

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan arsip merupakan salah satu aspek krusial dalam administrasi dan manajemen informasi di berbagai organisasi dan lembaga. Arsip, yang mencakup dokumen, catatan, dan berbagai jenis informasi penting lainnya, memiliki peran yang sangat signifikan dalam mendukung operasional, keputusan, dan akuntabilitas sebuah entitas. Pengelolaan arsip yang efektif tidak hanya memastikan bahwa informasi dapat diakses dengan mudah dan cepat ketika dibutuhkan, tetapi juga melindungi data dari kerusakan, kehilangan, atau akses yang tidak sah.

Agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, maka harus didukung secara langsung dan tidak langsung oleh berbagai sumber daya pendukung. Di antara sumber daya yang mempunyai peranan penting adalah sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi. Sudah dapat dipastikan bahwa seluruh pegawai dalam suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta, dituntut untuk dapat bekerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini disebabkan karena pegawai berperan aktif sebagai perencana, pelaksana, dan pengelola kegiatan usaha.

Menurut (Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, 2009, p. 263) mengemukakan bahwa “tercapainya tujuan organisasi/perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi/perusahaan tersebut. Dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja lembaga atau kinerja perusahaan. Dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik”.

Menurut (Mangkunegara, 2009, p. 9) menyatakan “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Seperti yang telah dikatakan

sebelumnya, kinerja pegawai merupakan hal yang dapat berjalannya suatu organisasi melaksanakan tugas-tugas dalam pelaksanaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini tentu diperlukan upaya untuk menjamin peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi. Kinerja pegawai tidak terjadi begitu saja dan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam (Mangkunegara, 2009, p. 15) menyatakan “Faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang dan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi”.

Kinerja dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi, dibuktikan dengan seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. Kinerja seorang pegawai dapat mempengaruhi banyak aspek, termasuk kinerja tim kerja yang pada akhirnya mempengaruhi hasil bisnis organisasi. Guion (1991:335) dalam Tjutju Yuniarh & Suwatno (2008:21) mengemukakan: “bahwa kompetensi menjadi ciri dasar orang-orang dan menunjukkan bagaimana orang-orang tersebut berperilaku atau berfikir, menyimpulkan berbagai situasi dan bertahan untuk beberapa periode waktu”.

Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Sukabumi merupakan organisasi kedinasan di bawah naungan pemerintahan kota Sukabumi. Dispusipda berperan penting sebagai ujung tombak dalam melakukan penyelamatan dan penyimpanan arsip. Menetapkan perubahan yaitu membangun arsip sebagai pilar Good Governance dan Integritas memori kolektif bangsa. Menjamin ketersediaan arsip yang autentik dan terpercaya, menjamin perlindungan kepentingan negara dan hak hak keperdataan rakyat serta mendinamiskan sistem kearsipan yang berujung pada upaya memberikan layanan jasa pemanfaatan arsip statis sehingga dapat dimanfaatkan oleh publik untuk kepentingan ilmu pengetahuan, penelitian dan penyelidikan. Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Sukabumi mempunyai program yaitu membangun literasi dan kearsipan untuk kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan ketika melaksanakan praktik magang di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Sukabumi, penulis menentukan masalah yang muncul yaitu belum optimalnya kinerja yang dilakukan oleh karyawan Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Sukabumi.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil pencapaian sasaran kerja pegawai dalam jangka waktu tertentu. Berikut data rekapitulasi penilaian capaian sasaran kerja pegawai yang menggambarkan hasil kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Sukabumi pada tahun 2021 hingga 2023.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Capaian Kinerja Pegawai DISPUSIPDA Kota Sukabumi Tahun 2019-2023

