

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PETUGAS PERPUSTAKAAN DI KANTOR PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH KABUPATEN PURBALINGGA

Oleh : Farah Wening Absharina*

Pembimbing : Drs. Aan Permana, MM

Program Studi Ilmu Perpustakaan, Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro Semarang

*)E-mail : farahwening@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan budaya organisasi dengan kinerja petugas perpustakaan di Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Purbalingga. Subjek dalam penelitian ini adalah budaya organisasi yang menekankan pada model level budaya organisasi yang meliputi artefak, nilai-nilai dan asumsi dasar. Sedangkan objeknya adalah kinerja petugas perpustakaan dengan indikator kualitas dan kuantitas yang diberikan, waktu kerja dan kerjasama antar sesama petugas. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Penentuan informan dilakukan dengan teknik *purposive sampling* dengan jumlah informan sebanyak 6 orang. Sementara itu, teknik pengumpulan datanya menggunakan wawancara mendalam, observasi partisipatif dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Purbalingga masih terbilang lemah, hal tersebut berdampak pada kinerja petugas perpustakaan. Sebagian besar informan menyatakan bahwa masih ada petugas yang belum sadar dengan adanya peraturan dan nilai yang ada di dalam organisasi, hal itu menyebabkan waktu kerja petugas kurang efektif. Selain itu belum adanya pembagian kerja yang jelas juga menyebabkan proses penambahan kuantitas (dalam hal ini teknologi) tidak berjalan maksimal. Meskipun demikian, petugas selalu berusaha memberikan kualitas kerja yang baik kepada masyarakat serta tetap menjaga profesionalisme kerja dengan kerjasama yang baik sehingga lingkungan kerja menjadi tetap nyaman dan kondusif.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Kinerja Petugas Perpustakaan.*

Abstract

The purpose of this study is to find out the relationship of organizational culture with the performance of librarians at the Regional Office of Library and Archive Purbalingga Regency. The subject of this study is organizational culture that emphasizes on the model of organizational culture level including artifacts, values and basic assumptions. While the object is the performance of librarians with quality and quantity indicators given, the working time and cooperation among librarians. The type of study is qualitative research with descriptive method. Determining informants is done by using purposive sampling technique with the number of informants by 6 people. Meanwhile, data collection uses in-depth interview, participative observation and documentation techniques. The result shows that the existing organizational culture in the Regional Office of Library and Archive Purbalingga Regency is still quite weak. It has an impact on the performance of the librarians. Most of the informants state that there are some librarians who have not been aware of the rules and values existing in the organization, it leads to be less effective working time for the librarians.

Keywords: *Organizational Culture, Librarian Performance.*

PENDAHULUAN

Suatu lembaga didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut, lembaga dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah sikap dan perilaku orang-orang yang ada didalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi dalam suatu lembaga mempunyai peran 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. Dension dalam Tika (2008: 109) mengemukakan bahwa suatu budaya yang kuat jika memiliki potensi yang jauh lebih besar untuk koordinasi dan kontrol perilaku secara implisit, suatu budaya yang kuat dengan sosialisasi anggota yang baik akan meningkatkan efektivitas, karena hal tersebut melancarkan pertukaran informasi serta koordinasi perilaku.

Tercapainya tujuan organisasi hanya mungkin terjadi jika kinerja petugas sejalan dengan kinerja organisasi. Pada organisasi perpustakaan, jika kinerja petugas perpustakaan baik maka kinerja organisasi perpustakaan akan baik pula. Namun kenyataannya saat ini kinerja sumber daya manusia pegawai perpustakaan kita yang kurang begitu baik mengakibatkan rendahnya kinerja organisasi perpustakaan. Meskipun ada kenaikan gaji tidak secara otomatis akan meningkatkan kinerja para pegawai negeri sipil. Serta keluhan mengenai petugas pemerintah yang malas-malasan, tidak transparan, takut terhadap atasan sampai ketidakmampuannya dalam menjalankan tugasnya. Sehingga dalam hal ini masyarakat yang menjadi korbannya.

Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Purbalingga merupakan salah satu organisasi yang bergerak di bidang pelayanan

guna memenuhi kebutuhan informasi bagi masyarakat. Dalam memenuhi kebutuhan masyarakat tersebut perpustakaan seringkali mengalami berbagai kendala yang menimbulkan perbedaan persepsi antara petugas yang satu dengan yang lainnya, misalnya dalam bidang teknologi, salah satu petugas menginginkan diadakannya penelusuran online dalam perpustakaan namun petugas lainnya menganggap itu belum terlalu diperlukan karena kebanyakan pengguna mencari bahan pustaka langsung pada tempatnya. Hal tersebut menunjukkan perbedaan antara keduanya, dan hal itu dapat berpengaruh terhadap budaya organisasi yang ada.

