

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA TENAGA
PERPUSTAKAAN DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
KABUPATEN ACEH JAYA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh

NUR AFRIANI

NIM. 190503152

**Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora
Prodillmu Perpustakaan**



**PROGRAM STUDI S-1 ILMU PERPUSTAKAAN
FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2024 M/1445 H**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA TENAGA
PERPUSTAKAAN DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP
KABUPATEN ACEH JAYA**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 dalam Ilmu Perpustakaan
Prodi Ilmu Perpustakaan**

Oleh

**Nur Afriani
NIM. 190503152**

Disetujui Oleh:

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Pembimbing I

**Drs. Saifuddin A. Rasyid, M.LIS
NIP. 196002052000031001**

Pembimbing II

**Asnawi, S.IP., M.IP.
NIP. 198811222020121010**

SKRIPSI

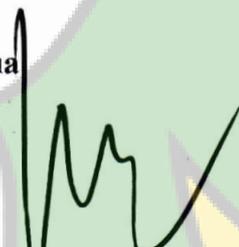
**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Adab Dan Humaniora Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Dan Dinyatakan Lulus
Serta Diterima Sebagai Tugas Akhir Penyelesaian Program Strata Satu (S1) Ilmu
Perpustakaan**

Pada Hari/Tanggal

**Rabu, 27 Desember 2023
14 Jumadil Akhir 1145 H**

**Di Darussalam, Banda Aceh
PANITIA SIDING MUNAQASYAH SKRIPSI**

Ketua


**Drs. Salfuddin A. Rasyid, M.LIS.
NIP. 196002052000031001**

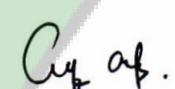
Sekretaris


**Hamdina Wahyuni, M.Ag
NUPN. 9920113058**

Penguji I


**Suraiya, S.Ag., M.Ag.
NIP. 197511022003122002**

Penguji II


**Cut Putroe Yuliana, M.IP
NIP. 198507072019032017**

Mengetahui

**Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh**




**Syarifuddin, M.A., Ph.D
NIP. 197001011997031005**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Afriani
NIM : 190503152
Prodi : S1 Ilmu Perpustakaan
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Perpustakaan Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Aceh Jaya

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah ini adalah hasil karya saya sendiri, dan jika di kemudian hari ditemukan pelanggaran-pelanggaran akademik dalam penulisan ini, saya bersedia diberikan sanksi akademik sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 22 Januari 2025

Yang membuat pernyataan,


E3549AMX129821903 Nur Afriani

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

KATA PENGANTAR



Puji beserta syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat hidayah yang di limpahkan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan karya ilmiah ini. Salawat serta salam semoga tercurahkan kepada Baginda nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa umatnya dari lembah kebodohan kelembah ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan saat ini. Adapun skripsi ini untuk disusun untuk memenuhi syarat mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada program studi S1-IP Ilmu Perpustakaan di Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh. dalam rangka itulah penulis membuat skripsi ini dengan judul: **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DALAM MININGKATKAN KINERJA LAYANAN PERPUSTAKAAN PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP KABUPATEN ACEH JAYA”**.

Dalam penulisan skripsi ini, banyak sekali kesulitan yang penulisan alami, baik yang menyangkut pengaturan waktu, pengumpulan data di lapangan maupun pembiayaan. Namun berkat hidayah dan inayah Allah SWT dan berkat doa dari orang tua, dorongan, dan bantuan pemikiran yang mendalam dari berbagai pihak, maka segala kesulitan dan hambatan itu dapat diatasi dengan baik, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan pada waktunya.

Demikianlah yang dapat penulis sampaikan, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca, terutama bagi kami penulis. Mohon maaf atas segala kekurangan, mari kita berjuang untuk menatap masa depan yang gemilang semoga senantiasa bahagia hidup didunia dan diakhirat kelak.

