

Peran Budaya Organisasi dan Atmosfer Kerja pada Kinerja Pegawai Perpustakaan Nasional RI Biro SDMU di Jakarta Pusat

Danang Sunyoto¹, Liana Dwi Ratnasari¹, Magister Alfatah Kalijaga²

¹ Prodi. Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra, Yogyakarta

² Program Pascasarjana Teknik Industri, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta

Email: danang_sunyoto@janabadra.ac.id

ABSTRACT

Objectives—This study aims to examine and analyze the role of organizational culture and work atmosphere on employee performance. *Design/Methodology/Approach* – This research uses quantitative methods and uses a sample of 80 Civil Servants. Questionnaire method. Instrument test and classical assumption test. The data analysis tool is multiple regression analysis with the SPSS program. *Research Results*—Organizational culture has a significant role in the performance of the employees of the National Library of Indonesia, HRU Bureau, but the work atmosphere does not play a role. *Originality* – Research development using well-established variables is still needed to strengthen previous research with up-to-date perception data.

Keywords : Organizational culture, work atmosphere, performance

ABSTRAK

Tujuan—Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis peran budaya organisasi dan atmosfer kerja pada kinerja karyawan. *Desain/Metodologi/Pendekatan*—Penelitian ini dengan metode kuantitatif dan menggunakan sampel sebanyak 80 orang Pegawai Negeri Sipil. Metode kuesioner. Uji instrument dan uji asumsi klasik. Alat analisis data yaitu analisis regresi berganda dengan program SPSS. *Hasil Penelitian*—Budaya organisasi berperan signifikan pada kinerja pegawai Perpustakaan Nasional RI Biro SDMU Jakarta Pusat, namun atmosfer kerja tidak berperan. *Orisinalitas*—Pengembangan penelitian menggunakan variabel-variabel yang sudah mapan, masih diperlukan untuk menguatkan penelitian-penelitian terdahulu dengan data-data persepsi yang mutakhir.

Kata kunci : Budaya organisasi, atmosfer kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Hasil kerja yang baik dan optimal secara kualitas maupun kuantitas dalam jangka waktu tertentu akan membuat target organisasi tercapai. Semakin banyak tugas yang diberikan kepada pegawai, semakin penting pula organisasi memberikan dorongan agar kinerja yang efektif tersebut dapat tercapai. Kinerja pegawai akan meningkat apabila terdapat motivasi yang tepat dan dapat diterima oleh seluruh pegawai untuk mendukung seluruh terciptanya suasana kerja yang baik. Banyak faktor yang berperan penting terhadap kinerja pegawai diantaranya budaya organisasi.

Budaya Organisasi merupakan suatu pola asumsi yang dipelajari organisasi dalam menyelesaikan permasalahan terkait adaptasi terhadap lingkungan eksternal organisasi dan integrasi internal antar unit-unit organisasi [1]. Budaya organisasi terdiri dari dimensi lapisan bertingkat yaitu lapisan terlihat atau *visible artifacts* dan lapisan tak terlihat atau *invisible artifacts* [2]. *Invisible artifacts* dalam dimensi budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai

yang berperan dalam terbentuknya sikap dan perilaku anggota organisasi.

Budaya yang kuat merupakan landasan kinerja suatu organisasi. Jika terdapat budaya yang tidak kondusif dalam suatu organisasi maka mungkin dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan aktivitasnya dan secara langsung mempengaruhi kinerja masing-masing pegawai. Penelitian menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja [3].

Indikator-indikator budaya organisasi, meliputi; 1) *Innovation and risk taking*; yaitu, berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau pegawai didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko, 2) *Attention to detail*, perhatian terhadap hal-hal yang rinci, yaitu berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau pegawai diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, 3) *Outcome orientation*, yaitu sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut, 4) *People orientation*, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada

orang-orang di dalam organisasi tersebut, 5) *Team orientation*, yaitu berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu, 6) *Aggressiveness*, yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukannya bersantai, 7) *Stability*, yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* sebagai lawan dari pertumbuhan atau motivasi [4].

Selain budaya organisasi, atmosfer kerja atau suasana kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena atmosfer kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi atmosfer kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan suasana kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila suasana kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan [5].

Lingkungan kerja dalam penelitian ini yang dimaksudkan dikelompokkan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semuakeadaan yang ada di sekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia [5]. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan [5]. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri [6].