Bertolak dari latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Petugas Perpustakaan Di Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Purbalingga”**.

BUDAYA ORGANISASI

Budaya organisasi merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi. Setiap organisasi selalu mempunyai budaya yang berbeda-beda dan budaya organisasi tersebut akan mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggotanya secara individual dan kelompok.

Budaya organisasi menurut Amnuai dalam Tika (2008: 4) adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Selanjutnya Suwarno (2010: 154) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah budaya yang eksis dalam organisasi, yang sama dengan budaya masyarakat. Budaya organisai terdiri dari banyak fenomena yang tidak tampak, seperti nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi,

norma-norma perilaku, artefak dan pola tingkah laku.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar yang terdapat dalam suatu organisasi yang digunakan untuk mengatasi masalah-masalah yang ada didalam organisasi tersebut.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan model level budaya organisasi sebagai acuan. Model level budaya organisasi Schein dalam Wirawan (2007: 14) melukiskan budaya organisasi dalam tiga level yaitu sebagai berikut:

Level 1 : Artefak. Level ini merupakan dimensi yang paling terlihat dari budaya organisasi, merupakan lingkungan fisik dan sosial organisasi. Pada level ini, orang yang memasuki suatu organisasi dapat melihat dengan jelas bangunan, output (barang atau jasa), teknologi, bahasa tulis dan lisan, produk seni, dan perilaku anggota organisasi.

Level 2 : Nilai-nilai. Semua pembelajaran organisasi merefleksikan nilai-nilai anggota organisasi, perasaan mereka mengenai apa yang seharusnya berbeda dengan apa yang adanya. Jika anggota organisasi menghadapi persoalan atau tugas baru, solusinya adalah nilai-nilai. Pendiri organisasi menghadapi sesuatu yang harus dikerjakan atau dipecahkan, ia mengajukan cara menyelesaikannya dan berhasil menyelesaikannya. Cara ini kemudian disoialisasikan kepada anggota organisasi.

Level 3 : Asumsi dasar. Jika solusi yang dikemukakan pemimpin organisasi dapat berhasil berulang-ulang, maka solusi dianggap sebagai sudah seharusnya (*taken for granted*). Apa yang semula hanya merupakan hipotesis yang didukung oleh nilai-nilai, setelah berhasil dianggap sebagai realitas dan kebenaran.

Karakteristik budaya organisasi menunjukkan ciri khas dari suatu organisasi, setiap budaya organisasi dalam organisasi selalu berbeda namun karakteristik tersebut menjadi simbol kesamaan dari budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik adalah organisasi yang mempunyai budaya kuat.

Budaya kuat menurut Robbins dalam Tika (2008: 108) adalah budaya dimana nilai-nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas anggota organisasi. Berdasarkan definisi tersebut, terdapat ciri-ciri dari suatu organisasi yang berbudaya kuat menurut Deal & Kennedy dalam Tika (2008: 110) yaitu:

1. Anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi, tahu dan jelas apa tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik atau tidak baik.
2. Pedoman bertingkah laku bagi orang-orang di dalam organisasi digariskan dengan jelas, dimengerti, dipatuhi dan dilaksanakan oleh orang-orang di dalam organisasi sehingga orang-orang yang bekerja menjadi sangat kohesif.
3. Nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya berhenti pada slogan, tetapi dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh orang-orang yang bekerja dalam organisasi, dari mereka yang berpangkat paling rendah sampai dengan pimpinan tertinggi.

Berbeda dengan suatu organisasi yang berbudaya lemah, Killman dalam Tika (2008: 111) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kurang didukung secara luas oleh para anggotanya dan sangat dipaksakan, akan berpengaruh negatif pada organisasi karena akan memberi arah yang salah kepada petugasnya. Jika hal ini terjadi, maka tugas-tugas tidak akan dilaksanakan dengan baik. Hal ini terlihat dari kurangnya motivasi atau semangat kerja, timbul kecurigaan, komunikasi kurang lancar, luntarnya loyalitas atau kesetiaan pada tugas utamanya dan

komitmen petugas pada organisasi. Akibatnya organisasi menjadi tidak efektif dan kurang kompetitif. Dengan kata lain, organisasi menjadi kurang mampu mengatasi masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal. Selanjutnya Deal & Kennedy dalam Tika (2008:111) mengemukakan ciri-ciri dari budaya organisasi lemah yaitu: (1) mudah terbentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu sama lain (2) kesetiaan pada kelompok melebihi kesetiaan pada organisasi (3) anggota organisasi tidak segan-segan mengorbankan kepentingan organisasi untuk kepentingan kelompok atau kepentingan diri sendiri.

