

**ANALISIS LINGKUNGAN ORGANISASI DALAM MENUNJANG
KINERJA ORGANISASI PADA DINAS PERPUSTAKAAN
DAN KEARSIPAN KABUPATEN LAMPUNG BARAT**

M. Fikri Akbar, Asmaria Asmaria, Dewi Susanty

ABSTRACT

The research method used in this research is descriptive qualitative method. The use of this method is to describe the Organizational Environment in Support of Organizational Performance at the Library and Education Service of West Lampung Regency, qualitatively examining how all data is obtained directly from informants in the field using interviews and document studies.

The results showed that the organizational environment at the Department of Library and Education of West Lampung Regency is one of the causes of success in carrying out a job, because the organizational environment can affect workers, especially the organizational environment that is psychological in nature. The organizational environment at the West Lampung Regency Library and Readiness Service aims to provide maximum work comfort, so that employees in providing quality services, in the sense that if employees work and the results of the work get appreciation and recognition, then the work must be of quality. Supporting and inhibiting aspects in an effort to improve the organizational environment at the Library and Readiness Office of West Lampung Regency. These aspects can occur both internally and externally to the organization. Internal factors include elements contained in the body of the organization, namely the Library and Readiness Service of West Lampung Regency. Then the external factors of aspects that come from outside the West Lampung Regency Library and Readiness Service, such as local government, relevant agencies and the community. This occurs because a good organizational environment has been strived for, but it has not materialized as expected because there are still employees who are not fully comfortable with the existing organizational environment, such as air circulation, noise in the workplace.

Keywords : Performance, Work Environment, Motivation, Service.

A. PENDAHULUAN

Lingkungan organisasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap institusi/organisasi publik. Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan motivasi pegawai salah satunya seperti keadaan lingkungan organisasi yang kondusif sebagai pendorong perilaku individu untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Untuk meningkatkan motivasi yaitu perlu adanya penataan terhadap lingkungan organisasi yang nyaman mungkin, serta pemberian motivasi kepada pegawai agar mau bekerja secara optimal.

Lingkungan organisasi yang menyenangkan bagi karyawan yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Lingkungan organisasi adalah semua keadaan tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan

organisasi merupakan suatu komunitas manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga produk yang dihasilkan dapat menurun apabila lingkungan organisasi kurang kondusif, kurang efektif dan hal ini berarti produktivitas karyawan semakin menurun.

Pada prinsipnya keadaan lingkungan organisasi harus secara layak dan adil atas kinerja atau jasa para karyawan dari suatu organisasi dalam mencapai sebuah tujuan. Lingkungan organisasi dapat dijadikan sebagai hal yang penting bagi para karyawan dimana setiap karyawan memiliki hak atas hal tersebut. Lingkungan organisasi merupakan salah satu hal yang sensitif di dalam dunia kerja karena dapat membuat para karyawan merasa puas bekerja di organisasi yang akan berdampak pada karyawan dalam meningkatkan kinerja pegawai/karyawan.

Selain pengaruh dari lingkungan organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi bagi pegawai. Motivasi sangat berpengaruh untuk memaksimalkan kinerja pegawai. Motivasi akan mendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerjanya.

Lingkungan organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karena dengan lingkungan organisasi yang kondusif, seseorang akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya tekanan, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Lingkungan organisasi adalah merupakan situasi kerja yang datang dari luar yang berhubungan dengan tingkat, arah dan persistensi konsistensi usaha yang dilakukan seseorang dalam bekerja.

Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki lingkungan organisasi yang kondusif dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka kualitas pelayanan karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi karena lingkungan kerja yang kurang kondusif dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kinerja karyawan rendah. Lingkungan kerja juga dapat dijadikan sebagai penggerak dalam meningkatkan kualitas pelayanan karyawan.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah penampilan

yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan.

Secara empirik bahwa lingkungan organisasi pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat, dapat dikemukakan beberapa indikasi masalah yaitu :

1. Belum baiknya lingkungan organisasi seperti penataan ruang kerja yang relatif kurang baik, sirkulasi udara ditempat kerja, dan kondisi warna dinding yang sudah lama belum diperbaharui serta kebisingan yang relatif tinggi pada ruang kerja, yang dapat mengganggu kinerja oerorganisasi.
2. Belum Optimalnya lingkungan organisasi, hal ini terjadi karena perhatian pimpinan terhadap staf relatif kurang dan tidak adanya reward, mengakibatkan kinerja dari pegawai yang relatif kurang hal ini terlihat adanya staf yang sering meninggalkan ruang kerja tanpa ada alasan yang jelas, yang dapat mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai.
3. Relatif rendahnya kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi, yang diharapkan belum tercapai.