Indikator-indikator lingkungan kerja [5] sebagai berikut; 1) Penerangan cahaya. Karyawan

yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan fisik dan mental, sehingga penerangan yang baik dapat memberikan ketenangan dan kesegaran dalam bekerja. Penerangan dalam hal ini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari, 2) Suhu udara. Suhu udara atau sirkulasi udara sangat mempengaruhi pegawai secara fisik di dalam bekerja, dengan suhu yang sejuk pegawai akan nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya dan sebaliknya jika suhu udara panas dan tidak ada sirkulasi udara maka pegawai akan merasa gerah dan tidak nyaman sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal, 3) Kebisingan bunyi. Suara kebisingan dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja, karena suara yang timbul membuat pikiran pegawai tidak fokus dan terganggu. Karena saat bekerja pegawai membutuhkan ketenangan dan keheningan agar pikiran lebih fokus dan optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, 4) Penggunaan warna. Warna ruangan berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi aspek psikologis dan perasaan kepada pegawai, karena warna ruangan bisa menimbulkan semangat kerja dan sebaliknya dapat menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi pegawai sehingga semangat kerja menurun dan kinerja pegawai juga akan menurun, 5) Ruang gerak. Tata ruang kerja yang baik adalah yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja, juga tidak membatasi ruang gerak pegawai dalam bekerja sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lancar. Tata letak fasilitas kerja yang sesuai dengan keinginan pegawai juga memberikan kemudahan kepada pegawai untuk melakukan aktivitasnya termasuk tata letak tempat sampah, 6) Keamanan bekerja. Fasilitas kerja dan kondisi pekerjaan haruslah mengutamakan prosedur keamanan yang melindungi fisik maupun psikologi pegawai. Organisasi harus menyediakan fasilitas keamanan untuk menanggulangi berbagai kecelakaan yang mungkin akan terjadi pada ruangan sehingga membuat pegawai merasa tenang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar [7]. Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula [8]. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi

kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Kinerja pegawai yang bagus akan sangat diharapkan oleh Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang bagus maka produktivitas organisasi maupun instansi akan meningkat serta mampu berperan dalam peningkatan indeks literasi masyarakat. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan diukur dengan tercapainya sasaran kinerja pegawai yang bersangkutan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja [9]; 1) Faktor personal atau individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu, 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*, 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim, 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi, 5) Faktor kontekstual, meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sedangkan Indikator-indikator kinerja [9]; 1) *Quantity of Work*. Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan, 2) *Quality of Work*. Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan nya, 3) *Job Knowledge*. Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya, 4) *Creativeness*. Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, 5) *Cooperation*. Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi, 6) *Dependability*. Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal

kehadiran dan penyelesaian kerja, 7) *Initiative*. Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya, 8) *Personal Qualities*. Hal ini menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Perpustakaan Nasional Republik Indonesia (Perpusnas) adalah Lembaga Pemerintah Nonkementrian yang melaksanakan tugas pemerintahan dalam bidang perpustakaan yang berfungsi sebagai perpustakaan pembina, perpustakaan rujukan, perpustakaan deposit, perpustakaan penelitian, perpustakaan pelestarian, dan pusat jejaring perpustakaan, setra berkedudukan di ibu kota negara. Perpustakaan Nasional Republik Indonesia didirikan pada tahun 1989 berdasarkan keputusan Presiden nomor 11 tahun 1989. Pasal 19 dinyatakan bahwa pusat pembinaan perpustakaan, Perpustakaan Nasional Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dan Perpustakaan wilayah di provinsi merupakan satuan organisasi yang melaksanakan fungsi dan tugas Perpustakaan Nasional. Bila membaca pasal 19 maka dapat ditafsirkan bahwa Perpustakaan Nasional Republik Indonesia merupakan gabunganketiga Lembaga tersebut.

Gedung fasilitas layanan perpustakaan nasional berlokasi di Jalan Medan Merdeka Selatan No.11, Jakarta dan Sebagian besar perkantoran nya di Jalan Salemba Raya No. 28A. perpustakaan nasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada presiden. Pada tanggal 14 september 2017, Presiden Joko Widodo meresmikan Gedung Fasilitas Layanan Perpusnas baru yang merupakan Perpustakaan Nasional tertinggi di dunia (126,3 meter) dengan 27 lantai, termasuk tiga lantai parkir bawah tanah.

Kinerja pegawai yang bagus akan sangat diharapkan oleh Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang bagus maka produktivitas organisasi maupun instansi akan meningkat serta mampu berperan dalam peningkatan indeks literasi masyarakat. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan diukur dengan tercapainya sasaran kinerja pegawai yang bersangkutan.

Dengan mendasarkan uraian diatas penelitian ini memfokuskan pada analisis peran budaya organisasi dan atmosfer kerja pada kinerja

pegawai Perpustakaan Nasional RI Biro SDMU Jakarta Pusat.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan jenis data primer, sumber data dari pegawai perpustakaan Nasional RI Biro SDMU Jakarta Pusat. Untuk teknik pengumpulan data dengan kuesioner, dan teknik analisis data yaitu analisis regresi berganda. Pengukuran variabel dengan skala likert (skala ordinal).

HASIL

Penyelesaian analisis data kuantitatif ini, secara keseluruhan menggunakan *Software Program IBM SPSS Statistics 26*.

Uji instrumen

Uji instrumen meliputi; uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$ dimana n = jumlah sampel sebanyak $80 - 2 = 78$, ($df = 78$; $\alpha = 0,05$) diperoleh nilai r tabel yaitu 0,1852. Berdasarkan hasil pengujian butir-butir pertanyaan untuk variabel budaya organisasi, atmosfer kerja dan kinerja data dikatakan valid [10].