Banda Aceh, 13 Desember 2021

Penulis

(Nur Afriani)



ABSTRAK

Budaya organisasi adalah satu perangkat nilai, keyakinan, dan pandangan hidup organisasi yang dijiwai, dipahami dan dipraktekkan oleh semua anggota organisasi dan diajarkan kepada pegawai baru pada institusi sebagai media sah untuk bertindak dan kesepakatan yang diikuti dan menjadi tuntunan bagi anggotanya dalam bertindak. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga perpustakaan di dinas perpustakaan dan kearsipan kabupaten aceh jaya?. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran angket. Teknik analisis data menggunakan rumus korelasi *product moment*. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, yang mana seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh adalah sebesar 0,944 dengan t-tabel dengan sampel yang sama, t –tabel =0,684 yang bearti nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel nilai dari taraf signifikan lebih kecil dari 0,5 maka secara nyata budaya organisasi (Variabel X) memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga perpustakaan (Variabel Y) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Aceh Jaya. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai “r” sebesar 0,197. Nilai tersebut terdapat berpengaruh yang sangat rendah dari budaya organisasi terhadap kinerja tenaga perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Aceh Jaya. Dari hasil analisis data, diperoleh r^2 sebesar 0,039 yang menunjukkan adanya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja tenaga perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Aceh Jaya sebesar 0,039 atau 3.9 % dan sisanya 96,1 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar faktor penelitian ini’

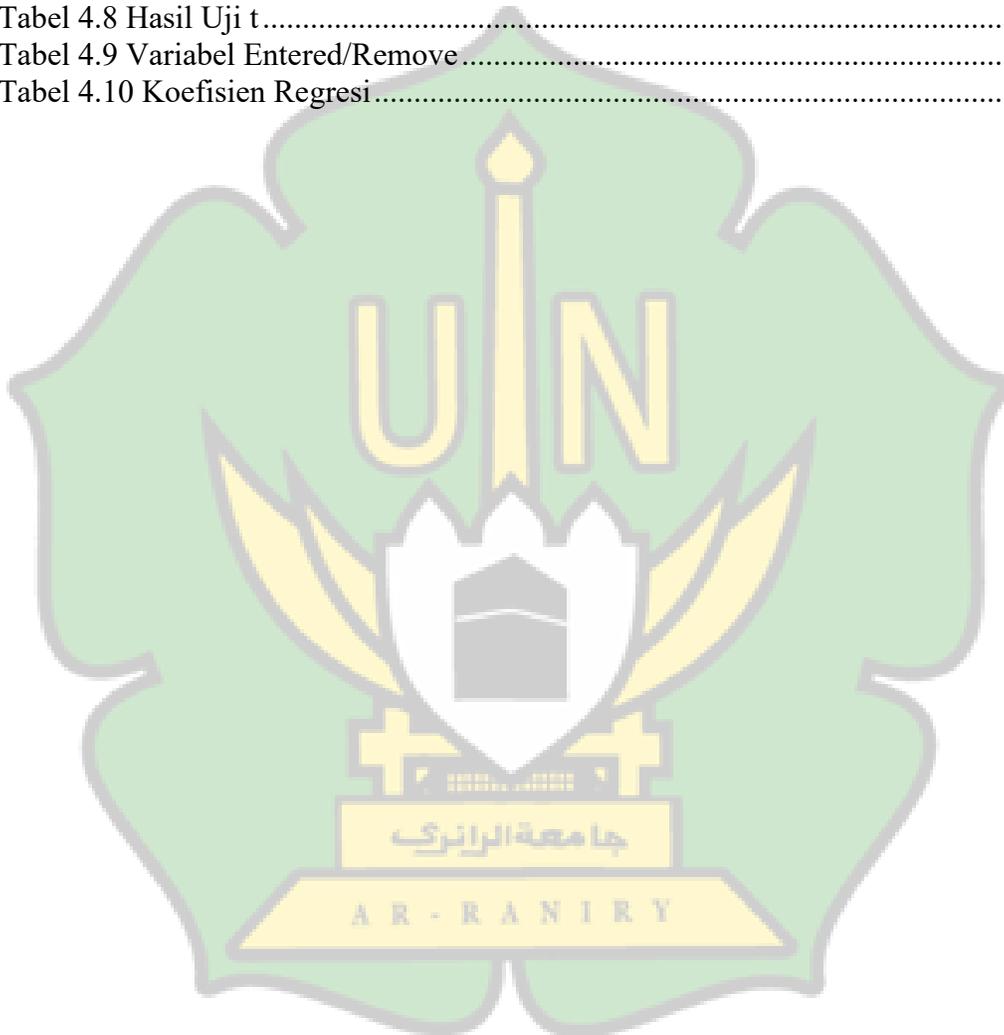
Kata kunci: *Budaya Organisasi, Kinerja Tenaga Pustakawan.*

DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	
LEMBARAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
LEMBARAN PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK	px
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Penjelasan Istilah.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	14
A. Kajian Pustaka.....	14
B. Budaya Organisasi	18
1. Pengertian Budaya Organisasi.....	18
2. Fungsi Budaya Organisasi.....	20
3. Indikator Budaya Organisasi	24
C. Kinerja Pustakawan.....	26
1. Pengertian Kinerja Tenaga Perpustakaan	26
2. Penilaian Kinerja Tenaga Perpustakaan.....	28
3. Indikator Kinerja Tenaga Perpustakaan.....	31
D. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Rancangan Penelitian	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	36
C. Populasi dan Sampel	37
D. Hipotesis.....	38
E. Validitas dan Reliabilitas	39
F. Teknik Pengumpulan Data.....	44
G. Analisis Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	53
B. Hasil Penelitian	57
C. Pembahasan.....	66
BAB V PENUTUP.....	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

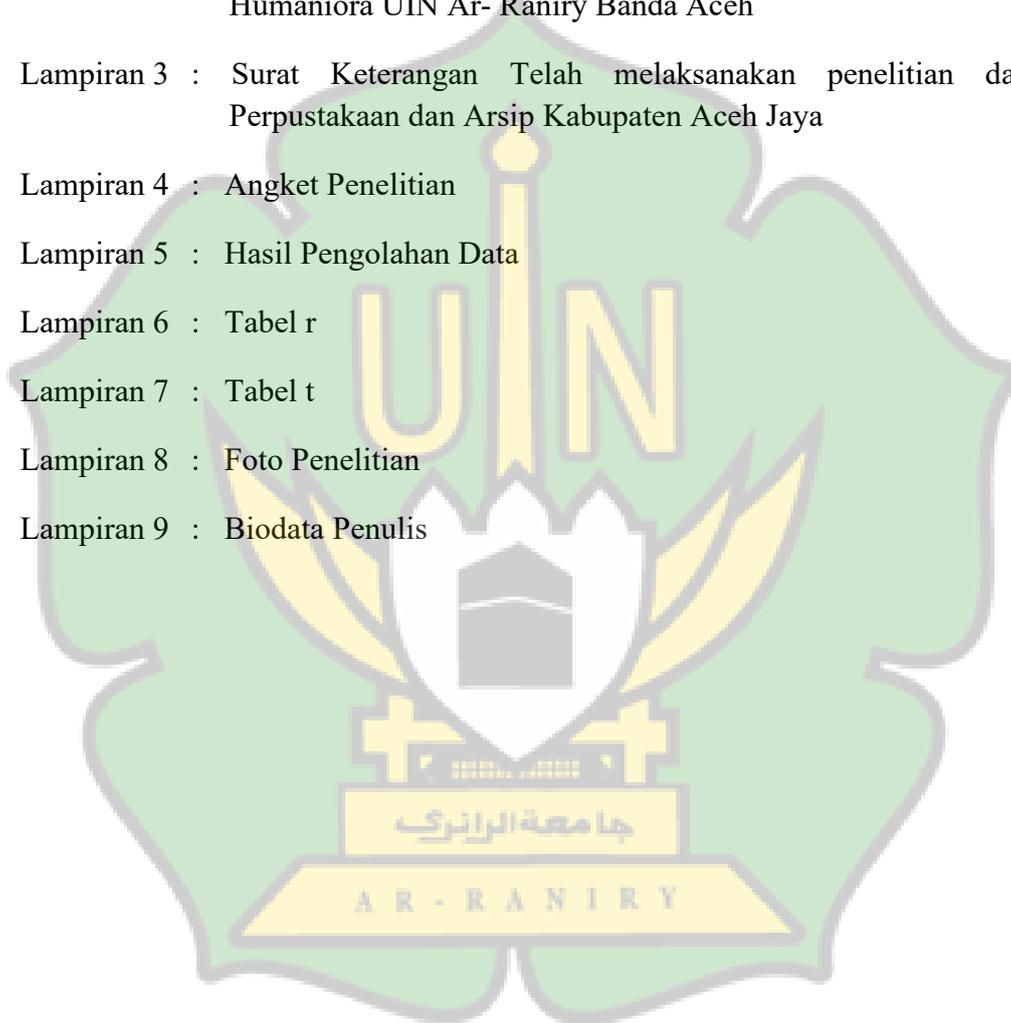
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Indikator Penelitian.....	46
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r.....	50
Tabel 4.1 Koleksi Perpustakaan.....	56
Tabel 4.2 Jumlah Pengunjung Perpustakaan.....	56
Table 4.3 Fasilitas Dinas Perpustakaan.....	57
Tabel 4.4 Hasil Validitas Data.....	58
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 4.6 Hasil Analisis Nilai Angket.....	61
Tabel 4.7 Hasil Korelasi.....	62
Tabel 4.8 Hasil Uji t.....	64
Tabel 4.9 Variabel Entered/Remove.....	65
Tabel 4.10 Koefisien Regresi.....	65