KINERJA PETUGAS PERPUSTAKAAN

Kinerja menurut Cormick & Tiffin dalam Sutrisno (2010: 172) 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.

Pendapat serupa juga disampaikan oleh Miner dalam Sutrisno (2010:172) menurutnya ada empat aspek dari kinerja, pendapat ini juga penulis jadikan acuan sebagai indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas yang dihasilkan
Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan
Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.
3. Waktu Kerja
Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu petugas tersebut.
4. Kerjasama

Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Selanjutnya yang dimaksud dengan petugas perpustakaan adalah semua orang yang bekerja di perpustakaan baik yang berlatar pendidikan perpustakaan maupun tidak yang mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.

Dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja petugas perpustakaan adalah hasil pekerjaan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi 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.

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PETUGAS PERPUSTAKAAN

Menurut Wirawan (2007: 160) Budaya organisasi selalu dikaitkan dengan kinerja anggota dan kinerja organisasi. Ketika individu menginternalisasikan perilaku yang dianggap tepat oleh budaya organisasi, keberhasilan menyelesaikan perilaku yang merupakan imbalan tersendiri.

Para pemimpin tertinggi organisasi sebaiknya bisa memahami budaya organisasi yang ada dan sedang beroperasi dalam organisasinya. Jika budaya tersebut masih kondusif dan dapat mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya, maka pemimpin perlu mengelola budaya organisasi dan mempertahankannya. Upaya mempertahankan budaya organisasi misalnya: dilakukan melalui pemberian imbalan atau promosi kepada anggota yang perilakunya konsisten terhadap budaya organisasi. Mempertahankan budaya organisasi juga dilakukan dengan memberikan sanksi bagi

mereka yang melanggar norma, nilai-nilai, atau kode etik budaya organisasi.

Demikian pula budaya organisasi yang kaitannya dengan kinerja petugas perpustakaan. Budaya organisasi yang ada dalam organisasi perpustakaan dijadikan sebagai acuan oleh petugas dalam berperilaku. Petugas perpustakaan tidak bisa seenaknya sendiri apabila petugas tersebut sedang berada dalam lingkungan organisasi perpustakaan. Dalam lingkungan organisasi perpustakaan terdapat norma, nilai dan aturan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi, apabila anggota organisasi mampu menyelesaikan masalah perilaku maka hal itu merupakan imbalan tersendiri yang membuat anggota merasa percaya diri, mempunyai harga diri, dan kemampuan diri sehingga akan mendorong individu untuk berkinerja tinggi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian kualitatif dengan metode deskriptif menurut Nawawi dalam Mayasari (2011: 44) adalah prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan / melukiskan keadaan subjek / objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Pemilihan Informan

Informan dalam penelitian ini ditentukan dengan *purposive sampling* yaitu teknik pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu. dengan menggunakan pertimbangan (1) mempunyai latar pendidikan perpustakaan atau pernah mengikuti diklat perpustakaan sehingga mengetahui kegiatan apa saja yang ada di perpustakaan (2) sudah bekerja di perpustakaan selama 3 tahun atau lebih sehingga sudah mengetahui bagaimana kondisi lingkungan di perpustakaan.

Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini digunakan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.

- a. Wawancara mendalam
- b. Observasi partisipatif
- c. Dokumentasi

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan model analisis Miles and Huberman. Selanjutnya Miles and Huberman dalam Sugiyono (2009: 246) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.

a. Data Reduction

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah penulis untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

b. Display Data (penyajian data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Menurut Miles and Huberman dalam Sugiyono (2009: 249) bentuk yang paling sering digunakan untuk penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

c. Conclusion Drawing/verification

Langkah selanjutnya dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang

dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penulis kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

HASIL ANALISIS DATA

Dalam prakteknya budaya organisasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja petugas perpustakaan. Hal mendasar yang ada dalam budaya organisasi adalah peraturan dan pedoman dalam bertindak. Peraturan yang ada di Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Purbalingga mengacu pada Peraturan Pemerintah, Undang-Undang serta Peraturan Daerah sedangkan pedoman dalam bertindak menggunakan 10 budaya malu dan 17 budaya kerja serta visi dan misi. Secara keseluruhan peraturan dan pedoman dalam bertindak tersebut sudah cukup dijalankan dengan baik. Untuk peraturan memang masih ada petugas yang masih terlambat datang ke kantor atau pergi keluar kantor tanpa izin. Untuk pedoman dalam bertindak yaitu 10 budaya malu, 17 budaya kerja serta visi dan misi perlahan-lahan sudah dijalankan meskipun belum sepenuhnya.

