

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA
PUSTAKAWAN DI BADAN ARSIP DAN
PERPUSTAKAAN ACEH**

SKRIPSI

Oleh:

ELLY ARMANUSAH

NIM. 531002438

Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora
Program Studi Ilmu Perpustakaan



**FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2017 M/1438 H**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Strata Satu (S-1) Ilmu Perpustakaan

Diajukan Oleh:

ELLY ARMANUSAH

NIM : 531002438

Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora
Program Studi Ilmu Perpustakaan

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Zubaidah, M. Ed

NIP. 19700424 200112 2001

Pembimbing II

Nurrahmi, M. Pd

NIP. 19790222 200312 2001

SKRIPSI

Telah Dinilai Oleh Panitia Munaqasyah Skripsi Fakultas Adab dan Humaniora

UIN Ar-Raniry, dinyatakan Lulus dan Diterima Sebagai Tugas Akhir

Penyelesaian Program Sarjana (S1)

Dalam Ilmu Perpustakaan

Pada Hari/Tanggal

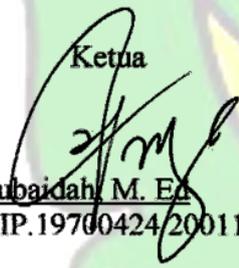
Jumat 30 Januari 2017 M
30 Rabiul Akhir 1438 H

Di :

Darussalam – Banda Aceh

PANITIA SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

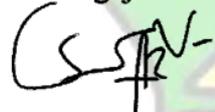
Ketua


Zubaedah, M. Ed
NIP. 19700424/200112 2001

Sekretaris


Nurrahmi, M. Pd
NIP. 19790222 200312 2001

Penguji I

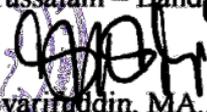

Suraiya, M. Pd
NIP. 19751102 200312 2002

Penguji II


Nazaruddin, S. Ag., S.IP. M. Lis
NIP. 19710110 199903 1002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry
Darussalam – Banda Aceh




Syarifuddin, MA., Ph.D
Nip. 1963030219941001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Elly Armanusah

NIM : 531002438

Prodi/Jurusan : S1 Ilmu Perpustakaan

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pustakawan Di Badan Arsip Dan Perpustakaan Aceh

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah ini adalah asli karya saya sendiri, dan jika di kemudian hari ditemukan pelanggaran-pelanggaran akademik dalam penulisan ini, saya bersedia diberi sanksi akademik sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku.

Banda Aceh, 30 Januari 2017

Yang Membuat Pernyataan,


Elly Armanusah

METERAI
TEMPEL
44362AHF213119901
6000
ENAM RIBU RUPIAH

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dan seandainya pohon-pohon di bumi menjadi pena dan laut (menjadi tinta). Ditambahkan kepadanya tujuh laut (lagi) sesudah (kering)nya, niscaya tidak akan habis-habisnya (dituliskan) kalimat Allah, sesungguhnya Allah maha perkasa lagi maha bijaksana.

(Q.S. Al Luqman : 27)

Ya Allah...

*Terima kasih atas nikmat dan rahmad-Mu yang agung ini, hari ini hamba bahagia
Sebuah perjalanan panjang dan gelap, telah kau berikan secercah cahaya terang
Meskipun hari esok penuh teka-teki dan tanda Tanya yang aku sendiri belum tau pasti jawabannya
Di tengah malam aku bersujud, ku pinta kepada-Mu di saat aku kehilangan arah, kumohon petunjuk-Mu
Syukur Alhamdulillah...*

Kini aku tersenyum dalam Iradah-Mu

Kini baru kumengerti arti kesabaran dalam penantian... sungguh tak kusangka ya Allah...

Kau menyimpan sejuta makna dan rahasia, sungguh berarti hikmat yang kau beri.

Ibunda tercinta ...

*Do'a, motivasi dan pengorbananmu tiada hentinya mengiringi setiap langkahku
Engkau kirimkan aku kekuatan lewat untaian kata dan iringan doa
Tak ada keluh kesah di wajahmu dalam mengantarkan anakmu ke gerbang masa depan yang cerah
Tuk raih seenggam harapan dan impian menjadi kenyataan
Cintamu menghiasi jiwaku dan ridhamu temani kehidupanku*

Ayahanda tercinta...

*Perjuangan dan pengorbanan tiada hentinya engkau curahkan,
menguras tenaga dan keringatmu demi kesuksesan anakmu.
Hari ini ananda persembahkan senyum kebahagiaan untuk ayahanda, yang telah mengantarku dengan
peluhnya mulai dari Pendidikan Dasar hingga ke Perguruan Tinggi
Demi menjemput sebuah impian terbesar yang ananda inginkan.*

Dengan Ridha Allah SWT...

*Karya tulis dan keberhasilan ini kupersembahkan kepada ayahanda Sudirman dan ibunda Dra. Nilawati,
Adinda M. Rizki Firmanda, M. Aidil Firmansyah, dan M. Ryan Alfarizy serta seluruh keluarga besarku...
Terima kasih atas doa dan dukungan, semoga semua jasa dan kebaikan selalu tercatat di sisi Allah Swt...
Sahabat-sahabatku...*

*Seluruh sahabat terbaik yang selalu memberikan motivasi dan semangat kepadaku serta teman-teman
jurusan Ilmu Perpustakaan Leting 2010 yang telah seperjuangan serta memberikanku dukungan dan
inspirasi... bersama kalian aku belajar memaknai hidup.*

Elly Armanusah, S.IP., S.Pd

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT dengan Rahmat dan Hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam penulis sanjungkan kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa perubahan yang maha dahsyat dari alam jahiliyah kepada alam yang berilmu pengetahuan.

Alhamdulillah dengan petunjuk dan hidayah-Nya, penulis telah selesai menyusun sebuah skripsi untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna mencapai gelar sarjana pada jurusan Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh, dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pustakawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Zubaidah, M.Ed selaku pembimbing I dan Ibu Nurrahmi, M.Pd selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan waktu, semangat dan ilmu dalam menyelesaikan karya tulis ini.

Terima kasih kepada Dekan Fakultas Adab dan Humaniora Bapak Syarifuddin, M.A, Ph.D dan seluruh jajarannya. Ucapan terima kasih kepada ketua dan sekretaris jurusan S1 Ilmu Perpustakaan, serta semua dosen yang telah mendidik penulis selama ini. Kemudian kepada seluruh karyawan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Ucapan terima kasih sebesar-besarnya yang tak terhingga penulis hanturkan kepada orang tua tercinta, kepada Ayahanda tercinta Sudirman dan Ibunda tercinta Nilawati, yang telah membesarkan, memberi cinta, kasih sayang, semangat dan dukungan doa yang tiada hentinya, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini. Rasa terima kasih juga penulis ucapkan kepada Adikku Nanda, Aidil, Ryan serta seluruh keluarga besar Hj. Hafsa dan Saidah karena motivasi, dukungan dan doa merekalah penulis dapat menyelesaikan karya tulis ini.

Terima kasih juga penulis ucapkan kepada sahabat tercinta abang Azhar Santoso, kakak Nurhayati, Dara Quthnie dan Epi sebagai pendengar, penasehat, serta penyemangat terbaik bagi penulis dan untuk teman seperjuangan Fitri Magfirah, S.Ip, Lidiana Rizki, Nurul Falah, Darfianti, serta seluruh teman-teman S1 IP, Sahabat MILAM, ALFAKA, MANDEL dan USK yang telah membantu serta mendoakan. Terima kasih yang sebesar-besarnya untuk semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu saran dan kritikan yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi penyempurnaannya di masa yang akan datang. Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat terutama bagi penulis sendiri dan bagi para pembaca dan semua pihak yang membutuhkannya, Aamiin.

Banda Aceh, 30 Januari 2017
Penulis,

Elly Armanusah

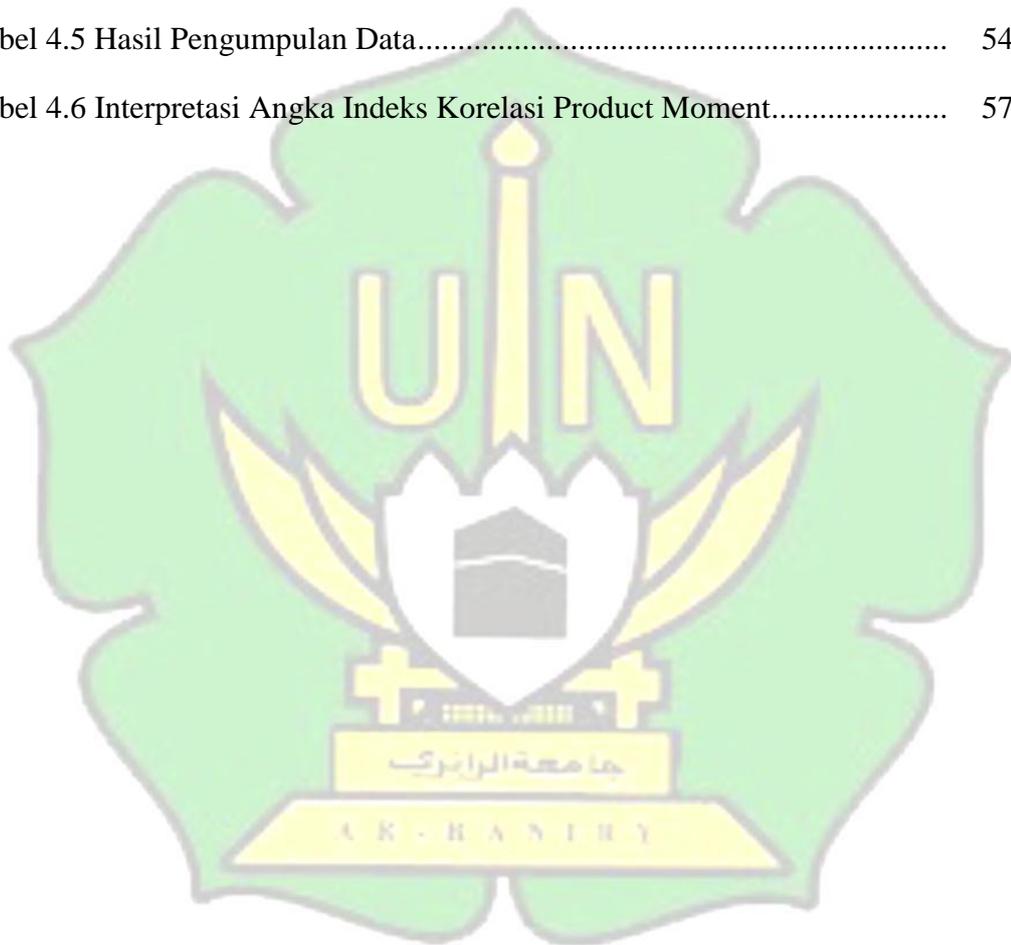
DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Penjelasan Istilah.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. Kajian Pustaka.....	10
B. Lingkungan Kerja Fisik.....	12
1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	12
2. Unsur-unsur Lingkungan Kerja Fisik.....	14
C. Kinerja Pustakawan.....	23
1. Pengertian Kinerja Pustakawan.....	23
2. Penilaian Kinerja	26
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pustakawan.....	29
D. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pustakawan.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Rancangan Penelitian	35
B. Lokasi Penelitian	36
C. Populasi dan Sampel	36
D. Hipotesis.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Validitas dan Reabilitas	41
G. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46

1. Sejarah Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh	46
2. Visi dan Misi Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh	47
3. Stuktur Organisasi Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh	48
4. Sumber Daya Manusia Pada Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh	48
5. Fasilitas Perpustakaan	50
 B. Hasil Penelitian	51
1. Analisis Angket	51
2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	51
3. Pengujian Korelasi	54
4. Pengujian Regresi.....	57
5. Pengujian Hipotesis.....	60
6. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	61
 C. Pembahasan.....	62
 BAB V PENUTUP	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	65
 DAFTAR PUSTAKA	66
 LAMPIRAN	
 DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Bagan Struktur Organisasi	48
Tabel 4.2 Nama-nama Pustakawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh ..	49
Tabel 4.3 Rangkuman Hasil Uji Validitas	52
Tabel 4.4 Hasil Uji Reabilitas untuk masing-masing variabel.....	53
Tabel 4.5 Hasil Pengumpulan Data.....	54
Tabel 4.6 Interpretasi Angka Indeks Korelasi Product Moment.....	57