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keterangan Pembimbing dari Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar- Raniry Banda Aceh
- Lampiran 2 : Surat Rekomendasi Izin Penelitian dari Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar- Raniry Banda Aceh
- Lampiran 3 : Surat Keterangan Telah melaksanakan penelitian dari Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Aceh Jaya
- Lampiran 4 : Angket Penelitian
- Lampiran 5 : Hasil Pengolahan Data
- Lampiran 6 : Tabel r
- Lampiran 7 : Tabel t
- Lampiran 8 : Foto Penelitian
- Lampiran 9 : Biodata Penulis



A. Gambaran Umum Instansi



Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Aceh Jaya

Sejarah berdirinya instansi Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Aceh Jaya terbentuk berdasarkan Qanun Daerah Nomor 7 Tahun 2016 pasal 6 tentang pembentukan dan susunan organisasi perangkat daerah Kabupaten Aceh Jaya yang mempunyai tugas membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintah bidang kearsipan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten.

Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Aceh Jaya berlokasi di kompleks perkantoran bupati kabupaten Aceh Jaya, jalan Mahkota Utama, Desa Kuala Meurisi Kecamatan Krueng Sabee, Kabupaten Aceh Jaya.

Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Aceh Jaya saat ini di pimpin oleh seorang kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah kabupaten. Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Aceh Jaya terdiri dari struktur organisasi kepala bidang dan kepala sub bagian teknis yang melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional atau kegiatan teknis penunjang lainnya.

B. Visi Misi Instansi Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Aceh Jaya

Visi:

Menjadikan perpustakaan dan arsip sebagai sumber informasi pembangunan sumber daya manusia yang islami.

Misi:

1. Meningkatkan pelayanan dan sarana perpustakaan dan kearsipan.
2. Meningkatkan sosialisasi gemar membaca dan sadar arsip

3. Menyelamatkan dan melestarikan perpustakaan dan arsip khasanah budaya islami
4. Mengembangkan sistem dan infrastruktur perpustakaan dan kearsipan yang modern.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan perpustakaan pada umumnya mempunyai tujuan jangka panjang yang dilandasi dengan kinerja layanan untuk menghasilkan nilai dan manfaat bagi pemustaka yang meliputi pimpinan, pegawai/pustakawan, dan kerjasama antar perpustakaan. Untuk mewujudkan nilai serta manfaat bagi pemustaka, perpustakaan diharapkan mempunyai visi, misi strategis dan perencanaan kerja. Untuk menjalankan visi dan misi yang telah dirumuskan dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut harus dilandasi oleh sumber daya manusia yang baik sebagai salah satu faktor utama dalam menciptakan kemajuan perpustakaan. Perpustakaan akan maju jika adanya kerja sama yang baik antara kepala *stakeholder* dalam perpustakaan. Kerja sama tersebut dijalankan dalam sebuah organisasi di perpustakaan.

