

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Perpustakaan merupakan tempat yang didalamnya terdapat berbagai sumber informasi yang diperlukan oleh masyarakat belajar. Di dalam Bab I mengenai Ketentuan Umum Pasal 1 UU no. 43 tahun 2007 menyebutkan bahwa :

Perpustakaan adalah institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak dan / atau karya rekam secara profesional dengan sistem baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi dan rekreasi para pemustaka.

Perpustakaan merupakan organisasi yang terus berkembang sesuai dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan. Untuk itu, perpustakaan perlu memiliki sumber daya manusia (SDM) handal yang ditata dalam sebuah manajemen SDM. Manajemen yang baik dapat mendorong manusia untuk bergerak dan menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

Peranan SDM sangatlah penting bagi suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada sumber daya yang dimilikinya, tinggal bagaimana organisasi meningkatkan produktivitas kerja mereka. SDM yang produktif harus dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat, cepat, dan memiliki komunikasi yang baik dengan atasan dan teman sejawat.

Pada hakikatnya setiap organisasi mempunyai keinginan untuk memiliki produktivitas yang tinggi, baik organisasi swasta maupun negeri. Demi mencapai produktivitas yang tinggi, yaitu dengan mengupayakan terciptanya iklim kerja yang kondusif. Iklim kerja yang kondusif memacu SDM untuk bekerjasama dalam bekerja, saling menghargai, dan berkomunikasi dengan baik antara rekan kerja.

Iklim organisasi memberikan kekuatan lingkungan yang dapat mempengaruhi organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dapat dilihat dari

tingkah laku setiap orang, hubungan atau kerja sama yang baik, susunan organisasi secara rapi dan prosedur kerja dalam organisasi tersebut. Iklim organisasi sangat penting karena mempengaruhi cara hidup SDM dalam organisasi seperti bagaimana kegiatan kerja mereka, bagaimana perasaan mereka, kepada siapa mereka berbicara, apa yang ingin mereka capai, dan bagaimana mereka menyesuaikan diri dengan organisasi.

Setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda, salah satunya yaitu perpustakaan. Keanekaragaman pekerjaan atau sifat individu yang ada di dalam organisasi akan menggambarkan perbedaan tersebut. Dalam UU no. 43 tahun 2007 pasal 32 menyebutkan bahwa :

tenaga perpustakaan berkewajiban untuk memberikan layanan prima terhadap pemustaka, menciptakan suasana perpustakaan yang kondusif, dan memberikan keteladanan dan menjaga nama baik lembaga dan kedudukannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Iklim organisasi yang terbuka akan memacu SDM untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga tercipta hanya jika semua SDM memiliki tingkat keyakinan yang tinggi

Khususnya pada lembaga atau organisasi perpustakaan. Dari segi pekerjaan pada organisasi perpustakaan, tenaga perpustakaan harus memberikan pelayanan yang baik yaitu salah satunya dengan bersikap ramah terhadap pemustaka atau pengguna perpustakaan. Organisasi dengan iklim organisasi yang baik dapat memberikan peluang kepada setiap tenaga perpustakaan untuk berperilaku dengan baik, bekerja dengan baik, dan tentu saja meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Hal ini didukung oleh temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agrivina (2013, hlm. 177) bahwa “motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan”. Penelitian lain yang menunjukkan hasil yang sama yang dilakukan oleh Masnurhadi (2012, hlm. 14)

bahwa “iklim organisasi terbukti mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Artinya, jika iklim organisasi semakin baik maka produktivitas kerja karyawan juga meningkat”. Kemudian penelitian oleh Henaldy (2009, hlm. i) bahwa “iklim organisasi mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak pula pada produktivitas organisasi”. Serta temuan lainnya oleh Mutaqin (2010, hlm. 51) bahwa :

variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektifitas kinerja organisasi. Terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja, sehingga dapat menciptakan produktivitas kerja yang tinggi. Hal tersebut karena kenyamanan dalam bekerja membuat pegawai berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.

