

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari organisasi merupakan suatu hal yang tidak dapat diabaikan dan memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban bagi organisasi melainkan aset untuk perusahaan. Apabila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan karyawan di organisasi tersebut. Salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja adalah memenuhi harapan/kebutuhan mereka dalam berorganisasi, jika kebutuhan mereka terpenuhi, maka mereka akan berusaha untuk tetap bekerja dengan baik pada organisasi tersebut.

Perusahaan sebagai suatu organisasi pada hakikatnya merupakan kumpulan dari berbagai macam kegiatanyang terkait satu sama lain hingga menjadi satu kesatuan yang utuh. Mekanisme kegiatan tersebut mempengaruhi dan membentuk terciptanya iklim organisasi yang dirasakan oleh organisasi tersebut. Karyawan mempunyai perbedaan dalam menangkap iklim organisasi, yang mungkin dirasakan dapat memberi semangat dalam bekerja, atau justru sebaliknya sebagai suatu tekanan,

yang dapat membuat perilaku karyawan tidak sejalan dengan iklim organisasi yang diharapkan.

Perilaku-perilaku yang berkaitan dengan sumber daya manusia akan menjadi bahasan yang cukup penting bagi organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Adanya visi dan misi dalam suatu organisasi diharapkan mampu menjadi tolak ukur bagi karyawan dalam bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing. Selain itu kinerja dari sebuah perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada. Menurut Gibson (dalam susanty. 2012: 12), kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu. Organisasi terdiri dari sekelompok individu yang mempunyai karakteristik berbeda antar anggota organisasi tersebut.

Kinerja karyawan dalam banyak organisasi juga merupakan aspek penting yang selalu membutuhkan perhatian dan penanganan secara serius serta mendalam guna mencapai tujuan organisasi. Karena dalam upaya meningkatkan kinerja tersebut melibatkan orang dengan berbagai kepribadian dan sifat yang sangat beraneka ragam, pembagian bidang kerja saat ini tidak hanya melibatkan kebutuhan organisasi, tetapi juga individu-individu yang terlibat langsung, terutama untuk orang yang terlibat secara aktif dalam organisasi tersebut.

Ada banyak aspek yang terkait dengan kinerja adalah salah satunya adalah iklim organisasi, dimana iklim organisasi yang menekankan pada kebanggaan karyawan, loyalitas personal, dan pencapaian tujuan menciptakan lem yang diperlukan untuk kontinuitas dan

kesuksesan. Menurut pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi yang kondusif sangat penting untuk mencapai kesuksesan organisasi. Dengan iklim yang kondusif akan menimbulkan kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi pada setiap individu yang bekerja didalam organisasi tersebut. Iklim organisasi setiap organisasi dengan organisasi yang lain tentunya berbeda-beda. Iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut dapat mempengaruhi perilaku SDM yang berada didalam organisasi.

Watkin dan Hubbard (dalam Amalia 2007: 34) mengatakan bahwa kinerja organisasi yang tinggi karena memiliki iklim organisasi yang diukur dengan karakteristik khusus. Iklim organisasi dapat membuat kinerja organisasi berbeda karena menunjukkan indikasi penuh semangat lingkungan pekerjaan karyawan. Bagaimanapun kinerja organisasi lebih jelas dilihat dari semangat karyawan atau kehadiran di dalam organisasi dan karakteristik kepemimpinan.

Oleh karena itu pengenalan iklim organisasi dapat dijadikan pedoman bagi pimpinan dalam menangani serta mengelola lingkungan kerja yang berbeda-beda. Wijayanto (dalam Amalia 2007, 44) mengatakan bahwa terbentuknya iklim yang mendorong terbentuknya sikap dan perilaku proaktif, kreatif dan inovatif akan membawa manusia dan organisasi kepada kekuatan yang sangat besar untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Oleh karena itu dituntut peranan yang besar dari pihak manajemen untuk mengubah iklim

organisasi menjadi lingkungan yang mendukung kreativitas dan inovasi. Mengembangkan kreativitas di tempat kerja dimulai dengan mengembangkan peluang untuk berkreasi pada individu, karena ide-ide baru berasal dari motivasi dan pemikiran orang-orang di tempat kerja mereka. Perilaku yang ditimbulkan oleh iklim organisasi dapat mendorong munculnya peluang untuk berkreasi atau justru menghambatnya, karena hasil persepsi karyawan akan mempengaruhi sikap maupun keyakinan subjektif mereka terhadap organisasi.

