

BAB I

PENDAHULUAN

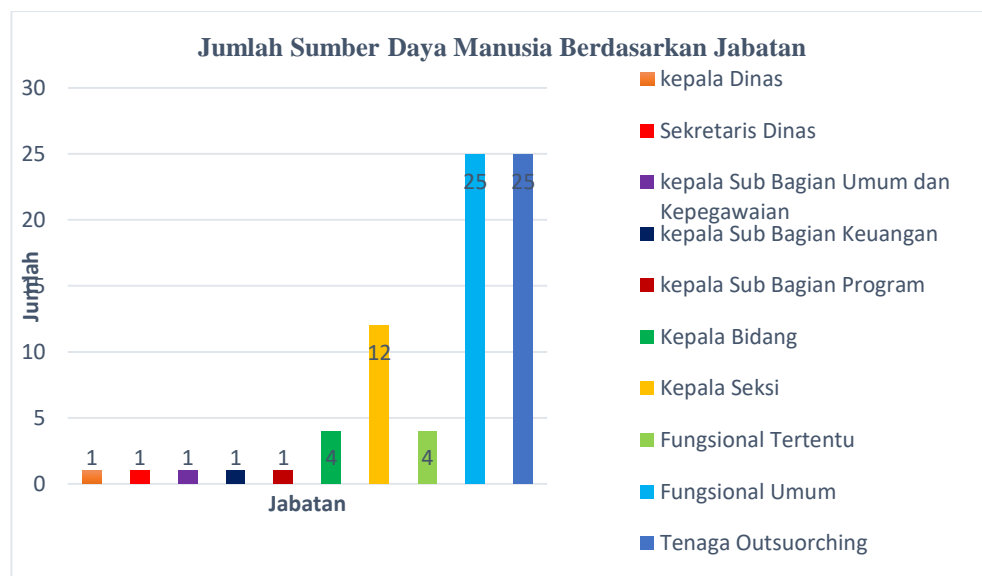
1.1 LATAR BELAKANG

Perpustakaan sebagai salah satu sumber informasi yang akurat sudah tidak asing lagi bagi pemustaka, dikarenakan perpustakaan sudah ada sejak zaman dahulu, sebelum manusia melek akan teknologi. Kemajuan teknologi yang sangat pesat pada saat ini memiliki dampak negatif maupun positif bagi perpustakaan, salah satunya ialah internet. Melalui internet pemustaka dengan mudah bisa mengakses apapun yang diinginkan sesuai dengan kebutuhan masing-masing kapan saja dan dimana saja. Hal tersebut tentu saja menarik perhatian para pengelola perpustakaan, dimana para pengelola harus mampu mengikuti perkembangan yang ada agar eksistensi perpustakaan tidak digeserkan oleh keberadaan sumber informasi lain dimata pemustaka.

Perpustakaan merupakan asset yang paling berharga untuk menyimpan dokumen-dokumen, buku, video, surat kabar, majalah, yang sudah terjamin cara pengolahannya, manajemen, *design* serta perawatan pada bahan koleksi perpustakaan tersebut. Dapat kita artikan bahwa perpustakaan memiliki fungsi salah satunya sebagai sarana informasi bagi pengguna (pemustaka), adapun jenis-jenis perpustakaan ialah perpustakaan nasional, perpustakaan umum, perpustakaan sekolah/madrasah, perpustakaan perguruan tinggi, dan perpustakaan khusus (Undang-undang No 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan).

Sebagaimana yang telah dipaparkan di atas bahwa perpustakaan umum termasuk kedalam salah satu jenis perpustakaan. Perpustakaan umum ialah perpustakaan yang diselenggarakan oleh pemerintah kabupaten/kota, kecamatan dan desa, serta dapat diselenggarakan pula oleh masyarakat (Undang-undang No 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan). Hal selaras pun diungkapkan oleh Sutarno (2006. hlm.43) Perpustakaan Umum merupakan lembaga pendidikan bagi masyarakat umum dengan menyediakan berbagai informasi, ilmu pengetahuan, teknologi dan budaya sebagai sumber belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ilmu pengetahuan bagi seluruh lapisan masyarakat. Dapat dikatakan perpustakaan umum menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh seluruh lapisan masyarakat.