| No | Indikator Kinerja Program | Target Kinerja | | | | | | | | | |
|----|--|----------------|----|----------------|----|----------------|----|----------------|----|----------------|----|
| | | Tahun 2019 (%) | | Tahun 2020 (%) | | Tahun 2021 (%) | | Tahun 2022 (%) | | Tahun 2023 (%) | |
| | | T | R | T | R | T | R | T | R | T | R |
| I | Kearsipan meliputi: | 33 | 30 | 33 | 31 | 35 | 33 | 35 | 32 | 35 | 33 |
| | 1. Jumlah perangkat Daerah yang mengelola arsip secara baku | | | | | | | | | | |
| | 2. Jumlah peningkatan SDM pengelola kearsipan | 50 | 45 | 50 | 48 | 50 | 55 | 50 | 52 | 50 | 48 |
| | 3. Jumlah persentase perangkat daerah yang mengelola arsip secara baku | - | - | - | - | 80 | 80 | 90 | 90 | 95 | 90 |

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 4. Jumlah tingkat ketersediaan arsip sebagai bahan akuntabilitas kinerja, alat dan alat bukti yang sah | - | - | - | - | 72,50 | 56,03 | 80,00 | 63,12 | 85,00 | 75,00 |
|--|---|---|---|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|

T= Target R=Realisasi

Sumber: Data Capaian kerja Pegawai DISPUSIPDA Kota Sukabumi tahun 2019, 2020, 2021, 2022, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa data capaian kinerja Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Sukabumi belum ada yang mencapai realisasi. Pada tahun 2019 jumlah perangkat daerah yang mengelola arsip secara baku tidak terealisasi sebanyak 2 orang, Jumlah peningkatan SDM pengelola kearsipan tidak terealisasi karena mengalami kekurangan SDM sebanyak 5 orang. Pada tahun 2020 jumlah perangkat daerah yang mengelola arsip secara baku juga tidak terealisasi karena masih kekurangan SDM sebanyak 2 orang. Jumlah peningkatan SDM pada tahun 2020 masih kekurangan SDM sebanyak 2 orang. Pada 2021, jumlah perangkat daerah yang mengelola arsip secara baku masih sama dengan tahun sebelumnya yaitu kurang SDM sebanyak 2 orang. Sedangkan jumlah peningkatan SDM pengelolaan kearsipan mengalami peningkatan sebesar 5 orang. Jumlah persentase perangkat daerah yang mengelola arsip secara baku pada tahun 2021 sudah mencapai target. Jumlah tingkat ketersediaan arsip sebagai bahan akuntabilitas kinerja, alat dan alat bukti yang sah pada tahun 2021 tidak mencapai target sebesar 16,47%. Pada tahun 2022 Jumlah perangkat Daerah yang mengelola arsip secara baku belum mencapai target dan kekurangan SDM sebanyak 2 orang. Begitu pula pada tahun 2023 masih belum mencapai target dan kekurangan SDM sebanyak 3 orang. Jumlah peningkatan SDM pengelola kearsipan pada tahun 2022 belum mencapai target sebanyak 2 orang. Begitupun juga pada tahun 2023 masih belum ada peningkatan dan masih kekurangan SDM sebanyak 2 orang. Jumlah persentase perangkat daerah yang mengelola arsip secara baku pada tahun 2022 sudah mencapai

Indri Prameswari, 2024

PENGARUH PENGELOLAAN ARSIP TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH KOTA SUKABUMI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

target dan mengalami penurunan di tahun 2023 sebesar 5%. Jumlah tingkat ketersediaan arsip sebagai bahan akuntabilitas kinerja, alat dan alat bukti yang sah pada tahun 2022 dan 2023 tidak mencapai target. Pada tahun 2022 kurang 16,88 untuk mencapai target dan 2023 kurang 10,00 untuk mencapai target.

