

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Ilmu pengetahuan dan teknologi dalam dunia perpustakaan merupakan tantangan yang harus diterapkan seiring dengan perkembangan zaman. Teknologi saat ini banyak ditemukan dalam mendukung bidang perpustakaan. Kondisi ini tidak dapat berjalan dengan baik jika tidak didukung dengan adanya sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia yang handal akan mengembangkan inovasi dalam dunia perpustakaan. Perpustakaan merupakan suatu unit kerja organisasi non – profit yang digunakan sebagai sarana pemberi informasi bagi pengguna perpustakaan.

Sumber daya manusia memiliki pengaruh yang besar bagi keberhasilan dalam penyaluran informasi dari perpustakaan. Seperti halnya yang disampaikan oleh Lasa (2008), yang menyebutkan bahwa majunya perpustakaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya bagi perpustakaan terdiri dari dua bagian, yaitu sumber daya manusia dan non manusia. Sumber daya manusia dilihat berdasarkan pada perspektif politis, kultural, dan administrasi. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling dominan dalam pencapaian keberhasilan perpustakaan dibandingkan dengan sumber daya lain yang ada pada perpustakaan (Hafid, Anniswaty, Basalamah, Salim, Saleh, 2021)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor umum dalam sebuah lembaga, dalam hal ini adalah perpustakaan. Suatu lembaga dibentuk berdasarkan visi untuk kepentingan manusia, meskipun memiliki bentuk serta tujuan yang berbeda. Lembaga akan dikelola oleh manusia dalam suatu kegiatan institusi maupun organisasi untuk melaksanakan misi lembaga. Perpustakaan tidak akan mungkin berkembang sesuai yang

diinginkan tanpa adanya pengaruh dari SDM, seperti pustakawan. Pustakawan harus memiliki kompetensi yang tinggi, yang dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kinerjanya mendukung pustakawan agar memiliki kompetensi yang tinggi. Kompetensi yang kurang baik akan mempengaruhi kinerja dan akan menghambat tujuan dari organisasi perpustakaan.

Di sebagian besar organisasi, keinginan untuk mencapai efisiensi optimal dalam produktivitas merupakan pusat tujuan manajerial. Efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh kualitas karyawan. Oleh karena itu, tugas yang paling menakutkan dari seorang manajer adalah bagaimana cara terbaik untuk mengumpulkan sumber daya manusia dan material untuk mencapai misi, visi, dan tujuan organisasi. Motivasi berfungsi sebagai alat, yang mendorong staf untuk secara sukarela berkomitmen untuk mengikuti kursus khusus yang ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi yang diproyeksikan sehingga upaya yang dilakukan akan mengarah pada pencapaian beberapa tujuan individu.

Cherry (2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang memulai, membimbing, dan mempertahankan perilaku yang berorientasi pada tujuan, yang pada dasarnya berkaitan dengan faktor-faktor yang mendorong tindakan atau kelambanan manusia selama periode tertentu. Karena itu, motivasi mendorong orang untuk melakukan sesuatu sebagai imbalan atas hadiah atau penghargaan; membuat orang bergerak ke arah tertentu untuk mencapai hasil yang diinginkan, mendorong karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. (Ida Rosida, Anggi Nauli Harahap, Eli Alfiyanti, Yuke Aysa Wattimury, 2022).

Perpustakaan pada saat ini tidak hanya sekedar sebagai tempat kumpulan koleksi buku. Seiring perkembangan zaman, perpustakaan juga memamerkan benda-benda yang bersifat memberi ilmu pengetahuan, seperti mikroskop dan manik. Benda ini digunakan sebagai media pengguna

perpustakaan agar dapat meningkatkan pemahaman mereka dalam suatu ilmu pengetahuan.

Perpustakaan juga memiliki tujuan untuk meningkatkan informasi dan wawasan masyarakat akan dunia. Gembar membaca merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan informasi terhadap masyarakat yang peka terhadap pengetahuan. Perpustakaan perlu menjangkau seluruh daerah dan golongan dalam memenuhi kebutuhan informasi masyarakat. Menanggapi hal tersebut, perpustakaan Indonesia dibangun tersebar dan menyeluruh. Undang Undang No. 43 tahun 2007 pada Pasal 20 disebutkan bahwa perpustakaan terdiri dari Perpustakaan Nasional, Umum, Sekolah, Perguruan Tinggi, dan Khusus. Perpustakaan umum merupakan salah satu jenis dari perpustakaan yang memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan kegemaran dan minat membaca (Silvana et al., 2021).