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Rekomendasi Izin Penelitian
- Lampiran 2 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 3 Surat Keterangan Sudah Melakukan Penelitian
- Lampiran 4 Lembar Angket
- Lampiran 5 Jawaban Hasil Angket
- Lampiran 6 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 7 Hasil Uji Reabilitas
- Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup



ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pustakawan Di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh”. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pustakawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pustakawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional (*Correlational Studies*). Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini 20 orang pustakawan, dan teknik pengambilan sampelnya adalah *purposive sampling*. Teknik analisis data menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,652 yang menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel X dan Y adalah sedang. Hasil uji T terbukti bahwa T_{hitung} (3,647) > T_{tabel} (1,734 dan 2,552), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja pustakawan. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,425 yang berarti 42% lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pustakawan, dan 58% merupakan pengaruh dari faktor lainnya.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi suatu instansi atau organisasi karena keberhasilan organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat bekerja secara optimal maka organisasi dapat berjalan efektif. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Perpustakaan sebagai sebuah organisasi tentu sangat bergantung pada kinerja pustakawan yang bekerja di perpustakaan. Kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan pustakawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.¹ Menurut Mangkunegara, yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.² Adapun kinerja pustakawan adalah hasil yang dicapai oleh pustakawan dalam melaksanakan tugas keperpustakaan berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pustakawan yang telah ditetapkan perpustakaan. Kinerja pustakawan

¹ T. Hani Handoko, *Manajemen*, Edisi Kedua Belas (Yogyakarta: BPFE, 2001), hal. 135.

² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hal. 67.

mengacu pada prestasi kerja pustakawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perpustakaan.

Seorang pustakawan dalam melaksanakan pekerjaan, terkadang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang terdapat di perpustakaan baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja nonfisik. Adapun lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang terlihat jelas misalnya lokasi, lingkungan alam. Sedangkan lingkungan non fisik misalnya, landasan falsafah, informasi, politik, ekonomi, sosial, budaya.³

Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya.⁴ Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang didalamnya terdapat perabot, tata ruang, dan kondisi fisik lainnya yang dapat mempengaruhi aktifitas karyawan. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.⁵

Suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja fisik yang baik akan menciptakan kemudahan dalam pelaksanaan tugas serta dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hal. 65

⁴ Husein Umar, *Metode Riset Bisnis*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), hal. 275

⁵ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2009), hal. 26.

bagi karyawan, serta menjadikan karyawan fokus dalam bekerja sehingga karyawan dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Lebih jauh lagi lingkungan kerja fisik yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Seperti yang dikatakan oleh Ahyari, umumnya karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti telah menimbulkan perasaan yang nyaman dalam bekerja pada karyawan.⁶

Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja, kondisi lingkungan kerja fisik perlu mendapatkan perhatian baik dari pimpinan atau manajer maupun karyawannya. Kondisi lingkungan kerja fisik yang nyaman memungkinkan karyawan bekerja lebih semangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dapat dirasakan manakala ditunjang oleh beberapa faktor yaitu; terdapat penerangan yang baik dalam hal ini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik namun juga penerangan matahari dan juga adanya ventilasi yang baik untuk membantu pertukaran udara kotor dengan udara yang bersih, temperature ruangan harus disesuaikan dengan suhu udara di luar ruangan, yang mana temperatur ideal yaitu $\pm 3-4$ Celcius dari udara di luar ruangan, jauh dari kebisingan, serta memiliki ruang gerak ideal yaitu ruang gerak yang leluasa

⁶ Agus Ahyari, *Manajemen Produksi, Pengendalian Produksi*, edisi 4, (Yogyakarta: BPFE, 2002), hal. 206

sehingga dapat menekan tingkat kerusakan, kecelakaan kerja dan membantu kelancaran kerja para karyawan.⁷

Hasil observasi yang penulis lakukan di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh adalah kondisi lingkungan kerja fisik di perpustakaan tampak baik dan memadai. Kondisi perpustakaan saat ini terus dilakukan pembenahan dari segi sarana dan prasarana. Terdapat banyak fasilitas yang disediakan untuk memberikan kepuasan kepada pengguna serta fasilitas kerja yang disediakan guna memberikan kemudahan bagi pustakawan dalam bekerja. Namun, permasalahan ditemui dari hasil wawancara dengan seorang pustakawan bidang sirkulasi yang mengeluhkan kebisingan yang dibuat pengunjung perpustakaan serta kebisingan yang disebabkan oleh suara kendaraan dikarenakan letak perpustakaan yang berdekatan dengan jalan.

Sehubungan dengan latar belakang masalah di atas, maka penulis ingin lebih mengetahui mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pustakawan. Dengan demikian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pustakawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah: bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pustakawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh?

⁷ Sedarmayanti, *Manajemen...*, hal. 21

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pustakawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis, yaitu:

- a. Memberikan sumbangan keilmuan bagi pengembangan ilmu perpustakaan, terutama dalam kaitannya dengan lingkungan kerja fisik di perpustakaan.
- b. Memberikan masukan kepada pihak Perpustakaan Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh mengenai kondisi lingkungan kerja yang baik.

2. Manfaat praktis, yaitu:

- a. Sebagai bahan pertimbangan, evaluasi dan penyempurnaan bagi kebijakan- kebijakan yang telah dan yang akan diambil terkait dengan lingkungan kerja fisik di Perpustakaan Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh.
- b. Sebagai bahan rujukan bagi peneliti berikutnya yang mengangkat topik yang serupa dalam penelitian ini.

E. Penjelasan Istilah

Agar tidak terjadi kekeliruan dalam memahami isi skripsi ini, maka penulis merasa perlu memberikan beberapa penjelasan dari judul tersebut. Adapun istilah yang perlu penulis jelaskan adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengaruh

Pengaruh menurut Badudu dan Zain adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.⁸ Sedangkan pengaruh menurut Muhibbinsyah adalah kesan-kesan yang ditimbulkan dari sesuatu baik berupa orang, benda, dan sebagainya yang ikut membentuk kepercayaan, watak atau perbuatan seseorang.⁹

Dari pengertian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka pengertian pengaruh yang penulis maksudkan disini adalah daya yang timbul dari sesuatu baik orang maupun benda yang dapat mengubah atau membentuk sesuatu yang lain. Pengaruh lingkungan kerja fisik yang penulis maksudkan disini adalah pengaruh yang ditimbulkan dari kondisi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pustakawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh.

b. Lingkungan Kerja Fisik

⁸ Badudu dan Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 2001), hal. 1031

⁹ Muhibbinsyah, *Psikologi Pendidikan Suatu Pendekatan baru*, (Jakarta: Rosda Karya, 1990), hal. 48.

Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi warna, cahaya, udara, suara serta musik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja fisik merupakan segenap faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik yang melingkupi suatu tempat kerja.¹⁰ Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.¹¹ Indikator dari lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut: penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur/suhu udara ditempat kerja, pertukaran udara/sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, tata warna/pewarnaan di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, keamanan di tempat kerja.¹²

Adapun lingkungan kerja fisik yang penulis maksudkan dalam penelitian ini adalah sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung meliputi pewarnaan, penerangan, temperatur udara, sirkulasi udara, kebisingan, keamanan, kebersihan serta ruang gerak yang terdapat di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh.

¹⁰ The Liang Gie, *Administrasi Perkantoran Modern*. (Yogyakarta: Liberty, 2000), hal. 210.

¹¹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001) hal. 21.

¹² Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2009), hal. 26.

2. Kinerja Pustakawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) kemampuan kerja, dan (c) prestasi yang diperlihatkan.¹³ Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁴ Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

- a. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

¹⁶

¹³ Em Zul Fajri dan Ratu Aprilia Senja, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Ed. Revisi, (Jakarta: Difa Publisher, 2008), hal. 470.

¹⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen...*, hal. 67.

¹⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen*, Edisi Kedua Belas (Yogyakarta: BPFE, 2001), hal. 135.

¹⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hal. 75.

Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.¹⁷ Kinerja pustakawan yang penulis maksudkan dalam penelitian ini adalah hasil kerja atau prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan yang bekerja pada Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh, baik pustakawan maupun non pustakawan, baik PNS maupun tenaga kontrak, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



¹⁷ Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007*, hal 3.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelusuran penulis terhadap beberapa literatur dan penelitian sejenis yang pernah dilakukan, terdapat beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya.

Penelitian pertama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni pada tahun 2005 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor Perpustakaan, Kearsipan dan Pengelolaan Data Elektronik Kabupaten Rembang”. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan fisik terhadap semangat kerja karyawan dengan mengukur seberapa besar pengaruh lingkungan fisik terhadap semangat kerja karyawan.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu lingkungan fisik sebagai variabel X dan semangat kerja karyawan sebagai variabel Y. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dan data diambil melalui teknik angket, observasi dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis deskriptif persentase dan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan fisik terhadap semangat kerja dengan skala sedang (cukup), besar pengaruh tersebut yaitu 42,5%. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer berupa kuesioner dan hanya terdapat dua variabel, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini merupakan penelitian

populasi sedangkan penelitian penulis menggunakan teknik *purposive sampling* untuk menentukan sampelnya, Pada penelitian ini lingkungan fisik sebagai variabel X dan semangat kerja karyawan sebagai variabel Y sedangkan pada penelitian yang penulis lakukan, variabel Y adalah kinerja karyawan.

Penelitian kedua yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mega Arum Yunanda pada tahun 2012 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang pada bagian Laboratorium Kualitas Air. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *explanatory research*. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini menjelaskan hubungan dan pengaruh beberapa variabel yang sudah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel yaitu Lingkungan Kerja (X), Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 karyawan Perusahaan umum Jasa Tirta I Malang bagian Laboratorium Kualitas Air dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi dan menyebar kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (2) Terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap

kinerja karyawan (3) Terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (4) Terdapat pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mega Arum Yunanda ini memiliki persamaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu keduanya merupakan jenis penelitian kuantitatif. Adapun perbedaannya yaitu pada penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu Lingkungan Kerja (X), Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja (Y) sedangkan pada penelitian yang akan penulis lakukan hanya menggunakan 2 variabel dengan variabel x yang lebih spesifik yaitu lingkungan kerja fisik dan variabel y merupakan kinerja pustakawan. Metode analisis datanya menggunakan uji normalitas residual sedangkan pada penelitian yang penulis lakukan, menggunakan rumus *product moment*.

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas membuktikan bahwa penelitian yang penulis lakukan berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya dan belum pernah diteliti khususnya di Banda Aceh.

B. Lingkungan Kerja Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.¹

¹ Saydam, G., *Manajemen Sumber Daya Manusia : human resources managemen.* (Jakarta: Djembatan, 2000), Hal. 226

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.² Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi/semangat karyawan untuk bekerja, maka hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu instansi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan yang berimbas pada pencapaian tujuan instansi itu sendiri.

Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang terlihat jelas misalnya (lokasi, lingkungan alam). Sedangkan lingkungan non fisik misalnya, landasan falsafah, informasi, politik, ekonomi, sosial, budaya.³

Adapun lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus didayagunakan oleh suatu instansi sehingga menimbulkan rasa nyaman, tenang, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja instansi tersebut.⁴ Alex S. Nitisemito mengemukakan bahwa

² Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), hal 12

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hal. 65

⁴ Sihombing, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2004), hal. 175

lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.⁵

Lebih lanjut Sedarmayanti menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik dibagi kedalam dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai, seperti pusat kerja, kursi dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi pegawai, misal temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.⁶

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung ataupun tidak langsung yang meliputi pewarnaan, penerangan, temperatur udara, sirkulasi udara, kebisingan, keamanan, kebersihan serta ruang gerak tempat kerja.