Peraturan erat kaitannya dengan waktu kerja, meskipun sebagian besar informan menyebutkan waktu kerja sudah berjalan efektif namun adanya keterlambatan dan keluar kantor tanpa izin dengan tidak adanya sanksi yang jelas menyebabkan waktu kerja menjadi kurang efektif. Kedisiplinan dan pemberian sanksi yang tegas kepada pengguna perlu ditegakan agar dapat mencapai waktu kerja yang efektif.

Selanjutnya berkaitan dengan kuantitas layanan yang diberikan kepada pengguna. Kuantitas layanan yang diberikan kepada pengguna masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari jumlah layanan yang hanya ada layanan sirkulasi dan referensi dikarenakan kondisi perpustakaan yang sangat sempit, koleksi yang kurang *up to date*, dan teknologi yang belum berjalan maksimal.

Masyarakat atau pengguna saat ini menginginkan akses informasi yang cepat, tepat dan akurat. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk dapat mewujudkan keinginan pengguna tersebut adalah mengusahakan perpustakaan untuk dapat berbasis automasi, dengan adanya hal tersebut maka akan mempermudah pengguna dalam mengakses informasi secara cepat, tepat dan akurat. Namun pada kenyataannya Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Purbalingga belum dapat sepenuhnya mewujudkan perpustakaan berbasis automasi, proses yang lambat menyebabkan automasi perpustakaan tidak kunjung selesai. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor diantaranya adalah: kurangnya sumber daya manusia yang ada di perpustakaan, tidak adanya ahli teknologi informasi di perpustakaan, serta belum adanya pembagian kerja yang jelas di perpustakaan antara bagian layanan dengan bagian pengolahan.

Berkaitan dengan kualitas kerja yang diberikan petugas kepada pengguna. Petugas Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Purbalingga sudah merasa memberikan kualitas yang maksimal kepada pengguna. Hal tersebut diungkapkan oleh informan, yaitu dengan melakukan hal-hal yang dapat mengembangkan perpustakaan diantaranya adalah: mengadakan program-program perpustakaan, mendalami pengetahuan tentang ilmu perpustakaan agar dapat menambah pengetahuan tentang perpustakaan, serta petugas selalu berusaha ramah kepada pengguna.

Namun bukanlah organisasi jika dalam prosesnya tidak mengalami kendala-kendala dalam rangka mencapai tujuan. Salah satu kendala yang ada dalam Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Purbalingga adalah masih adanya konflik internal organisasi yaitu masih adanya rasa ketidaksukaan sifat antar sesama petugas. Sifat yang kurang disukai tersebut menurut pendapat informan diantaranya adalah: petugas yang berada di bagian layanan namun tidak ramah kepada pengguna, petugas yang pemalas, petugas yang tidak sesuai dengan

aturan dan petugas yang masih mementingkan egonya sendiri.

Kendala-kendala diatas merupakan konflik internal organisasi yang harus segera diatasi. Meskipun banyak terdapat konflik internal dalam organisasi, namun petugas perpustakaan tetap menjaga profesionalisme kerja dengan kerjasama yang baik, hal ini dapat terlihat dari hubungan komunikasi yang baik antar sesama petugas maupun dengan atasan dan saling percaya, hal ini membuat petugas merasa tetap nyaman bekerja dan lingkungan kerja tetap kondusif.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berhubungan dengan kinerja petugas perpustakaan, hanya saja budaya organisasi yang ada masih terbilang lemah, budaya organisasi yang lemah menurut Killman dalam Tika (2008: 111) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kurang didukung secara luas oleh para anggotanya, akan berpengaruh negatif pada organisasi karena akan memberi arah yang salah kepada petugasnya. Jika hal ini terjadi, maka tugas-tugas tidak akan dilaksanakan dengan baik. Hal ini terlihat dari kurangnya motivasi atau semangat kerja, timbul kecurigaan, komunikasi kurang lancar, lunturnya loyalitas atau kesetiaan pada tugas utamanya dan komitmen petugas pada organisasi. Akibatnya organisasi menjadi tidak efektif dan kurang kompetitif. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan dengan pernyataan berikut:

1. Beberapa unsur dari budaya orgasniasi yaitu peraturan, hubungan manusia dengan lingkungan, sifat dari aktivitas manusia serta nilai-nilai memberikan motivasi kepada petugas perpustakaan di Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Purbalingga untuk dapat memberikan kualitas yang maksimal baik itu kualitas layanan, kualitas kerja maupun adanya program-program perpustakaan serta membiasakan petugas

dengan kedisiplinan dan perilaku yang baik dengan berpedoman pada nilai-nilai dan aturan yang ada dalam perpustakaan.

