dapat selalu eksis dan untuk dapat berjalan seiring dengan makin banyaknya keinginan dari pengguna. Tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang handal, khususnya pegawai perpustakaan maka proses transfer dan transformasi informasi menjadi terhambat. Jelaslah bahwa organisasi dalam menjalankan aktivitasnya dituntut untuk dapat berjalan cepat, lancar dan terarah dalam rangka mengimbangi masuknya informasi dan teknologi yang terus berkembang serta dalam upaya mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi perlu ditopang dengan sumber daya manusia yang memenuhi kualitas dan keterampilan tinggi serta kreativitas yang sesuai dengan harapan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya pengelola dan pengendali semua unsur-unsur yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari peranan manusianya sebagai unsur terpenting dalam mengelola dan mengendalikan proses maju dan mundurnya suatu organisasi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia perlu mengupayakan teknik dan strategi peningkatan prestasi kerja pegawai. Menurut Wulandari (2001) hal itu secara langsung akan memberikan kontribusi bagi hasil kerja dan efektivitas organisasi sehingga tujuan organisasi akan tercapai, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas maka diperlukan manajemen sumber daya manusia, yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Organisasi adalah suatu sistem yang terdiri pola aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan (Gitosudarto & Sudita, 2000, p.1). Aktivitas yang dilakukan tersebut dapat dilaksanakan secara relatif teratur dan berulang-ulang, oleh orang-orang di dalam organisasi dalam pola tertentu. Organisasi selalu peka dan berupaya untuk selalu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi pada faktor lingkungan, baik eksternal maupun internal.

Mengenai organisasi perpustakaan pemerintah telah mengeluarkan produk hukum yang mengatur tentang definisi dan organisasi serta tatalaksana perpustakaan, yaitu dengan dikeluarkannya Undang-undang no. 43 Tahun 2007 tentang perpustakaan, bahwa makna perpustakaan adalah institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak, dan/atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi para pemustaka. Perpustakaan sebagai wahana belajar sepanjang hayat mengembangkan potensi masyarakat agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan nasional.

Perpustakaan memiliki fungsi yang strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, bahkan perpustakaan dapat menjadi tolak ukur kemajuan budaya suatu bangsa, untuk itu peran perpustakaan harus lebih ditingkatkan dengan cara peningkatan kesejahteraan para pengelola perpustakaan itu sendiri sebagai sebuah sistem organisasi yang tidak dapat dipisahkan, jadi jelaslah bahwa perpustakaan merupakan organisasi yang memiliki tujuan yang berujung pada proses pencerdasan kehidupan bangsa. Tujuan organisasi merupakan sebuah faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi karena inti sebuah organisasi adalah adanya sebuah tujuan yang dapat memberikan kesejahteraan, pemenuhan keinginan, keterjangkauan, dan mampu memberikan motivasi yang baik kepada pegawainya, karena dengan motivasi itu dapat dihasilkan sinergi yang besar yang dihasilkan oleh pegawai sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai sesuai dengan rencana strategis organisasi. Berhubungan dengan tujuan organisasi tersebut Sondang Siagian (1999, p. 27) berpendapat bahwa: Manajemen SDM

yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Kontribusi tidak dapat diberikan secara maksimal manakala tidak ada motivasi yang diberikan oleh pimpinan sebagai seorang *leader* dalam sebuah organisasi.

Motivasi menjadi penting bagi seorang pimpinan agar pegawai perpustakaan dapat mengikuti arahan untuk mencapai kinerja yang berkualitas, menurut T. Hani Handoko motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia (2003, p. 251). Motivasi harus diberikan kepada setiap pegawai agar dapat pegawai tersebut dapat terus mengembangkan diri dan memiliki keinginan untuk selalu berkreatifitas serta senantiasa melakukan aktifitas yang bisa mengembangkan skill maupun pengendalian diri, akan tetapi motivasi itu sendiri bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, faktor yang lainnya adalah masalah kompensasi dan kemampuan individu serta pemahaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi (T. Hani Handoko, 2003, p. 251), namun paling tidak kedua unsur yaitu motivasi dan kompensasi merupakan faktor yang selama ini dirasakan masih kurang diberikan oleh organisasi perpustakaan dilingkungan UIN Jakarta