Menyadari betapa pentingnya lingkungan organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, maka penulis tertarik untuk membahas hal tersebut, yang berjudul “Analisis Lingkungan Organisasi Dalam Menunjang Kinerja Organisasi Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rmusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Kondisi Lingkungan Organisasi Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat.
2. Aspek-aspek apa yang mendukung dan menghambat Lingkungan Organisasi Dalam Menunjang Kinerja Organisasi Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Penyelenggaraan kegiatan administrasi dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan yang kompleks akan menjadi efisien, efektif, dan ekonomis bila cara kerja organisasi pemerintahan diatur atau dikelola sedemikian rupa sehingga menghasilkan produk dan standar yang memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat. Implementasi budaya birokrasi dalam organisasi pemerintahan seperti adanya pembagian kerja, hierarki, prosedur tertulis, impersonalitas, meritokrasi dibentuk agar birokrasi dapat bekerja seperti mesin yang mampu mewujudkan nilai-nilai tertentu (Dwiyanto, 2011).

Akibat relatif rendahnya kinerja pegawai tersebut dapat mengakibatkan terlambatnya berbagai pelayanan yang diberikan oleh pihak organisasi. Tinggi rendahnya Kinerja pegawai tergantung kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Jones (2002:92) mengatakan bahwa "Banyak hal yang menyebabkan terjadinya Peningkatan Kinerja yang buruk, antara lain: (1) kemampuan pribadi, (2) kemampuan manajer, (3) kesenjangan proses, (4) masalah lingkungan, (5) situasi pribadi, (6) motivasi". Dengan demikian pada dasarnya Peningkatan Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

C. METODOLOGI

Berdasarkan latar belakang, masalah dan tujuan penelitian ini maka menurut peneliti yang sesuai dengan desain penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penggunaan metode ini adalah untuk mendeskripsikan Lingkungan Organisasi Dalam Menunjang Kinerja Organisasi Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat, mengkaji secara kualitatif, bagaimana Seluruh data diperoleh langsung dari informan dilapangan dengan menggunakan wawancara dan Studi dokumen.

Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan- penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara kuantifikasi lainnya. Penelitian kualitatif dapat digunakan untuk meneliti kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisasi organisasi, pergerakan-pergerakan sosial, atau hubungan kekerabatan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Lingkungan organisasi merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi pegawai dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

1. Penerangan/Cahaya Ditempat Kerja

Pencahayaan adalah berhubungan dengan sifat-sifat indera penglihatan manusia serta usaha-usaha yang dilakukan untuk melihat benda-benda yang ada disekitarnya dengan mudah. Secara umum manusia menerima sebagian besar informasi melalui mata, meskipun mata manusia dapat dengan mudah menyesuaikan diri, tetapi dengan penerangan yang kurang jelas dapat menghasilkan pekerjaan yang kurang baik. Seperti diketahui

bahwa sebagian besar pekerjaan yang dilakukan membutuhkan penerangan atau cahaya, baik yang datang dari benda itu sendiri maupun dari sumber cahaya yang menerangi benda-benda ditempat kerja, dengan maksud agar objek yang dilihat dapat terlihat dengan jelas. Disamping hal tersebut diatas, penerangan yang buruk akan mengakibatkan kerusakan pada mata pekerja sehingga sesuai dengan perundangan yang berlaku disetiap tempat kerja harus mendapatkan penerangan yang untuk mendapatkan penerangan yang cukup untuk melakukan pekerjaan dan untuk pekerjaan yang dilakukan malam hari, perusahaan diwajibkan menyediakan penerangan buatan yang cukup. Kegunaan pencahayaan di lingkungan industry adalah untuk melihat dengan mudah pekerjaan-pekerjaan yang bersifat visual, memberikan lingkungan kerja yang aman dan menjaga/mempertahankan efisien kerja, mengurangi resiko kecelakaan, memperbesar produksi dan memperbaiki housekeeping.

Sesuai hasil wawancara dengan staf pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat, mengemukakan bahwa : Kami sebagai staf pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat, selalu berupaya bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya (tupoksi), menyengkut pencahayaan kantor sudah sangat baik, sehingga kami pegawai dalam menyelesaikan tugas kantor tidak mempermasalahkan tentang pencahayaan ruangan kerja. (Hasil wawancara November 2020). Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja.