Penyebab Jumlah perangkat Daerah yang mengelola arsip secara baku tidak mencapai target disebabkan karena beberapa perangkat daerah mungkin tidak sepenuhnya menyadari pentingnya pengelolaan arsip yang terstandarisasi dan baku. Karyawan menganggap hal tersebut tidak penting atau kurang memahami manfaatnya. Penyebab Jumlah peningkatan SDM pengelola kearsipan tidak mencapai target disebabkan karena tantangan rekrutmen, peningkatan jumlah SDM pengelola kearsipan juga bisa terkendala oleh tantangan dalam merekrut individu yang memiliki kualifikasi dan minat untuk bekerja dalam bidang tersebut. Jika pasar tenaga kerja kearsipan kurang berkembang, organisasi akan kesulitan menarik calon yang sesuai. Penyebab jumlah persentase perangkat daerah yang mengelola arsip secara baku tidak sesuai target disebabkan karena prioritas yang bersaing. Target pengelolaan arsip yang baku harus bersaing dengan prioritas lain yang dianggap lebih mendesak atau penting oleh perangkat daerah. Hal ini bisa mengakibatkan alokasi sumber daya dan perhatian yang lebih rendah untuk mencapai target tersebut. Penyebab jumlah tingkat ketersediaan arsip sebagai bahan akuntabilitas kinerja, alat dan alat bukti yang sah tidak mencapai target disebabkan oleh ketidaksempurnaan pengelolaan arsip, jika pengelolaan pengarsipan yang digunakan oleh perangkat daerah tidak terorganisir dengan baik atau tidak memadai, maka aksesibilitas terhadap arsip yang relevan untuk tujuan akuntabilitas kinerja bisa terhambat, ini disebabkan oleh kurangnya standar, kebijakan, atau prosedur yang jelas dalam pengelolaan arsip.

Terdapat beberapa indikator tugas yang dijalankan oleh pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Sukabumi bidang kearsipan dan perpustakaan. Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat bahwa terjadi beberapa

ketidaksesuaian antara target kerja yang telah ditentukan dengan realisasi yang terjadi di lapangan. Ini menunjukkan bahwa setiap tahunnya kinerja pegawai belum tercapai secara optimal. Selain data diatas, penilaian kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Sukabumi juga dapat dilihat dari data penilaian kinerja terhadap beberapa bagian kerja di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Sukabumi, yaitu sebagai berikut.

Tabel 1. 2 Data Capaian Kerja Pegawai DISPUSIPDA Kota Sukabumi Tahun 2019-2020,2021,2022,2023

| No | Bagian Kerja | Capaian Kerja | | | | |
|--|--|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | | 2019 (%) | 2020 (%) | 2021 (%) | 2022 (%) | 2023 (%) |
| 1 | Sekretariat | 85,12 | 86,58 | 87,20 | 87,92 | 88,48 |
| 2 | Bidang Pengelolaan Kearsipan | 85,56 | 86,40 | 87,85 | 87,87 | 88,00 |
| 3 | Bidang pembinaan dan pengembangan Sumber Daya Kearsipan dan Perpustakaan | 87,82 | 88,84 | 89,12 | 89,20 | 89,87 |
| 4 | Bidang Pemberdayaan Perpustakaan dan Pengembangan Budaya Baca | 86,79 | 86,80 | 87,40 | 87,63 | 88,28 |
| 5 | Fungsional Arsiparis dan Pustakawan | 84,00 | 84,92 | 85,20 | 85,84 | 86,33 |
| Rata-rata Capaian Penilaian Kinerja | | 85,85 | 86,70 | 87,35 | 87,69 | 88,26 |

Sumber: Data Capaian Kinerja DISPUSIPDA Kota Sukabumi

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa skor penilaian kinerja pegawai di setiap bagian kerja belum ada yang mampu mencapai skor

