

*The Influence of Organizational Climate on Work Productivity
Library Staff at CISRAL Padjadjaran University*

**Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga
Perpustakaan Pada CISRAL Universitas Padjadjaran**

Oleh:

Dewi Nurma Hastuti

Laksmi Dewi

Dini Suhardini

Program Studi perpustakaan dan Informasi
Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan
Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Pendidikan Indonesia
dewinurma93@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan pada CISRAL Universitas Padjadjaran, (2) Pengaruh struktur terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan pada CISRAL Universitas Padjadjaran, (3) Pengaruh standar-standar terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan pada CISRAL Universitas Padjadjaran, (4) Pengaruh tanggung jawab terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan pada CISRAL Universitas Padjadjaran. Penelitian ini dilakukan pada 25 orang tenaga perpustakaan CISRAL Universitas Padjadjaran. Metode penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan pada CISRAL Universitas Padjadjaran, (2) Struktur memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan pada CISRAL Universitas Padjadjaran, (3) Standar memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan pada CISRAL Universitas Padjadjaran, dan (4) Tanggung jawab memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan pada CISRAL Universitas Padjadjaran. Iklim organisasi pada CISRAL Universitas Padjadjaran dikategorikan kondusif, namun sebaiknya perpustakaan dapat menciptakan iklim organisasi yang lebih kondusif dan nyaman agar produktivitas kerja tenaga perpustakaan semakin meningkat.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Tenaga Perpustakaan, Produktivitas Kerja

Abstract: This study aims to find out (1) The influence of organizational climate on work productivity of librarian at Padjadjaran University, CISRAL, (2) The Influences of structure on work productivity of librarian at CISRAL Padjadjaran University, (3) The influence of standards on work productivity of librarian at CISRAL University of Padjadjaran, (4) The influence of responsibility on work productivity librarian at CISRAL Padjadjaran University. This research was conducted on 25 people CISRAL Padjadjaran University Librarian. This research method using descriptive statistics. Based on the research results show that (1) The climate of the Organization had a significant influence on work productivity of librarian at CISRAL Padjadjaran University, (2) Structures have a significant influence on work productivity of librarian at CISRAL Padjadjaran University, (3) Standards have a significant influence on work productivity of librarian at CISRAL Padjadjaran University, and (4) The responsibility of having a significant influence on work productivity of librarian at CISRAL Padjadjaran University. Organizational climate at CISRAL Padjadjaran University categorized conducive, but we suggest that library can create organizational climates more conducive and comfortable for work productivity increasing librarian.

Keywords: Organizational Climate, Librarian, Work Productivity

PENDAHULUAN

Perpustakaan merupakan organisasi yang terus berkembang sesuai dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan. Untuk itu, perpustakaan perlu memiliki sumber daya manusia (SDM) handal yang ditata dalam sebuah manajemen SDM. Manajemen yang baik dapat mendorong manusia untuk bergerak dan menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

Peranan SDM sangatlah penting bagi suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada sumber daya yang dimilikinya, tinggal bagaimana organisasi meningkatkan produktivitas kerja mereka. SDM yang produktif harus dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat, cepat, dan memiliki komunikasi yang baik dengan atasan dan teman sejawat.

Pada hakikatnya setiap organisasi mempunyai keinginan untuk memiliki produktivitas yang tinggi, baik organisasi swasta maupun negeri. Khususnya pada lembaga atau organisasi perpustakaan. Dari segi pekerjaan pada organisasi perpustakaan, tenaga perpustakaan harus memberikan pelayanan yang baik yaitu salah satunya dengan bersikap ramah terhadap pemustaka atau pengguna perpustakaan.

Demi mencapai produktivitas yang tinggi, yaitu dengan mengupayakan terciptanya iklim kerja yang kondusif.