Udara disekitar kita dikatakan kotor apabila keadaan oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur gas-gas lainnya yang membahayakan kesehatan tubuh. Hal ini diakibatkan oleh perputaran udara yang tidak normal. Kotoran udara disekitar kita dapat dirasakan dengan sesaknya pernafasan. Ini tidak boleh dibiarkan, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan cepat membuat tubuh kita lelah. Sirkulasi udara dengan memberikan ventilasi cukup akan membantu penggantian udara kotor dengan udara bersih.

Sesuai hasil wawancara dengan Kepala Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat, mengemukakan bahwa : Dalam hal sirkulasi udara pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat, sudah relatif baik, hal ini karena setiap ruangan sudah dipasang AC, hal ini dimaksudkan agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja, sehingga pegawai tidak lagi ada alasan dalam melaksanakan pekerjaan merasa tidak

nyaman. (Hasil wawancara November 2020).

Manfaat pemasangan sistem yang dapat menjaga kondisi udara dengan baik dan stabil akan lebih berharga dibandingkan biaya yang harus dikeluarkan. Apabila tingkat kenyamanan pegawai ditingkatkan, tingkat produktivitas mereka akan dapat ditingkatkan dan efektivitas dapat dimaksimalkan. Ketidakhadiran juga dapat dikurangi dan pada beberapa kasus, kesehatan pegawai diharapkan membaik, sehingga biaya kesehatan yang ditanggung perusahaan dapat diminimalkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa peran udara terhadap efektivitas pegawai sangat tinggi, karena udara termasuk ke dalam faktor lingkungan fisik kantor yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis.

3. Kebisingan Di Tempat Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Di lingkungan Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat, suasana tenang sangat diperlukan karena pada saat pegawai bekerja harus terbebas dari suara lain yang bisa terdengar oleh pegawai. Suara bising ditimbulkan dari suara kendaraan misalnya pada saat bersamaan dalam satu ruangan bisa mengganggu konsentrasi pegawai itu sendiri pada saat bekerja. Sesuai hasil wawancara dengan Kepala Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat, mengemukakan bahwa : Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat, adalah salah satu Dinas yang ada di Kabupaten Lampung Barat yang selalu menjaga kenyamanan kerja bisa kondusif, utamanya menyangkut tentang kebisingan dalam kantor, sudah sangat baik, karena para pegawai sudah mengetahui bahwa membuat kebisingan dapat mengganggu pegawai yang lain yang sedang bekerja. (Hasil wawancara November 2020). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kebisingan pada kantor Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat, relatif belum baik, karena masih terdengar suara kendaraan dari dalam ruang kerja, sehingga pegawai yang sedang mengerjakan tugas pokoknya relative terganggu akibat kebisingan yang sering terjadi pada lingkungan kantor.

4. Dekorasi Di Tempat Kerja.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Sesuai hasil wawancara dengan Kepala Bagian Kepagawaian Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat, mengemukakan bahwa: Kantor Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat, merupakan bangunan tua yangh ditempati, sehingga

warna cat kantor yang ada sebelumnya, sampai sekarang belum direnovasi, jadi masih sesuai warna aslinya sebelum ditempati oleh Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat, hal ini karena dana untuk melakukan rehabilitasi belum ada. (Hasil wawancara November 2020).

Dalam hal suasana kantor disini adalah bentuk dan juga dekorasi kantor yang dilakukan kabag sesuai petunjuk pimpinan. Hal ini bukan faktor utama, namun merupakan salah satu faktor yang berpengaruh apakah pegawai bertahan atau tidak, sesuai kenyamanan kantor. Kantor dengan desain yang unik dan keren memiliki daya tarik tersendiri untuk para pegawai. Hidup di zaman yang serba online, media sosial merupakan konsumsi sehari-hari oleh para pegawai. Memiliki kantor dengan design yang keren dan fasilitas- fasilitas unik akan menjadi kebanggaan tersendiri untuk dipamerkan di media sosial. Terlebih lagi kantor dengan design yang unik dan bagus juga akan mendukung proses berpikir kreatif bagi para pegawai.

5. Tata Warna Ditempat Kerja.

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain.