Dalam upaya pencapaian keberhasilan dari suatu perpustakaan, produktivitas kerja dari seorang tenaga perpustakaan mempunyai peran penting. Apabila produktivitas kerja tenaga perpustakaan rendah maka keberhasilan suatu perpustakaan untuk memenuhi kebutuhan informasi pustakawan akan sulit tercapai.

Produktivitas kerja pada perpustakaan sangat erat hubungannya dengan pelayanan. Setiap pekerjaan tenaga perpustakaan seperti : pengolahan, pengadaan, perawatan dan pemeliharaan bahan pustaka akan berujung kepada pelayanan. Pelayanan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari produk dan jasa pada perpustakaan. Saat ini pemustaka tidak lagi hanya sekedar membutuhkan informasi sebagai produk perpustakaan, tetapi mereka juga ingin diperlakukan dan dilayani dengan baik oleh tenaga perpustakaan.

Ketika seseorang memasuki perpustakaan, yang menjadi perhatian adalah tenaga perpustakaannya. Disaat pemustaka membutuhkan informasi, senantiasa tenaga perpustakaan menawarkan jasanya untuk memberikan produk perpustakaan yaitu informasi yang dibutuhkan. Karena harapan pemustaka yaitu mendapatkan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan, cepat, ramah, dan memberikan kesan menyenangkan bagi pemustaka.

Perilaku tenaga perpustakaan memiliki peran yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan perpustakaan salah satunya memberikan pelayanan prima. Ketika perilaku tenaga perpustakaan positif, maka pelayanan prima yang diberikan tercapai. Perilaku tenaga perpustakaan yang negatif dapat menyebabkan sulit terwujudnya pelayanan prima bagi pemustaka. Pada dasarnya, sikap dan perilaku tenaga perpustakaan muncul dikarenakan pengaruh iklim organisasi. Iklim organisasi dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku tenaga perpustakaan selanjutnya.

Dari hasil observasi peneliti terhadap bagian tata usaha *Centre Of Information Scientific Resources an Library (CISRAL)* Universitas Padjadjarandi indikasikan bahwa iklim organisasi pada lembaga tersebut tidak kondusif. Salah satu indikator tidak kondusifnya iklim organisasi bisa dinilai dari tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab kerja yang digambarkan melalui tingkat kemangkiran tenaga perpustakaan. Data kemangkiran tenaga perpustakaan pada bulan Mei 2014 terdapat pada gambar 1.1 sebagai berikut:

**Gambar 1.1. Data Kemangkiran Tenaga Perpustakaan CISRAL Universitas Padjadjaran Mei 2014**

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Jam Kerja	Kemangkiran	Persentase
1	Tata Usaha	3	18 Hari	3	5,56%
2	Sirkulasi	3		1	1,85%
3	Majalah	2		1	2,78%
4	Referensi	3		5	9,25%
5	Preservasi	2		4	11,11%
6	Multimedia	3		25	46,30%
7	Pengolahan	1		0	0%
8	Sampoerna Corner	1		0	0%

9	Keanggotaan	3		10	18,52%
10	Pengadaan	2		0	0%
12	Rumah Tangga	1		0	0%

Sumber : Bagian Tata Usaha *CISRAL* Universitas Padjadjaran

Data di atas menunjukkan masih adanya tingkat kemangkiran yang tinggi pada bagian multimedia sebesar 46,30% dan keanggotaansebesar 18,52% yang mengindikasikan bahwa salah satu indikator iklim organisasi yaitu rasa tanggung jawab tenaga perpustakaan rendah. Hal ini juga menggambarkan ketidaknyamanan tenaga perpustakaan dalam bekerja.

Kemudian terdapat pula hasil wawancara terhadap kepala sub bagian tata usaha. Beliau memaparkan bahwa masih terdapat tenaga perpustakaan yang kurang antusias dalam bekerja, kurang disiplin dalam bekerja, dan mengisi data absensi manual tidak secara berkala. Jika hal ini dibiarkan terus menerus akan berdampak kurang baik terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan. Namun apabila iklim organisasi lembaga tersebut kondusif dan membuat nyaman tenaga perpustakaan dalam bekerja, maka akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan itu sendiri.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Perpustakaan pada *CISRAL* Universitas Padjadjaran”**.

