

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Perpustakaan adalah pengolah informasi dan sebagai institusi yang memberikan layanan kepada masyarakat, perpustakaan harus memastikan bahwa kegiatannya diprioritaskan. Mempertimbangkan peran perpustakaan dalam memajukan pengetahuan dan kebudayaan negara, khususnya di bidang pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi.

Organisasi adalah suatu kesatuan sosial yang sengaja didirikan dalam jangka waktu yang relatif lama, terdiri dari 2 (dua) orang atau lebih yang bekerja sama dan saling berkoordinasi, mempunyai model kerja yang mempunyai struktur tertentu dan didirikan untuk mencapai tujuan bersama. tujuan tertentu.¹

Al-Quran dikatakan bahwa penciptaan manusia yang beraneka ragam bertujuan untuk saling mengenal dan proses pengenalannya memerlukan interaksi sosial.

Q.S. Al-Hujuraat: 13. Allah Ta'ala berfirman:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ

لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Menurut tafsir Ibnu Katsir:

"Wahai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, dan Kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya, orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa di antara kamu. Sesungguhnya, Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal."

Allah Swt. menceritakan kepada manusia bahwa Dia telah menciptakan mereka dari diri yang satu dan darinya Allah menciptakan istrinya, yaitu Adam dan Hawa, kemudian Dia menjadikan mereka berbangsa-bangsa. Pengertian bangsa dalam bahasa Arab adalah *sya 'bun* yang artinya lebih besar daripada *kabilah*, sesudah kabilah

¹ Ahmad Sobirin, *Organisasi Kebudayaan*, (Yogyakarta: UUP STIM YKPN, 2007), hal. 45.

terdapat tingkatan-tingkatan lainnya yang lebih kecil seperti *fasa-il* (puak), *'asya-ir* (Bani), *'ama-ir*, *Afkhad*, dan lain sebagainya.

Menurut suatu pendapat, yang dimaksud dengan *syu'ub* ialah kabilah-kabilah yang non-Arab. Sedangkan yang dimaksud dengan kabilah-kabilah ialah khusus untuk bangsa Arab, seperti halnya kabilah Bani Israil disebut *Asbat*. Keterangan mengenai hal ini telah kami jabarkan dalam mukadimah terpisah yang sengaja kami himpun di dalam kitab *Al-Asybah* karya Abu Umar Ibnu Abdul Bar, juga dalam mukadimah kitab yang berjudul *Al-Qasdu wal Umam fi Ma'rifati Ansabil Arab wal 'Ajam*.

Pada garis besarnya semua manusia bila ditinjau dari unsur kejadiannya. Yaitu tanah liat sampai dengan Adam dan Hawa a.s. sama saja. Sesungguhnya perbedaan keutamaan di antara mereka karena perkara agama, yaitu ketaatannya kepada Allah dan Rasul-Nya. Karena itulah sesudah melarang perbuatan menggunjing dan menghina orang lain, Allah Swt. berfirman mengingatkan mereka, bahwa mereka adalah manusia yang mempunyai martabat yang sama.²

Ayat ini menekankan bahwa semua manusia berasal dari satu pasangan, yakni seorang laki-laki dan seorang perempuan. Allah menciptakan manusia dalam berbagai suku dan bangsa agar mereka saling kenal-mengenal dan bekerja sama. Yang dianggap mulia di sisi Allah bukanlah karena keturunan atau suku bangsa, melainkan karena tingkat ketakwaan seseorang.

Keterbatasan pengetahuan masyarakat dan sebagian pustakawan tentang profesi pustakawan melahirkan adanya keraguan untuk menyatakan pustakawan sebagai suatu profesi. Bahkan pustakawan hanya dianggap sebagai penjaga buku yang kemudian meminjamkan buku kepada pengguna perpustakaan atau pemustaka. Padahal pekerjaan sebagai seorang pustakawan, seperti mengklasifikasi merupakan suatu pekerjaan yang tidak mudah karena dituntut analisis yang tepat supaya pemustaka tidak salah dalam menemukan informasi yang dibutuhkannya.