Keberhasilan suatu organisasi seperti perpustakaan sangat dipengaruhi oleh adanya sumber daya manusia yang terdapat di dalam perpustakaan tersebut. Adapun sumber daya manusia yang dimaksudkan disini adalah seorang pustakawan, dimana pustakawan memiliki peran yang sangat penting dalam membantu untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan oleh perpustakaan serta dapat membantunya dalam membangun citra positif dihadapan masyarakat. Seperti pernyataan Sulistyio Basuki (1993:8) yang mendefinisikan bahwa pustakawan adalah seseorang yang memberikan dan melaksanakan kegiatan perpustakaan dalam usaha pemberian pelayanan kepada masyarakat sesuai misi yang diemban oleh badan induknya berdasarkan ilmu perpustakaan, dokumentasi, dan informasi yang diperolehnya melalui pendidikan.

Cepatnya perkembangan teknologi informasi ini menyebabkan peran perpustakaan sebagai penyedia informasi perlu dikembangkan sesuai dengan keperluan informasi pemustakanya dan disesuaikan dengan perkembangan teknologi yang ada. Teknologi informasi dapat menciptakan,

memproses, mengolah, menyimpan serta menyebarkan informasi yang saat ini dapat berbentuk elektronik seperti adanya jurnal dan buku elektronik.

Pemahaman masyarakat tentang perpustakaan saat ini masih konvensional, yaitu sebagai tempat untuk penyimpanan dan gudang buku. Padahal perpustakaan merupakan hal vital bagi setiap lapisan masyarakat dalam perkembangan informasi baik negara maju maupun berkembang (Basuki, 1991).

Pustakawan merupakan seseorang yang memiliki pendidikan ilmu perpustakaan dan bekerja di perpustakaan. Pustakawan bertugas dalam mengelola informasi dan memberikan pelayanan bagi pemustaka dengan baik dan benar. Pustakawan juga menyelenggarakan aktivitas perpustakaan berdasarkan bidang ilmu yang dimiliki. Pustakawan memiliki pengaruh besar dalam perkembangan perpustakaan. Kondisi ini dikarenakan, pustakawan dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pemustaka dengan memberikan karakter yang positif. Karakter positif tersebut diantaranya adalah memiliki sikap sabar, sopan santun dan ramah dalam memberikan pelayanan kepada pemustaka. Karakter ini akan memberikan citra positif dan kenyamanan di sebuah perpustakaan.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi terletak pada kemampuannya dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Sumber daya harus diintegrasikan secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Salah satu sumber daya yang perannya sentral dalam perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia. Di era industri 4.0 keunggulan kompetitif suatu perusahaan atau organisasi ada pada sumber daya manusia yang kompeten. Maka perusahaan atau organisasi harus mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja untuk mencapai tujuan. Salah satu tujuan dari perusahaan atau organisasi ialah mempertahankan atau meningkatkan nilai laba.

Peran seorang pustakawan untuk membantu mengembangkan perpustakaan dapat dijalankan dengan baik bila perpustakaan tersebut

memiliki pustakawan yang berkualitas, dimana hal ini dipengaruhi dari baik atau buruknya kinerja yang mereka hasilkan ketika menyelesaikan suatu pekerjaan. Kinerja yang baik merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perpustakaan. Supriyanto dan Machfudz (2010:141) menyebutkan bahwa standar kinerja seseorang dinyatakan baik apabila mencakup beberapa faktor seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kedisiplinan, kreativitas dan inovasi, kehadiran, kerjasama tim, bertanggung jawab dan melakukan perencanaan pekerjaan. Gabungan dari variabel-variabel tersebut memungkinkan para pustakawan mengeluarkan segenap potensi dan kompetensi/skill yang dimiliki untuk mendukung keberhasilan kinerja pustakawan.

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki iklim yang berbeda satu dengan yang lainnya, kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui iklim yang kondusif, oleh karenanya perusahaan atau organisasi harus memperhatikan iklim organisasi. Iklim organisasi yang kurang diperhatikan akan menghambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang akhirnya kinerjanya tidak sesuai harapan (Riska Hasbi Indra Kusdianto & Halim, 2020).

Schneider (2000) mengungkapkan bahwa iklim organisasi adalah petahana dalam peristiwa, praktik, dan perilaku yang dihargai, didukung, dan diharapkan. Menurut Steinke et.al (2015), iklim organisasi merupakan gambaran dari persepsi karyawan terhadap kebijakan, praktik dan prosedur yang diharapkan, didukung, dihargai berkenaan dengan sumber daya manusia organisasi. Iklim organisasi merupakan sesuatu yang secara signifikan dapat diartikan sebagai manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi (Gani, 2001). Iklim organisasi juga merupakan salah

satu faktor penentu terhadap perilaku individu dalam suatu institusi (Alfian, 2021).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu bidang yang mempelajari perubahan karakter manusia didalam suatu lingkungan atau tempat. SDM berhubungan dengan cara yang dilakukan dalam mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh setiap individu dalam sebuah organisasi. Hal ini dilakukan agar individu dapat memberikan segala kemampuannya dalam mencapai target keberhasilan organisasi. Kemampuan ini dapat diukur melalui kinerja pegawai yang efektif dan efisien. Kinerja (*job performance*) adalah sebuah tolak ukur keberhasilan pegawai dalam mencapai target dalam durasi waktu yang sudah ditentukan. Organisasi mampu mencapai tujuan yang ditentukan jika kinerja setiap pegawai dapat berjalan dengan baik secara efektif dan efisien (Darmi Novita, 2019).