2. Unsur-Unsur Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik

⁵ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), hal. 109

⁶ Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), hal. 22

dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan.⁷ Lingkungan kerja fisik lebih banyak berfokus pada kondisi dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, masalah lingkungan kerja dalam suatu perpustakaan sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas di perpustakaan.

Menurut Setiawan faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja fisik diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.⁸ Selain ketujuh fakto yang dikemukakan oleh setiawan, Sedarmayanti dalam penelitian Mega Arum Yunanda juga menambahkan ruang gerak serta kebersihan ke dalam faktor lingkungan kerja fisik tersebut.⁹

Adapun penjelasan dari beberapa unsur lingkungan kerja fisik tersebut adalah sebagai berikut:

a) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak instansi, perkantoran maupun perpustakaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Beberapa warna memiliki nilai pemantulan yang berbeda. Contohnya, warna yang

⁷ Moekijat, *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*, (Bandung: Mandar Maju, 2005), hal. 135

⁸ Setiawan, H. *Tata Letak Pabrik*, (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2008), hal. 83

⁹ Mega Arum Yunanda, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah, 2012 (online), diakses pada tanggal 20 juni 2016, website: <http://jimfeb.ub.ac.id>

lebih terang memantulkan cahaya yang lebih besar begitupun sebaliknya.¹⁰ Warna dapat mempengaruhi penerangan perpustakaan, warna juga dapat mempengaruhi perasaan seseorang serta warna dapat juga mempercantik perpustakaan. Kualitas warna dapat mempengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan perasaan senang maupun tidak senang. Penggunaan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat dapat memberikan kesan gembira, ketenangan bekerja juga mencegah kesilauan yang ditimbulkan oleh cahaya yang berlebihan.

Adapun keuntungan penggunaan warna yang baik adalah memungkinkan perpustakaan menjadi tampak menyenangkan dan menarik pemandangan. Selain itu, penggunaan warna yang baik juga mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas pegawai.¹¹

b) Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang memegang peranan yang sangat penting di suatu perpustakaan karena dapat memperlancar pekerjaan di perpustakaan. Apalagi pustakawan yang pekerjaannya berkaitan dengan buku-buku maka kegiatannya seperti pengolahan koleksi, penjajaran koleksi, pelayanan dan lain sebagainya harus terlihat jelas tanpa terlindung oleh bayangan. Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja pustakawan, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang gelap, dan

¹⁰ Badri Munir Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, (Jakarta:Erlangga, 2007), hal. 215

¹¹ Moekijat, *Tata Laksana...*, hal. 143

kesalahan- kesalahan dapat dihindari. Banyak kesalahan pekerjaan disebabkan karena penerangan yang buruk, misalnya ruangan yang terlampau gelap atau karyawan harus bekerja di bawah penerangan yang menyilaukan. Keseimbangan cahaya sangat penting. Pencahayaan di lingkungan kerja baru disebut efektif apabila pegawai merasa nyaman secara visual akibat pencahayaan yang seimbang.¹²

Keuntungan dari penerangan yang baik menurut Moekijat adalah perpindahan pegawai berkurang, semangat kerja lebih tinggi, prestise lebih besar, hasil pekerjaan lebih banyak, kesalahan berkurang, dan kelelahan berkurang.¹³

Keuntungan tersebut dapat terwujud bila mutu penerangan yang ada bermutu baik. Penerangan yang bermutu baik yaitu penerangan yang secara relatif tidak menyilaukan mata dan dipancarkan secara merata. Kejernihan penerangan yang relatif sama. Bayang-bayangan harus dikurangi sebanyak-banyaknya, meskipun tidak mungkin untuk menghilangkan sama sekali.¹⁴

c) Udara

Unsur lain dari lingkungan kerja fisik karyawan adalah kondisi udara. Hampir seluruh waktu kerja karyawan dihabiskan di dalam ruangan, oleh sebab itu kualitas udara dalam ruangan perlu diperhatikan karena hal

¹² Badri Munir Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, (Jakarta: Erlangga, 2007), hal. 208

¹³ Moekijat, *Tata Laksana*...., hal. 136

¹⁴ Moekijat, *Tata Laksana*...., hal. 140

tersebut menyangkut masalah kesehatan orang yang ada dalam ruangan tersebut.

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.¹⁵ Beberapa faktor kualitas udara yang perlu diperhatikan menurut Badri Munir Sukoco sebagai berikut:

- 1) Temperatur udara
Temperatur yang ideal yang digunakan dalam ruangan adalah $\pm 3-4$ Celcius dari udara di luar ruangan sehingga tubuh pegawai tidak terkejut ketika memasuki ruangan dengan suhu ruangan yang berbeda. Misal suhu di luar ruangan 30°C , maka suhu dalam ruangan hendaknya di buat 26°C .
- 2) Tingkat kelembaban udara
Tingkat kelembaban udara mempengaruhi temperatur udara. Penggunaan tingkat kelembaban udara hendaknya disesuaikan dengan musim pada saat itu agar kenyamanan dalam ruangan tetap terjaga.
- 3) Sirkulasi udara
Udara pada beberapa tempat kerja, terutama yang peralatannya menghasilkan panas, harus disirkulasikan untuk menghasilkan kenyamanan. Tanpa sirkulasi udara yang baik akan mengakibatkan ruangan menjadi pengap dan mengganggu kinerja pegawai.
- 4) Kebersihan udara
Kebersihan udara merupakan hal yang penting untuk dijaga demi kesehatan orang yang menghirupnya, dengan pemasangan AC yang dipasarkan saat ini yang dapat membunuh kuman dan membersihkan udara diharap kualitas udara di dalam ruangan bisa terjaga dan dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja.¹⁶

¹⁵ Badri Munir Sukoco, *Manajemen...*, hal. 219

¹⁶ Badri Munir Sukoco, *Manajemen...*, hal. 219-220

Udara merupakan unsur penting dalam lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan. Dengan adanya kualitas udara yang baik akan membuat sehat dan nyaman dalam diri karyawan.

Keuntungan udara yang baik adalah produktivitas yang lebih tinggi, mutu pekerjaan yang lebih tinggi, kesenangan dan kesehatan pegawai yang bertambah, dan memberikan kesan yang menyenangkan bagi para tamu.¹⁷

d) Kebisingan

Kebisingan merupakan suara yang tidak diharapkan, apabila pada intensitas tertentu dan dalam waktu pemaparan tertentu akan menyebabkan gangguan fungsi pendengaran. Suara bising yang keras, tajam dan tidak terduga adalah penyebab gangguan yang kerap dialami pekerja tulis menulis. Sebagian besar dari pekerjaan di perpustakaan merupakan pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi pikiran, seperti inventarisasi, pengolahan koleksi, dokumen maupun arsip-arsip serta kegiatan lainnya. Oleh karena itu diusahakan agar jangan banyak terjadi suara-suara gaduh. Suara yang gaduh menyebabkan kesulitan memusatkan fikiran dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pengaruh suara yang gaduh adalah: gangguan mental dan syaraf pegawai, kesulitan mengadakan konsentrasi, kelelahan yang bertambah dan semangat kerja yang berkurang.¹⁸

¹⁷ Moekijat, *Tata Laksana*...., hal. 145

¹⁸ Moekijat, *Tata Laksana*...., hal. 147

Banyak sumber suara terdapat dalam perpustakaan antara lain percakapan, gesekan kursi-kursi pada lantai, dan mesin-mesin penunjang kegiatan perpustakaan yang mengeluarkan suara. Kondisi suara yang baik adalah kondisi suara yang tidak gaduh atau tenang, tidak terganggu dari alat-alat di perpustakaan itu sendiri maupun dari luar perpustakaan sehingga pegawai dapat bekerja sebaik mungkin. Kebisingan dapat dikurangi dengan pengaturan maupun pengendalian sumber suara, isolasi dari suara, penggunaan peredam suara, dan pemakaian alat pelindung telinga.

Tingkat kebisingan pada perpustakaan merupakan faktor lingkungan yang harus dipertimbangkan untuk mengelola tingkat produktivitas karyawan yang diinginkan.¹⁹ Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap perpustakaan harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.²⁰

e) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Menurut Badri, keamanan memiliki dua dimensi, yaitu keamanan barang-

¹⁹ Badri Munir Sukoco, *Manajemen...*, hal. 216

²⁰ Alex S. Nitisemito, *Manajemen...*, hal. 116

barang fisik dan keamanan informasi penting (dokumen dan arsip) yang apabila hilang akan mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan.²¹ Oleh karena itu sebaiknya suatu perpustakaan terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga dengan terciptanya keamanan yang baik, karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

f) Kebersihan

Menurut Nitisemito, bagi seorang yang normal kebersihan ruangan merupakan salah satu faktor yang amat penting yang dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja. Setiap lembaga maupun instansi diharapkan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja karena selain mempengaruhi kesehatan tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan para karyawannya.²²

Lingkungan yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Demikian juga dengan lingkungan kantor dan perpustakaan, kegiatan bekerja juga dipengaruhi oleh lingkungan sekitar. Konsentrasi otak tidak akan terlepas dari suasana sekitar, jika lingkungan kerja bersih maka akan meningkatkan konsentrasi kerja otak sehingga dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Kondisi ruang kerja dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kerja karyawan yang nantinya akan memberikan dampak tersendiri pada perpustakaan.

²¹ Badri Munir Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, (Surabaya: Erlangga, 2006), hal. 223

²² Alex S, Nitisemito, *Manajemen...*, Hal. 10

g) Ruang Gerak

Dalam suatu perpustakaan sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Padatnya tempat serta ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Ruang gerak di perpustakaan harus diperhatikan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar karyawan merasa nyaman dan tidak terganggu dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam penelitian lingkungan kerja fisik penulis menggunakan teori gabungan dari sedarmayanti dan teori dari setiawan. Adapun unsur-unsur lingkungan kerja fisik yang diteliti adalah meliputi pewarnaan, penerangan, temperatur udara, sirkulasi udara, kebisingan, keamanan, kebersihan serta ruang gerak yang terdapat di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh.

C. Kinerja Pustakawan

1. Pengertian Kinerja Pustakawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) kemampuan kerja, dan (c) prestasi yang diperlihatkan.²³ Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti melakukan, memenuhi atau menjalankan sesuatu, melaksanakan tanggung jawab, dan melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang.²⁴ Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁵ Sejalan dengan pendapat tersebut, M. Suprihanto menambahkan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.²⁶

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi instansi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu

²³Em Zul Fajri dan Ratu Aprilia Senja, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Ed. Revisi, (Jakarta: Difa Publisher, 2008), hal. 470.

²⁴Lijan Poltak Sinambela, *Reformasi Pelayanan Publik*, cet. 1, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal. 136.

²⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen ...*, hal. 67

²⁶ M. Suprihanto, *Kinerja Karyawan dalam Perusahaan*, (Jakarta: Gramedia Grafindo, 1999), hal. 33.

instansi.²⁷ Selanjutnya menurut Sulistiyani dan Rosidah “Kinerja karyawan adalah kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.²⁸

Berdasarkan definisi kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang, yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitasnya, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Pustakawan adalah orang yang pekerjaannya atau profesinya terkait erat dengan dunia pustaka atau bahan pustaka. Hal ini sejalan dengan pendapat Sulisty Basuki yang menyatakan bahwa pustakawan adalah tenaga profesional yang dalam kehidupan sehari-hari berkecimpung dengan dunia buku.²⁹ IPI (Ikatan Pustakawan Indonesia) menyatakan bahwa pustakawan adalah seseorang yang melaksanakan kegiatan perpustakaan dengan jalan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas lembaga induknya berdasarkan ilmu pengetahuan, dokumentasi dan informasi yang dimilikinya melalui pendidikan. Adapun tugas pokok seorang pustakawan adalah sebagai berikut:

²⁷ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia,), hal. 60

²⁸ Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hal. 223

²⁹ Sulisty Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1993), hal. 159

- 1).Tugas pokok pejabat fungsional pustakawan tingkat trampil yaitu: pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/sumber informasi, pemasyarakatan perpustakaan, serta dokumentasi dan informasi.
- 2).Tugas pokok pejabat fungsional pustakawan tingkat ahli yaitu: pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/sumber informasi, pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi serta pengkajian pengembangan perpustakaan.³⁰

Adapun Kinerja Pustakawan adalah hasil yang dicapai oleh pustakawan dalam melaksanakan tugas kepastakawanan berdasarkan tugas dan tanggung jawab sebagai pustakawan yang telah ditetapkan oleh perpustakaan dan organisasi profesi. Menurut Hasibuan, kinerja pustakawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dengan baik.³¹ Selanjutnya Bambang mengatakan kinerja pustakawan adalah perbandingan hasil kerja pustakawan dengan peran pustakawan disetiap jam.³²

Kinerja Pustakawan dapat diukur dari aspek-aspek: pengetahuan tentang pekerjaan, kuantitas hasil kerja, kebiasaan kerja, tingkat kehadiran, pemanfaatan sumber daya, kualitas kerja, keramahan, kemampuan bekerja dalam tim, sikap terhadap kritik, adaptabilitas, dan fleksibilitas.³³

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja pustakawan adalah hasil yang dicapai secara

³⁰ Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, *Pengangkatan Dalam Jabatan Fungsional Pustakawan* (online), (Jakarta: Biro Kepegawaian Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2012), diakses pada tanggal 29 agustus 2016, situs web: <http://ropeg.kemenperin.go.id/>

³¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Haji Masagung, 1991), Hal. 105

³² Bambang Kusriyanto dan AA Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), hal. 9

³³ Lasa HS, *Kamus Kepustakawanan Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009) hal. 160

kualitas dan kuantitas oleh pustakawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Pustakawan yang berkinerja tinggi akan membantu perpustakaan untuk terus meningkatkan citra dan kualitas perpustakaan di mata masyarakat. Informasi tentang tinggi rendahnya kinerja seseorang pustakawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja/kinerja.

2. Penilaian Kinerja

Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi prestasi atau unjuk kerja karyawan yang dilakukan oleh instansi. Melalui kegiatan ini, para manajer atau supervisor bisa memperoleh data tentang bagaimana karyawan bekerja. Jika prestasi karyawan masih di bawah standar, maka harus segera diperbaiki dan sebaliknya jika prestasi kerjanya sudah baik, perilaku tersebut harus diberi penguat (*reinforcement*) supaya karyawan tersebut menampilkan kembali prestasi kerja yang kita kehendaki.³⁴

Menurut Robert L. Mathis, penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkonfirmasi informasi tersebut.³⁵ Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan

³⁴ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: Grasindo, 2006), hal. 128

³⁵ Robert L. Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), hal. 81

manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas dengan uraian /diskripsi pekerjaan dalam satu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.³⁶

Adapun Robbins menjelaskan hakekat penilaian kinerja individu adalah hasil kerja yang optimal. Penilaian kinerja tersebut yaitu:

1. Kemampuan bekerja sama; yaitu kemampuan seorang pegawai bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
2. Kualitas pekerjaan, yaitu mutu dari pekerjaan yang dihasilkan, baik atau tidaknya mutu yang dihasilkan.
3. Kemampuan teknis, merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai baik didapatkan melalui kursus ataupun dengan hanya mencoba-coba.
4. Inisiatif, yaitu ide inovatif dan bertindak proaktif dan bukan sekedar berpikir suatu tindakan di masa datang.
5. Semangat, yaitu kecenderungan pegawai untuk bekerja lebih keras dengan adanya pemberian penghargaan untuk memotivasi pegawai.
6. Daya tahan/Kehandalan, merupakan kemampuan untuk memberikan jasa seperti yang dijanjikan dengan akurat dan terpercaya sesuai yang diharapkan yang tercermin dari ketepatan waktu layanan yang sama untuk semua orang dan tanpa kesalahan.
7. Kuantitas pekerjaan, yaitu menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi.³⁷

Selanjutnya Gomes menguraikan ada beberapa indikator-indikator penilaian kinerja karyawan, sebagai berikut :

1. *Quantity of work*: Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*: Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

³⁶B. Siswanto Sastrohadwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif Dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 231

³⁷ Robbins, Stephen P, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2002), hal. 20

3. *Job Knowledge*: Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*: Keaslian gagasan- gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*: Kesiediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*: Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. *Initiative*: Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities*: Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.³⁸

Dari beberapa teori yang telah dijabarkan diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja terhadap pustakawan merupakan proses menilai, mengevaluasi kinerja para pustakawan, yang dilakukan oleh pimpinan perpustakaan pada setiap akhir tahun. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui seberapa baik pustakawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam penelitian kinerja pustakawan penulis menggunakan teori dari Anwar Prabu Mangkunegara. Adapun indikator penilaian kinerja pustakawan yang digunakan adalah sebagai berikut : kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pelaksanaan tugas, kerjasama, inisiatif dan tanggung jawab.

³⁸ Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), Hal. 134

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pustakawan

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Edi Sutrisno mengutip pendapat Byar dan Rue yang menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja/prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan.

Faktor individu yang mempengaruhi kinerja adalah Usaha (*effort*), *Abilities*, *Role/ task perception*. Usaha (*effort*) yaitu faktor yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan tugas; *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas; dan *Role/ task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Adapun faktor-faktor lingkungan tidak langsung menentukan kinerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. Faktor-faktor lingkungan yang dimaksud adalah: kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan dan pelatihan, serta desain organisasi.³⁹

Selanjutnya, sejalan dengan pendapat tersebut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara menjelaskan faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal : “Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.”⁴⁰

³⁹ Edi Sutrisno, *Manajemen...*, hal. 151.

⁴⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber ...*, hal. 15

Selanjutnya Mangkunegara juga mengemukakan bahwa, secara umum terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Kemampuan potensi (*IQ*) adalah kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang yang masih terpendam dan mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan jika didukung dengan latihan dan sarana yang memadai. Sedangkan kemampuan *reality* merupakan penggabungan antara pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan kerja individu dalam menyelesaikan tugas yang ditanggungnya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan sesuatu yang muncul dari dalam diri individu (*intrinsik*) dan dari lingkungan sekitar yaitu dari luar (*ekstrinsik*), kondisi tersebut terjadi dalam rangka mencapai tujuan perpustakaan. Tingkat kesulitan yang bertambah dari hari kehari terkadang membuat seorang karyawan merasa bosan dan jenuh sehingga kinerjanya akan menurun. Untuk kembali meningkatkan kinerja tersebut, perlu adanya motivasi yang membuat seorang karyawan kembali semangat untuk melakukan pekerjaanya.⁴¹

⁴¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber ...*, hal. 67

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu karyawan maupun dari luar individu (lingkungan).

D. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pustakawan

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Horison mengatakan dalam bukunya yang berjudul *Bisnis, Manajemen dan Sumberdaya manusia*;

Lingkungan kerja dibatasi pada tempat dimana seseorang bekerja. Suasana kerja dicirikan oleh aspek-aspek budaya produktif, kepemimpinan, hubungan karyawan dengan sesama rekan dan atasan, manajemen kinerja, manajemen karir, manajemen pendidikan dan pelatihan, dan manajemen kompensasi. Beragam aspek lingkungan tersebut mempengaruhi motivasi, kepuasan dan kinerja kerja para karyawan.⁴²

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Aldo Herlambang Gardjito pada tahun 2014 dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)* menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,013 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,013 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,226. Hasil penelitian ini konsisten dengan

⁴² Horison, *Bisnis, manajemen, dan Sumberdaya manusia*, (Bogor: Gramedia, 2009), hal. 225

penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Wulan pada tahun 2011 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁴³

Hal ini menunjukkan bahwa untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan adalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya potensi sumber daya (karyawan). Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja yang dicapainya. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja juga akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan kerja dalam suatu perusahaan akan berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁴⁴

Begitu pula pada suatu perpustakaan, lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan seorang pimpinan. Lingkungan fisik tersebut meliputi keadaan seperti pewarnaan, penerangan, suhu udara/temperatur ruangan, kebisingan, kebersihan, keamanan dan ruang gerak tempat kerja dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pustakawan. Pada perpustakaan banyak terdapat koleksi yang harus diolah oleh pustakawan, untuk melakukan kegiatan

⁴³ Wulan, lucky. *Skripsi: Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang*, (Semarang:Universitas Diponegoro Semarang, 2011)

⁴⁴ Aldo Herlambang, dkk. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) ; Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*, Vol. 13, No. 1, (Malang: Fakultas Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya, 2014), hal. 6 (online), diakses pada tanggal 5 September 2016, melalui situs web: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>

pengolahan koleksi banyak langkah yang harus dilalui yaitu inventarisasi, penentuan subjek, klasifikasi, pembuatan katalog, hingga penjajaran koleksi yang keseluruhannya membutuhkan lingkungan kerja fisik yang mendukung pustakawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor pencahayaan (penerangan) merupakan hal penting, penerangan yang kurang baik dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja pustakawan. Tidak hanya itu, kegiatan membaca di perpustakaan tidak dapat dilakukan jika penerangan tidak baik, penerangan yang tidak sesuai dapat membuat mata pustakawan mudah lelah, hal ini tentu dapat berpengaruh pada kinerja pustakawan. Pewarnaan dan temperatur ruangan perpustakaan juga harus sesuai, tidak menggunakan warna yang mencolok dan memberikan kesan nyaman pada pustakawan saat berada di ruang kerja. Selain itu, adanya kebisingan di perpustakaan juga dapat mengganggu konsentrasi pustakawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya, faktor kebersihan, keamanan, dan ruang gerak yang baik memberikan keleluasan seorang karyawan dalam bekerja, menambah semangat kerja serta memberikan kenyamanan bagi pustakawan. Sebaliknya, ruangan perpustakaan yang kotor, ruang gerak yang sempit dapat berpengaruh buruk terhadap kinerja pustakawan.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan kinerja pustakawan saling berhubungan, dimana terdapat hubungan saling mempengaruhi antara keduanya. Lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan kinerja pustakawan, diperlukan lingkungan kerja fisik yang mendukung untuk dapat meningkatkan kinerja masing-masing pustakawan.

Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat berpengaruh buruk terhadap kinerja pustakawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional (*Correlational Studies*) yaitu penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel.¹ Penelitian korelasi bertujuan untuk mengetahui pola dan keeratan hubungan di antara dua variabel atau lebih.²

Berdasarkan masalah yang diteliti, dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel lingkungan kerja fisik (variabel X) dan variabel kinerja pustakawan (variabel Y). Sehingga peneliti ingin meneliti bagaimana hubungan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.³ Pendekatan kuantitatif juga merupakan metode dalam penelitian untuk menggambarkan suatu kondisi atau peristiwa secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta

¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hal. 247

² Sofyan Yamin Dkk, *Regresi dan Korelasi dalam Genggaman Anda*, (Salemba Empat: Jakarta, 2011), hal. 215

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), Hal. 14-15

hubungan antara fenomena yang diselidiki dengan menggunakan perhitungan statistik.⁴ Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana hubungan lingkungan kerja fisik dengan kinerja pustakawan melalui penggunaan perhitungan statistik agar lebih sistematis, aktual dan akurat.

B. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di Perpustakaan Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh. Waktu penelitian dihitung sejak observasi awal perancangan penelitian sampai selesai penelitian sebenarnya yaitu sejak 01 Oktober 2016 sampai 30 Desember 2016. Pemilihan perpustakaan ini sebagai tempat penelitian karena perpustakaan ini merupakan salah satu perpustakaan umum yang fasilitasnya cukup memadai serta letak perpustakaan tersebut mudah dijangkau. Selain itu, untuk mengadakan penelitian tidak banyak membutuhkan waktu serta biaya, sehingga dapat dilakukan seefisien mungkin. Berdasarkan pertimbangan tersebut, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian di perpustakaan tersebut.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang menjadi sumber data penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur...*, Hal. 10

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.⁵ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pustakawan pada Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh sebanyak 131 orang.