Sudah saatnya mengubah persepsi masyarakat tentang seorang pustakawan dengan mengoptimalkan kerja dan memberikan kinerja terbaiknya untuk perpustakaan dalam melayani masyarakat pengguna. Kinerja adalah capaian prestasi kerja individu maupun

² Ibnu Katsir, "Tafsir Ibnu Katsir Q.S Al-Hujaraat Ayat-13?", <http://www.ibnukatsironline.com/2015/10/tafsir-surat-al-hujurat-ayat-13.html> (di akses pada 24 Desember 2023, pukul 21.11).

kelompok dalam suatu pekerjaan dengan tujuan yang telah ditentukan bersama sebelumnya.

Kinerja pustakawan yang optimal sering kali didasarkan pada seperangkat aturan yang dikenal sebagai budaya organisasi. Mengatasi masalah budaya sangat penting bagi sebuah organisasi karena masalah budaya selalu melekat dalam kehidupan perpustakaan.

Budaya organisasi adalah filosofi, ideologi, nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap dan norma yang dianut dan diasosiasikan dalam organisasi tertentu. Budaya organisasi adalah praktik yang terjadi dalam hierarki organisasi dan berfungsi sebagai model perilaku yang harus dipatuhi oleh semua anggota perusahaan, oleh karena itu budaya ini penting.

Perpustakaan merupakan sebuah organisasi dengan budaya organisasi yang dianut oleh staf dan pustakawannya. Budaya organisasi yang kuat akan menghasilkan kinerja yang berkualitas tinggi. Budaya organisasi yang baik juga memastikan kinerja yang baik. Permasalahan kinerja pustakawan yang dibawah standar bisa jadi disebabkan oleh budaya organisasi yang dianut perpustakaan.

Masalah kinerja pustakawan yang tidak optimal, atau tidak meningkat bisa berhubungan dengan budaya organisasi yang diterapkan di perpustakaan. Berdasarkan pengamatan awal peneliti, tampaknya terdapat beberapa isu yang perlu diatasi terkait dengan budaya organisasi dan kinerja di Perpustakaan Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Banjarbaru.

Beberapa masalah yang teridentifikasi mencakup absensi pegawai selama jam operasional, kurangnya disiplin, dan ketidak sesuaian dalam pengelolaan bahan Pustaka, yang mana pustakawan dibagi menjadi beberapa kelompok, yang hasil dari penentuan nomor klasifikasi dan pengatalogan bisa berbeda antara satu tim dengan tim lainnya, padahal masih dalam satu judul buku yang sama.

Pentingnya untuk melibatkan seluruh tim dalam proses perubahan dan memastikan bahwa setiap langkah yang diambil mendukung tujuan perbaikan yang diinginkan. Lemahnya budaya organisasi di perpustakaan Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Banjarbaru terlihat dari pengamatan awal peneliti, yang selanjutnya mempengaruhi kinerja pustakawan.

Berdasarkan dari masalah yang terjadi pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Banjarbaru, penulis akan meneliti tentang “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Banjarbaru”

B. RUMUSAN MASALAH

Sehubungan dengan hal tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana budaya organisasi di Perpustakaan Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Banjarbaru?
2. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kota Banjarbaru?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi di perpustakaan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kota Banjar Baru.
2. Untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pustakawan di perpustakaan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kota Banjarbaru.

D. SIGNIFIKANSI PENELITIAN

1. Secara Teoritis

Pada penelitian yang dilakukan di Perpustakaan Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Banjarbaru, sebagai sumber untuk mempelajari bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja pustakawan di perpustakaan dan sebagai sumber untuk membantu pustakawan bekerja lebih baik dengan menerapkan ukuran budaya organisasi yang tepat.

2. Secara praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perpustakaan khususnya Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Banjarbaru. Temuan penelitian ini dapat membantu peneliti mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana hubungan budaya organisasi dan kinerja pustakawan.