optimal yaitu minimalnya 91. Di tahun 2019, rata-rata capaian penilaian kinerja sebesar 85,85%. Terjadi peningkatan sebesar 0,85 di tahun 2020 sehingga memperoleh nilai 86,70%. Sedangkan di tahun 2021 terjadi peningkatan 0,65 sehingga memperoleh nilai sebesar 87,35. Di tahun berikutnya terjadi lagi peningkatan pada tahun 2022 sebesar 0,34% menjadi 87,69% dan di tahun 2023 terjadi peningkatan sebesar 0,57% menjadi 88,26%. Ini menunjukkan bahwa setiap tahunnya kinerja pegawai belum tercapai secara optimal. Penyebab bidang Sekretaris tidak mencapai nilai yang optimal dikarenakan kurangnya pelatihan dan pengembangan, staf dalam bidang sekretariat mungkin tidak memiliki pelatihan atau pengembangan keterampilan yang cukup untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan efektif. Penyebab bidang pengelolaan kearsipan tidak mencapai nilai yang optimal disebabkan oleh kurangnya kesadaran akan pentingnya pengelolaan kearsipan, tanpa pemahaman yang memadai tentang manfaat jangka panjang dari pengelolaan arsip yang baik, sulit untuk mencapai nilai optimal dalam bidang ini. Penyebab bidang pembinaan dan pengembangan Sumber Daya Kearsipan dan Perpustakaan tidak mencapai nilai yang optimal dikarenakan kurangnya akses terhadap sumber daya yang diperlukan, seperti pelatihan, pendanaan, atau materi referensi, dapat menjadi penghambat dalam pembinaan dan pengembangan sumber daya kearsipan dan perpustakaan. Penyebab Bidang Pemberdayaan Perpustakaan dan Pengembangan Budaya Baca tidak mencapai nilai yang optimal dikarenakan kurangnya kesadaran akan pentingnya membaca dan kurangnya minat membaca di masyarakat dapat menjadi kendala besar dalam upaya pemberdayaan perpustakaan dan pengembangan budaya baca. penyebab Fungsional Arsiparis dan Pustakawan tidak mencapai nilai yang optimal dikarenakan Kurangnya pelatihan dan pendidikan tentang praktik terbaru dalam pengelolaan arsip dan perpustakaan dapat menghambat kemampuan fungsional arsiparis dan pustakawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. oleh karena itu, perlu adanya motivasi dari pegawai itu sendiri maupun dari pihak pimpinan agar

dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Sukabumi. Untuk mengetahui target nilai kinerja pegawai dapat dilihat pada Standar Nilai Prestasi Kerja yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Standar Nilai Prestasi Kerja

| Kriteria Nilai | Keterangan |
|-----------------------|---|
| 91-100 (AA) | Hasil kerja sempurna tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dan lain-lain. |
| 76-90 (A) | Hasil kerja mempunyai 1 (satu) atau 2 (dua) kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan lain-lain. |
| 61-75 (BB) | Hasil kerja mempunyai 3 (tiga) atau 4 (empat) kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan, dan lain-lain. |
| 51-60 (B) | Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain. |
| 50 kebawah (C) | Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 (lima) kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi dan pelayanan dibawah standar yang ditentukan dan lain-lain |

Sumber: (RI, 2011) Peraturan Pemerintah No.46 tahun 2011

Penilaian kinerja di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Sukabumi dipengaruhi juga oleh aspek perilaku kerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai. Berikut data rekapitulasi kehadiran pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Sukabumi.

**Tabel 1. 4 Rekapitulasi Kehadiran Pegawai
DISPUSIPDA Kota Sukabumi**

| Tahun | Kehadiran (%) | Ketidakhadiran (%) | Keterlambatan (%) |
|--------------|--------------------------|-------------------------------|------------------------------|
| 2019 | 98 | 1 | 1 |
| 2020 | 99 | 0 | 1 |
| 2021 | 88,80 | 6,70 | 4,50 |
| 2022 | 85,72 | 5,38 | 8,90 |
| 2023 | 79,20 | 10,81 | 9,99 |