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel reliabel jika nilai *Cronbach alpha* > 0,60. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan *cronbach alpha* variabel budaya organisasi, atmosfer kerja dan kinerja lebih besar dari 0,60 [10].

Tabel 1. Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.744	.744	7

Tabel 2. Uji Reliabilitas Atmosfer Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.820	.822	6

Tabel 3. Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.854	.861	8

Uji Asumsi Klasik

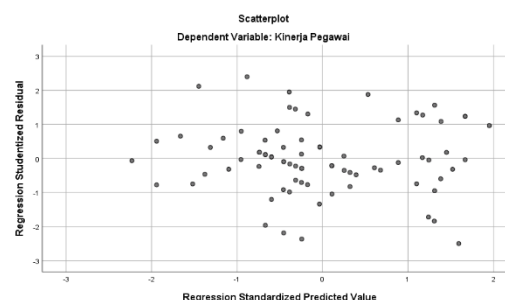
Uji ini terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas. Dari hasil pengujian SPSS, data penelitian ini sudah memenuhi syarat normal, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas [11]. Berikut ini output SPSS:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.40446901	
Most Extreme Differences	Absolute	.091	
	Positive	.091	
	Negative	-.076	
Test Statistic			.091
Asymp. Sig. (2-tailed)			.099 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.496 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.483
		Upper Bound	.508
a. Test distribution is Normal.			

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Budaya Organisasi	.586	1.706
Atmosfer Kerja	.586	1.706



Gambar 1. Hasil uji heterokedastisitas

PEMBAHASAN

Budaya Organisasi Berperan Pada Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial mempunyai peran positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai perpustakaan nasional RI Biro SMDU Jakarta Pusat. Terbukti dengan hasil uji statistik t dapat diketahui bahwa pada variabel budaya organisasi perbandingan nilai t hitung

Tabel 7. Hasil uji analisis regresi linier berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.178	2.990		3.404	.001
	Budaya Organisasi	.647	.128	.546	5.069	.000
	Atmosfer Kerja	.164	.090	.197	1.830	.071

(5,069) > t tabel (1,664) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Hal ini didukung oleh teori yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pola asumsi yang dipelajari organisasi dalam menyelesaikan permasalahan terkait adaptasi terhadap lingkungan eksternal organisasi dan integrasi internal antar unit-unit organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang berperan dalam terbentuknya sikap dan perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat merupakan landasan kinerja suatu organisasi. Jika terdapat budaya yang tidak kondusif dalam suatu organisasi maka mungkin dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan aktivitasnya dan secara langsung mempengaruhi kinerja masing-masing pegawai. Temuan penelitian menemukan bahwa budaya organisasi berperan signifikan pada kinerja [3].

Atmosfer kerja tidak berperan pada kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian menunjukan bahwa atmosfer kerja secara parsial tidak berperan pada kinerja pegawai perpustakaan nasional RI Biro SMDU Jakarta Pusat. Terbukti dengan hasil uji statistik t pada variabel atmosfer kerja perbandingan nilai t hitung (1,830) > t tabel (1,664) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,071 > 0,05$.

Hal ini tidak didukung oleh teori yang menyatakan bahwa atmosfer kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena atmosfer kerja mempunyai peran langsung pada kinerja karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi atmosfer kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan atmosfer kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila suasana kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta

semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan [5].

SIMPULAN

- Budaya organisasi berperan penting dan signifikan pada kinerja pegawai Perpustakaan Nasional RI Biro SDMU berarti budaya organisasi mengalami kenaikan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan, sehingga semakin baik budaya organisasi maka semakin baik kinerja pegawai.
- Atmosfer kerja berperan signifikan pada kinerja pegawai Perpustakaan Nasional RI Biro SDMU Jakarta Pusat berarti jika atmosfer kerja mengalami kenaikan maka kinerja pegawai mengalami peningkatan.
- Model regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini menggunakan variabel independen budaya organisasi dan atmosfer kerja hanya dapat menjelaskan 46,2% perubahan persepsi kinerja pegawai perpustakaan Nasional RI Biro SDMU Jakarta Pusat, berarti 53,8% perubahan persepsi kinerja pegawai pegawai dijelaskan oleh variabel lain.

Daftar Pustaka

- [1] E. H. Schein, *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco: Third Edition, Jossey-Bass Publishers, 2004.
- [2] Daft, *Era Baru Manajemen*. Jilid 1. Edisi ke Sembilan, Jakarta: Salemba Empat, 2010.
- [3] U. Husaini, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- [4] S. P. Robbins and M. Coulter, *Manajemen*. Edisi 13, Jakarta: Erlangga, 2016.
- [5] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Penerbit Mandar Maju, 2003.
- [6] A. S. Nitisemito, *Manajemen Personal*:

- Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000.
- [7] Sarwoto, Dasar-Dasar Organisasi Manajemen, Jakarta: Ghalia, 2015.
- [8] I. Arep and T. Hendri, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Universitas Trisakti., 2003.
- [9] Mahmudi, Manajemen Kinerja Sektor publik, Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2007.
- [10] I. Ghazali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- [11] S. Arikunto, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Rineka Cipta, 2016.