

Peran Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan

Miftahul Ulfah Dwiyanti
Universitas Islam Indragiri
miftahululfah276@gmail.com

Jufa Sari
Universitas Islam Indragiri
faasari8@gmail.com

Mitta Sapitri
Universitas Islam Indragiri
mittasapitri11@gmail.com

Mila Sari
Universitas Islam Indragiri
ms1920387@gmail.com

Naskah Masuk	Direvis	Diterbitkan
11-01-2026	21-01-2026	01-02-2026

ABSTRACT

This article utilizes a literature review, examining several references on the concept of educators. The literature review involved collecting several references, consisting of previous research, which were then analyzed and reviewed in depth, extracting key points to form conclusions. This research process began with identifying and collecting various relevant literature sources, including books and other journal articles that discuss Educators from an Islamic Education Perspective and the nature of educators. These sources were selected based on specific criteria, such as relevance, credibility, and contribution to understanding the definition of leadership, leadership styles, and conflict management. After data collection, the next step was to analyze and review each reference in depth. The analysis was conducted through critical reading, identifying key themes, and summarizing key points related to the research objectives. The researcher also compared various existing perspectives to gain a more comprehensive understanding. The results of this analysis were then compiled into a narrative that describes the definition of leadership, leadership styles, and conflict management. Conclusions were drawn based on the findings obtained from the literature review. With this qualitative approach, this study aims to provide deeper insight into the definition of leadership, leadership styles and conflict management.

Keyword: Organization Culture, Organization, Tradition

ABSTRAK

Kajian tentang budaya organisasi merupakan hal yang menarik karena berkenaan dengan keunikan-keunikan, karakter-karakter yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Budaya organisasi diciptakan oleh "pendirinya" yakni orang yang sudah terlebih dahulu berada di organisasi, di mana budaya tersebut menjadi tradisi, kebiasaan yang melekat, yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya berkenaan dengan sesuatu yang bernilai positif, yang bersifat unik yang merupakan karakter suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hasil temuan empiris mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui analisis beberapa jurnal nasional. Metode penelitian yang digunakan adalah studi pustaka (*library research*) dengan pendekatan *kualitatif-deskriptif* terhadap berbagai karya yang membahas budaya organisasi dan kinerja

karyawan di lingkungan perpustakaan. Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan sinergi antara nilai, norma, serta pola kerja yang berlaku sehingga mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai pedoman perilaku, tetapi juga sebagai instrumen pembentukan karyawan yang profesional, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kualitas layanan perpustakaan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Organisasi, Tradisi

PENDAHULUAN

Perpustakaan Nasional merupakan lembaga pelayanan publik yang mana kinerjanya perlu didorong dan ditingkatkan terus menerus. Pelayanan perpustakaan juga masih belum memuaskan hal ini ditandai dengan masih rendahnya masyarakat memanfaatkan atau berkunjung ke Perpustakaan Nasional. Seperti diketahui naik turunnya eksistensi institusi perpustakaan juga berkaitan erat dengan kinerja pimpinan dan para pejabat struktural pada semua institusi perpustakaan yang mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai pembina internal bagi sumber daya tenaga perpustakaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Dengan demikian, keberhasilan insituti perpustakaan bagi masyarakat pemakainya adalah bukan merupakan hasil kerja orang-perorangan, melainkan hasil kerja bersama atau kolaborasi semua pegawai, mulai dari pucuk pimpinan dan pejabat struktural, pejabat fungsional dan tenaga pendukung lainnya, termasuk budaya kerja agar sumber daya manusia yang ada dapat termotivasi dalam bekerja. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi naik atau turunnya kinerja karyawan diantaranya pelatihan, motivasi dan budaya organisasi.¹

Dalam konteks perpustakaan, budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis karena perpustakaan merupakan lembaga pelayanan publik yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Kinerja pustakawan dan tenaga perpustakaan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh nilai-nilai kerja, etos pelayanan, kedisiplinan, serta komitmen terhadap organisasi. Rendahnya tingkat kunjungan dan pemanfaatan perpustakaan sering kali dikaitkan dengan kualitas layanan, yang pada akhirnya mencerminkan kinerja karyawan perpustakaan.