Sumber: Data Rekap Persentase Dispupda Kota Sukabumi

Berdasarkan data pada tabel 1.4 dapat dilihat bahwa absensi kehadiran pegawai mengalami keadaan yang cukup drastis, pada tahun 2019 kehadiran pegawai sebesar 98%, ketidakhadiran 1% dan keterlambatan sebesar 1%. Selanjutnya pada tahun 2020 kehadiran pegawai terjadi peningkatan sebesar 1% menjadi 99% keterlambatan mengalami penurunan sebesar 1%, kemudian pada tahun 2021 kehadiran pegawai mengalami penurunan sebesar 10,2% menjadi sebesar 88,80% ketidakhadiran mengalami peningkatan sebesar 6,70% dan keterlambatan mengalami peningkatan 3,50% menjadi 4,50%. Pada tahun 2022 kehadiran mengalami penurunan sebesar 3,08% menjadi 85,72% ketidakhadiran mengalami penurunan sebanyak 1,32% menjadi 5,38% dan keterlambatan mengalami peningkatan sebesar 4,4% menjadi sebesar 8,90%. Dan pada tahun 2023 kehadiran mengalami penurunan sebesar 6,52% menjadi 79,20% ketidakhadiran mengalami peningkatan sebesar 5,43% menjadi 10,81% dan keterlambatan mengalami peningkatan sebesar 1,09%

menjadi sebesar 9,99%. Hal ini terjadi karena masih ada pegawai yang kurang disiplin terhadap jam kerja seperti datang terlambat dan kepentingan pribadi masing-masing pegawai.

Selain data capaian penilaian kerja dan kehadiran diatas, berikut ini terdapat data yang berkaitan dengan kinerja pegawai, yaitu data standar kerja arsiparis.

Tabel 1. 5 Uraian Tugas Arsiparis DISPUSIPDA Kota Sukabumi

| No | Uraian Tugas | Durasi Waktu | |
|----|--|--------------|-----------|
| | | Target | Realisasi |
| 1. | Menyeleksi surat/dokumen | 1 Jam | 3 Jam |
| 2. | Melakukan input data ke computer | 8 Jam | 16 Jam |
| 3. | Melakukan penyimpanan dan penataan arsip | 20 Jam | 52 jam |
| 4. | Mengikuti bimbingan di bidang kearsipan | 120 Menit | 70 Menit |
| 5. | Melaksanakan perawatan arsip tekstual | 8 Jam | 12 Jam |

Sumber: data Uraian Tugas DISPUSIPDA Kota Sukabumi

Berdasarkan tabel diatas penulis menggunakan data uraian tugas arsiparis sebagai acuan bahwa kinerja pegawai khususnya arsiparis di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Sukabumi masih belum dapat dikatakan optimal dalam pengerjaan tugas. Pada uraian tugas diatas durasi waktu dalam menyeleksi surat/dokumen belum terealisasi karena mengalami keterlambatan selama 2 jam, begitupun juga dengan melakukan input data ke dalam komputer mengalami keterlambatan sebanyak 8 jam. Dalam melakukan penyimpanan dan penataan arsip mengalami keterlambatan sebanyak 32 Jam, mengikuti bimbingan di bidang kearsipan yang seharusnya 120 menit menjadi 70 menit, begitupun juga dengan melaksanakan perawatan arsip tekstual mengalami keterlambatan 4 jam. Penyebab Menyeleksi surat/dokumen tidak sesuai target karena kurangnya keterampilan atau pengalaman. Penyebab

keterlambatan dalam menginput data ke komputer disebabkan oleh keterbatasan sumber daya, jika sumber daya semakin banyak maka akan semakin cepat pula pengerjaan input data ke komputer. Penyebab terlambatnya penyimpanan dan penataan arsip dikarenakan oleh kurangnya pelatihan dalam menggunakan perangkat lunak. Pelatihan di bidang kearsipan yang singkat menyebabkan karyawan tidak dapat mencapai kinerja yang optimal. Penyebab terlambatnya melaksanakan perawatan arsip tekstual dikarenakan kurangnya pemahaman atau kesadaran akan pentingnya perawatan arsip tekstual.