Sesuai hasil wawancara dengan Kepala Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat, mengemukakan bahwa: Warna kantor yang ada di Kabupaten Lampung Barat semuanya seragam, demikian juga warna Kantor pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat, termasuk semua ruangan warnanya sama, karena menyangkut warna Kantor dan ruang kerja sesuai petunjuk dari pimpinan atas yaitu bapak Bupati, sehingga, kami hanya menerima atas petunjuk yang sudah disampaikan. (Hasil wawancara November 2020).

Berdasarkan hal yang dikemukakan tersebut, maka perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawannya. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna- warna yang dingin atau lembut, misalnya coklat, krem, putih, hijau muda dan sebagainya. Sebagai contoh adalah warna putih, warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak leluasa dan bersih.

6. Aroma/Bau Tidak Sedap Di Tempat Kerja

Dimasa sekarang ini pekerjaan dengan menggunakan komputer merupakan suatu pekerjaan yang sudah banyak ditemui. Pada umumnya pekerjaan dengan menggunakan

komputer merupakan sebuah pekerjaan yang monoton yang cenderung dilakukan berulang-ulang sehingga memungkinkan timbulnya rasa bosan. Pengaturan lingkungan tempat bekerja merupakan salah satu cara untuk mengurangi kebosanan tersebut. Pengaturan bau-bauan dalam lingkungan kerja menggunakan pengharum ruangan merupakan salah satu cara yang diharapkan mampu meningkatkan performansi kerja pekerja. Aroma dapat mempengaruhi manusia tidak hanya secara fisik, tapi juga emosi. Perbedaan aroma juga dapat meningkatkan baik perasaan positif dan negatif.

Sesuai hasil wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat, mengemukakan bahwa: Kantor pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat merupakan bangunan yang sudah lama, sehingga aroma atau bau yang tidak sedap sering tercium, sehingga memerlukan pewangi yang dapat menyegarkan ruangan, karena aroma yang tidak sedap dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai, sehingga perlu perhatian oleh petuga untuk selalu menjaga kualitas aroma diruangan setiap harinya. (Hasil wawancara November 2020).

Dengan demikian bahwa bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7. Keamanan Di Tempat Kerja

Keamanan yang diciptakan suatu organisasi/instansi akan mewujudkan pemeliharaan pegawai dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan hanya oleh pimpinan organisasi/instansi. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di dalam organisasi secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Sesuai hasil wawancara dengan Kepala Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat, mengemukakan bahwa: Setiap kantor pasti ada standar keamanannya, karena tingkat kerawan setiap kantor berbeda, apalagi kantor yang mengelola keuangan misalnya Bank, maka tingkat keamanannya akan lebih baik dari pada kantor-kantor lain selain Bank, demikian juga kantor Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat, menurut kami tingkat keamanannya sangat aman, karena sampai saat ini belum pernah terjadi kecelakaan kerja ataupun perampokan pada kantor tersebut. (Hasil wawancara November 2020).

Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan

kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum.

Dalam suatu organisasi, faktor lingkungan kerja sangat mempengaruhi keinginan pegawai untuk melaksanakan tugas-tuganya dengan baik dan optimal, oleh karena itu pimpinan harus cukup jeli menangani hal tersebut, dalam upaya memberikan pemahaman kepada pegawai tentang pentingnya menjaga kondisi lingkungan organisasi agar tetap kondusif, sehingga lingkungan organisasi harus betul-betul memperhatikan hal tersebut.

8. Aspek-aspek yang mendukung dan menghambat

Adapun yang menjadi pendukung dari kondisi lingkungan organisasi dalam menunjang kinerja organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat adalah :

a. Efektivitas Organisasi

Keberhasilan organisasi mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai misinya sangat ditentukan oleh tingkat efektivitas yang dicapainya. Bahkan efektivitas sangat menentukan tingkat kemampuan organisasi memenuhi harapan dan kepuasan pelanggannya. Tingkat efektivitas organisasi adalah perbandingan antara faktor-faktor input; berupa sumber daya organisasi untuk menghasilkan satu-satuan output berupa barang atau jasa. Dalam hal ini yang dihasilkan oleh pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat, dapat berupa pelayanan birokrasi. Sedangkan sumber daya dapat berupa dana, tenaga manusia, peralatan, waktu yang digunakan untuk menghasilkan output. Dengan demikian bahwa pegawai yang tidak masuk kantor bukan berarti pekerjaannya tidak terselesaikan, walaupun dibantu teman tetap pekerjaan tersebut harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan, dalam meningkatkan lingkungan organisasi berdasarkan persepsi informan tidak memiliki variasi berarti. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesamaan persepsi informan tentang waktu yang dipakai, dengan demikian bahwa efektivitas waktu yang ditetapkan untuk pelaksanaan program-program pelayanan tingkat pencapaiannya sesuai yang diharapkan. Kemudian terselesainya semua pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai juga karena tumbuhnya kapasitas kerjasama tim yang tangguh adalah saling mengisi antar anggota tim. Saling mengisi, menandakan tim tersebut menyelesaikan semua tugas yang belum diselesaikan yang secara terus-menerus, terutama dalam melakukan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Disinilah tim melakukan proses pemberdayaan anggota timnya dan proses pembangunan tim (*team building*) tumbuh dan berkembang. Pada akhirnya tak ada lagi yang dapat memisahkan diantara mereka, mereka diikat oleh visi dan misi tim yang sama,