Budaya organisasi dibentuk oleh para individu dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak pegawai yang diberikan terhadap tiap orang, dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri.¹ Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-

¹All Ouxtrisa Chandra Mei dkk, "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Pekanbaru". SINTAMA : Jurnal Sistem Informasi, Akutansi dan Manajemen" Vol 2. No.2. (2022). Jurnal diakses pada tanggal 27 September 2022 pada laman <https://adaindonesia.or.id/journal/index.php/sintamai/article/view/356/235>.

nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang di dalam organisasi.

Definisi diatas dapat diartikan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah.

Budaya organisasi dalam suatu lembaga mempunyai peranan yang sangat penting, karena budaya organisasi akan menjadikan lembaga tersebut bersifat lentur dan fleksibel. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.² Tercapainya tujuan organisasi hanya mungkin terjadi jika kinerja petugas sejalan dengan kinerja organisasi. Pada organisasi perpustakaan jika kinerja pustakawan baik maka kinerja organisasi perpustakaan akan baik pula.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan perpustakaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah menahan tujuan perpustakaan. Dalam suatu perpustakaan yang budaya organisasi kuat, nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi

² Farah Wening Absharina. *“Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Petugas Perpustakaan di Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Purbalingga”*. Artikel di akses pada tanggal 25 Oktober 2021 pada <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jip/article/view/729>

(pustakawan). Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja pustakawan.³

Perpustakaan sebagai tempat layanan jasa yang diberikan kepada masyarakat diuntut untuk dikelola lebih profesional, guna memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Agar informasi sampai kepada pemustaka diperlukan kemampuan dan sikap pustakawan yang tepat dan baik. Kemampuan dan sikap pustakawan adalah faktor penting untuk tercapainya tujuan perpustakaan.⁴

Bentuk budaya organisasi dalam suatu perpustakaan berdampak pada sistem tata kelola perpustakaan yang mendukung tersedianya nilai-nilai organisasi, kesempatan pengembangan, dan tersedianya rencana aksi untuk perubahan dan peningkatan kualitas organisasi perpustakaan. Dalam hal ini, kajian budaya organisasi berhubungan erat dengan aktivitas perencanaan, pengembangan struktur, dan formulasi rencana aksi perpustakaan.⁵

Keberhasilan institusi perpustakaan bagi masyarakat pemakainya adalah bukan merupakan hasil kerja orang-perorangan, melainkan hasil kerja bersama atau kolaborasi semua pegawai, mulai dari pucuk pimpinan dan pejabat struktural, pejabat fungsional dan tenaga pendukung lainnya, termasuk budaya kerja agar

³ Roni Kambara, "Mengaktualisasikan Komitmen Organisasi Melalui Budaya Organisasi Yang Kuat Tertanam Pada Elemen Organisasi". *Tirtayasa Ekonomika* (2020) Vol.15.No.1. Diakses pada tanggal 28 September 2022 Pada laman <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JTE/article/download/8026/5371>

⁴ Siti Chairina, "Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Labuan Batu". Skripsi Ilmu Prpustakaan Universitas Sumatra Utara (Medan : 2019) hal. 2.

⁵ Salahudin, dkk "Evaluasi budaya organisasi Perpustakaan Nasional Republik Indonesia" *Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, Vol. 16 No. 1, Juni 2020 di akses pada tanggal 17 maret 2022 pada laman https://www.researchgate.net/publication/342398224_Evaluasi_budaya_organisasi_Perpustakaan_Nasional_Republik_Indonesia

sumber daya manusia yang ada dapat termotivasi dalam bekerja. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi naik atau turunnya kinerja karyawan diantaranya pelatihan, motivasi dan budaya organisasi.⁶ Dengan adanya budaya organisasi yang baik antara sesama pegawai (tenaga perpustakaan) akan menimbulkan suasana kerja yang nyaman dan menghasilkan pelayanan yang baik.

Kinerja merupakan elemen penting dari setiap organisasi dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan organisasi dan kinerjanya. Suatu informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya⁷.