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang dijadikan subyek penelitian sebagai wakil dari anggota populasi.⁶ Pengambilan sampel harus sesuai dengan kualitas dan karakteristik suatu populasi. Apabila populasi terlalu besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, sehingga sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Selanjutnya Suharsimi Arikunto juga menjelaskan sehubungan dengan pengambilan jumlah sampel yang cukup mudah dilakukan yaitu apabila obyek penelitian lebih besar dari 100 responden maka diambil 10% sampai 15% atau 20% sampai 25%, tetapi bila kurang dari 100 orang maka responden (sampel) harus diambil seluruhnya.⁷ Dari penjelasan di atas, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 15% dari total seluruh populasi, yaitu berjumlah 20 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.⁸ Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah 20 orang pustakawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh.

⁵ *Ibid*, Hal. 80

⁶ Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta: UII Press, 2005), hal. 103

⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur...*, Hal. 54

⁸ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 68.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁹ Berdasarkan judul penelitian ini terlihat bahwa penelitian ini memiliki dua variabel yang saling berkaitan satu sama lain. Dua variabel tersebut yaitu lingkungan kerja fisik dan kinerja pustakawan. Peneliti menetapkan bahwa lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen (X) dan kinerja pustakawan merupakan variabel dependen (Y). Dua jenis variabel ini menentukan hipotesis yang peneliti gunakan yaitu *Hipotesis Nol* (H_0) *Hipotesis alternatif* (H_a). Hipotesis deskriptif dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pustakawan.

H_a : Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pustakawan.

Adapun rumusan hipotesis statistiknya adalah :

$H_0 : r = 0$

$H_a : r \neq 0$

⁹ Ibid,... Hal. 96

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data adalah cara mengumpulkan data.¹⁰ Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data tentang pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pustakawan dalam penelitian ini adalah angket dan dokumentasi.

1. Angket (Kuesioner)

Salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket untuk memperoleh data kuantitatif. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.¹¹ Penyebaran angket tidak selalu memerlukan hadirnya peneliti, dapat dibagikan secara serentak kepada banyak responden, dapat dijawab oleh responden menurut kecepatannya masing-masing dan menurut waktu senggang responden.¹² Tujuan penyebaran angket adalah untuk mendapatkan data primer tentang lingkungan kerja fisik dan kinerja pustakawan yang terdapat di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh.

Angket yang digunakan peneliti bersifat tertutup. Tujuan peneliti membuat angket tertutup adalah agar mudah bagi responden dalam memilih jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

¹⁰ Heri Jauhari, *Panduan Penulisan Skripsi Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2009), Hal. 38

¹¹ Sugiono, *Metode...*, Hal. 199

¹² Suharsimi Arikunto, *Prosedur...*, Hal. 194

Dalam penelitian ini angket dibuat dengan pendekatan skala Likert.¹³ yaitu untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja fisik. Skala Likert ini diklasifikasikan kepada empat pilihan, yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Masing-masing pilihan deskriptif untuk pernyataan positif, maka dikuantitatifkan dengan skala likert, yaitu sangat setuju (4), setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Adapun pernyataan yang negatif, maka dikuantitatifkan dengan skala sangat setuju (1), setuju (2), tidak setuju (3), sangat tidak setuju (4).¹⁴ Alasannya karena sesuai dengan data yang ada dalam penelitian dan sudah sering digunakan dalam penelitian karena tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan pendapat dari responden penelitian.

Pembagian angket dilaksanakan selama 1 (satu) minggu sejak tanggal 8 sampai 15 Desember 2016. Peneliti langsung membagikan angket kepada responden sebanyak 20 pustakawan pada Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh dengan meminta persetujuan dari para responden terlebih dahulu.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu metode pengumpulan data yang mengumpulkan dokumen-dokumen tertulis yang penting dan berhubungan dengan masalah yang diteliti seperti buku-buku, majalah, dokumen,

¹³ Rahmat Kriyantono, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 167

¹⁴ Prof. Dr. S. Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), Hal. 61

peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.¹⁵ Dokumentasi berupa catatan tertulis yang penulis ambil di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh berupa gambaran umum lokasi penelitian, profil perpustakaan, data kepegawaian, struktur bagan organisasi yang terdapat di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang tepat dilaporkan oleh peneliti. Suatu skala atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran.¹⁶ Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.¹⁷

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap item pertanyaan dengan skor

¹⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur...*, Hal. 199

¹⁶ Bambang Prasetyo, Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 80.

¹⁷ Widodo H. Wijoyo, *Konsep dan Definisi Dokumentasi (Online)*, [http : //widodo. Staff. Uns. Ac.id/2010/03/08/ ringkasan-modul-1 konsep-dan-definisi-dokumentasi](http://widodo.staff.Uns.Ac.id/2010/03/08/ringkasan-modul-1-konsep-dan-definisi-dokumentasi). Diakses tanggal 25 oktober 2014, pukul 18.00 wib) Hal. 117

total menggunakan *uji pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS 16. Item pertanyaan dinyatakan valid jika mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

2. Reliabilitas

Reliabilitas suatu data dapat dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama.¹⁸ Bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat ukur tersebut reliabel. Atau dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur gejala yang sama.

Untuk mengukur reliabilitas digunakan alat ukur dengan rumus *Alpha Cronbach* yaitu metode yang menganalisis alat ukur dari satu kali pengukuran.¹⁹

$$r_{18} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

σ_t^2	=	Varians total
$\sum \sigma_b^2$	=	Jumlah varians butir
k	=	Jumlah butir pertanyaan
r_{18}	=	Koefisien reliabilitas instrument

¹⁸ Ibid., Hal. 118

¹⁹Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, hal, 125.

Adapun pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten dan dapat dipercaya. Pengujian ini juga dilakukan secara statistik menggunakan uji *Cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS versi 16.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses pengorganisasian dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga ditemukan jawaban dari tujuan penelitian.²⁰ Analisis data dalam penelitian kuantitatif data yang digunakan sudah jelas yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Setelah data angket terkumpul semuanya, dilakukan perhitungan total frekuensi jawaban untuk variabel X dan variabel Y bagi masing-masing angket dengan menggunakan tabel. Selanjutnya penulis akan melakukan tahapan-tahapan analisis sebagai berikut:

1. Pengujian Korelasi antara variabel X dan variabel Y

Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menggunakan rumus *Product Moment*.²¹ Rumus korelasi *Product Moment* yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

²⁰ Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UI, 1989), hal. 87.

²¹ *Ibid.*, Hal. 228

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi antara variabel x dengan y

N = Number of case.

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y.

$\sum X$ = Jumlah seluruh skor X

$\sum Y$ = jumlah seluruh skor Y.²²

2. Pengujian Hipotesis

Setelah diperoleh nilai korelasi antara variabel x dan variabel y langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis. Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah menguji data secara statistik dimana tujuannya adalah untuk mengetahui apakah hipotesis dapat diterima atau tidak. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Menentukan H_0 dan H_a :

H_0 : $r \leq 0$, maka tidak ada hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja pustakawan

H_a : $r > 0$, maka terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dan kinerja pustakawan

b. Menentukan taraf signifikan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan taraf signifikan (α) sebesar 5% serta menggunakan $df = n-2$.

²² Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), Hal. 206

- c. Menentukan *T test* (uji t), yang berguna untuk menguji tingkat signifikan koefisien korelasi dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

t = uji statistik

n = jumlah sampel.²³

Apabila t_{hitung} positif, maka t_{tabel} dibandingkan dengan t_{hitung} dengan kriteria:

$t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel X dengan Y.

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima, tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel X dengan Y.

3. Pengujian koefisien Determinasi (R^2)

Langkah selanjutnya adalah melakukan uji koefisien determinasi. Koefisien determinasi menunjukkan presentasi perubahan nilai dependen variabel yang disebabkan oleh perubahan nilai independen variabel, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

²³ Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan*, (Surakarta: Pustaka Pelajar, 2007), hal. 296.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh

Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh didirikan tahun 1969 dengan nama perpustakaan Negara yang berlokasi pada salah satu ruangan seluas 12 m² di Kantor Perwakilan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Istimewa Aceh dengan jumlah koleksi 80 eksemplar dan pegawai 2 orang. Berdasarkan surat keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 8429/c/B.3/1979 tanggal 29 Oktober 1979 berubah menjadi Perpustakaan Wilayah berubah nama menjadi Perpustakaan Daerah.¹

Terbitnya Keppres No. 50 tahun 1997 tentang perubahan struktur organisasi Perpustakaan Nasional RI yang berdampak pula pada perubahan nama dari Perpustakaan Wilayah menjadi Perpustakaan Nasional Daerah Istimewa Aceh. Terbitnya Perda No. 39 tahun 2001 Perpustakaan Nasional Daerah Istimewa Aceh telah menjadi salah satu lembaga daerah dengan nama Badan Perpustakaan Provinsi NAD.

Selanjutnya UU Nomor 11 tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh dan Qanun Nomor 5 tahun 2007 tentang Perubahan Struktur Organisasi Pemerintahan Daerah maka Badan Perpustakaan Provinsi NAD dengan nama Badan Arsip dan Perpustakaan Provinsi NAD. Perpustakaan Badan arsip dan perpustakaan Aceh banyak menerima bantuan dari berbagai pihak baik dari

¹Brosur Perpustakaan Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh, pada tahun 2015.

lembaga pemerintah maupun NGO, seperti Perpustakaan Nasional RI, Perpustakaan Nasional Australia, Persatuan Pustakawan Malaysia, Word Vision, Geoethe Institute, UNESCO, Kota Augburb Jerman, dan lain-lain.²

2. Visi dan Misi Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh

Adapun visi Badan Arsip dan Perpustakaan adalah “Arsip dan Perpustakaan sebagai sumber informasi dan sarana pembangunan sumber daya manusia yang islami.” Sedangkan misi Badan Arsip dan Perpustakaan ada beberapa poin yaitu:

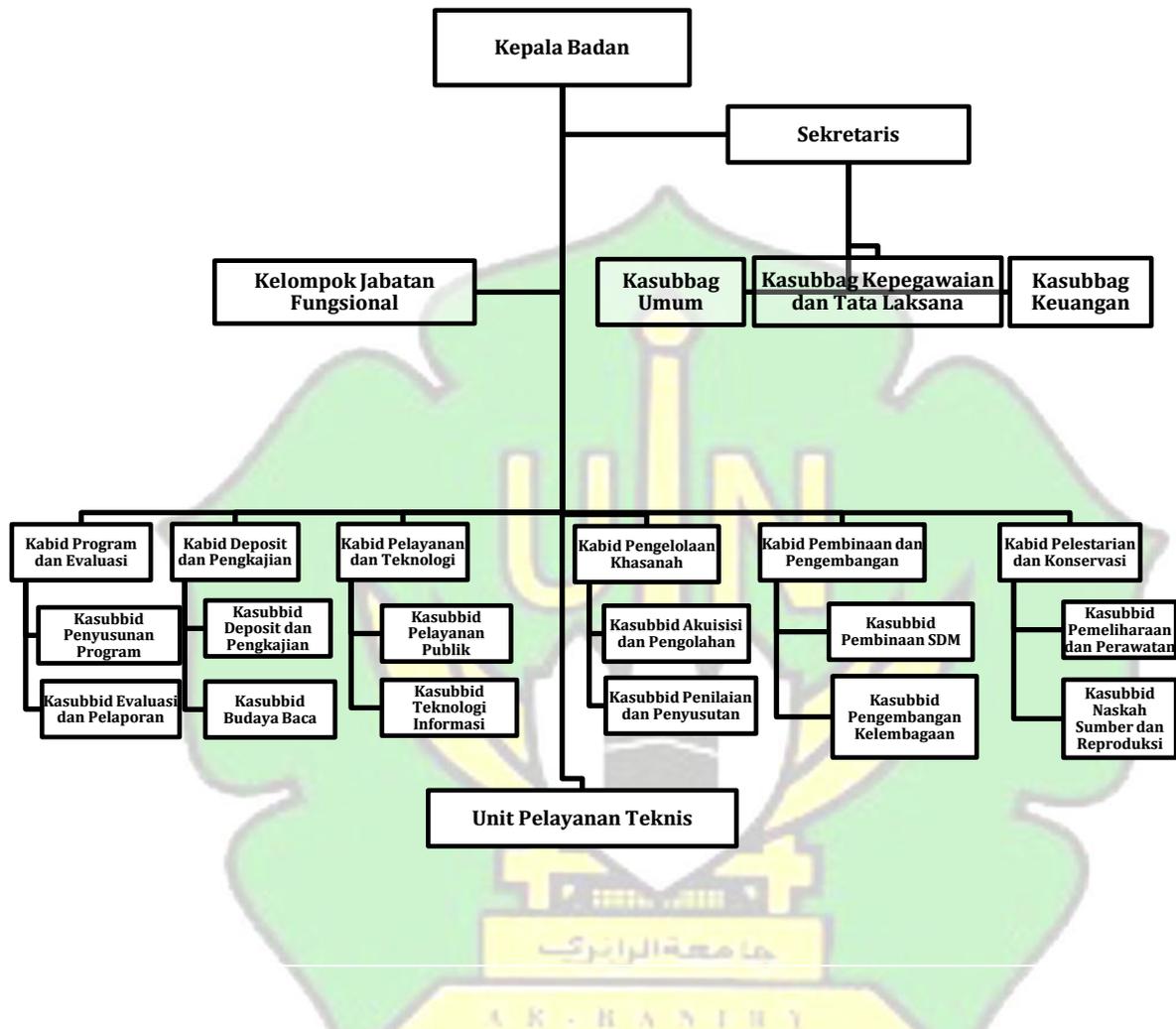
- a. Memberdayakan arsip sebagai tulang punggung manajemen dan bukti akuntabilitas kinerja Pemerintah Aceh
- b. Meningkatkan pelayanan dan sarana kearsipan dan perpustakaan.
- c. Menggali, menyelamatkan, melestarikan dan memanfaatkan khasanah budaya Aceh dan nilai-nilai dinul Islam.
- d. Meningkatkan kemampuan dan profesionalisme aparatur kearsipan dan perpustakaan.
- e. Membina dan mengembangkan minat dan budaya baca masyarakat.
- f. Meningkatkan peran perpustakaan sebagai sarana dan pembangunan sumber daya manusia.
- g. Membina kerjasama kearsipan dan perpustakaan di dalam dan luar negeri.³