yaitu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara bersama-sama.

b. Otoritas Dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi birokrasi modern pola hubungan kerja pimpinan dengan bawahan sangat menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Hubungan kerja yang terjalin dengan baik dan harmonis dapat memungkinkan pimpinan dan bersama bawahan untuk mendayagunakan sumber daya secara optimal, dapat menciptakan koordinasi, sinkronisasi, simplikasi proses kegiatan organisasi secara efisien dan efektif. Untuk menjelaskan tentang tanggung jawab bawahan atas tugas yang dilimpahkan oleh pimpinan dilakukan penelitian.

Walaupun hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan relatif baik atau dengan perkataan lain tingkat kinerja hubungan pimpinan dengan bawahan berada dalam kategori baik, akan tetapi dalam penelitian ini tidak mempunyai hubungan erat dengan tingkat keterlibatan, partisipasi, rasa kebertanggung jawaban jajaran tersebut terhadap pencapaian tugas pokok dan fungsi pegawai, khususnya pada pelaksanaan kegiatan operasional.

c. Disiplin

Kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, sering membuat pegawai melakukan dehumanisasi. Pegawai yang memiliki akal sehat dan hati nurani kehilangan kesempatan untuk menggunakannya secara bertanggungjawab dalam penyelenggaraan pekerjaan. Mereka tidak lagi memiliki kesempatan untuk menilai tantangan dan masalah yang dihadapi oleh pegawai dan juga menilai apakah standar dan prosedur yang ada dapat digunakan untuk menanggapi masalah tersebut secara optimal. Tidak ada lagi kesempatan untuk berusaha mencari alternatif cara yang lebih baik untuk membantu mereka dalam melaksanakan pekerjaan, tanpa harus merugikan kepentingan orang lain dan instansi. Pegawai tidak lebih diperlakukan sebagai robot yang selalu mengikuti apapun yang telah diatur dalam standar dan prosedur pekerjaan. Dalam melaksanakan kedisiplinan terutama karena kedudukan mereka sebagai pegawai pemerintah (PNS), oleh karena itu menjadi kewajiban pegawai pemerintah untuk mensukseskan kebijakan pemerintah. Alasan lain dikemukakan, bahwa bidang tugas yang dikerjakan sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki dan adanya insentif materi (meskipun nilainya tidak seberapa) dan insentif materi ini tidak semata-mata dalam program memotivasi pegawai tertentu, tetapi kepada seluruh pegawai. Bukti dukungan para pegawai sebagai repretasi sikap pegawai ditunjukkan oleh sikap dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya sesuai standar waktu yang ditentukan.

d. Inisiatif

Berfokus pada hasil kerja, bahwa prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha

mencapai hasil yang baik atau menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Demikian pula keterkaitan dengan inisiatif pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Sedangkan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas.

Inisiatif sebenarnya adalah hubungan antara keinginan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan, kemampuan melakukan atau memberikan sesuatu yang dikehendaki berhadapan dengan apa yang sesungguhnya mampu dapat diberikan atau dilakukan menyangkut harapan, baik dalam arti kualitas, kuantitas maupun ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Penilaian dan pemahaman mengenai inisiatif individu sebenarnya tidak terlepas dari inisiatif kelompok atau unit organisasi secara keseluruhan.