Keberhasilan perpustakaan dalam memberikan layanan yang optimal bukan merupakan hasil kerja individu semata, melainkan hasil kerja kolektif seluruh unsur organisasi, mulai dari pimpinan, pejabat struktural, pustakawan, hingga tenaga pendukung lainnya.⁷ Budaya kerja yang kondusif akan mendorong terciptanya kolaborasi, komunikasi yang efektif, serta motivasi kerja

¹ *Pustakawan Ahli and Madya Perpustakaan, "Pengaruh Pelatihan , Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pustakawan (Studi Kasus) Pada Perpustakaan Nasional"* 24, no. 3 (2017)hlm 61–70. <https://ejournal.perpusnas.go.id/mp/article/download/464/435/870>

yang tinggi. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan.²

Budaya organisasi merupakan suatu norma dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang menganutnya. Budaya organisasi biasanya melibatkan seluruh pengalaman, ekspektasi, dan seluruh nilai di dalamnya.³

Kinerja pustakawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama.⁴

Penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana peran budaya organisasi dapat diaplikasikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perpustakaan secara holistik dan berorientasi pada profesionalisme, kualitas layanan, serta etos kerja yang unggul.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan (library research), yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui sumber-sumber tertulis seperti buku, artikel ilmiah, jurnal, dan dokumen relevan yang berkaitan dengan topik penelitian. Menurut Sugiyono, studi kepustakaan merupakan kegiatan menghimpun data dari berbagai sumber referensi untuk menghasilkan temuan ilmiah yang relevan dengan permasalahan penelitian. Pendekatan ini dipilih karena penelitian tidak melibatkan pengumpulan data lapangan, tetapi fokus pada analisis teori serta temuan penelitian terdahulu.⁵

. Pendekatan sistematis melibatkan pengembangan protokol penelitian, pencarian literatur yang komprehensif, evaluasi kualitas literatur, dan analisis temuan yang terintegrasi. kajian kepustakaan merupakan proses sistematis dan kritis dalam mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis literatur yang relevan dengan topik penelitian. Tujuannya adalah untuk memahami perkembangan penelitian sebelumnya, mengidentifikasi kekosongan pengetahuan, dan memberikan landasan teoritis yang kokoh bagi penelitian yang akan dilakukan.

² :Wibowo, *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Hlm 17-22.

³ Shierly Wijaya, *Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan* 11, no. 1 (2022) hlm 199–213.
<https://jurnal.wym.ac.id/JBM/article/download/256/177>

⁴ Ahli and Perpustakaan, "Pengaruh Pelatihan , Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pustakawan (Studi Kasus) Pada Perpustakaan Nasional." <https://doi.org/10.37014/medpus.v24i3.464>

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm45.

Teknik pengumpulan data dalam artikel ini dengan menggunakan dokumentasi, dimana penulis mengumpulkan referensi berupa buku dan jurnal yang berkaitan dengan tema artikel ini, selanjutnya penulis menganalisis buku-buku dan jurnal tersebut untuk ditarik kesimpulan yang berkaitan dengan tema penelitian. Tekni analisis data dalam artikel ini menggunakan reduksi data, yakni penyederhanaan data-data yang telah dikumpulkan, selanjutnya penyajian data, yakni menyajikan data-data yang telah direduksi sebelumnya, dan verifikasi atau penarikan kesimpulan dari data yang telah didapatkan yang berkaitan dengan tema artikel ⁶.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perpustakaan