Iklim kerja yang kondusif memacu SDM untuk bekerjasama dalam bekerja, saling menghargai, dan berkomunikasi dengan baik antara rekan kerja. Organisasi dengan iklim organisasi yang baik dapat memberikan peluang kepada setiap tenaga perpustakaan untuk berperilaku dengan baik, bekerja dengan baik, dan tentu saja meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Dari hasil observasi penulis sebelum melakukan penelitian, masih terdapat tenaga perpustakaan yang sering mangkir dari jam kerja, kurang antusias dalam bekerja, dan menunda pekerjaan. Jika hal ini dibiarkan terus menerus akan berdampak kurang baik terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan. Berdasarkan fenomena tersebut dapat dirumuskan masalah umum, yaitu bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan pada *CISRAL* Universitas Padjadjaran. Kemudian terdapat rumusan khusus, yaitu bagaimana pengaruh struktur terhadap produktivitas tenaga perpustakaan pada *CISRAL* Universitas Padjadjaran, bagaimana pengaruh standar-standar terhadap produktivitas tenaga perpustakaan pada *CISRAL* Universitas Padjadjaran, dan bagaimana pengaruh tanggung jawab terhadap produktivitas tenaga perpustakaan pada *CISRAL* Universitas Padjadjaran.

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh

iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pada tenaga perpustakaan *CISRAL* Universitas Padjadjaran. Kemudian, secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh struktur terhadap produktivitas tenaga perpustakaan pada *CISRAL* Universitas Padjadjaran untuk mengetahui pengaruh standar-standar terhadap produktivitas tenaga perpustakaan pada *CISRAL* Universitas Padjadjaran dan untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab terhadap produktivitas tenaga perpustakaan pada *CISRAL* Universitas Padjadjaran. Penelitian ini diharapkan memberi manfaat untuk kepentingan teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi kepentingan akademis dalam bidang ilmu perpustakaan dan informasi khususnya mengenai pengembangan SDM terutama pada konsep iklim organisasi dan produktivitas tenaga perpustakaan. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai masukan bagi tenaga perpustakaan bahwa iklim organisasi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan masukan bagi pimpinan lembaga terkait untuk membantu para tenaga perpustakaan dalam menciptakan iklim kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Iklim organisasi selalu terjadi di setiap organisasi dan mempengaruhi

perilaku anggota organisasi, tetapi hanya dapat diukur secara tidak langsung melalui persepsi anggota organisasi. Iklim organisasi menurut Owens (dalam Hendyat Soetopo, 2012, hlm. 141) mengemukakan “iklim organisasi adalah suatu studi tentang persepsi individu terhadap berbagai macam aspek lingkungan yang merefleksikan nilai-nilai dan sistem keyakinan organisasi.” Sedangkan menurut Litwin (dalam Syaiful Sagala, 2008, hlm. 130) “Iklim organisasi sebagai suatu set dari sifat yang dapat diukur dan suatu lingkungan organisasi yang didasarkan pada konsepsi secara kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja dalam lingkungan organisasi.” Jadi iklim organisasi adalah suatu kondisi atau aspek lingkungan kerja seperti norma, sikap, tingkah laku, dan perasaan anggota terhadap suatu sistem dalam organisasi yang dipersepsikan dan dirasakan oleh anggota organisasi mengenai apa yang terjadi di dalam lingkungan organisasi.

Dimensi iklim organisasi digunakan untuk mengembangkan kuisioner guna mengukur iklim organisasi. Robert Stringer (2012) (dalam Wirawan, 2007, hlm. 131) “karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur dalam pengertian dimensi iklim organisasi tersebut”. Ia mengatakan

bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan, yaitu:

a. Struktur

Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

b. Standar-standar

Standar-standar dalam organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik standar-standar tinggi, artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk

memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

d. Penghargaan

Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan.

e. Dukungan

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika, anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya jika, mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika, dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri.

f. Komitmen

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Produktivitas kerja pada perpustakaan sangat erat hubungannya dengan pelayanan. Setiap pekerjaan yang dilakukan, yaitu dengan tujuan memberikan pelayanan prima bagi pemustaka. Produk dari perpustakaan adalah informasi yang telah diolah menjadi buku, jurnal, koleksi digital, dan lain-lain. Informasi tersebut kemudian dilayankan kepada pemustaka yang membutuhkan.