Layanan perpustakaan umum sangat erat kaitannya dengan citra pustakawan, dan sudah seharusnya citra negatif yang ada mata masyarakat terkait perpustakaan dapat kita rubah bahkan kita hilangkan. Sudah tidak bisa ditutupi lagi citra perpustakaan di kalangan pemustaka belum sepenuhnya mendapat penilaian yang baik. Seperti yang disampaikan Purwono (dalam Restanti 2012. hlm.95) bahwa “citra perpustakaan dan pustakawan di mata masyarakat masih memprihatinkan. Kondisi ini disebabkan oleh beberapa faktor baik itu internal maupun eksternal”. Salah satu faktor internal ialah lemahnya sumber daya manusia (SDM) yang ada di perpustakaan. Kondisi SDM Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung belum mencapai kondisi yang ideal baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Dari segi kuantitas, data yang diperoleh pada tahun 2018 DISPUSIP kota Bandung menunjukkan bahwa jumlah SDM sebanyak 75 orang seperti terlihat pada Grafik SDM berdasarkan jabatan dibawah ini.

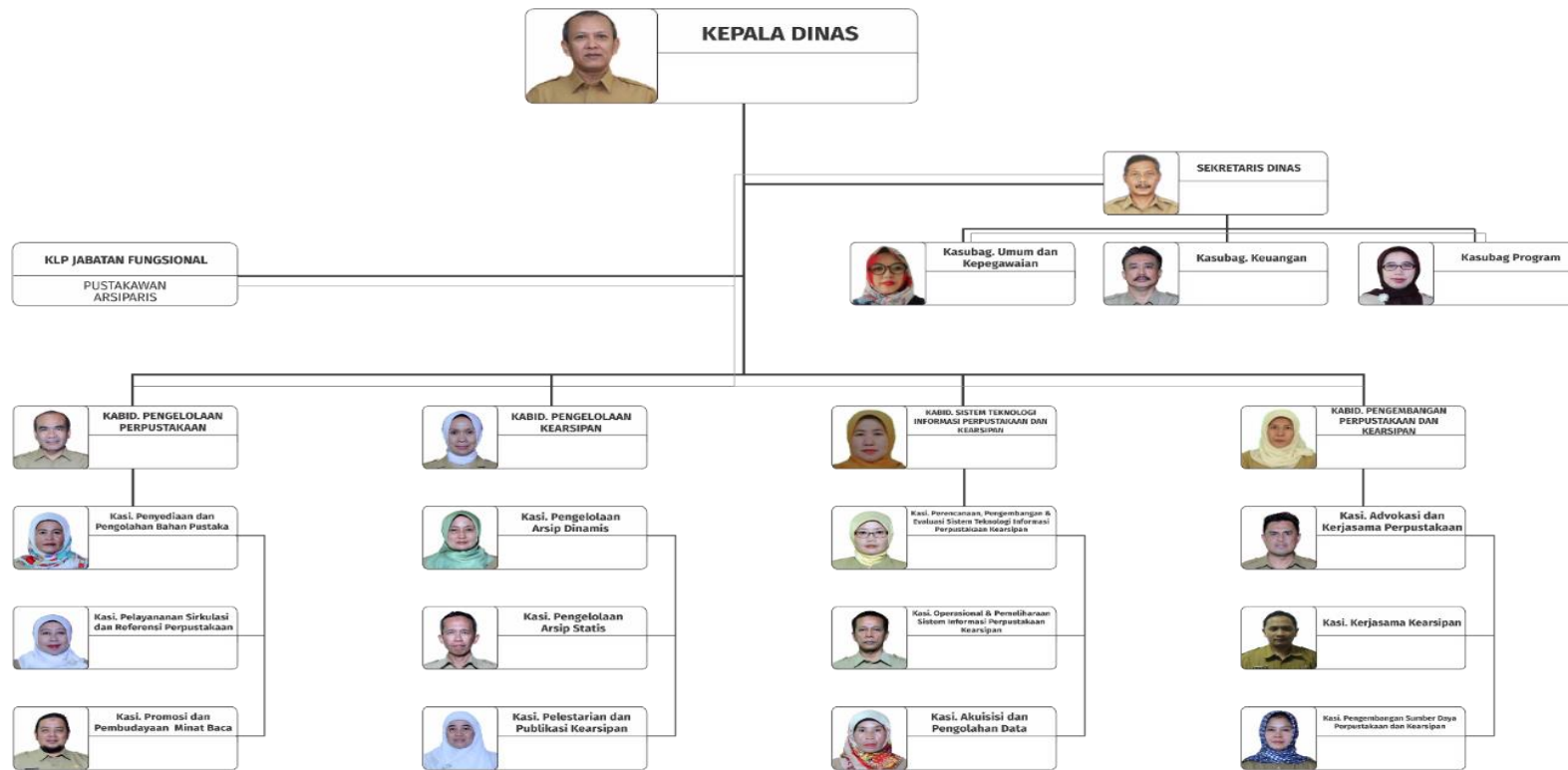


Grafik 1.1 Grafik jumlah SDM berdasarkan jabatan di DISPUSIP Kota Bandung

Sumber: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung

Pada Grafik 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah SDM yang berkiprah di DISPUSIP kota Bandung berdasarkan jabatannya terdiri dari Kepala Dinas (sebanyak 1 orang), Sekretaris Dinas (sebanyak 1 orang), Kepala Sub bagian Umum dan Kepegawaian (sebanyak 1 orang), Kepala Sub bagian Program (sebanyak 1 orang), Ksub bagian Keuangan (sebanyak 1 orang), Kepala Bidang (sebanyak 4

orang), Kepala Seksi (sebanyak 12 orang), Fungsional Tertentu (sebanyak 4 orang), Fungsional Umum (sebanyak 12 orang) dan Tenaga *Outsuorching* (sebanyak 25 orang). Adapun struktur organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung dapat dilihat dari Gambar 1.2 berikut ini.



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandun

Kondisi SDM Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung tidak ideal namun tetap menjalankan fungsi dan melaksanakan kegiatan operasional perpustakaan. Menurut Undang-undang No.43 tahun 2007 tentang perpustakaan dijelaskan bahwa “perpustakaan berfungsi sebagai wahana pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi dan rekreasi untuk meningkatkan kecerdasan dan keberdayaan bangsa”. Dengan kondisi sumber daya manusia yang tidak ideal namun menjalankan fungsi perpustakaan tentu mendapatkan pengaruh-pengaruh salah satunya untuk menciptakan kinerja yang baik bagi seluruh SDM.