2. Adanya kerjasama yang baik antar petugas dapat memotivasi petugas untuk mengusahakan kuantitas yang diberikan kepada masyarakat menjadi lebih baik. Kerjasama yang terjalin antar petugas perpustakaan di Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Purbalingga sudah cukup baik, hanya saja belum adanya pembagian kerja yang jelas, membuat proses penambahan kuantitas layanan kurang berjalan maksimal. Hal ini dapat terlihat pada proses automasi yang tidak kunjung selesai. Selanjutnya kerjasama yang baik juga terlihat dari petugas yang senantiasa saling membantu jika ada program perpustakaan, namun belum adanya kreativitas dan inisiatif dari petugas membuat perpustakaan menjadi kurang kompetitif.
3. Petugas perpustakaan di Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Purbalingga sudah menjalankan waktu kerjanya dengan efektif. Hal ini dapat dibuktikan dengan petugas yang sangat jarang tidak masuk kerja tanpa izin. Hanya saja masih ada petugas perpustakaan yang terlambat berangkat kerja ataupun tidak mengikuti apel, selain itu ada pula petugas yang masih keluar tanpa izin ketika jam kerja. Hal tersebut menandakan masih ada petugas yang belum sadar akan adanya aturan maupun nilai yang ada di dalam organisasi.

Saran

Hasil penelitian mengenai “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Petugas Perpustakaan Di Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Purbalingga” menyatakan bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja petugas perpustakaan. Berdasarkan pada hasil tersebut, maka penulis memberikan saran yang sekiranya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka memperbaiki budaya

organisasi dan untuk meningkatkan kinerja petugas perpustakaan di Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Purbalingga. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Perpustakaan seharusnya mempunyai budaya organisasi yang baik agar kinerja individu maupun organisasi dapat berjalan dengan baik pula.
2. Untuk mencapai budaya organisasi yang baik, diharapkan organisasi melakukan hal berikut:
 - a. Pimpinan hendaknya memberikan sanksi yang jelas kepada petugas yang melanggar peraturan secara terang-terangan maupun kepada petugas yang meninggalkan waktu kerjanya secara berlebihan agar tercipta kedisiplinan.
 - b. Insentif dari pimpinan, seperti memberikan imbalan atau hadiah bagi petugas yang memiliki kreativitas maupun inovatif untuk dapat meningkatkan kualitas layanan maupun program-program perpustakaan.
 - c. Hendaknya ada keterbukaan, saling pengertian dan saling percaya antar sesama petugas agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam menjalankan tugas masing-masing, dengan demikian akan tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis.
 - d. Memperbaiki kerjasama antar sesama petugas dalam menjalankan program perpustakaan terutama dalam program penerapan automasi perpustakaan, melihat proses automasi yang terkesan lambat sedangkan perkembangan teknologi seperti tidak dapat dibendung. Dalam hal ini juga memerlukan keterlibatan pimpinan untuk memberikan *job description* yang jelas kepada petugas agar proses automasi berjalan lancar.
3. Berdasarkan hasil pembahasan secara keseluruhan, hendaknya seluruh anggota organisasi khususnya petugas perpustakaan di Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah

Kabupaten Purbalingga bersama-sama mengembangkan budaya organisasi dan konsisten terhadap budaya organisasi tersebut agar tercipta iklim etis dalam organisasi serta fungsi budaya organisasi dapat berjalan dengan baik, dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Suwarno, Wiji . 2010 . *Ilmu Perpustakaan dan Kode Etik Pustakawan* . Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Tika, Moh. Pabundu. 2008 . *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan. 2007 . *Budaya dan Iklim Organisasi (Teori Aplikasi dan Penelitian)* . Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. 2010 . *Budaya Organisasi* . Jakarta: Kencana.
- Mayasari, Kristina Setiya . 2011 . *Gaya Kepemimpinan dalam Memberikan Motivasi Pustakawan Di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah* . Semarang: Universitas Diponegoro
- Sugiyono. 2009 . *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Moleong, Lexy J . 2011. *Metode Penelitian Kualitatif* . Bandung: Remaja Rosdakarya.