Cornelius (dalam Achmad, 2012, hlm. 101), mengatakan bahwa sebuah pelayanan dinilai sebagai pelayanan prima apabila mematuhi beberapa prinsip antara lain, yaitu:

- 1) Mengutamakan pelanggan
 - a. Prosedur pelayanan harus disusun demi kemudahan dan kenyamanan pelanggan.
 - b. Pelayanan bagi pelanggan eksternal harus lebih diutamakan.
 - c. Pelayanan bagi pelanggan tak langsung perlu lebih diutamakan.
- 2) Sistem yang efektif
Agar berhasil merebut hati pelanggan, proses pelayanan harus berjalan efektif artinya, mengungkit munculnya kebanggaan pada diri petugas dan membentuk citra positif di mata pelanggan.
- 3) Melayani dengan hati nurani
Dalam transaksi tatap muka dengan pelanggan yang utama adalah kesatuan sikap dan perilaku sesuai hati nurani. Perilaku yang dibuat-

buat/berlebihan sangat mudah dikenali pelanggan sehingga akan memperburuk penilaian pelanggan.

- 4) Perbaiki berkelanjutan
Pelanggan dapat belajar mengenali kebutuhan dari proses pelayanan. Semakin baik pelayanan, tuntutan juga semakin tinggi dan kebutuhannya semakin luas dan beragam. Fenomena aksi-reaksi antara mutu layanan dan tuntutan pelanggan akan terus bergulir cepat. Hal ini, memacu petugas untuk meningkatkan mutu pelayanan secara terus menerus.
- 5) Memberdayakan pelanggan
Memberdayakan pelanggan berarti menawarkan jenis-jenis layanan yang dapat digunakan sebagai sumbernya/perangkat tambahan oleh pelanggan untuk menyelesaikan persoalan hidup sehari-hari.

Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem pemberdayaan sumber daya manusia untuk menampilkan kinerja yang produktif. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan sumber daya manusia dalam mencapai hasil. Oleh karena itu, tingkat produktivitas kerja setiap sumber daya manusia bisa berbeda, bisa tinggi atau bisa juga rendah, bergantung pada kegigihan dalam menjalankan tugasnya.

Nawawi (dalam Yuniarsih, 2011,

hlm. 157), mengemukakan “produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan.” Sedangkan Sinungan (2013, hlm.12), menyatakan esensi produktivitas sebagai berikut:

“Pada dasarnya produktivitas yang mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini”.

Demi mencapai produktivitas yang tinggi, suatu organisasi khususnya perpustakaan harus selalu memperhatikan dan menata tenaga perpustakaan. Salah satunya, dengan mengupayakan terciptanya suasana kerja yang nyaman dengan iklim kerja yang kondusif dalam organisasi. Sehingga, tenaga perpustakaan dapat melaksanakan pekerjaan dengan bekerjasama, berkomunikasi dengan baik antara teman sejawat, dan saling menghargai dalam bekerja. Pribadi yang produktif adalah pribadi yang yakin akan kemampuan dirinya. Ciri umum pegawai yang produktif menurut A. Dale Timpe (dalam Sedarmayanti, 2009, hlm. 80):

- a. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat.
- b. Kompeten secara profesional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya. Dalam hal ini menekankan pegawai yang selalu

berupaya bekerja sesuai standar, dapat kerjasama dengan rekan kerja, dan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik.

- c. Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman.
- d. Memahami pekerjaan.
- e. Belajar dengan “cerdik”, menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan. Selalu mempertahankan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan keamanan, mudah dibuat, produktivitas, biaya, dan jadwal.
- f. Selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti menyempurnakan.
- g. Memiliki catatan prestasi yang berhasil.
- h. Selalu meningkatkan diri dalam artian, pegawai selalu memiliki upaya untuk terus belajar.