SDM bagian terpenting untuk tercapainya suatu tujuan yang jelas di perpustakaan. Sesuai dengan yang disampaikan oleh Sutarno (2006, hlm.115) bahwa “sumber daya manusia di perpustakaan merupakan salah satu faktor atau pilar yang sangat penting”. Menurut Marwansyah (2012, hlm.3) “manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan kerja, dan hubungan industrial. Perencanaan dan implementasi fungsi-fungsi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang obyektif” sehingga sumber daya manusia yang ada di suatu perpustakaan seperti pustakawan seharusnya diperhatikan agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan benar sesuai dengan keahliannya demi tercapainya tujuan tersebut.

Tujuan organisasi akan tercapai tergantung kepada kinerja pustakawan. Menurut Suntoro (dalam Nawawi 2015, hlm 212) diketahui bahwa “kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Kinerja dapat membuat suatu organisasi yang diemban menjadi lebih baik ketika seseorang atau kelompok orang di suatu organisasi tersebut menjalankan kinerja sesuai dengan yang diharapkan. Selaras dengan pendapat di atas, menurut Helfert (dalam Zainal, 2014, hlm.447) dikemukakan bahwa “kinerja adalah suatu

Jufrizal Effendi, 2019

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA

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

tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”. Sesuatu yang terjadi secara sengaja atau tidak sengaja didalam pekerjaan bisa dilihat melalui hasil kerja yang terjadi didalam kurun waktu yang cukup lama.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa setiap kinerja yang dilakukan oleh pustakawan secara teratur, baik dan benar akan menimbulkan dampak yang positif bagi tujuan perpustakaan tersebut. Sebaliknya jika kinerja dari pustakawan tersebut tidak teratur dan tidak baik, maka akan terhambat tujuan yang ingin dicapai oleh perpustakaan. Pada akhirnya pencapaian tujuan perpustakaan sangat erat kaitannya dengan pencapaian kinerja pustakawan.

Pencapaian kinerja seorang pustakawan berkaitan dengan beberapa hal salah satunya ialah budaya organisasi dan komunikasi organisasi. Budaya organisasi akan berdampak pada perilaku setiap anggota yang ada pada organisasi, dimulai dari level yang paling tinggi hingga ke level yang terendah. Dampak tersebut terutama pada kinerja dan kepuasan kerja bagi seorang pustakawan. Meningkatkan kinerja pada pustakawan diperlukan budaya organisasi yang kuat dan kental pada perpustakaan.