²Brosur Perpustakaan Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh, pada tahun 2015.

³Ibid.

3. Struktur Organisasi Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh

Tabel 4.1 Bagan struktur organisasi perpustakaan



4. Sumber Daya Manusia pada Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh

Adapun jumlah seluruh karyawan pada Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh berjumlah 131 orang, yang terdiri dari arsiparis, pustakawan, karyawan serta tenaga kontrak dan lain sebagainya. Berikut adalah nama-nama pustakawan pada Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh:

Tabel. 4.2 Nama-nama pustakawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh

No.	Nama / NIP	Golongan	Jabatan
1	Drs. M. Yusuf 19630305 198203 1 006	Pembina Tk. I, IV/b	Pustakawan Madya
2	Ruhaida, SE 19660401 198812 2 001	Penata Tk. I, III/d	Pustakawan Muda
3	Ratna Susanti, SE 19640423 199503 2 001	Penata, III/c	Pustakawan Muda
4	Listriyani, SE 19641114 200112 2 001	Penata, III/c	Pustakawan Muda
5	Nurmala Dewi, S. IP 19720716 199803 2 004	Penata, III/c	Pustakawan Pertama
6	Fauzah Radiah, S. Pd. I 19750826 200112 2 004	Penata, III/c	Pustakawan Pertama
7	Yasmi Yendri, S. IP 19770815 200212 2 004	Penata Muda Tk. I, III/b	Pustakawan Pertama
8	Husna, SS 19800404 200604 2 005	Penata Muda Tk. I, III/b	Pustakawan Pertama
9	Fitriani S. IP 19810620 200604 2 004	Penata Muda Tk. I, III/b	Pustakawan Pertama
10	Rahmah, S. IP 19790705 200604 2 003	Penata Muda Tk. I, III/b	Pustakawan Pertama
11	Ulfa Fajrina, S. IP 19830906 200604 2 007	Penata Muda Tk. I, III/b	Pustakawan Pertama
12	Susanna Dewi, S. IP 19840314 200604 2 004	Penata Muda Tk. I, III/b	Pustakawan Pertama
13	Muzakkir, S. IP 19750521 200904 1 001	Penata Muda Tk. I, III/b	Pustakawan Pertama

14	Liza Ummami, S. IP 19800823 201003 2 001	Penata Muda, III/a	Pustakawan Pertama
15	Zulkarnain 19580806 198203 1 007	Penata Tk. I, III/d	Pustakawan Penyelia
16	Syarbini 19600101 198203 1 020	Penata Tk. I, III/d	Pustakawan Penyelia
17	Ralian, A. Ma, Pust 19611224 199103 2 001	Penata, III/c	Pustakawan Penyelia
18	Khairiah, A. Md 19790925 200604 2 005	Penata Muda Tk. I, III/b	Pustakawan Pelaksana
19	Nurul Husna, A. Md 19780812 200604 2 005	Penata Muda Tk. I, III/b	Pustakawan Pelaksana
20	Muhammad Nasir, A. Md 19791010 200604 1 005	Pengatur Tk. I, II/d	Pustakawan Pelaksana
21	Zuharni, A. Md 19791113 201001 2 010	Pengatur Tk. I, II/d	Pustakawan Pelaksana
22	Fitriana, A. Md 19800503 200904 2 002	Pengatur Tk. I, II/d	Pustakawan Pelaksana

5. Fasilitas Perpustakaan

Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh memiliki berbagai fasilitas yang dapat dimanfaatkan baik oleh pemustaka maupun seluruh karyawan yang terdapat di perpustakaan tersebut. Fasilitas tersebut terdiri dari fasilitas pendukung kerja dan layanan berupa perangkat elektronik baik *hardware* dan *software* yang dapat mempermudah pemustaka maupun karyawan perpustakaan dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun fasilitas pendukung kerja tersebut seperti; OPAC, internet *Wifi*, sistem automasi terintegrasi, daftar pengunjung digital/ buku tamu elektronik, keanggotaan digital, lemari, filing

cabinet, AC, komputer, kipas angin, Globe, *sound system*, rak buku, kursi dan meja baca, mushalla, ruang meeting, toilet umum, tempat parkir roda empat dan roda dua, locker. Tidak hanya fasilitas tersebut, dari tahun ke tahun Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh terus membenahi, mengembangkan fasilitas lainnya yang dibutuhkan demi terciptanya fasilitas perpustakaan yang lebih baik lagi untuk ke depannya.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Angket

Berdasarkan hasil jawaban responden dari pertanyaan-pertanyaan yang penulis ajukan tentang lingkungan kerja fisik (variabel X) yang terletak pada nomor 1 sampai 8 memperoleh skor nilai 477, sedangkan untuk pertanyaan mengenai kinerja pustakawan memperoleh skor nilai 450. Hasil perolehan skor tersebut dianalisis, sehingga diperoleh nilai korelasi sebesar 0,652. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja pustakawan pada Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh.

2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen pada penelitian ini yaitu dengan uji korelasi antara skor/nilai tiap-tiap item pertanyaan dengan skor total menggunakan program SPSS 16. Item pertanyaan dinyatakan valid jika mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Berdasarkan banyaknya responden yaitu 5 orang yang termasuk kedalam populasi penelitian, maka

nilai $r_{\text{tabel}} = 0.422$ berdasarkan taraf signifikan 5% (konsultasi nilai r_{tabel}),

Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Rangkuman Hasil Uji Validitas

No. Soal	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X)	0,854	>0.422	Item soal valid
2		0,668	> 0.422	Item soal valid
3		0,925	> 0.422	item soal valid
4		0,617	> 0.422	Item soal valid
5		0,901	> 0.422	Item soal valid
6		0,925	> 0.422	Item soal valid
7		0,854	> 0.422	Item soal valid
8		0,925	> 0.422	Item soal valid
9	Variabel Kinerja Pustakawan (Y)	0,852	> 0.422	Item soal valid
10		0,710	> 0.422	Item soal valid
11		0,852	> 0.422	Item soal valid
12		0,580	> 0.422	Item soal valid
13		0,710	> 0.422	Item soal valid
14		0,852	> 0.422	Item soal valid
15		0,853	> 0.422	Item soal valid
16		0,852	> 0.422	Item soal valid

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari pengujian validitas 16 item, memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga item kuesioner tersebut dinyatakan valid dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.4 Uji Reabilitas untuk masing-masing variabel

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1.	Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X)	0,871	Reliabel
2.	Variabel Kinerja Pustakawan (Y)	0,942	Reliabel

Pengukuran keandalan kuesioner diolah dengan pengujian reliabilitas yang dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya Cronbach Alpha dengan bantuan SPSS 16.00

Berdasarkan analisis reabilitas, dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel yaitu variabel lingkungan kerja fisik (X) diperoleh nilai alpha sebesar 0,871, sedangkan variabel kinerja pustakawan (Y) sebesar 0,942. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengukuran reabilitas $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} pada jumlah sampel 20 orang adalah 0,422 pada taraf signifikansi 5%. hal ini menyatakan nilai alpha realibel. Hasil reabilitas selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

3. Pengujian Korelasi

Berikut ini penulis akan menggambarkan secara jelas data-data yang didapatkan berdasarkan hasil distribusi angket melalui pendekatan Skala Likert yang telah disebarkan kepada 20 responden, sehingga ditemukan jawaban terhadap pernyataan-pernyataan mengenai korelasi antara pengaruh lingkungan kerja fisik dengan kinerja pustakawan. Penulis akan menjelaskan uraian berdasarkan masing-masing variabel. Sebagaimana disebutkan pada bab sebelumnya bahwa mulai dari pernyataan nomor 1 sampai dengan nomor 8 penulis golongan sebagai variabel X. Sementara dari nomor 9 sampai dengan nomor 16 penulis kategorikan sebagai variabel Y. Hasil penelitian ditunjukkan di tabel korelasi berikut:

Tabel 4.5 Hasil Pengumpulan Data

Sampel	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	22	29	484	841	638
2	20	18	400	324	360
3	24	24	576	576	576
4	28	24	784	576	672
5	29	25	841	625	725
6	24	29	576	841	696
7	22	18	484	324	396
8	23	21	529	441	483
9	24	22	576	484	528

10	25	22	625	484	550
11	22	23	484	529	506
12	24	24	576	576	576
13	28	22	784	484	616
14	29	21	841	441	609
15	28	18	784	324	504
16	24	20	576	400	480
17	19	22	361	484	418
18	18	21	324	441	378
19	22	21	484	441	462
20	22	26	484	676	572
Σ	$\Sigma X=477$	$\Sigma Y=450$	$\Sigma X^2=11573$	$\Sigma Y^2=10312$	$\Sigma XY=10745$

Untuk menghitung koefisien korelasi lingkungan kerja fisik (X) dan kinerja pustakawan (Y), maka terlebih dahulu dilakukan pembobotan atas jawaban responden.

Berdasarkan variabel X dan variabel Y, dapat diketahui nilai dari korelasi antara variabel X dan Y dengan menggunakan rumus Product Moment dari Pearson yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{20(10745) - (477)(450)}{\sqrt{[20(11573) - (477)^2][20(10312) - (450)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{214900 - 214650}{\sqrt{[231460 - 227529][206240 - 202500]}}$$

$$r_{xy} = \frac{250}{\sqrt{(3931)(3740)}}$$

$$r_{xy} = \frac{250}{\sqrt{14701940}}$$

$$r_{xy} = \frac{250}{38343108898}$$

$$r_{xy} = 0,652$$

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka diperoleh nilai korelasi antara pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pustakawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh sebesar 0,652. Dalam memberikan interpretasi secara sederhana terhadap Angka Indeks Korelasi “r” Product Moment (r_{xy}), penulis menggunakan pedoman sebagai berikut⁴:

⁴Sugioyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2013) hal.229

Tabel 4.6 Interpretasi Angka Indeks Korelasi Product Moment

Besarnya "r" Product Moment (r_{xy})	Interpretasi
0,00 – 0,20	Antara Variabel X dan Variabel Y memang terdapat korelasi, akan tetapi korelasi itu <i>sangat lemah atau sangat rendah</i> sehingga korelasi itu diabaikan (dianggap tidak ada korelasi antara Variabel X dan Variabel Y).
0,20 – 0,40	Antara Variabel X dan Variabel Y terdapat korelasi yang <i>lemah atau rendah</i> .
0,40 – 0,70	Antara Variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang <i>sedang atau cukup</i> .
0,70 – 0,90	Antara Variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang <i>kuat atau tinggi</i> .
0,90 – 1,00	Antara Variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang <i>sangat kuat atau sangat tinggi</i> .