Perpustakaan adalah institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak, dan atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi para pemustaka. Perpustakaan sebagai salah satu bagian dari tempat pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting untuk menambah wawasan dan pengetahuan pelajar. Berbagai macam sumber informasi ilmiah, buku-buku, literatur dari segala jenis media perpustakaan, mampu disebarluaskan dengan sistem tertentu. Pelajar seharusnya mampu memanfaatkan perpustakaan dengan sebaik-baiknya mengingat ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini terus berkembang dengan sangat cepat, sehingga dibutuhkan pula sumber daya manusia yang mampu menguasai tentang semua hal tidak hanya pada bidang tertentu tetapi di segala bidang.⁷ Perpustakaan merupakan jantungnya dunia pendidikan karena berbagai macam informasi kita dapatkan di perpustakaan. Perpustakaan dapat membantu untuk memelihara dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses belajar-mengajar.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Perpustakaan Nasional Republik Indonesia melalui bahwa jumlah Pustakawan Perguruan Tinggi di Indonesia Per 1 Januari 2020 berjumlah 1466 orang dengan rincian Pustakawan Pelaksana berjumlah 87 orang; Pustakawan Mahir berjumlah 154 orang dan Pustakawan Penyelia berjumlah 193 orang. Pustakawan Ahli Pertama berjumlah 308 orang; Pustakawan Ahli Muda berjumlah 411 orang; Pustakawan Ahli Madya berjumlah 305 orang; dan Pustakawan Ahli Utama berjumlah 8 orang. PNS yang menduduki jabatan pustakawan meningkat setiap tahun baik melalui seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), *Diklat Penyetaraan atau CPTA* (Calon Pustakawan Tingkat Ahli) maupun *Inpassing*. Pengembangan karier 2 Pola Pengembangan Karier Pustakawan Melalui Motivasi Kerja dan Pemahaman Teknis Jabatan Fungsional pustakawan pada jabatan fungsional telah memiliki aturan

⁶ Junaidi, Anwar, and Asrulla, "Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Pendidikan Pendabuluan." <http://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/iqro>.

⁷ Fajar Nugraha et al., "Analisa Dan Perancangan Sistem Informasi Perpustakaan" 5, no. 1 (2014)hlm 27–32. <https://doi.org/10.24176/simet.v5i1.132>.

baku yang diatur dalam petunjuk teknis jabatan fungsional pustakawan. Adanya pengembangan karier memungkinkan Perpustakaan Perguruan Tinggi berkembang dengan baik karena adanya peningkatan efektifitas dan kreatifitas Pustakawan dalam mencapai misi dan visi Perpustakaan Perguruan Tinggi. Bentuk pengembangan karier di Perpustakaan Perguruan Tinggi dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan dan promosi jabatan ke jenjang yang lebih tinggi.

Perpustakaan memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung program literasi dan pembelajaran di Indonesia. Sebagai pusat sumber belajar, perpustakaan menyediakan berbagai fasilitas dan layanan yang dirancang untuk meningkatkan minat baca dan keterampilan literasi siswa. Menurut Peraturan Perpustakaan Nasional Nomor 4 Tahun 2024 tentang Standar Nasional Perpustakaan Sekolah/Madrasah, perpustakaan sekolah harus memenuhi standar tertentu untuk memastikan kualitas layanan dan fasilitas yang optimal. Standar tersebut mencakup aspek-aspek seperti luas ruang perpustakaan, yang disesuaikan dengan jumlah rombongan belajar. Misalnya, untuk 3 hingga 6 rombongan belajar, luas minimum yang disyaratkan adalah 72 meter persegi, sementara untuk 19 hingga 27 rombongan belajar, luas minimum meningkat menjadi 288 meter persegi. Selain itu, perpustakaan harus memiliki area khusus untuk koleksi, area baca, area kerja, dan area multimedia.

Dalam hal sarana dan prasarana, perpustakaan diwajibkan menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung kegiatan literasi. Ini termasuk penyediaan koleksi buku yang relevan dan *up-to-date*, serta fasilitas teknologi informasi untuk mendukung akses ke sumber belajar digital. Lokasi perpustakaan juga harus strategis, berada di pusat kegiatan pembelajaran dan mudah diakses oleh siswa dan staf sekolah. Pelayanan perpustakaan juga diatur dengan ketat. Perpustakaan harus buka minimal enam jam per hari kerja dan menyediakan layanan seperti *sirkulasi*, referensi, dan literasi informasi. Program wajib baca dan pendidikan pemustaka juga harus diselenggarakan secara rutin untuk dapat meningkatkan keterlibatan siswa dalam kegiatan literasi. Serta harus adanya integrasi teknologi digital dalam perpustakaan sekolah. Penggunaan sistem manajemen perpustakaan digital memungkinkan pengelolaan koleksi yang lebih efisien dan akses yang lebih luas bagi siswa. Teknologi juga memungkinkan perpustakaan menyediakan layanan pembelajaran yang lebih interaktif dan menarik bagi siswa.⁸