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi, kreatif, mampu mengembangkan inovasi akan membuat kinerja sumber daya manusia

⁶Retno Hermawati, Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pustakawan (Studi Kasus) pada Perpustakaan Nasional, jurnal Media Pustakawan Vol. 24 No. 3 Tahun 2017 diakses melalui [Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pustakawan \(Studi Kasus\) pada Perpustakaan Nasional | Hermawati | Media Pustakawan \(perpusnas.go.id\)](#), tanggal 14 Oktober 2022.

⁷ Mas`ud, Fuad, Survei Diagnosis Organisasional, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021), hal. 42

tersebut menjadi makin baik. Oleh karena itu, diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia⁸.

Kinerja pustakawan merupakan hasil kerja yang di capai oleh seseorang pustakawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan pentingnya kinerja pustakawan pada perpustakaan, maka salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja kepustakawan adalah budaya organisasi⁹.

Kinerja seseorang bisa dipengaruhi oleh paling sedikit dua faktor penting, yaitu: 1) kemampuan atau kompetensi, dan 2) hasratnya untuk bekerja atau motivasi. Banyak orang yang mempunyai berbagai keterampilan dengan kecerdasan dan kemampuan yang tinggi, namun karena dia tidak merasa perlu bekerja keras, atau merasa tidak cocok dengan rekan, atau tidak setuju dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan, dan sejumlah alasan lain yang tidak sesuai dengan keinginannya, maka kemampuan dan ketrampilannya yang baik itu tidak cukup menghasilkan kinerja atau prestasi (performance) yang baik.

Dalam upaya peningkatan produktivitas kinerja layanan, dimana berbagai usaha semakin digalakkan, semua hal yang berkaitan dengan profesionalisme budaya organisasi semakin penting untuk selalu diperbaiki. Budaya organisasi yang kuat mempunyai hubungan dengan kualitas kinerja. Budaya organisasi

⁸ Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan keempat. (Bnadung, PT. Refika Aditama, 2019). hal. 43.

⁹ Retno Hermawati, Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pustakawan (Studi Kasus) pada Perpustakaan Nasional, jurnal Media Pustakawan Vol. 24 No. 3 Tahun 2017 diakses melalui [Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pustakawan \(Studi Kasus\) pada Perpustakaan Nasional | Hermawati | Media Pustakawan \(perpusnas.go.id\)](https://perpusnas.go.id), tanggal 14 Oktober 2022

mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pustakawan serta meningkatkan pelayanan, hal mendasar adalah peraturan dan pedoman dalam bertindak.

Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Aceh Jaya merupakan salah satu organisasi yang bergerak di bidang pelayanan guna memenuhi kebutuhan informasi bagi masyarakat. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Aceh Jaya mempunyai anggota sebanyak kurang lebih 500 orang yang terdiri dari pelajar SD, SMP dan SMA, PNS dan Masyarakat umum. Sistem pelayanan yang diberikan oleh Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Aceh Jaya yaitu sistem pelayanan terbuka di mana pemustaka secara langsung memilih bahan pustaka yang dibutuhkan.

Budaya organisasi yang menjadi sebagai kewajiban di UPT Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Aceh Jaya juga terdapat beberapa aturan yang wajib diikuti oleh setiap anggotanya yaitu SOP dalam memberikan pelayanan yang telah ditetapkan sebagai kebijakan berikut beberapa ketentuan yang harus dilaksanakan oleh anggota organisasi atau pustakawan:

1. Menjaga ketenangan, kebersihan dan ketertiban
2. Menggunakan bahasa yang baik, sopan dan ramah saat berkomunikasi baik dengan rekan kerja maupun dengan para pemustaka.
3. Menjaga kerahasiaan instansi atau organisasi
4. Dilarang melakukan tindak kekerasan, intimidasi dan pengancaman terhadap rekan kerja.
5. Menjunjung tinggi etika pelayanan (kesopanan, pelayanan prima, etos kerja yang tinggi, totalitas, kejujuran, dan profesionalisme).