Sedangkan yang menjadi penghambat dari kondisi lingkungan organisasi dalam menunjang kinerja organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat adalah apabila dikonfirmasi dengan data hasil wawancara dengan informan dapat diketahui bahwa tingkat lingkungan organisasi mendapat hambatan utamanya: (1) alokasi anggaran untuk pengembangan pegawai relatif rendah; (2) kurangnya inisiatif dari organisasi untuk menyusun program pengembangan pegawai; (3) pola pengembangan pegawai saat ini masih sangat sentralistik; (4) inisiatif pegawai untuk mengembangkan diri masih rendah; (5) jangkauan wilayah kerja Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat yang relatif luas dibandingkan dengan jumlah pegawai yang dimiliki, sehingga mempersulit pengontrolan secara umum.

Kemudian faktor penghambat ditemukan berdasarkan hasil wawancara adalah (1) sangat padatnya program kegiatan pegawai yang kadang kala tumpang tindih sehingga sangat menyita waktu dan perhatian pegawai. Intensitas pekerjaan yang tinggi tentunya berpengaruh pada kualitas kerjanya, (2) anggaran yang diberikan dari pemerintah daerah masih minim dibanding dengan kebutuhan yang sebenarnya, (3) jumlah pegawai yang relatif sedikit dibanding kebutuhan kerja, sehingga mempengaruhi efisiensi kerja, utamanya dalam mengejar kualitas kerja.

Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat melalui kebijakan pimpinan mengeluarkan serangkain kebijakan dalam rangka meningkatkan faktor pendukung efisiensi dan berusaha mengeliminir faktor penghambat tersebut. Usaha yang dilakukan meliputi; (1) melakukan koordinasi setiap elemen dalam birokrasi, (2) mengusahakan pembangian anggaran dalam setiap program secara profesional, (3) mengadakan studi mendalam tentang program-program apa saja yang dapat dilakukan dalam

upaya meningkatkan kemampuan birokrasi, dan (4) mengusahakan kerjasama dari instansi lain yang relevan dengan efektivitas kerja birokrasi.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Lingkungan organisasi Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena lingkungan organisasi dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan organisasi yang bersifat psikologis. Lingkungan organisasi pada Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat bertujuan untuk memberi kenyamanan bekerja secara maksimal, sehingga pegawai dalam memberikan pelayanan dapat berkualitas, dalam artian bahwa kalau pegawai dalam bekerja dan hasil pekerjaan tersebut mendapat penghargaan dan pengakuan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, dikemukakan berbagai aspek pendukung dan penghambat dalam upaya peningkatkan lingkungan organisasi Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat. Aspek-aspek ini dapat terjadi baik secara internal maupun eksternal organisasi. Faktor internal meliputi unsur-unsur yang terdapat dalam tubuh organisasi, yakni Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat. Kemudian faktor eksternal aspek yang bersumber dari luar Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat, seperti pemerintah daerah, instansi yang relevan dan masyarakat. Hal ini terjadi karena lingkungan organisasi yang baik telah diupayakan, namun belum terwujud sebagaimana yang diharapkan karena masih ada pegawai yang belum sepenuhnya merasa nyaman dengan lingkungan organisasi yang ada, seperti sirkulasi udara, adanya kebisingan ditempat kerja.
3. Dalam hal kinerja organisasi, terdapat faktor pendukung dan penghambat. Aspek pendukung kinerja organisasai meliputi ; (1) adanya kesadaran dari pegawai dalam menjalankan peran dan fungsinya dengan waktu yang sebaik-baiknya, (2) penggunaan anggaran yang sesuai dengan kebutuhan yang cukup, tepat sasaran, (3) penggunaan pegawai dalam job description yang tepat dan profesional dikembangkan dalam organisasi, (4) keterpaduan antara jumlah program dengan kualitas yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto, 2011, . *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Galang Printika.
- Gibson, , J.I., Ivanevihch, J.M., dan Donelly, J.H., 1996, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Jones, Charles O. 2002, *An Introduction to the Study of Policy*. Cetakan ketiga Diterjemahkan

oleh Rixky Istanto. PT. Raja Grafindo Persada

- Moleong, 1995, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, Remaja Rosdakarya. Nitisemito, Alex S.. 2008. *Manajemen Personalia*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Purnomo, Agus., Erika, Yeli., 2019. Rancang Bangun Model Pengendalian Dana Operasional Pendidikan (BOP) Pendidikan Anak Usia Dini (Paud) Dengan Pendekatan Soft System Methodology pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan. *e-JKPP*. 5(2). 63-76
- Robbin, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa, Tim Indeks*. Jakarta, Gramedia.
- Sedarmayanti. 2001. *Pelayanan Birokrasi dan Manajemen SDM*. Bandung, PT Refika Aditama.:
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Alfabeta.