Menurut Davis & Newstrom (1996, h.21) iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para karyawan melakukan pekerjaan mereka. Seperti udara dalam ruangan, iklim organisasi mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Pada akhirnya, iklim dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Para karyawan merasa bahwa iklim tersebut menyenangkan apabila mereka melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga. Kebanyakan mereka ingin didengarkan dan diperlukan sebagai orang yang bernilai. Para karyawan ingin merasa bahwa organisasi benar-benar memperhatikan kebutuhan dan masalah mereka.

Lingkungan sosial dan psikologis terdekat dari individu yang bersangkutan penting dalam mempertimbangkan bagaimana cara merangsang kreativitas di tempat kerja, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa iklim kerja dapat mendukung peluang karyawan untuk berkreasi.

Perpustakaan merupakan sistem informasi yang di dalamnya terdapat aktivitas pengumpulan, pengolahan, pengawetan, pelestarian dan penyajian serta penyebaran informasi. Perpustakaan sebagaimana yang ada dan berkembang sekarang telah dipergunakan sebagai salah satu pusat informasi, sumber ilmu pengetahuan, penelitian, rekreasi, pelestarian khasanah budaya bangsa. perpustakaan adalah sebuah ruangan, bagian sebuah gedung, ataupun gedung itu sendiri yang digunakan untuk menyimpan buku dan terbitan lainnya menurut tata susunan tertentu untuk digunakan pembaca.

Berdirinya Kantor Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo berdasarkan Perda Nomor 10 tahun 1978 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja. Sekretariat Kabupaten Sidoarjo, kemudian disempurnakan dengan perda Nomor 5 tahun 1984, yang menempatkan perpustakaan Umum berada di Bagian Hukum dan Ortala, bersamaan dengan diresmikannya Gedung Juang '45 pada tanggal 18 Desember 1984 Perpustakaan mulai berdirinya dan melakukan kegiatan operasionalnya. Pada tahun 1990, organisasi dan tata laksana yang semula di Bagian Hukum dan Ortala menjadi bagian sendirian dan kegiatan Perpustakaan Umum menjadi Tugas pokok dan fungsi bagian organisasi dan tata laksana.

Pada tahun 1992, terjadi perubahan struktur pada pemerintah Kabupaten Sidoarjo, sehingga bagian organisasi dan tata laksana tidak lagi mengelola perpustakaan, tetapi berdasarkan perda nomor 3 tahun 1992,

kewenangan penyelenggaraan perpustakaan diberikan kepada bagian hubungan masyarakat (HUMAS) yang dalam struktur baru tersebut masuk pada sub. Bagian dokumentasi dan perpustakaan dinas.

Semenjak dikelola bagian humas, perpustakaan umum yang semula bertempat di gedung juang '45, mulai tanggal 28 Januari 1994 (bertepatan dengan HUT Sidoarjo ke 135) pindah dilokasi baru jalan Jaksa Agung R. Suprpto 5 Sidoarjo, memempati gedung tersendiri dengan luas 1839 m² dan berdasarkan Keputusan Bupati nomor 546 tahun 1996 sebagai tindak lanjut perda Nomor 26 Tahun 1996 Perpustakaan Umum Kabupaten Sidoarjo berdiri tersendiri, lepas dengan bagian HUMAS pada bulan September 1997. Pada tanggal 30 Maret 2001 dengan terbitnya Perda no. 3 tahun 2001 tentang pembentukan dan susunan organisasi lembaga teknis daerah kabupaten sidoarjo.

Perpustakaan adalah sebuah ruangan, bagian sebuah gedung, ataupun gedung itu sendiri yang digunakan untuk menyimpan buku dan terbitan lainnya menurut tata susunan tertentu untuk digunakan pembaca, bukan untuk dijual. Sebagian besar masyarakat beranggapan bahwa perpustakaan merupakan tempat tumpukan buku tanpa mengetahui pasti ciri dan fungsi perpustakaan. Ada beberapa ciri yang perlu diketahui oleh masyarakat diantaranya adalah tersedianya koleksi, sarana prasarana, pustakawan dan pengunjung serta adanya suatu unit kerja. Oleh karena itu, faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi tingkat perkembangan perpustakaan, berdasarkan jumlah pengunjung yang datang ke

perpustakaan tersebut. Kemajuan perpustakaan sekolah sebagai salah satu tolak ukur keberhasilan prestasi belajar karena perpustakaan sebagai penyedia informasi, khususnya bagi para siswa dalam memenuhi kebutuhan ilmu pengatahuannya

Pustakawan daerah pada umumnya merupakan suatu organisasi yang besar, dan di dalamnya terdapat tugas dan delegasi yang jelas. Pustakawan sebagai sumber daya manusia yang berkompeten untuk menyediakan layanan informasi bagi masyarakat luas, merupakan aset yang paling berharga.