Metode

Lokasi penelitian adalah di *Center of Information Scientific Resources and Library (CISRAL) Universitas Padjadjaran (UNPAD) Jalan Dipati Ukur Nomor 46 Bandung*. Populasi yang diteliti pada penelitian ini adalah seluruh tenaga perpustakaan *CISRAL UNPAD* yang berjumlah 25 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau

istilah lainnya adalah sampling sensus. Menurut Darmadi (2013, hlm. 56), sampling jenuh adalah “teknik penarikan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini, sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang”. Jadi keseluruhan populasi yaitu 25 orang tenaga perpustakaan *CISRAL* UNPAD, akan dijadikan sebagai sampel.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode deskriptif. Menurut Darmadi, (2013, hlm. 6) bahwa :

“metode deskriptif berkaitan dengan pengumpulan data untuk memberikan gambaran atau penegasan suatu gejala, juga menjawab pertanyaan-pertanyaan sehubungan dengan suatu subjek penelitian pada saat ini, misalnya sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, dan sebagainya.”

Metode deskriptif dimaksudkan untuk penelitian yang tertuju pada pengujian hipotesis atau pemecahan masalah pada masa sekarang. Metode deskriptif digunakan bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, dan pengaruh antara fenomena yang diselidiki. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Karena kedua variabel ini dapat diukur, maka peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan perhitungan matematis dan kuesioner sebagai media pengumpulan data penelitian.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner yang digunakan berbentuk kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan format skala *Likert* sehingga responden memilih alternatif jawaban yang telah disediakan peneliti. Angket atau kuesioner digunakan dengan tujuan untuk memperoleh data yang banyak dalam waktu yang relatif singkat dan memberikan kesempatan kepada responden untuk menjawab dengan bebas tanpa pengaruh orang lain. Skala *Likert* pada penelitian ini bertujuan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang sebuah fenomena. Menurut Darmadi (2013, hlm. 138), “skala *Likert* menganjurkan responden untuk memilih kategori jawaban yang telah diatur oleh peneliti yang terdiri dari: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (R), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS)”. Penelitian ini menggunakan statistik non-parametrik. Analisis data dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian atau untuk menguji hipotesis-hipotesis penelitian yang telah dinyatakan sebelumnya. Analisis statistik yang dilakukan dalam menganalisis data pada penelitian ini, yaitu analisis korelasi. Pada penelitian ini untuk mengukur koefisien korelasi dengan menggunakan *Rho/Rank Spearman*. Berikut adalah rumus *Rho/Rank Spearman* menurut Silalahi

(2012, hlm. 405):

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s : Keterangan

D^2 = Koefisien korelasi

= Perkalian perbedaan antara dua set

n = nilai yang sudah diurutkan

= Jumlah kasus atau sampel yang diurut

Selanjutnya untuk menguji signifikansi koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, maka digunakan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011, hlm. 214), yaitu :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

t = uji signifikansi korelasi

n = koefisien korelasi *Rank Spearman*

= banyaknya ukuran sampel

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari X terhadap naik turunnya nilai Y, dihitung dengan menggunakan koefisien determinasi. Silalahi (2012, hlm. 409), menjelaskan “koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa variasi perubahan dalam satu variabel dependen disebabkan oleh perubahan dalam variabel independen”. Berikut adalah rumus koefisien determinasi:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Perpustakaan Pada CISRAL Universitas Padjadjaran

Hasil penelitian mengenai iklim organisasi terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan pada CISRAL UNPAD, berdasarkan hasil uji hipotesis melalui analisis korelasi yaitu sebesar 0.561. Jika, nilai r tersebut diinterpretasikan dengan menggunakan interval koefisien korelasi, maka nilai r berada pada interval koefisien korelasi $\leq 0.40 - < 0.60$. Maka besarnya korelasi $r = 0.561$ dapat dikategorikan sedang. Hal ini, dapat diinterpretasikan bahwa iklim organisasi terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan pada CISRAL UNPAD mempunyai korelasi dalam kategori sedang dan signifikan.