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, diperoleh nilai r_{xy} sebesar 0,652. Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel x dan variabel y terdapat korelasi yang sedang atau cukup. Jadi terdapat korelasi yang positif sebesar 0,652 antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja pustakawan.

4. Pengujian Regresi

Pengujian *Regresi Linear* sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pustakawan. Analisis regresi linear sederhana menggunakan SPSS versi 16.0. Berikut hasil analisis dengan menggunakan rumus *Regresi Linier* sederhana :

Tabel 4.4a Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja Fisik ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pustakawan

Tabel variabel Entered/removed diatas menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan atau dibuang dan metode yang digunakan. Variabel yang dimasukkan adalah variabel nilai Trust atau lingkungan kerja fisik (variabel X) sebagai predictor dan metode yang digunakan adalah metode Enter.

Tabel 4.4b Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.425	-.051	3.216

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

Tabel diatas menjelaskan nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,652 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat disebut koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,425, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Trust/variabel X) terhadap variabel terikat (variabel Y) adalah sebesar 42%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Tabel 4.4c Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.983	5.519		3.802	.001
Lingkungan Kerja Fisik	.64	.229	.065	.277	.785

a. Dependent Variable: Kinerja Pustakawan

Pada tabel coefficients ini, kolom B pada Constant (a) adalah 20,983 sedangkan nilai Trust (b) adalah 0,64, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX \text{ atau } Y = 20,983 + 0,64X$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap variabel X. Perubahan ini merupakan pertambahan karena b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif sehingga persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

1. Konstanta sebesar 20,983 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Trust (variabel X) maka nilai variabel Y sebesar 20,983
2. Koefisien regresi X sebesar 0.64 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Trust (variabel X), maka nilai variabel Y bertambah sebesar 0,64.

5. Pengujian Hipotesis

Setelah di peroleh nilai korelasi dari variabel X dan variabel Y, langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis. Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah hipotesis dan dapat diterima atau ditolak.

a. Menentukan H_0 dan H_a :

Adapun hipotesis deskriptif adalah sebagai berikut:

$H_0 : r \leq 0$, maka tidak ada hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja pustakawan

$H_a : r > 0$, maka terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dan kinerja pustakawan

b. Penentuan Taraf Signifikansi

Selanjutnya penulis menguji kedua hipotesis diatas dengan membandingkan besarnya t_{hitung} dengan besarnya t_{tabel} yang tercantum dalam table nilai "t" *product moment* dengan memperhitungkan df-nya terlebih dahulu. $df = N - nr = 20 - 2 = 18$ (konsultasi table nilai "t").

Dengan memeriksa table nilai "t" Product Moment ternyata bahwa df sebesar 18 diperoleh t_{tabel} pada taraf signifikan 5% sebesar 1,734; sedangkan pada taraf signifikan 1% diperoleh $t_{tabel} = 2,552$

c. T-test

Setelah penentuan taraf signifikansi, maka dilakukan uji t. Adapun hasil dari t hitung adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{\text{hitung}} = \frac{0,652\sqrt{20-2}}{\sqrt{1-(0,652)^2}}$$

$$t_{\text{hitung}} = \frac{0,652\sqrt{18}}{\sqrt{1-0,425104}}$$

$$t_{\text{hitung}} = \frac{0,652(4,242)}{\sqrt{0,575}}$$

$$t_{\text{hitung}} = \frac{2,765784}{0,758}$$

$$t_{\text{hitung}} = 3,647$$

Ternyata t_{hitung} (yang besarnya=3,647) adalah lebih besar dari pada t tabel (yang besarnya 1,734 dan 2,552). Karena t_{hitung} lebih besar dari pada t tabel, maka Hipotesis alternatif diterima, sedangkan hipotesis nol ditolak. Berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X (Pengaruh lingkungan kerja fisik) dan variabel Y (Kinerja pustakawan).

Hasil perhitungan dari t_{hitung} menunjukkan bahwa hipotesis penelitian berkorelasi positif (korelasi yang berjalan searah) antara variabel X dengan variabel Y.

6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui hubungan antara variabel independen (Lingkungan kerja fisik) dengan variabel dependen (Kinerja pustakawan) memiliki korelasi (R) sebesar 0,652 maka koefisien determinasi (R²) sebesar 0,425 artinya bahwa sebesar 42% lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja pustakawan, sedangkan 58% merupakan pengaruh dari faktor lainnya.

C. Pembahasan

Lingkungan kerja fisik menurut Sihombing adalah salah satu unsur yang harus didayagunakan oleh instansi sehingga menimbulkan rasa nyaman, tenang, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja instansi. Hal ini terbukti dan dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan yaitu hasil uji korelasi dengan nilai r sebesar 0,652, berdasarkan tabel interpretasi terletak diantara 0,40 – 0,70 yang menunjukkan terdapat korelasi / pengaruh yang sedang atau cukup antara lingkungan kerja fisik dan kinerja pustakawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh.

Para responden telah menjawab 16 pertanyaan yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk lingkungan kerja fisik dan 8 pertanyaan untuk kinerja pustakawan. Berdasarkan hasil jawaban responden dari pertanyaan-pertanyaan yang penulis ajukan tentang lingkungan kerja fisik yang terletak pada nomor 1 sampai 8. Unsur penerangan memperoleh nilai skor tertinggi dengan total skor nilai 66 dan pewarnaan dengan skor nilai 50 memperoleh nilai skor terendah, yang berarti unsur penerangan adalah unsur lingkungan kerja fisik yang paling berpengaruh terhadap kinerja pustakawan dan unsur pewarnaan adalah unsur yang tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja pustakawan. Adapun hasil perolehan alternatif jawaban rata-rata setuju, namun juga terdapat beberapa faktor lain yang berhubungan dengan permasalahan yang mereka rasakan di perpustakaan Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini terbukti dari hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas bahwa terdapat 42%

pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pustakawan, sedang 58% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari hasil analisis data yang telah dijelaskan sebelumnya, mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pustakawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh dapat diperoleh kesimpulan yang jelas yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh secara positif dengan kinerja pustakawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji korelasi *product moment* yaitu terdapat korelasi sebesar 0,652. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pustakawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,425 yang berarti 42%. Hal ini menunjukkan bahwa 42% lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pustakawan, dan 58% merupakan pengaruh dari faktor lainnya.
2. Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ yang berarti hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pustakawan.

B. Saran

Untuk melengkapi pembahasan pada skripsi ini peneliti memberikan beberapa saran demi kemajuan perpustakaan. Adapun saran tersebut sebagai berikut :

1. Bagi setiap pustakawan diharapkan mampu untuk menyikapi dengan baik lingkungan kerja fisik yang terdapat pada Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh. Jalannya sebuah organisasi/perpustakaan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya, oleh karena itu diharapkan kepada pimpinan untuk terus melakukan pembenahan lingkungan kerja fisik, fasilitas, sarana dan prasarana yang lebih baik sehingga dengan melakukan pembenahan tersebut kinerja pustakawan dapat lebih meningkat setiap tahunnya.
2. Bagi penelitian selanjutnya hendaknya peneliti mengembangkan penelitiannya dengan menggunakan variabel yang berbeda, yaitu dengan meneliti secara spesifik salah satu dari unsur lingkungan kerja fisik itu sendiri. Dengan demikian diharapkan hasil penelitian selanjutnya tersebut akan didapatkan kesimpulan yang berbeda dan dapat melengkapi hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari, *Manajemen Produksi: Pengendalian Produksi*, Edisi 4, Yogyakarta: BPFE, 2002
- Aldo Herlambang, dkk, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB); Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*, (online), diakses melalui situs: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>
- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996
- Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009
- B. Siswanto Sastrohadwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif Dan Operasional)*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005
- Badri Munir Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, Jakarta: Erlangga, 2007
- Badudu dan Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2001
- Bambang Prasetyo, Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012
- Bambang Kusriyanto dan AA Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, 2005

Brosur Perpustakaan Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh, pada tahun 2015

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009

Em Zul Fajri dan Ratu Aprilia Senja, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Ed. Revisi, Jakarta: Difa Publisher, 2008

Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: Andi Offset, 2003

Hamzah B. uno, Nina Iamatenggo, *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012

Heri Jauhari, *Panduan Penulisan Skripsi Teori dan Aplikasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2009

Horison, *Bisnis, manajemen, dan Sumberdaya manusia*, Bogor: Gramedia, 2009

Husein Umar, *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002

Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: Grasindo, 2006

Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, *Pengangkatan Dalam Jabatan Fungsional Pustakawan* (online), diakses melalui situs: <http://ropeg.kemenperin.go.id/>

Lasa HS, *Kamus Kepustakawanan Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009

Lijan Poltak Sinambela, *Reformasi Pelayanan Publik*, Cet. 1, Jakarta: Bumi Aksara, 2008

- Mega Arum Yunanda, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan* (online), diakses melalui situs: <http://jimfeb.ub.ac.id>
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Ghalia Indonesia,
- Moekijat, *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*, Bandung: Mandar Maju, 2005
- Muhibbinsyah, *Psikologi Pendidikan Suatu Pendekatan baru*, Jakarta: Rosda Karya, 1990
- S. Nasution, *Metode Research*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007
- Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan*, Surakarta: Pustaka Pelajar, 2007
- Rahmat Kriyantono, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Jakarta: Kencana, 2009
- Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007*
- Robbins, Stephen P, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2002
- Robert L.Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2002
- Saydam G., *Manajemen Sumber Daya Manusia: human resources management*. Jakarta: Djambatan, 2000
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, 2009
- Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Bandung: Mandar Maju, 2009
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2001
- Setiawan, H. *Tata Letak Pabrik*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2008
- Sihombing, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2004

- Sofyan Yamin Dkk, *Regresi dan Korelasi dalam Genggaman Anda*, Salemba Empat: Jakarta, 2011
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2011
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002
- Sulistiyani, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003
- Sulistyo Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1993
- Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: UII Press, 2005
- T. Hani Handoko, *Manajemen*, Edisi Kedua Belas Yogyakarta: BPFE, 2001
- The Liang Gie, *Administrasi Perkantoran Modern*, Yogyakarta: Liberty, 2000
- Widodo H. Wijoyo, *Konsep dan Definisi Dokumentasi* (Online), diakses melalui situs: <http://widodo.Staff.Uns.Ac.id/>
- Wulan Lucky, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*, Semarang: Universitas Diponegoro, 2011



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA

Jl. Syeikh Abdul Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552922 Situs : www.adab.ar-raniry.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY
NOMOR: Un.08/FAH/KP.004/ 474/2016

TENTANG
PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY
DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran Ujian Skripsi Mahasiswa pada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry di pandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut
b. Bahwa saudara-saudara yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing skripsi
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003; tentang sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen serta Standar Nasional Pendidikan;
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
4. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 89 tahun 1963, Tentang berdiri IAIN Ar-Raniry;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, tentang Kepegawaian;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, Tentang Sistem Pendidikan Tinggi
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 385 s/d 398 Tahun 1993 tentang Susunan dan tata kerja IAIN Se-Indonesia;
8. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 40 Tahun 2008, tentang Statuta UIN Ar-Raniry
9. DIPA BLU UIN Ar-Raniry Nomor : SP DIPA-025.04.2.423925/2016 tanggal 7 Desember 2015
- MEMUTUSKAN**
- Pertama** : Menunjuk saudara :
1). Zubaidah, M.Ed (Pembimbing Pertama)
2). Nurrahmi, M.Pd (Pembimbing kedua)
Untuk membimbing Skripsi mahasiswa
Nama : Elly Armanusah
Nim : 531002438
Jurusan : S1 Ilmu Perpustakaan UIN Ar-Raniry
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pustakawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh
- Kedua** : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini.