6. Disiplin saat waktu pelayanan pukul 08.00 s.d 16.00.¹⁰

Pada observasi awal penelitian yang dilakukan oleh penulis pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Aceh Jaya, penulis melakukan wawancara awal dengan salah satu pegawai pada Arsip dan Perpustakaan yaitu ibu Dinie selaku Kepala Bidang Pengelolaan dan Pelayanan beliau mengatakan bahwa pegawai yang bekerja pada bagian Perpustakaan dan di bagian pelayanan terdapat 8 Pegawai Negeri Sipil serta 3 orang tenaga kontrak, yang mana semua anggota organisasi sangat kompak dalam melaksanakan tugas khususnya pelayanan, bahkan banyak melakukan kegiatan di luar anggaran daerah karena semua itu dilakukan agar tercapainya tujuan organisasi dalam memperkenalkan dan memberikan layanan yang maksimal kepada masyarakat umum¹¹.

Dalam rangka pelaksanaan tugas dalam memberikan pelayanan yang baik untuk pemustaka, sumber daya manusia pegawai pustakawan di lingkungan Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Aceh Jaya dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal dalam memberikan layanan yang terbaik kepada masyarakat. Artinya, kinerja organisasi akan dapat meningkat melalui perbaikan pada perilaku sumber daya manusianya. Sebaliknya, kelesuan kinerja organisasi lama-kelamaan bisa mengikis kinerja organisasi itu sendiri, dan menipiskan motivasi kinerja personil yang berada dalam lingkup organisasi tersebut.

Berdasarkan wawancara yang telah penulis lakukan bahwa praktek pelayanan terhadap pengguna perpustakaan masih belum optimal dilakukan dikarenakan kekurangan anggota atau pegawai pada bidang pelayanan, dimana

¹⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Rusli, Pustakawan Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Aceh Jaya, tanggal 23 Oktober 2022.

¹¹ Wawancara dengan Ibu Dinie, Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Jaya tanggal 23 Agustus 2022.

setiap anggota organisasi atau pegawai memiliki pekerjaan ganda pada bidang teknis pengelolaan serta pelayanan, yang menyebabkan terhambatnya pustakawan memberikan pelayanan yang optimal kepada pemustaka sehingga kurang reponsifnya pelayanan yang diberikan disaat banyaknya pemustaka yang membutuhkan informasi kepada pustakawan¹².

Observasi awal yang penulis lakukan di UPT Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Aceh Jaya peneliti juga melihat kurangnya kerjasama tim, seperti sesama pegawai tidak menegur pegawai lainnya. Disamping itu pegawai yang tidak komitmen dan tidak bertanggung jawab terhadap tugas, seperti pegawai yang terlambat datang, pegawai yang hanya absen lalu pulang serta ada beberapa pegawai yang masih santai-santai di area lingkungan perpustakaan pada saat jam kerja¹³.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Dinie menyatakan bahwa pustakawan banyak yang kurang semangat dalam bekerja, hal ini dilihat dari fenomena masih adanya sebagian pustakawan yang telat tiba di kantor atau telat jam masuk sehingga penyimpangan kinerja pustakan masih terjadi, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi yang kurang efektif. Cara pimpinan perpustakaan dalam memimpin dan pentingnya budaya organisasi berdampak pada kinerja pustakawan yang tidak stabil, seperti keterlambatan karyawan masuk tersebut¹⁴.

¹² Wawancara dengan Ibu Dinie, Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Jaya tanggal 23 Agustus 2022

¹³ Hasil Obsevasi Awal dilakukan pada tanggal 24 Agustus 2022.

¹⁴ Wawancara dengan Ibu Dinie, Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Jaya tanggal 23 Agustus 2022

Dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut tentang budaya organisasi dengan judul: “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Aceh Jaya”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Aceh Jaya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Aceh Jaya

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Manfaat teoritis
 - a. Penelitian dapat dijadikan sebagai masukan mengenai budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja tenaga perpustakaan (pustakawan).
 - b. Penelitian ini memberi gambaran kepada peneliti dan peneliti berikutnya sehubungan dengan masalah yang akan diteliti.