Unsur iklim organisasi yang kondusif sangat berperan untuk menentukan keberhasilan dalam meningkatkan kinerja pustakawan, serta mewujudkan visi dan misi organisasi perpustakaan. profesi pustakawan sebagai jabatan fungsional, sistem penilaian kinerja karyawan telah tersusun dan terstruktur melalui angka kredit. Diantara pustakawan, terdapat pustakawan yang memiliki tugas pokok lebih untuk mengembangkan tugas profesinya, yaitu pengkajian pengembangan perpustakaan daerah.

Dari hasil observasi yang telah penulis lakukan Badan perpustakaan dan arsip Sidoarjo merupakan perpustakaan daerah yang begitu banyak di minati oleh para pengunjungnya dari mulai tingkat anak-anak, tingkat dewasa dan orang tua, Badan perpustakaan dan arsip Sidoarjo juga di sediakan pembuatan kartu perpustakaan dengan gratis sehingga memudahkan pengunjung untuk meminjam buku, Badan perpustakaan dan

arsip Sidoarjo terletak pada tempat yang strategis sehingga mudah untuk di akses oleh para pengunjung, suasana dalam perpustakaan daerah Sidoarjo sangat tenang dan kondusif sehingga pengunjung merasa nyaman dalam membaca buku. Perpustakaan daerah Sidoarjo juga menyediakan internet (WiFi) secara gratis hal ini mempermudah para pengunjung untuk mencari referensi yang dibutuhkan.

Namun semua itu bukan berarti terlepas dari permasalahan yang ada terkadang terdapat beberapa permasalahan yang kita temukan terutama dalam kinerja karyawan dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, semisal nya rekapitulasi jadwal perpustakaan keliling. Perpustakaan keliling ini merupakan salah satu agenda atau kegiatan yang diadakan oleh perpustakaan daerah Sidoarjo, dalam menjalankan tugas perpustakaan keliling ini sering kali melemparkan tugas antara satu dengan yang lain dalam merekapitulasi jadwal perpustakaan keliling ke daerah-daerah yang telah di observasi. Namun tidak hanya itu kalau penulis perhatikan banyak para karyawan yang keluar dari kantor tanpa ada tujuan yang jelas dan hanya mementingkan urusan pribadinya, hal ini juga di tegaskan oleh salah satu penjaga kunci loker pengunjung, bahwa para karyawan keluar memang tidak mempunyai tujuan yang jelas keluar dari kantor, mungkin mereka hanya keluar sambil menunggu waktu istirahat.

Mengingat sangat strategisnya peran iklim organisasi Badan perpustakaan dan arsip Sidoarjo. Maka peneliti bermaksud untuk

melakukan penelitian di bidang tersebut. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik hubungan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di Badan Perpustakaan dan Arsip Sidoarjo.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan di badan perpustakaan dan arsip sidoarjo?

C. KEASLIAN PENELITIAN

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suwati; pengaruh kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Hijau Samarinda. Berdasarkan hasil analisa, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2013, 1 (1): 41-55 ISSN 0000-0000. Diketahui nilai t variabel kompensasi (X_1) sebesar 3,133 bila dibandingkan dengan nilai t maka t hitung $3,133 > 1,672$, H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda (Y) dengan nilai standart koefisien beta tertinggi sebesar 0,403. Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang telah dilakukan dan pembahasan-pembahasan yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa “Variabel

kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda (Y), sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Christine Chely Karundeng. *pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. taspen (persero) cabang Manado. Jurnal psikologi industry*. Hasil penelitian ini untuk menjawab hipotesis; terdapat hubungan yang signifikan, Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan daya penentu menunjukkan 0,6561% yang bermakna bahwa peningkatan atau menurunnya kinerja karyawan tergantung pada iklim organisasi. Koefisien determinasi yang bernilai cukup kuat 0,8205%, sisanya sebesar 17,95 % faktor lain. Hasil Uji t didapat ; $t_{hit} 11,70 \geq t_{tab0,95} = 1,68$ Dengan demikian korelasi atau faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan pada taraf kepercayaan 95%
3. Penelitian yang dilakukan oleh Bayu Aktami, dengan judul *kontribusi kepuasan kerja dan iklim organisasiter hadap komitmen karyawan*. Program Magister Psikologi Universitas Gunadarma. Penelitian ini meneliti tentang kontribusi kepuasan kerja dan iklim organisasiterhadap komitmen karyawan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah (i) ada kontribusi yang signifikan dari kepuasan kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap komitmen karyawan, (ii) ada

kontribusi yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan, dan (iii) ada kontribusi yang signifikan dari iklim organisasi terhadap komitmen karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan metode angket atau kuesioner. Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan di sebuah perusahaan yang berlokasi di Jabodetabek. Data yang diperoleh, kemudian dianalisa menggunakan metode analisis regresi ganda (multiple regression). Hasil dari penelitian membuktikan bahwa ada kontribusi yang signifikan dari kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen karyawan, dimana kepuasan kerja dan iklim organisasi tersebut berkorelasi positif dengan komitmen karyawan.