Idealnya perpustakaan itu UIN Jakarta sebagai sebuah organisasi yang memiliki peran strategis dalam mengembangkan pendidikan terhadap para insan cendikia harus selalu memberikan solusi efektif dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai perpustakaan yang selama ini dirasa masih sangat rendah, hal ini ditandai dengan banyaknya keluhan, seperti keluhan tentang kehadiran pegawai yang dirasa masih kurang pada jam-jam istirahat dan hari libur karena mahasiswa tidak ingin perpustakaan tutup pada jam istirahat ataupun hari libur, yang disampaikan oleh para mahasiswa kepada pimpinan pada rapat-rapat dengan BEM UIN (Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Negeri) sebagai perwakilan formal mahasiswa di UIN Jakarta, bahwa keluhan tersebut sudah terakumulasi menjadi suatu masalah yang serius apabila tidak ditanggulangi dengan segera mengingat pentingnya perpustakaan sebagai *agent of information* atau menurut penulis perpustakaan itu lebih daripada itu yaitu sebagai corong ilmu pengetahuan, mengenai masalah itu sebenarnya hal itu baru merupakan penilaian

sepihak, yaitu oleh mahasiswa, karena dari hasil penelusuran yang dilakukan dari hasil penilaian DP3 oleh pimpinan dihasilkan penilaian hasil kinerja yang baik.

Perpustakaan UIN Jakarta harus menanggulangi hal tersebut supaya tidak menjadi permasalahan yang lebih serius dan dapat merugikan semua pihak, terutama para mahasiswa yang sedang melakukan studi, tentunya usaha-usaha itu harus dapat dilihat sebagai niat baik pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan motivasi dan kompensasi yang lebih baik. Berkaitan dengan kinerja tersebut juga diperlukan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia pegawai perpustakaan, pengembangan tersebut merupakan usaha yang penting dalam suatu organisasi atau lembaga perpustakaan untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai. Pengembangan pegawai perpustakaan merupakan arah pembentukan dari efektivitas dan efisiensi pengoperasian suatu organisasi, karena pembinaan dan pengembangan pegawai adalah untuk membantu pegawai perpustakaan agar melaksanakan pekerjaan lebih efektif dan efisien sehingga tujuan dari perpustakaan yaitu sebagai sumber referensi dalam bidang penelitian dapat terpenuhi oleh pengguna.

Pendekatan kompensasi dan motivasi yang baik dapat dipilih oleh pimpinan karena dirasa mampu memberikan sentuhan yang positif terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain kompensasi merupakan masalah yang pelik yang dihadapi organisasi, hal ini sejalan dengan pendapat T. Hani Handoko (2003, p. 245) yaitu karena bagi manajemen, masalah kompensasi karyawan mungkin merupakan masalah personalia yang membingungkan dan paling sulit. Karena kompensasi menyangkut masalah keadilan dan terkadang mencakup faktor-faktor emosional dari sudut pandang pegawai. Motivasi dan kompensasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai, bentuk dari kompensasi itu bisa berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial, sebagai sebuah motivator yang sangat potensial terhadap kinerja, sejalan dengan itu Keith Davis (1985, p. 106) menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi, akan terlibat secara penuh dalam pekerjaannya. Pekerjaan yang baik namun tidak ada imbalannya dapat menimbulkan keadaan tidak sehat yang berbahaya bagi individu yang bersangkutan, bagi organisasi dan pengguna pada umumnya. Manajemen SDM harus berupaya menemukan solusi yang efektif bagaimana cara

menstimulasi SDM, khususnya pegawai perpustakaan agar dapat lebih meningkatkan kontribusi mereka bagi institusi.

Melihat permasalahan tersebut seharusnya pihak pimpinan memberikan stimulus kepada para pegawai berupa reward, promosi atau bentuk lainnya yang mampu membangkitkan selera mereka dalam bekerja, sehingga permasalahan-permasalahan yang dikeluhkan oleh pengguna dapat segera diatasi. Penulis berkeyakinan bahwa untuk meyakinkan pimpinan dalam mengambil keputusan maka diperlukan sebuah penelitian yang memfokuskan pada masalah perbaikan kinerja pegawai dengan cara pemberian motivasi kerja yang baik dan dapat dilakukan dengan berbagai cara serta senantiasa memberikan stimulus berupa kompensasi kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik sesuai dengan standar kinerja yang sudah ditetapkan, sebagaimana yang dijelaskan oleh Lawler dalam Prawito Hasmi (1983, p. 8):

Imbalan dapat mempengaruhi perilaku yang menentukan keefektifan organisasi. Cara pemberian imbalan mempengaruhi kemangkiran, produktifitas, dan mutu pekerjaan yang mereka lakukan

Sejalan dengan itu Locke berpendapat bahwa hasil-hasil riset tentang produktifitas membuktikan kuatnya pengaruh imbalan.