Fenomena diatas diperkuat dengan hasil wawancara bersama Ibu Yani Yuliani, SIP. yang merupakan Subbagian Umum dan Kepegawaian. Dikatakan bahwa kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Sukabumi dipengaruhi juga oleh perilaku kerja pegawai, salah satunya dalam aspek kehadiran kerja pegawai. Sebelum menggunakan sistem baru, masih terdapat pegawai yang tidak datang dan pulang tepat waktu, serta beberapa pegawai yang menyelesaikan tugas yang diberikan tidak sesuai dengan jadwal dan hasil pekerjaan yang kurang maksimal. Salah satu kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah adanya beberapa pegawai yang kurang memahami perubahan dalam proses pengelolaan arsip dari metode konvensional yang lama. Hal ini disebabkan karena beberapa pegawai tersebut sudah berusia lanjut.

Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Sukabumi memulai pengelolaan arsip dengan metode baru mulai awal tahun 2018. Namun, proses pengelolaan arsip masih belum optimal. Hal ini dikarenakan sistem pengelolaan arsip masih dalam tahap perkembangan dan pembaharuan.

Menurut Ibu Yani Yuliani, SIP. Dengan adanya Pengelolaan arsip berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Misalnya, karyawan akan lebih disiplin dalam menyelesaikan tugas seperti membuat dan memasukkan laporan harian. Oleh karena itu, pengelolaan arsip yang baik akan menuntut pegawai dalam

menyelesaikan tugas pekerjaannya, guna mencapai misi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari data yang telah disajikan diatas, disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Sukabumi belum optimal disebabkan oleh salah satu kegiatan yaitu dalam pengelolaan arsip yang belum optimal.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Melihat latar belakang penafsiran permasalahan di atas, maka sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, maka perlu adanya perhatian yang cermat terhadap pengelolaan organisasi tersebut. Maka dari itu, permasalahan utama dalam pembahasan ini yaitu kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Sukabumi. Hal ini disebabkan kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sukabumi belum maksimal atau belum mencapai puncaknya. Menurut (Afandi, 2018, p. 83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Kasmir, 2019, p. 189) yaitu: keterampilan, dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin pekerjaan.

Menurut (Mahmudi, 2010, p. 20) menyatakan bahwa “kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya”. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal atau individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, komitmen yang dimiliki setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor konstekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dari teori di atas, kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Ada faktor internal dan eksternal. Hal ini dapat memperlihatkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi dari luar diri karyawan seperti fasilitas. Memiliki peralatan yang lebih baik juga akan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat. Pada penelitian ini penulis akan fokus pada pengelolaan arsip yang diterapkan saat ini di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Sukabumi.

Oleh karena itu, penulis mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menerapkan pengelolaan arsip elektronik. Maka, hal itu menjadi fokus penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengelolaan Arsip terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Sukabumi”**.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah penelitian dirumuskan secara khusus dalam beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat pengelolaan arsip di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Sukabumi?
2. Bagaimana gambaran tingkat kinerja karyawan di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Sukabumi?

3. Bagaimana pengaruh pengelolaan arsip terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Sukabumi?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan dan melakukan kajian ilmiah mengenai dampak pengelolaan arsip terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Sukabumi.

Tujuan yang ingin diperoleh melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran tingkat pengelolaan arsip di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Sukabumi.
2. Mengetahui gambaran tingkat kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Sukabumi.
3. Mengetahui pengaruh pengelolaan arsip terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Sukabumi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan serapan bagi ilmu manajemen perkantoran, khususnya yang berkaitan dengan manajemen arsip elektronik dan kinerja pegawai.
 - b. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lainnya yang meneliti permasalahan yang sama.
2. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai bahan masukan atau informasi bagi instansi mengenai usaha dalam meningkatkan keefektifan pengelolaan arsip dan masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai.
 - b. Sebagai masukan pemikiran bagi Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Sukabumi mengenai pengaruh manajemen arsip elektronik terhadap kinerja pegawai.

- c. Sebagai masukan terhadap perpustakaan sebagai koleksi sumber penelitian yang akan menjadi salah satu referensi untuk kajian lebih mendalam bagi ilmu pengetahuan, khususnya di bidang kearsipan.