Untuk pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka hipotesis menyatakan “*Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan pada CISRAL Universitas Padjadjaran*”. Sedangkan, untuk nilai uji korelasi dari setiap sub variabel, yang paling berpengaruh, yaitu 0.511 untuk sub variabel tanggung jawab, untuk sub variabel struktur organisasi sebesar 0.467 dan subvariabel standar kinerja, yaitu sebesar 0.479.

Adapun hasil perhitungan diperoleh

nilai koefisien determinasi mengenai iklim organisasi terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan pada *CISRAL* UNPAD, yaitu sebesar 31.47. Sedangkan sisanya, 68.53% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti, seperti budaya kerja dan motivasi kerja yang terdapat di *CISRAL* UNPAD. Maka dari itu, perlu penelitian lebih lanjut dengan variabel dan jumlah sampel yang banyak. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan *CISRAL* UNPAD. Hal ini, sesuai dengan pendapat menurut Sinungan (2003, hlm.56) bahwa “secara umum produktivitas dipengaruhi oleh manusia, modal, metode/proses, lingkungan organisasi (internal), produksi, lingkungan negara (eksternal), lingkungan internasional, dan regional.” Di dalam aspek lingkungan organisasi terdapat iklim kerja yang menjadi pengaruh terhadap produktivitas kerja. Sama halnya dengan pendapat Sedarmayanti (2009, hlm. 72) “lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.”

Dari pendapat di atas menjelaskan bahwa lingkungan dan iklim organisasi dapat mempengaruhi persepsi dan

perilaku pegawai. Pegawai menjadi senang bekerja dan rasa tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan meningkat sehingga produktivitas kerja pun meningkat. Sesuai dengan *CISRAL* Universitas Padjadjaran yang memiliki iklim organisasi kondusif. Iklim organisasi yang kondusif mempengaruhi sikap tenaga perpustakaan dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan oleh tenaga perpustakaan *CISRAL* Universitas Padjadjaran yang telah memenuhi ciri-ciri pegawai produktif sebagai indikator dari produktivitas kerja. Ciri-ciri pegawai produktif menurut A. Dale Timpe (dalam Sedarmayanti, 2009, hlm. 80), yaitu “cerdas, kompeten secara profesional, kreatif dan inovatif, memahami pekerjaan, belajar dengan cerdas, selalu mencari perbaikan, berprestasi, dan selalu meningkatkan diri”.

Seperti yang dijelaskan oleh Wirawan (2007, hlm. 123) “persepsi orang mengenai lingkungan organisasi mempengaruhi sikap orang. Orang dapat bersikap dari sangat positif sampai sangat negatif mengenai iklim organisasinya....” Kemudian masih dalam Wirawan (2007, hlm. 123) menjelaskan,

“....iklim organisasi mempengaruhi produktivitas anggota dan selanjutnya mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi. Misalnya, persepsi negatif karyawan terhadap kepemimpinan, sistem manajemen, pelaksanaan norma, serta peraturan organisasi dan pekerjaannya

mempengaruhi terhadap perilaku mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Perilaku ini berpengaruh terhadap produktivitas mereka yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi.”

Pendapat tersebut menjelaskan bahwa sikap orang yang dipengaruhi oleh iklim organisasi dapat mempengaruhi cara mereka bekerja. Apabila anggota organisasi memiliki persepsi positif mengenai organisasinya sendiri maka anggota organisasi akan melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan tujuan organisasi itu sendiri. Sehingga, terdapat keinginan anggota organisasi untuk bekerja lebih produktif lagi guna mencapai tujuan organisasi. Namun, sebaliknya apabila anggota organisasi memiliki persepsi negatif mengenai organisasinya maka cenderung untuk bekerja tidak optimal. Anggota organisasi akan kurang peduli terhadap tujuan organisasi yang ingin dicapai sehingga produktivitas kerja dan kinerja organisasi menjadi rendah.

b. Pengaruh Struktur terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Perpustakaan Pada *CISRAL* Universitas Padjadjaran

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data mengenai pengaruh struktur terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan pada *CISRAL* UNPAD diperoleh nilai koefisien korelasi, yaitu sebesar 0.467. Besaran korelasi tersebut

berada pada tingkatan sedang jika dilihat berdasarkan interpretasi koefisien korelasi.