Fungsi dan Struktur Budaya Organisasi

Budaya organisasi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi, karena budaya merupakan gambaran atau kepribadian suatu organisasi. Budaya organisasi ditetapkan oleh

⁸ Rafa Nabila, Ade Akhmad, and Duangkamol Aemevat, "Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan Peran Profil Perpustakaan Dalam Penguatan Program Literasi Sekolah Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan" 02, no. 01 (2025) hlm 1–10. <https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jimp/index>.

pendirinya melalui visi dan misi serta tujuan didirikannya organisasi, kemudian ditetapkan strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Nelson dan Quick budaya organisasi mempunyai empat fungsi dasar, yaitu perasaan identitas dan menambah komitmen organisasi, alat pengorganisasian anggota, menguatkan nilai-nilai dalam organisasi, dan mekanisme kontrol atas perilaku budaya yang kuat meletakkan kepercayaan, tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu tanpa perlu dipertanyakan lagi.⁹ Dengan demikian, fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota dalam mencapai tujuan organisasi yang berguna untuk ketentuan nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para semua elemen. Hal tersebut dapat berfungsi pula sebagai kontrol atas perilaku semua elemen. Selain fungsi-fungsi yang telah disebutkan di atas, budaya organisasi juga berfungsi untuk:

- 1) Memberikan identitas organisasi kepada anggotanya;
- 2) Memudahkan komitmen *kolektif*;
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial;
- 4) Membentuk perilaku dengan membantu manager dengan merasakan keberadaannya

Menurut Robins, fungsi budaya organisasi adalah pertama, budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas; artinya budaya menciptakan pembeda yang jelas antara satu organisasi dan yang lain. Kedua, budaya memberikan rasa identitas ke anggota- anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang. Keempat, budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.¹⁰ Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan *mekanisme* pengendali yang memadu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.¹¹

Struktur organisasi juga berperan dalam mengontrol arus sumber daya dan pelaksanaan kegiatan organisasi. Melalui pembagian wewenang dan tanggung jawab yang tegas, pimpinan dapat melakukan pengawasan dan evaluasi kinerja secara *sistematis*. Dengan demikian, struktur organisasi tidak hanya berfungsi sebagai alat pembagian kerja, tetapi juga sebagai sarana pengendalian dan penjamin efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Di antara kedua struktur tersebut terdapat beberapa struktur campuran, yakni yang lebih cenderung ke arah *sentralisasi* mutlak, dan lebih mendekati *desentralisasi* tetapi beberapa bagian masih dilakukan secara sentral. Agar lebih jelas rincian sebagai berikut:

⁹ Debra L. Nelson, James Campbell Quick, *Organizational Behavior: Foundations, Realities, and Challenges*, 7th ed. (Mason, OH: South-Western Cengage Learning, 2011), hlm. 546–547.

¹⁰ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2006), hlm. 247.

¹¹ Junaidi, Anwar, and Asrulla, "Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Pendidikan Pendahuluan." <http://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/igro>