Budaya organisasi yang ada akan menjadi ciri khas bagi suatu organisasi tersebut karena suatu organisasi memiliki budaya kerja yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Menurut Susanto (dalam Nawawi, 2015. hlm.4) bahwa “budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku”. nilai-nilai yang ada didalam budaya organisasi tidak bisa dipandang rendah didalam perpustakaan. Sejalan dengan pemaparan di atas Mangkunegara (2010. hlm.113) mengatakan bahwa “budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal”. Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan, budaya organisasi menjadi

pedoman untuk menjalankan setiap peran bagi individu dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan nilai-nilai yang ada, agar tidak melenceng dari aturan-aturan yang telah dibuat di perpustakaan.

Budaya organisasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja. Hal tersebut dikemukakan oleh Tan (dalam Wibowo, 2008. hlm.189) bahwa “budaya organisasi mempunyai peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi, organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat didalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia didalamnya, sehingga kinerja organisasi meningkat” SDM perlu membangun budaya organisasi yang baik agar bermanfaat dalam meningkatkan kinerja pustakawan. Sejalan dengan hal tersebut Robbins (dalam Sudarmanto, 2015. hlm.181) mengemukakan bahwa “budaya organisasi terbentuk dari persepsi subjektif anggota organisasi terhadap nilai-nilai inovasi, toleransi resiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang. Persepsi keseluruhan itu akan membentuk budaya organisasi yang akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan baik mendukung ataupun tidak mendukung”. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam pertumbuhan organisasi dan memberikan nilai-nilai inovasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, perbaikan kinerja dan perubahan manajemen.

Pada hakikatnya transformasi budaya organisasi diharapkan memberikan dampak terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan studi pendahuluan, DISPUSIP Kota Bandung menerapkan budaya organisasi yang kurang memadai dalam mempengaruhi kinerja SDM. Berdasarkan pemaparan di atas maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Deskriptif Kuantitatif pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung)”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung, yaitu:

1.2.1 Rumusan masalah umum

Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung?

1.2.2 Rumusan masalah khusus

1.2.2.1 Bagaimana gambaran budaya organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung?

1.2.2.2 Bagaimana gambaran kinerja sumber daya manusia pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung?

1.2.2.3 Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia pada Dinas Kearsipan Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan, yaitu:

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Khusus

1.3.2.1 Mengetahui gambaran budaya organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung.

1.3.2.2 Mengetahui gambaran kinerja sumber daya manusia pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung.

1.3.2.3 Mengetahui besaran pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia pada Dinas Kearsipan Kota Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat dari segi teoritis, adalah bahwa penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam bidang akademik untuk kemajuan disiplin ilmu perpustakaan dan sains informasi, khususnya mengenai budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia di perpustakaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat dari segi praktis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.2.1 Bagi Peneliti, Sarana implementasi atas ilmu pengetahuan dan pengalaman yang peneliti dapat selama masa perkuliahan.

1.4.2.2 Bagi Sumber Daya Manusia yang ada di Perpustakaan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan evaluasi dan rekomendasi bagi Perpustakaan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung dalam peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia.

1.4.2.3 Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya dengan topik penelitian yang berkaitan dengan budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia di perpustakaan.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

BAB I PENDAHULUAN, bab ini terdiri atas latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi skripsi. Fenomena lapangan sebagai permasalahan yang melatarbelakangi penelitian ini akan menjadi rujukan pada bab II mengenai kajian teori, pada bab III sebagai langkah dalam menentukan metode serta desain penelitian, dan dasar paparan didalam bab IV. Bagian pendahuluan juga akan menjadi pembuka penelitian yang akan ditutup pada Bab V didalam penelitian ini.

BAB II KAJIAN TEORI, berisi paparan teoretis atas berbagai sumber rujukan, kerangka berpikir, dan analisis penelitian terdahulu. Bab ini akan menjadi landasan teoretis dalam proses pemaparan hasil temuan yang dipaparkan dalam Bab IV.

BAB III METODE PENELITIAN, pada bab ini akan dipaparkan mengenai desain penelitian, lokasi, responden, teknik pengumpulan data dan analisis data. Melalui bab ini peneliti akan mengolah data sesuai dengan metode penelitian yang telah ditentukan, untuk kemudian disajikan pada BAB IV.

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN, bab ini berisikan paparan jawaban atas rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya melalui hasil pengumpulan dan analisis data yang sesuai perolehan pada BAB III.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN, berisi ikhtisar atau pendapat terakhir yang didasarkan pada bahasan atau paparan BAB IV serta saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak terkait maupun pihak yang meminati.