## **B. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut :

- a. Komunikasi organisasi yang kurang terjalin dengan baik antar tenaga perpustakaan.
- b. Ketidaksiplinan tenaga perpustakaan terhadap tanggung jawab pekerjaan.

Dewi Nurma Hastuti, 2014

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA TENAGA PERPUSTAKAAN PADA *CISRAL* UNIVERSITAS PAJAJARAN**

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

- c. Rendahnya motivasi kerja tenaga perpustakaan.
- d. Suasana kerja yang tidak kondusif bagi tenaga perpustakaan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- e. Sering terjadinya kemangkiran pada jam kerja.
- f. Rendahnya tingkat pengawasan yang diberikan lembaga terhadap tenaga perpustakaan.
- g. Kurang adanya rasa tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan.

## 2. Perumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang penelitian dan identifikasi masalah tersebut, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- a. Rumusan masalah umum  
Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan pada *CISRAL* Universitas Padjadjaran?
- b. Rumusan masalah khusus
  - 1) Apakah struktur berpengaruh terhadap produktivitas tenaga perpustakaan pada *CISRAL* Universitas Padjadjaran?
  - 2) Apakah standar – standar berpengaruh terhadap produktivitas tenaga perpustakaan pada *CISRAL* Universitas Padjadjaran?
  - 3) Apakah tanggung jawab berpengaruh terhadap produktivitas tenaga perpustakaan pada *CISRAL* Universitas Padjadjaran?

## C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum  
Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pada tenaga perpustakaan *CISRAL* Universitas Padjadjaran.
2. Tujuan khusus

Tujuan khusus penelitian ini, yaitu :

- a. Untuk mengetahui pengaruh struktur terhadap produktivitas tenaga perpustakaan pada *CISRAL* Universitas Padjadjaran.
- b. Untuk mengetahui pengaruh standar – standar terhadap produktivitas tenaga perpustakaan pada *CISRAL* Universitas Padjadjaran.
- c. Untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab terhadap produktivitas tenaga perpustakaan pada *CISRAL* Universitas Padjadjaran.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat untuk kepentingan teoritis dan praktis.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi kepentingan akademis dalam bidang ilmu perpustakaan dan informasi khususnya mengenai pengembangan SDM terutama pada konsep iklim organisasi dan produktivitas tenaga perpustakaan.

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai:

1. Masukan bagi tenaga perpustakaan bahwa iklim organisasi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja.
2. Masukan bagi pimpinan lembaga terkait untuk membantu para tenaga perpustakaan dalam menciptakan iklim kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

#### **E. Struktur Organisasi Skripsi**

Struktur organisasi skripsi bertujuan untuk memperjelas sistematika kerangka skripsi yang diajukan. Dalam penelitian ini, penulis merumuskan konsep pembahasan skripsi sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan. Pada bab ini terdiri dari latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

BAB II Kajian Pustaka, kerangka pemikiran, asumsi dan hipotesis penelitian. Pada bab ini memuat kajian pustaka yang menunjukkan teori yang dikaji dalam bidang ilmu yang diteliti. Kerangka pemikiran merupakan rumusan hubungan teoritis antar variabel penelitian. Sedangkan hipotesis penelitian merupakan asumsi sementara mengenai masalah yang dirumuskan dalam penelitian.

BAB III Metode penelitian. Pada bab ini membahas metode penelitian yang digunakan dalam penelitian. Bab ini terdiri dari lokasi, populasi dan sampel penelitian, desain penelitian, metode penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data dalam penelitian ini.

BAB IV Hasil penelitian dan pembahasan. Pada bab ini menjelaskan mengenai inti penelitian yang menguraikan hasil dari penelitian pada *CISRAL* Universitas Padjadjaran.

BAB V Simpulan dan saran, Bab ini merupakan bagian penutup yang berisi mengenai simpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran untuk objek penelitian terkait yang diuraikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.