4. Judul penelitian dilakukan oleh Delon Runtu dan M.M. Nilam Widyarini. Dengan judul *iklim organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja pada perawat*. Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma. Jurnal Psikologi Volume 2, No. 2, Juni 2009. Penelitian ini bertujuan untuk menguji kontribusi iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Subjek penelitian adalah perawat bagian rawat inap rumah sakit X di Jakarta Timur yang berjumlah 150 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode angket yang langsung diisi oleh responden. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan teknik regresi ganda, iklim organisasi memberikan sumbangan sebesar 8.5% (0.085) terhadap kepuasan kerja. Untuk variabel stres kerja menyumbangkan 7.2% (0.072) terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan iklim organisasi dan stres kerja secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 14.7% (0.147) terhadap kepuasan kerja.

5. Judul penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2009), melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Cabang Medan*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi (X) Terhadap Kinerja (Y) Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Cabang Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Iklim Organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Cabang Medan. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka di ambil kesimpulan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Cabang Medan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Ety Susanty. (2012) Dengan judul *pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada universitas terbuka*. Volume 8, Nomor 2, September, 121-134. Pada Tabel 5, menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana nilai koefisien parameter cukup rendah, yaitu sebesar 0,0024. Hal ini diperkuat dengan hasil pengujian hipotesis satu yang ditolak karena pada hasil analisis diperoleh bahwa $t_{hitung} = 0,9278$ lebih kecil dari $t_{tabel} = 1,96$.

Peningkatan iklim organisasi di UT tidak diikuti peningkatan tingkat kepuasan kerja karyawan yang berarti. Pada gambar 2, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh 5 konstruk first order, hal ini berarti kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh kelima konstruk first order seperti pembayaran, promosi, prestasi, kemampuan atasan dan lingkungan kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis 1 yang telah dirumuskan ditolak.

Dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh beberapa para peneliti yang mempunyai fokus masing yaitu:

1. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuli Suwati; memfokuskan mengenai pengaruh kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Christine Chely Karundeng. *pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. taspen (persero) cabang manado.*
3. Penelitian yang dilakukan oleh Bayu Aktami, dengan judul *kontribusi kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen karyawan.*
4. Penelitian dilakukan oleh Delon Y.N. Runtu dan M.M. Nilam Widyanini. Dengan judul *iklim organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja pada perawat*
5. Penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2009), melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Cabang Medan.*

Maka pada penelitian yang diangkat oleh peneliti pada kali ini memfokuskan pada hubungan antar iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di perpustakaan daerah dan kearsipan Sidoarjo.

Dengan demikian penelitian kali ini tidak sama dengan penelitian yang telah disebutkan di atas sebab penelitian ini mempunyai lokasi penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini adalah murni atau asli yang dilakukan oleh peneliti kali ini bukan hasil duplikasi.

D. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka Tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk Mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan di Badan Perpustakaan dan Arsip Sidoarjo.

E. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat teoritis

Menambah khasanah ilmu pengetahuan psikologi industri dan organisasi pada umumnya, dan Penelitian ini berguna sebagai referensi bagi kalangan akademis untuk penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat praktis

Bagi perusahaan dapat dijadikan referensi dengan melihat variable-variable yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam rangka peningkatan kualitas kinerja organisasinya khususnya pada sumber daya manusia. Dengan adanya iklim organisasi di

organisasinya, maka pihak perusahaan dapat mengetahui karakteristik karyawan dan kinerja karyawan terhadap instansi.

F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Sistematika dalam penulisan penelitian digunakan agar tidak terjadi tumpang tindih dalam setiap pembahasan. Secara garis besar sistematika pembahasan dalam skripsi ini di bagi menjadi 5 bab, yang mana setiap bab di bagi lagi kepada beberapa sub bab, yang secara rinci sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini membahas beberapa sub-sub bab diantaranya Latar belakang masalah, Rumusan masalah, Keaslian penelitian, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, dan Sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada kajian pustaka ini membahas beberapa sub-sub bab diantaranya Variabel Y, Variabel X, Hubungan antar variabel, Kerangka teoritik dan Hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian yang terdiri dari: Rancangan penelitian, Identifikasi variabel penelitian, Defenisi operasional, Populasi, sample, dan teknik sampling, Instrumen penelitian dan Analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang laporan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yang terdiri dari Hasil Penelitian, Pengujian Hipotesis, dan kemudian Pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dari seluruh bab dengan isi kesimpulan dan saran penelitian berikutnya.