- 1) Struktur *Sentralisasi* bahwa di negara-negara yang organisasi pendidikannya dijalankan secara sentral, yakni yang kekuasaan dan tanggung jawabnya dipusatkan pada suatu badan di pusat pemerintahan, maka pemerintahan daerah kurang sekali atau sama sekali tidak mengambil bagian dalam administrasi apapun. Organisasi pendidikan yang menerapkan sistem sentralisasi menjadikan kepala sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta prosedur pelaksanaan tugas sangat dibatasi oleh aturan-aturan dan instruksi-instruksi dari pusat yang diterima melalui jabatan yang dimiliki oleh atasannya.
- 2) Struktur *Desentralisasi*, hal ini di negara-negara yang organisasi pendidikannya desentralisasi, pendidikan bukan urusan pemerintah pusat, melainkan menjadi tanggung jawab pemerintahan daerah dan masyarakat setempat. Penyelenggaraan pengawasan sekolah-sekolah berada sepenuhnya dalam penguasaan daerah. Campur tangan pemerintah pusat terbatas pada kewajiban-kewajiban tentang pemberian tanah subsidi, penyelidikan- penyelidikan, nasehat-nasehat dan konsultasi serta program pendidikan bagi orang-orang luar negeri. Dengan menjalankan struktur organisasi pendidikan secara desentralisasi seperti ini menjadikan kepala sekolah seorang pemimpin profesional dengan tanggung jawab yang luas dan langsung terhadap hasil-hasil yang dicapai oleh sekolahnya. Ia bertanggung jawab langsung terhadap pemerintahan dan masyarakat setempat¹²

Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.¹³ Persepsi ini terbentuk melalui pengalaman kerja sehari-hari, interaksi antarpegawai, serta kebijakan dan praktik manajerial yang diterapkan oleh organisasi. Budaya organisasi juga dapat dipahami sebagai persepsi bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Persepsi bersama ini menjadi pedoman tidak tertulis dalam bertindak, berperilaku, dan mengambil keputusan di lingkungan kerja.

Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat karyawan meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan

¹² Muhammad Rizal, “Budaya Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan” 2, no. 12 (2025) hlm 596–604. <https://languar.net/index.php/TARBIYATULILMU/article/download/458/444>.

¹³ Muhammad Ras Muis and Mubammad Fabmi, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” 1, no. 1 (2018)hlm 9–25. <https://sticalwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/7>.

secara langsung atau tidak langsung. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya. Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dikuatkan oleh pernyataan Robbins bawasannya dalam kenyataannya, salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para karyawan perusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan perusahaan yang budayanya lemah.¹⁴

Perusahaan dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen karyawan. Dan semakin banyak bukti yang mengemukakan bahwa budaya kuat berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi.¹⁵ Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid. Selain itu budaya organisasi adalah asumsi dan keyakinan bersama tentang dunia dan tempat mereka di dalamnya, sifat dari waktu dan ruang, sifat manusia, dan hubungan manusia.¹⁶ Budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan kinerja karyawan disebabkan aktivitas budaya akan memberdayakan kerja tim dan meningkatkan semangat kerja di tempat kerja, untuk mencapai hasil kinerja yang baik. Kotter & Heskett mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja. Efek dari budaya maka secara kolektif akan menyebabkan terjadinya perubahan di lingkungan organisasi, dan tercapainya kinerja.¹⁷

Dalam konteks perpustakaan, budaya organisasi menjadi pedoman bagi pustakawan dalam memberikan layanan kepada pemustaka. Norma, nilai, dan aturan yang berlaku dalam organisasi perpustakaan harus dipatuhi oleh seluruh anggota agar tercipta layanan yang profesional dan berkualitas. Ketika pustakawan mampu menginternalisasi nilai-nilai budaya organisasi, mereka akan memiliki rasa percaya diri, tanggung jawab, serta motivasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.¹⁸

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

¹⁴ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2006), hlm. 247

¹⁵ Junaidi, Anwar, and Asrulla, "Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Pendidikan Pendabuluan." <http://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/iqro>

¹⁶ Nabila, Akhmad, and Aemevat, "Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan Peran Profil Perpustakaan Dalam Penguatan Program Literasi Sekolah Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan." <https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jimp/index>.

¹⁷ Studi, "Budaya Organisasi Sebagai Mediasi Hubungan Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan." <https://doi.org/10.21107/jsmb.v7i1.7822>

¹⁸ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 16th ed. (New Jersey: Pearson Education, 2015), hlm. 517–520.