Cara pemberian kompensasi kepada pegawai harus melihat prinsip keadilan baik secara eksternal maupun internal. Pegawai berkeinginan agar segala kebutuhannya dapat terpenuhi dengan baik, jika hal tersebut tidak dapat terpenuhi biasanya terjadi masalah yaitu dari malas bekerja, sering membolos, pindah bekerja dan lain sebagainya. Enggartiasto (2001, p. 8) berpendapat bahwa:

Ada empat cara pegawai bekerja: memakai tenaga, waktu, pikiran, dan perasaannya. Pegawai yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya juga akan mempunyai tingkat komitmen yang tinggi pula terhadap pekerjaannya.

Melihat keadaan itu penulis berkeinginan untuk lebih mendalami lagi masalah itu dengan mengadakan penelitian yang menitikberatkan pada pengaruh pemberian motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam sistem manajerial yang lebih luas.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- 1) Apakah terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai perpustakaan?
- 2) Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja pegawai perpustakaan?
- 3) Apakah terdapat hubungan antara motivasi dan kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai perpustakaan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Melihat hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai perpustakaan
2. Melihat hubungan antara kompensasi dengan kinerja pegawai perpustakaan
3. Melihat hubungan antara motivasi dan kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai perpustakaan

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

1. Dari penelitian ini, maka diharapkan dapat menghasilkan suatu temuan tentang hubungan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada perpustakaan di lingkungan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bahwa motivasi dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja bagi para pegawai, sehingga hasilnya dapat dimanfaatkan oleh perpustakaan di lingkungan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta dalam menciptakan tingkat kinerja yang tinggi bagi para pegawai yang berada di lingkungannya.
3. Ditinjau dari manfaat teoritis diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu perpustakaan dan informasi sehingga dapat memberikan perbendaharaan kajian ilmiah dalam pengembangan konsep-konsep sumber daya manusia khususnya manajemen SDM perpustakaan.
4. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada para pegawai perpustakaan, bahwa pekerjaan yang dilakukan membutuhkan keahlian,

kreatifitas, dan inisiatif yang tinggi sehingga menghasilkan output yang dapat dimanfaatkan oleh pengguna perpustakaan.

### **1.5 Pembatasan Masalah**

Dari faktor-faktor yang telah dikemukakan dalam latar belakang dan identifikasi masalah sebagaimana disebutkan, maka terdapat berbagai kemungkinan yang diduga memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Penelitian ini dibatasi pada dua variabel bebas yaitu motivasi pegawai dan kompensasi, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai perpustakaan. Penelitian ini dilakukan pada Perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

### **1.6. Penelitian Sebelumnya**

Mengenai tema ini sudah pernah diteliti oleh beberapa penulis baik di dalam negeri maupun di luar negeri, dan sudah menghasilkan kesimpulan yang valid dan shahih karena sudah memenuhi metode penelitian yang baku. Penelitian-penelitian tersebut memberikan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai perpustakaan.

Dengan lokus penelitian yang berbeda penulis memiliki kesimpulan sementara bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, tapi tentu saja variabel-variabel tersebut harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan metode penelitian yang baku sesuai dengan kaidah penelitian, karena dengan lokus penelitian yang berbeda memungkinkan mendapatkan hasil penelitian yang berbeda pula, karena masing-masing pegawai memiliki karakter dan sifat yang berbeda satu dengan yang lain.

### **1.7 Batasan Istilah**

Pada tesis ini dibatasi istilah-istilah yang berhubungan dengan penulisan tesis ini yaitu:

1. Kinerja Pegawai adalah jumlah keluaran yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau keluaran aktivitas dalam jangka tertentu,

kinerja juga dapat diartikan gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan-kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu.

2. Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai unjuk kerja pegawainya.
3. Organisasi adalah suatu kesungguhan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan batasan yang dapat diidentifikasi secara relatif dan mencapai tujuan bersama atau menentukan tujuan.
4. Motivasi adalah keinginan untuk mengeluarkan energi untuk mencapai tujuan atau upah, yaitu sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).
5. Kompensasi adalah sebagai semua bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk penggantian atas kinerja pegawai yang terdiri dari bentuk kompensasi finansial langsung, seperti gaji pokok, insentif bonus dan bentuk kompensasi non finansial tidak langsung, seperti jaminan asuransi dan tunjangan-tunjangan lainnya, juga bentuk kompensasi finansial seperti pekerjaan yang menarik minat, tantangan dalam pekerjaan, promosi, pengakuan atas prestasi kerja, dan tanggung jawab.

Akhirnya penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dalam penelitian lanjutan yang menyangkut variabel-variabel yang sama atau relatif sama, sehingga masalah motivasi dan kompensasi sebagai pendukung kinerja pegawai perpustakaan dapat lebih dikembangkan.