2. Manfaat praktis

Sebagai bahan masukan bagi perpustakaan, khususnya Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Aceh Jaya berupa hasil pelaksanaan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja tenaga perpustakaan (pustakawan).

E. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari kemungkinan salah tafsir terhadap maksud penelitian pada judul skripsi ini, maka penulis memberikan batasan-batasan pengertian sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat norma, persepsi, pola perilaku yang diciptakan atau dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk mengatasi asumsi atau pandangan dasar ini diyakini karena telah berjalan baik dalam organisasi, sehingga dianggap bernilai positif dan pantas diajarkan kepada karyawan baru sebagai cara yang tepat untuk berpikir dan bertindak dalam menjalankan tugas. Secara umum budaya organisasi didefinisikan sebagai serangkaian tata nilai, keyakinan, dan pola-pola perilaku yang membentuk identitas organisasi serta perilaku para anggotanya. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai memahami karakteristik budaya suatu organisasi.¹⁵

Sugandi juga menyatakan budaya organisasi adalah satu perangkat nilai, keyakinan, dan pandangan hidup organisasi yang dijiwai, dipahami dan

¹⁵ Nurlaila, *Perilaku Organisasi*, (Ternate: Universitas Khairun, 2018), hal. 139-140

dipraktekkan oleh semua anggota organisasi dan diajarkan kepada pegawai baru pada institusi sebagai media sah untuk bertindak dan kesepakatan yang diikuti dan menjadi tuntunan bagi anggotanya dalam bertindak.¹⁶

Sutrisno dalam Ngusmanto, menegaskan bahwa budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.¹⁷

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah.¹⁸

Berdasarkan pendapat diatas budaya organisasi yang penulis maksudkan dalam penelitian ini adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi (Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Aceh Jaya) yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi pustakawan untuk mengatasi masalah yang dihadapi, norma-norma yang mengikat para pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga para pegawai memberikan kinerja yang maksimal dalam memberikan layanan bagi pengguna perpustakaan.

¹⁶ Sungadi, *Pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi pustakawan (Studi Kasus Pada Universitas Islam Indonesia Yogyakarta)*, (Yogyakarta : UII, 2018), hal. 75

¹⁷ Ngusmanto, *Teori Perilaku Organisasi Publik*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2017), hal. 114

¹⁸ Farah Wening Absharina. "*Hubungan Budaya Organisasi ...*", hal. 3

2. Kinerja Tenaga Perpustakaan

Kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya waktu kerja dalam tahun yang dijalani.¹⁹

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.²⁰ Tenaga perpustakaan adalah petugas yang bertanggungjawab melaksanakan pengelolaan perpustakaan pada satuan perpustakaan. Berdasarkan Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, tenaga perpustakaan terdiri atas Pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan. Pustakawan harus memenuhi kualifikasi sesuai standar nasional perpustakaan. Standar nasional perpustakaan antara lain mencakup standar tenaga perpustakaan. Standar tenaga perpustakaan meliputi kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikasi.

¹⁹ Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. (Jakarta: Kencana, 2019). hal. 172.

²⁰Nawawi, Ismail. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja; Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*, (Jakarta:Prenadamedia Group, 2018). hal. 87

Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.²¹

Pustakawan ialah orang yang memberikan dan melaksanakan kegiatan perpustakaan dalam usaha pemberian layanan kepada masyarakat sesuai dengan visi dan misi lembaga induknya²².

Dari pengertian-pengertian diatas, kinerja petugas perpustakaan yang penulis maksudkan dalam penelitian ini adalah suatu proses pelaksanaan tugas pokok yang dilakukan oleh pustakawan yang bekerja di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Aceh Jaya bidang sirkulasi, yang bekerja sesuai dengan fungsinya dengan cepat, tepat, mudah dan berkualitas, sebagai bentuk dari suatu tugas pokok yang harus diemban dan dipertanggungjawabkan sebagai wujud pelaksanaan tugas yang berhubungan dengan perpustakaan, baik yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan kepustakawanan atau tidak yang mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan dalam periode waktu tertentu.

²¹ Undang-undang Nomor 43 Tahun 2007, tentang Perpustakaan

²² Sulistyono-Basuki.. *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1993) hal. 8.