Adapun koefisien determinasi mengenai pengaruh struktur organisasi terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan pada *CISRAL* UNPAD, yaitu sebesar 21.80%. Hal tersebut berarti bahwa struktur organisasi terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan pada *CISRAL* UNPAD memiliki pengaruh sebesar 21.80% dan sisanya sebesar 78.20% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan variabel dan jumlah sampel yang banyak. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa struktur memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan *CISRAL* UNPAD. Menurut Litwin (1968) (dalam Yoo, 2012, hlm. 364), “struktur merupakan tingkat perasaan tenaga kerja karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur dan tersusun.” Sejalan dengan pendapat Stringer (dalam Wirawan, 2007, hlm.128) “struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi.” Pendapat tersebut menunjukkan bahwa perpustakaan sebagai suatu organisasi harus memiliki struktur organisasi yang jelas, agar tenaga perpustakaan bekerja sesuai dengan tugas, fungsi, dan

jabatannya sehingga mendorong tenaga perpustakaan bekerja lebih produktif. Apabila perpustakaan tidak memiliki struktur organisasi dan prosedur kerja yang jelas, maka tenaga perpustakaan tidak mengetahui dengan pasti yang mana tanggung jawabnya sehingga hal ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja mereka.

c. Pengaruh Standar – Standar terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Perpustakaan Pada CISRAL Universitas Padjadjaran

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data mengenai pengaruh standar-standar terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan pada CISRAL UNPAD diperoleh nilai koefisien korelasi, yaitu sebesar 0.479. Besaran korelasi tersebut berada pada tingkatan sedang jika dilihat berdasarkan interpretasi koefisien korelasi.

Adapun koefisien determinasi mengenai pengaruh standar-standar terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan pada CISRAL UNPAD, yaitu sebesar 22.94%. Hal tersebut berarti bahwa standar kinerja terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan pada CISRAL UNPAD memiliki pengaruh sebesar 22.94% dan sisanya sebesar 77.06% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan variabel dan jumlah sampel yang banyak.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa standar-standar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan CISRAL UNPAD. Menurut Litwin (1968) (dalam Yoo, 2012, hlm. 364), “standar merupakan perasaan karyawan tentang pentingnya tujuan implisit dan eksplisit dan standar kinerja; penekanan pada melakukan pekerjaan yang baik; tantangan dalam tujuan pribadi dan kelompok.”

Dari pendapat tersebut menjelaskan bahwa pentingnya standar kinerja dalam organisasi, dengan adanya standar kinerja anggota organisasi merasa mendapatkan tantangan untuk mencapai tujuan pribadi atau kelompok bahkan tujuan organisasi itu sendiri. Kemudian Kolb, Robert Stringer (dalam Wirawan, 2007, hlm. 131) menjelaskan bahwa “standar mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik.”

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa perpustakaan sebagai suatu organisasi harus memiliki standar kinerja yang jelas bagi setiap tenaga perpustakaan. Apabila perpustakaan memiliki standar kinerja yang jelas maka mendorong tenaga perpustakaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja dan melakukan pekerjaan dengan baik yang tentu saja produktivitas kerja akan meningkat.

d. Pengaruh Tanggung Jawab terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Perpustakaan Pada *CISRAL* Universitas Padjadjaran

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data mengenai pengaruh tanggung jawab terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan pada *CISRAL* UNPAD diperoleh nilai koefisien korelasi, yaitu sebesar 0.511. Besaran korelasi tersebut berada pada tingkatan sedang jika dilihat berdasarkan interpretasi koefisien korelasi.