Keberhasilan suatu instansi salah satunya dapat ditentukan melalui kinerja pegawai yang handal, sehingga perusahaan perlu mengkaji hal yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Kondisi ini dilakukan agar perusahaan mendapatkan keuntungan sebanyak banyaknya bahkan mengalami peningkatan (Mahmud et al., 2021).

Pihak manajemen seharusnya perlu mengetahui hal apa saja yang dibutuhkan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan merasa diberikan perhatian oleh perusahaan jika hal ini dilakukan dengan baik dan justru karyawan akan bekerja untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Kondisi ini menyebabkan adanya keselarasan antara tujuan perusahaan dengan tujuan karyawan bekerja.

Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab nya baik secara kualitas maupun kuantitas. Pencapaian kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor seperti motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Beberapa faktor ini dapat berasal dari dalam diri karyawan (internal)

maupun dari luar diri karyawan (eksternal). Faktor internal seperti pengetahuan dan keahlian karyawan, motivasi dan kepuasan kerja, dan kepemimpinan. Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja dan situasi kerja (Tsani, 2020).

Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi dalam mengelola dan bertanggungjawab terhadap pelayanan perpustakaan. Pustakawan juga memiliki tanggungjawab dalam meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan kepustakawan dengan tujuan untuk memberikan pelayanan yang terbaik terhadap pengguna perpustakaan. Pustakawan yang bertugas pada setiap perpustakaan pada instansi pemerintah memiliki tanggungjawab dalam mengelola perpustakaan pada masing-masing lembaga kementerian (Kristiyaningsih, 2019).

Perpustakaan memiliki fungsi besar dalam perkembangan informasi saat ini sebagai lembaga informasi. Informasi saat ini berbanding lurus dengan perkembangan teknologi. Kondisi ini mengakibatkan perpustakaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dalam kompetensi kepustakawan sebagai acuan keberhasilan kegiatan perpustakaan. Kompetensi yang harus dimiliki seorang pustakawan adalah keterampilan dalam komunikasi, kemampuan penggunaan teknologi informasi, serta kemampuan interpersonal dan intrapersonal. Kompetensi pustakawan yang baik akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja dan akan berdampak pada pencapaian tujuan dari adanya perpustakaan pada suatu instansi.

Tingkat motivasi pustakawan juga mempengaruhi keberhasilan kinerja yang dipengaruhi oleh dalam dan luar diri pustakawan. Motivasi akan membantu dalam peningkatan kinerja pustakawan. Kondisi yang terjadi di lapangan saat ini adalah pustakawan memiliki motivasi yang kurang dalam mengembangkan perpustakaan dalam mencapai tujuan. Alasan ini yang menyebabkan pihak manajemen perpustakaan perlu

memaksimalkan dukungan kepada pustakawan melalui pemberian motivasi bagi pustakawan (Safri & Miski, 2022).

Pengalaman kerja pustakawan juga dapat dijadikan sebagai tolak ukur terhadap kinerja pustakawan. Semakin lama pustakawan bekerja maka pengalaman kerja pustakawan tersebut semakin bertambah. Kompetensi pustakawan akan semakin meningkat jika memiliki pengalaman yang cukup pada bidangnya dan akan mempengaruhi produktivitas kerja yang optimal. Tidak hanya mempengaruhi kinerja, namun motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kinerja pustakawan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki maka kinerja dan motivasi pustakawan juga akan semakin meningkat (Haryanti & Suhartika, 2020).

Pustakawan merupakan sumber daya manusia yang bertugas dalam mengelola perpustakaan dan sebagai indikator dalam mencapai tujuan perpustakaan. Tanpa adanya pustakawan, pelayanan perpustakaan tidak akan berjalan seperti yang diharapkan. Pustakawan merupakan tenaga profesional yang memiliki tugas mengelola perpustakaan, mengorganisir materi perpustakaan agar dapat dimanfaatkan oleh pengguna. Pustakawan merupakan salah satu bagian kelompok profesi informasi yang meliputi arsiparis, dokumentasi, manajer rekod, dan kurator museum. Seiring perkembangan teknologi, muncul pula beberapa profesi informasi dalam dunia perpustakaan seperti munculnya pustakawan cyber dan pustakawan web. (Subarkah & Setyadi, 2020).

Untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan suatu kompetensi yang baik pula didalam diri pustakawan, dan adapun kompetensi tersebut juga diharapkan sesuai dengan bidang ilmu perpustakaan yang sebelumnya diperoleh melalui pendidikan kepustakawanan agar lebih memudahkan para pustakawan dalam menjalankan pekerjaannya. Seperti pernyataan yang terdapat didalam Undang-undang perpustakaan nomer 43 tahun 2007 yang mendefinisikan bahwa pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang



diperoleh melalui pendidikan dan/ atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengolahan dan pelayanan perpustakaan. Kompetensi selalu berhubungan dengan kinerja karena hubungan kompetensi dengan kinerja sangat erat sehingga hal ini tampak pada hubungan keduanya, yaitu sebab akibat. Muheriono (2012:10) menyebutkan bahwa hubungan antara kompetensi pustakawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali relevansinya, maka apabila pustakawan ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (the right man the right job).

Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI) yang merupakan organisasi pustakawan di Indonesia menerbitkan beberapa kode etik untuk pustakawan dalam menjalankan aktivitas perpustakaan. IPI menyebutkan bahwa pustakawan merupakan seseorang yang menjalankan aktivitas perpustakaan dengan melayani masyarakat berdasarkan tugas instansi induknya yang didasarkan pada ilmu pengetahuan dan dokumentasi yang dipunyai lewat pendidikan (Nur'aini, 2018).

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis merasa perlu untuk dilakukan penelitian untuk mengetahui dan mengevaluasi kualitas pustakawan di perpustakaan wilayah Kabupaten Serdang Bedagai yang diukur dari motivasi dan kinerja yang dimiliki oleh pustakawan. Peneliti berharap nantinya akan terselenggaranya perpustakaan yang berjalan dengan optimal. Hal ini menarik perhatian penulis dalam mengkaji lebih lanjut tentang "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Serdang Bedagai" . Pemilihan lokasi penelitian pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Serdang Bedagai dikarenakan perpustakaan tersebut merupakan satu-satunya perpustakaan di Kabupaten Serdang Bedagai dengan jumlah pustakawan sebanyak 46 orang.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang diatas, jadi identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Pustakawan tidak berdasarkan latar pendidikan ilmu perpustakaan.
2. Tidak berjalannya iklim organisasi yang ada.
3. Rendahnya rangsangan motivasi kerja pustakawan.

### **C. Rumusan Masalah**

Dari identifikasi masalah diatas, kemudian dikemukakan rumusan masalahnya yaitu :

1. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Serdang Bedagai?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Serdang Bedagai?
3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Serdang Bedagai?

### **D. Tujuan Penelitian**

Supaya target pada penelitian ini jelas serta sesuai terhadap persoalan tersebut, kemudian tujuan penelitian antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pustakawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Serdang Bedagai.

### **E. Manfaat Penelitian**

Dari tujuan penelitian tersebut, kemudian manfaat penelitian antara lain :

1. Menjadi bahan masukan untuk Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Serdang Bedagai yang dijadikan tempat penelitian, maupun bagi perpustakaan lain guna menjadi motivasi kerja bagi pustakawannya.
2. Meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan bagi penulis terutama mengenai pengaruh motivasi kerja pada kinerja pustakawan.
3. Bisa menjadi media pengembangan referensi untuk penelitian berikutnya yang lebih relevan.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan sumber daya manusia.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Penulis memaparkan tulisan ini kedalam lima bab, agar mendapatkan petunjuk yang lebih jelas. Bab I mengandung latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan. Bab II terdiri dari kerangka teoritis, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis. Kerangka teoritis mencakup beberapa teori yang berkaitan dengan teori yang akan dibahas, seperti perpustakaan umum, pustakawan, motivasi kerja, dan kinerja pustakawan.

Bab III membahas metode yang digunakan dalam melakukan penelitian ini, seperti pendekatan penelitian, tempat dan jadwal penelitian, populasi sampel, teknik pengumpulan data, kerangka operasional, uji keabsahan data, dan teknik analisis data. Bab IV membahas profil perpustakaan Kabupaten Serdang Bedagai, seperti sejarah singkat perpustakaan, visi misi, tugas dan fungsi, tata tertib perpustakaan, susunan organisasi, fasilitas, sarana prasarana perpustakaan, dan layanan perpustakaan. Bab IV juga terdiri dari hasil dan pembahasan penelitian yang telah dianalisis oleh peneliti. Bab V sebagai penutup memberikan kesimpulan dari peneliti yang merupakan rangkuman dari penelitian yang telah dilakukan. Saran penelitian ini ditujukan kepada peneliti dan

perpustakaan terkait hal yang dilakukan kedepan terkait penelitian yang telah dilakukan.