E. PENELITIAN TERDAHULU

1. Penelitian “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan PT Askrimdo (Persero) Kantor Pusat Jakarta” oleh Anggia (2012). Penelitian ini bersifat deskriptif,

deduktif, dan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan rumus statistik yaitu Korelasi dihitung menggunakan SPSS. Menurut penelitian, hasil kerja karyawan dan budaya organisasi berhubungan dengan koefisien korelasi sebesar 0,638. Angka di atas menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang kuat sebesar 63,8% antara kinerja karyawan dan budaya perusahaan.³

Kajian “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pustakawan Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Banjarbaru” membedakan penelitian ini dengan penelitian lainnya. Kinerja pustakawan sebagai variabel terikat (Y), dan budaya organisasi sebagai variabel bebas (X). Metode korelasi kuantitatif digunakan dalam penelitian ini.

2. Ernawati (2018) berjudul “Pengaruh Budaya dan Keterampilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (persero). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan didukung dengan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Sampel untuk penelitian ini adalah sampel acak sederhana (simple random sampling).

Jumlah sampel sebanyak 81 responden kalangan staf PT. Angkasa Pura I (Persero) di kantor pusat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan keterampilan secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) di kantor pusat. Hasil penelitian variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya dan keterampilan organisasi sebesar 66,8%. Sedangkan sisanya sebesar 33,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini⁴.

Dalam hal ini “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pustakawan Pada Perpustakaan Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Daerah Kota Banjarbaru”. Membedakan penelitian ini dengan penelitian lainnya. Kinerja pustakawan sebagai variabel terikat (Y), dan budaya organisasi sebagai variabel bebas (X). Metode korelasi kuantitatif digunakan dalam penelitian ini.

3. Penelitian “Hubungan Standar Kompetensi Pustakawan dengan Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta” dilakukan oleh Siwi (2011). Penelitian

³ Nona Anggia, *Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Askrindo (Persero) Kantor Pusat Jakarta*, Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Depok, 2012.

⁴ Ernawati, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero)*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jakarta 2018.

ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan bersifat survei. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kinerja pustakawan; variabel terikatnya adalah standar kompetensi pustakawan. Temuan analisis menunjukkan adanya hubungan antara kinerja pustakawan dan standar kompetensi.⁵

Korelasi antar variabel menunjukkan hal tersebut. Fakta bahwa peneliti melihat “hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pustakawan di Perpustakaan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kota Banjarbaru” menjadikan penelitian ini berbeda dari penelitian lainnya. Kinerja pustakawan sebagai variabel terikat (Y), dan budaya organisasi sebagai variabel bebas (X).

F. HIPOTESIS

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₀: Tidak terdapat hubungan yang signifikan positif antara budaya organisasi dan kinerja pustakawan.
- H₁: Terdapat hubungan yang signifikan positif antara budaya organisasi dan kinerja pustakawan.

G. SISTEMATIKA PENULISAN

Sebagai contoh, penelitian ini disusun secara sistematis. Untuk memastikan pemahaman yang tepat terhadap isinya, peneliti merangkum laporan penelitian sebagai berikut:

- BAB I: Pendahuluan berisi, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, signifikansi penelitian, definisi operasional, termasuk penelitian-penelitian terdahulu.
- BAB II: Kajian Teoritis, garis besar perkembangan literatur akademis umum pada topik penelitian yaitu korelasi kinerja pustakawan dengan budaya organisasi pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kota Banjarbaru.
- BAB III: Metodologi penelitian, meliputi jenis pendekatan, desain, tempat dan waktu, populasi dan sampel, variabel, data dan sumber data, teknik dan instrument pengumpulan data, analisis data, prosedur penelitian dan sistematika penulisan.

⁵ Niti Kranti Siwi, *Hubungan Antara Standar Kompetensi Pustakawan Dengan Kinerja Pustakawan Di Upt Perpustakaan Uin Subab Kalijaga Yogyakarta*, Skripsi, Fakultas Adab Dan Ilmu Budaya, Yogyakarta, 2011.

BAB IV: Laporan hasil penelitian yang meliputi deskripsi singkat lokasi penelitian, penyajian data dan rincian analisis data.

BAB V: Berisi kesimpulan dan saran.