Adapun koefisien determinasi mengenai pengaruh tanggung jawab terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan pada *CISRAL* UNPAD, yaitu sebesar 26.11%. Hal tersebut berarti bahwa tanggung jawab terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan pada *CISRAL* UNPAD memiliki pengaruh sebesar 26.11% dan sisanya sebesar 73.89% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan variabel dan jumlah sampel yang banyak. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa tanggung jawab memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan *CISRAL* UNPAD. Menurut Robert Stringer (dalam Wirawan, 2007, hlm. 131), “Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya

dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya.”

Dari pendapat tersebut menjelaskan bahwa tanggung jawab adalah perasaan anggota organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya sendiri. Sehingga setiap pekerjaan yang harus dilakukan tidak memerlukan keputusan dari anggota organisasi lainnya. Kemudian Menurut Litwin (1968) (dalam Yoo, 2012, hlm. 364) bahwa :

“Tanggung jawab adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika karyawan mendapat suatu pekerjaan, karyawan yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya.”

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa perpustakaan sebagai suatu organisasi harus memberikan tanggung jawab penuh kepada tenaga perpustakaan untuk dapat menyelesaikan masalah pekerjaan sendiri. Sehingga tenaga perpustakaan dapat melakukan pekerjaan sendiri dengan optimal yang pada akhirnya tenaga perpustakaan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja tenaga perpustakaan pada *CISRAL* Universitas Padjadjaran,

maka dapat diambil simpulan secara umum bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang sedang. Kemudian diperoleh gambaran bahwa tenaga perpustakaan memberikan kesan yang positif terhadap keseluruhan indikator dari iklim organisasi dan produktivitas kerja tenaga perpustakaan. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi pada *CISRAL* Universitas Padjadjaran kondusif dan mempengaruhi tingginya produktivitas tenaga perpustakaan pada *CISRAL* Universitas Padjadjaran. Sub variabel struktur terhadap produktivitas tenaga perpustakaan pada *CISRAL* Universitas Padjadjaran menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan struktur organisasi, prosedur kerja, dan kejelasan wewenang pada perpustakaan sudah cukup jelas. Semakin jelasnya struktur organisasi pada perpustakaan dapat meningkatkan produktivitas kerja tenaga perpustakaan.

Subvariabel standar-standar terhadap produktivitas tenaga perpustakaan pada *CISRAL* Universitas Padjadjaran menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini diukur berdasarkan indikator standar kinerja dan tekanan yang dirasakan.

Sub variabel tanggung jawab terhadap produktivitas tenaga perpustakaan pada *CISRAL* Universitas Padjadjaran menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini diukur berdasarkan indikator pengawasan yang

dilakukan dan tanggung jawab yang diberikan. Sub variabel tanggung jawab memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan subvariabel struktur dan sub variabel standar-standar.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, dkk. (2012). *Layanan cinta perwujudan layanan prima perpustakaan*. Jakarta: Sagung Seto
- Darmadi, H. (2013). *Metode penelitian pendidikan dan sosial*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sagala, S. (2009). *Memahami organisasi pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Silalahi, U. (2012). *Metode penelitian sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinungan, M. (2003). *Produktivitas apa dan bagaimana*. Cetakan ke-5. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetopo, H. (2012). *Perilaku organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: CV Alfabeta
- Undang – undang Republik Indonesia, Nomor 43, 2007, tentang perpustakaan.
- Wirawan. (2008) *Budaya dan iklim organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Yuniarsih, T. & Suwatno. (2011).
Manajemen sumber daya manusia.
Bandung: Alfabeta.
- Yoo, S. J. (2012). *The impact of
employee's perception of
organizational climate on their
technology acceptance toward e-
learning in South Korea* [Online],
vol 4 (5). Tersedia di:
[http://www.kmel-
journal.org/ojs/index.php/online-
publication/article/viewFile/188/14
7](http://www.kmel-journal.org/ojs/index.php/online-publication/article/viewFile/188/147). Diakses 21 Februari 2014.