Ditetapkan di Banda Aceh

Pada Tanggal: 08 Maret 2016 M

28 Jumadil Awal 1437 H

an, Rektor

Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry

Prof. Dr. H. Misri A Muchsin, M.Ag

NIP. 196303021994031001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp 0651-7552921 Situs: adab.ar-raniry.ac.id

Banda Aceh, 04 November 2016

Nomor : Un.08/FAH.I/PP.00.9/3070/2016
Lamp :
Hal : Rekomendasi Izin Penelitian

Kepada Yth.

Kepala Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh

di-

Tempat

Assalamu'alaikum.Wr.Wb.

Dengan hormat, Pimpinan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh dengan ini menerangkan :

Nama : Elly Armanusah
Nim/Prodi : 531002438 / S1-IP
Alamat : Desa Teubang Phuy, Kec. Ingin Jaya

Benar saudara (i) tersebut Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry bermaksud akan mengadakan Penelitian Ilmiah dalam rangka penulisan Skripsi yang berjudul : **"Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pustakawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh"** Untuk terlaksananya penelitian tersebut kami mohon sudi kiranya Bapak/Ibu memberikan bantuan berupa data secukupnya kepada Mahasiswa (i) tersebut.

Atas batuan, kerjasama dan partisipasi kami haturkan terimakasih.

Wassalam,
an. Dekan,
Wakil Dekan Bid. Akademik dan
Kelembagaan



Drs. Nasruddin AS., M.Hum
NIP. 19621215 199303 1 002

PEMERINTAH ACEH
BADAN ARSIP DAN PERPUSTAKAAN

Jln. T. Nyak Arief Telp. (0651) 7552323, Fax. (0651) 7551239 Banda Aceh
Website : arpus.acehprov.go.id E-mail : arpus@acehprov.go.id

Banda Aceh, 30 November 2016

Nomor : 070/ 2657

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Yang terhormat,

Dekan Fakultas Adab dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

di **Banda Aceh**

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : Un. 08/FAH.1/PP.00.9/3070/2016, tanggal 4 November 2016 tentang hal tersebut di atas, dapat disampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak berkeberatan dan dapat menerima Mahasiswa Saudara :

N a m a : **Elly Armanusah**
N I M : 531002438
Jurusan/Prodi : Ilmu Perpustakaan
Jenjang : S1

Untuk melakukan Penelitian Ilmiah pada Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh guna menyusun skripsinya berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pustakawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh**". Kami berharap selama melakukan penelitian Ilmiah agar yang bersangkutan tetap disiplin, dan mentaati segala ketentuan yang berlaku.

Demikian disampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

a.n. KEPALA BADAN ARSIP DAN PERPUSTAKAAN
Sekretaris, 



DRS. SYAHARWARDI, M. SI
PEMBINA TK. I
NIR 19620223 198505 1 004

PEMERINTAH ACEH
BADAN ARSIP DAN PERPUSTAKAAN

Jln. T. Nyak Arief Telp. (0651) 7552323, Fax. (0651) 7551239 Banda Aceh
Website : arpus.acehprov.go.id E-mail : arpus@acehprov.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 91 /Ktr-Arpus/2016

1. Kepala Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh, dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : **Elly Armanusah**

N I M : 531002438

Program Studi : S1 Ilmu Perpustakaan

benar telah melakukan penelitian Ilmiah pada Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh dalam rangka penulisan skripsinya yang berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pustakawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh**" guna memenuhi salah satu persyaratan dalam rangka penyelesaian akhir Perkuliahan pada Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Program Studi Ilmu Perpustakaan.

2. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 29 Desember 2016

a.n. KEPALA BADAN ARSIP DAN PERPUSTAKAAN
SEKRETARIS, 



DRS. SYAHARWARDI, M. SI

PEMBINA TK. I

NIP. 19620223 198505 1 004

ANGKET

Nama Penulis : Elly Armanusah
Jurusan : S1-Ilmu Perpustakaan
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pustakawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh

A. Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin :
Pendidikan terakhir :
Jabatan/ Pekerjaan :

B. Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas anda pada tempat yang telah disediakan
2. Pilihlah jawaban pertanyaan berikut sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda ceklist (√) pada kolom yang tersedia.
3. Keterangan: SS = sangat setuju, S = setuju, TS = tidak Setuju, STS = sangat tidak setuju.
4. Atas perhatian dan kerjasama yang anda berikan, saya ucapkan terimakasih.

C. Daftar Pertanyaan

Pertanyaan untuk Lingkungan Kerja Fisik (Variabel X)

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Warna ruang kerjamembuat saya betah berada di dalamnya				
2	Pencahayaan di ruangan membuat saya lebih teliti dalam melaksanakan tugas sehari-hari				
3	Suhu/temperatur di ruangan mendukung dalam meningkatkan produktivitas kerja saya				
4	Sirkulasi udara yang terdapat pada ruang kerja membuat saya nyaman dalam bekerja				
5	Kebersihan di ruang kerja membuat saya bersemangat dalam melaksanakan tugas sehari-hari				
6	Keamanan di lingkungan tempat kerja				

	membuat saya nyamandalam bekerja				
7	Kebisingan yang terjadi di ruang kerja dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja				
8	Ruangan yang luas memberikan kemudahan bagi saya dalam menyelesaikan pekerjaan				

Pertanyaan untuk Kinerja Pustakawan (Variabel Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaansesuai dengan instruksi, pedoman dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.				
10	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik				
11	Saya mampu menunjukkankuantitaskerjayangsesuai dengan target yang telah ditentukan perpustakaan				
12	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya				
13	Sayamampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepada sayadengan akurat				
14	Saya dapat bekerjasama, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja				
15	Saya bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugas yang baru dibebankan kepada saya				
16	Saya mampu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepada saya				

Lampiran 5 : Lembar Jawaban Angket

Variabel X Lingkungan Kerja Fisik

Responden	No. Butir Item								Total Nilai
	1	2	3	4	5	6	7	8	X
1	2	4	3	3	2	3	2	3	22
2	2	3	3	2	2	3	2	3	20
3	3	4	3	2	3	3	3	3	24
4	3	4	4	3	3	4	3	4	28
5	3	4	4	3	4	4	3	4	29
6	3	4	3	2	3	3	3	3	24
7	2	2	2	2	3	4	3	4	22
8	2	2	2	2	4	4	3	4	23
9	2	2	2	3	4	4	4	3	24
10	3	3	4	3	3	3	3	3	25
11	2	3	4	3	3	3	2	2	22
12	3	4	3	2	3	3	3	3	24
13	3	4	4	3	3	4	3	4	28
14	3	4	4	3	4	4	3	4	29
15	3	3	4	4	4	4	3	3	28
16	3	3	3	3	4	3	3	2	24
17	2	3	3	2	1	3	3	2	19
18	2	4	1	2	1	3	2	3	18
19	2	3	1	3	4	4	2	3	22
20	2	3	1	3	4	4	2	3	22

Variabel Y Kinerja Pustakawan

Responden	No. Butir Item								Total Nilai
	9	10	11	12	13	14	15	16	Y
1	3	4	3	4	4	4	4	3	29
2	2	3	1	3	3	2	2	2	18
3	3	3	3	4	3	3	2	3	24
4	3	3	2	3	3	4	3	3	24
5	3	3	3	3	3	4	3	3	25
6	3	4	3	4	4	4	4	3	29
7	2	3	1	3	3	2	2	2	18
8	3	2	1	4	3	3	2	3	21
9	3	2	3	3	2	3	3	3	22
10	3	3	3	3	2	3	2	3	22
11	3	3	3	3	3	3	2	3	23
12	3	3	3	3	3	3	3	3	24
13	3	3	3	3	2	3	2	3	22
14	3	2	3	3	2	3	2	3	21
15	2	1	2	3	3	2	3	2	18
16	2	1	2	4	4	2	3	2	20
17	3	3	3	2	3	3	3	2	22
18	2	3	2	3	3	3	3	2	21
19	2	3	2	3	2	3	3	3	21
20	4	4	3	4	2	3	3	3	26

Lampiran 6: Hasil Uji Validitas SPSS 16.0

Uji Validitas Variabel X Lingkungan Kerja Fisik

Correlations

	VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009
VAR00001 Pearson Correlation	1	.612	.667	.167	.873	.667	1.000*	.667	.854
Sig. (2-tailed)		.272	.219	.789	.053	.219	.000	.219	.065
N	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VAR00002 Pearson Correlation	.612	1	.408	.612	.535	.408	.612	.408	.668
Sig. (2-tailed)	.272		.495	.272	.353	.495	.272	.495	.217
N	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VAR00003 Pearson Correlation	.667	.408	1	.667	.764	1.000*	.667	1.000*	.925*
Sig. (2-tailed)	.219	.495		.219	.133	.000	.219	.000	.024
N	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VAR00004 Pearson Correlation	.167	.612	.667	1	.327	.667	.167	.667	.617
Sig. (2-tailed)	.789	.272	.219		.591	.219	.789	.219	.268
N	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VAR00005 Pearson Correlation	.873	.535	.764	.327	1	.764	.873	.764	.901*
Sig. (2-tailed)	.053	.353	.133	.591		.133	.053	.133	.037
N	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VAR00006 Pearson Correlation	.667	.408	1.000*	.667	.764	1	.667	1.000*	.925*
Sig. (2-tailed)	.219	.495	.000	.219	.133		.219	.000	.024
N	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VAR00007 Pearson Correlation	1.000*	.612	.667	.167	.873	.667	1	.667	.854
Sig. (2-tailed)	.000	.272	.219	.789	.053	.219		.219	.065
N	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VAR00008 Pearson Correlation	.667	.408	1.000*	.667	.764	1.000*	.667	1	.925*

VAR00006	Pearson Correlation	.875	.375	.688	.102	.375	1	.802	.875	.852
	Sig. (2-tailed)	.052	.534	.200	.870	.534		.103	.052	.067
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VAR00007	Pearson Correlation	.535	.802	.468	.218	.802	.802	1	.535	.835
	Sig. (2-tailed)	.353	.103	.427	.724	.103	.103		.353	.079
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VAR00008	Pearson Correlation	1.000 [*]	.250	.875	.408	.250	.875	.535	1	.852
	Sig. (2-tailed)	.000	.685	.052	.495	.685	.052	.353		.067
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VAR00009	Pearson Correlation	.852	.710	.852	.580	.710	.852	.835	.852	1
	Sig. (2-tailed)	.067	.179	.067	.306	.179	.067	.079	.067	
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas SPSS 16.0

Reliabilitas Variabel X Lingkungan Kerja Fisik

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	3	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	3	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	8

Reliabilitas Variabel Y Kinerja Pustakawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	3	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	3	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	8

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Elly Armanusah
2. Tempat/Tanggal /Lahir : Aceh Besar, 15 Juli 1992
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Kebangsaan/Suku : Indonesia
6. Status Perkawinan : Belum Kawin
7. Pekerjaan : Mahasiswi
8. Alamat : Desa Teubang Phui, Kec. Ingin Jaya, Kab.
Aceh Besar
9. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : Sudirman
 - b. Ibu : Dra. Nilawati
 - c. Pekerjaan : PNS
 - d. Alamat : Desa Teubang Phui, Kec. Ingin Jaya, Kab.
Aceh Besar
10. Jenjang Pendidikan
 - a. TK Bijeh Mata : Berijazah Tahun 1998
 - b. MIN Lambhuk : Berijazah Tahun 2004
 - c. MTsS Alfauzul Kabir : Berijazah Tahun 2007
 - d. MAN Model Banda Aceh : Berijazah Tahun 2010
 - e. Perguruan Tinggi : UIN Ar-Raniry, Fakultas Adab &
Humaniora

Banda Aceh, 30 Januari 2017

EllyArmanusah