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.¹⁹

KESIMPULAN

Berdasarkan Perpustakaan adalah koleksi yang terdiri dari bahan-bahan yang tertulis, tercetak ataupun *grafis* lainnya seperti *film*, *slide*, piringan hitam, *tape*, dalam ruangan atau gedung yang diatur dan diorganisasikan dengan sistem tertentu agar dapat digunakan untuk keperluan studi, penelitian, pembacaan dan lain-lain. Fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota dalam mencapai tujuan organisasi yang berguna untuk ketentuan nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para semua elemen. Hal tersebut dapat berfungsi pula sebagai kontrol atas perilaku semua elemen. Struktur organisasi adalah sistem tugas formal dan laporan keterhubungan diantara pengawasan, koordinasi dan motivasi pegawai sehingga mereka dapat bersatu dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja atau prestasi kerja individu sangat dipengaruhi oleh budaya nasional yang menjadi inspirasi lahirnya budaya organisasi. Jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik maka kepuasan kerja akan menjadi tinggi dan berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak sehat maka hal itu akan memicu penurunan kinerja individu anggota organisasi yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dalam proses penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan, serta arahan selama proses penulisan hingga artikel ini selesai. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada RENGAS: Jurnal Penelitian Ilmiah Pendidikan atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis dalam proses publikasi artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ahli, Pustakawan, and Madya Perpustakaan. "Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pustakawan (Studi Kasus) Pada Perpustakaan Nasional" 24, no. 3 (2017): 61–70.

<https://ejournal.perpusnas.go.id/mp/article/download/464/435/870>.

¹⁹ Program Studi, "Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Petugas Perpustakaan Di Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Purbalingga," . <https://doi.org/10.37014/medpus.v24i3.464>.

- Junaidi, Roni, Kasful Anwar, and Mahmud M Y Asrulla. “*Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Pendidikan Pendabulnan*” 7, no. 1 (2024): 49–6.
<https://doi.org/10.24256/iqro.v7i1.4795>
- Muis, Muhammad Ras, and Muhammad Fahmi. “*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*” 1, no. 1 (2018): 9–25.
<https://sticalwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/7>.
- Naila, Rafa, Ade Akhmad, and Duangkamol Aemevat. “*Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan Peran Profil Perpustakaan Dalam Penguatan Program Literasi Sekolah Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*” 02, no. 01 (2025): 1–10.
<https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jimp/index>.
- Sherli Wijaya, *Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan*, 11, no. 1 (2022): 199–213. <https://jurnal.wym.ac.id/JBM/article/download/256/177>
- Nugraha, Fajar, Dosen Fakultas Teknik, Program Studi, Sistem Informasi, and Universitas Muria Kudus. “*Analisa Dan Perancangan Sistem Informasi Perpustakaan*” 5, no. 1 (2014): 27–32.
<https://doi.org/10.24176/simet.v5i1.132>
- Rizal, Muhammad, Al Hairri, Kalimantan Selatan, and Kalimantan Selatan. “*Budaya Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan*” 2, no. 12 (2025): 596–604.
<https://languar.net/index.php/TARBIYATULILMU/article/download/458/444>.
- Studi, Jurnal, Endang Setyo Wati, Endi Sarwoko, and Agung Yuniarianto. “*Budaya Organisasi Sebagai Mediasi Hubungan Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan*” 7, no. 1 (2020).
<https://doi.org/10.21107/jsmb.v7i1.7822>
- Studi, Program, Ilmu Perpustakaan, Fakultas Ilmu, and Budayauniversitas Diponegoro. “*Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Petugas Perpustakaan Di Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Purbalingga,*” . <https://doi.org/10.37014/medpus.v24i3.464>.
- Wibowo, *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*.
Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 16th ed. (New Jersey: Pearson Education, 2015)
- Debra L. Nelson, James Campbell Quick, *Organizational Behavior: Foundations, Realities, and Challenges*, 7th ed. (Mason, OH: South-Western Cengage Learning, 2011)
- John P. Kotter dan James L. Heskett, *Corporate Culture and Performance* (New York: The Free Press, 1992),