

**IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI  
DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN  
DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
YOGYAKARTA**



Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

**Disusun oleh:**

**LUBNA NADIYATUZ ZULFA**

**NIM: 15490088**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2019**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lubna Nadiyah Zulfa

NIM : 15490088

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini dengan judul “IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MUHAMADIYAH YOGYAKARTA” adalah asli hasil penelitian peneliti sendiri dan bukan plagiasi dari hasil orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Harap maklum adanya. Terimakasih.

Yogyakarta, 22 Juli 2019

Yang menyatakan,



Lubna Nadiyah Zulfa

NIM: 15490088

## SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang,  
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lubna Nadiyahuz Zulfa

NIM : 15490088

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunar Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak menuntut kepada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga (atas pemakaian jilbab dalam ijazah Strata Satu saya). Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran ridha Allah SWT.

Yogyakarta, 22 Juli 2019

Yang menyatakan,



Lubna Nadiyahuz Zulfa

NIM: 15490088



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FM-UINSK-BM-05-03/RO

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi

Lam : -

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa Skripsi saudara :

Nama : Lubna Nadiyahuz Zulfa

NIM : 15490088

Judul Skripsi : IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI DALAM  
MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN DI  
PERPUSTAKAAN UMY

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan.

Dengan ini kami mengharap agar Skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb*

Yogyakarta, 30 Juli 2019

Pembimbing Skripsi

Drs. M. Jamroh, M.Si

NIP. 19560412 198503 1 007



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FM-UINSK-BM-05-03/RO

**SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI**

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb*

Setelah dilaksanakan munaqosyah pada Kamis, 8 Agustus 2019 dan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini dinyatakan lulus dengan perbaikan. Setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi perbaikan seperlunya, kami selaku konsultan berpendapat bahwa Skripsi saudara :

Nama : Lubna Nadiyah Zulfa

NIM : 15490088

Judul Skripsi : IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI DALAM  
MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN DI  
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
YOGYAKARTA

Sudah dapat diajukan kembali kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb*

Yogyakarta, 22 Agustus 2019

Konsultan,

Drs. M. Jamroh, M.Si

NIP. 19560412 198503 1 007



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

FM-UINSK-BM-05-03/R0

**SURAT PENGESAHAN SKRIPSI**

Nomor: B. 175/UIN. 2/DT. PP 009/ 8/ 2019.

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul :

**Impiemetasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Lubna Nadiyah Zulfa  
NIM : 15490088  
Telah dimunaqasyahkan : Kamis, 08 Agustus 2019  
Nilai Munaqasyah : 3,50 (A/B)

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

**TIM MUNAQASYAH:**

Ketua Sidang

Drs. M. Jamroh Latief, M.Si.  
NIP. 19560412198503 1 007

Penguji I

Dr. Subiyantoro, M.Ag.  
NIP 19590510 198503 1 005

Penguji II

Rinduan Zaen, M.Ag.  
NIP 19700407 199703 1 001

Yogyakarta, 30 AUG 2019

Dekan

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Kalijaga Yogyakarta



Mad Arifi, M.Ag  
NIP. 19661121 199203 1 002

## MOTTO

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ

أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.*

(QS. An Nisa': 58)<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Cahaya Qur'an, 2011), hal. 87.

## PERSEMBAHAN

*Dengan segenap rasa syukur,  
skripsi ini dipersembahkan untuk Almamater tercinta,  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*





## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا رَسُولُ اللَّهِ،  
وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ

Alhamdulillah, puji syukur selalu penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam tak lupa penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun manusia menuju jalan kebahagiaan dunia dan akhirat. Penyusunan skripsi ini merupakan kajian tentang “*Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.*”

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak dapat terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dukungan serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak/Ibu/Sodara:

1. Dr. Ahmad Arifi, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu dan pengarahan kepada penulis selama menempuh studi.
2. Dr. Imam Machali, S.Pd.I., M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang selalu memberikan ilmu dan motivasi selama penulis menempuh studi.
3. Dr. Zainal Arifin, S.Pd., M.SI, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan kelancaran dan dukungan selama penulis melaksanakan studi.

4. Rinduan Zaen selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan dukungan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Drs. M. Jamroh Latief, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan kesabaran selalu memberikan arahan, dukungan doa untuk penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.
6. Dr. Subiyantoro, M.Ag dan Rinduan Zaen, M.Ag, selaku penguji I dan II, yang telah memberikan masukan kepada skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan hasil yang maksimal.
7. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah mendidik dan membimbing penulis selama menempuh studi.
8. Seluruh karyawan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah dengan senang hati memberikan informasi untuk kelancaran skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu tercinta, Zuhri Ma'sum dan Isti'anah serta kakak dan adik tersayang yang telah memberikan motivasi dalam mewujudkan cita-cita.
10. Teman-teman As-Syamil MPI 2015 terima kasih untuk kebersamaannya selama menempuh pendidikan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang diberikan kepada penulis menjadi amal baik dan akan selalu mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sebagai karya ilmiah, meskipun segala daya dan upaya tercurahkan agar

memperoleh hasil yang maksimal. Namun penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, 22 Juli 2019

Lubna Nadiyah Zulfa  
NIM. 15490088



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN BERJILBAB .....	iii
HALAMAN SURAT PERSETYJUAN SKRIPSI .....	iv
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI .....	v
HALAMAN PENGESAHAN .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
ABSTRAK .....	xviii
BAB I: PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
D. Kajian Penelitian Terdahulu.....	8
E. Sistematika Pembahasan .....	13
BAB II: LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN.....	15
A. Kajian Teori.....	15

B. Metode Penelitian.....	29
1. Jenis Penelitian .....	29
2. Subjek Penelitian .....	30
3. Metode Pengumpulan Data.....	32
4. Uji Keabsahan Data .....	35
5. Metode Olah Dan Analisa Data.....	36
<b>BAB III: GAMBARAN UMUM PERPUSTAKAAN UMY.....</b>	<b>38</b>
A. Identitas Perpustakaan .....	38
B. Sejarah Perpustakaan .....	39
C. Tujuan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.....	41
D. Visi dan Misi Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.....	42
E. Struktur Organisasi .....	44
F. Sumber Daya Manusia di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.....	49
G. Jumlah Koleksi.....	50
<b>BAB IV: PENINGKATAN ETOS KERJA KARYAWAN MELALUIIMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA .....</b>	<b>52</b>
A. Interaksi Karyawan Perpustakaan .....	52
1. Interaksi langsung .....	53

2. Interaksi tidak langsung.....	54
B. Implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan etos kerja di Perpustakaan UMY .....	56
1. Budaya Organisasi di Perpustakaan UMY .....	56
2. Etos Kerja Karyawan di Perpustakaan UMY .....	87
3. Implentasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di Perpustakaan UMY.....	103
BAB V: PENUTUP.....	114
A. Kesimpulan.....	114
B. Saran.....	116
C. Kata Penutup.....	116
DAFTAR PUSTAKA.....	118
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1: Narasumber .....	33
Tabel 2: Data Jumlah Koleksi Buku .....	50



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Struktur Organisasi Perpustakaan Universitas Muhammadiyah

Yogyakarta .....44





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Surat Penunjukkan Pembimbing
Lampiran II	: Bukti Seminar Proposal
Lampiran III	: Berita Acara Seminar
Lampiran IV	: Surat Persetujuan Perubahan Judul Skripsi
Lampiran V	: Surat Ijin Penelitian
Lampiran VI	: Pedoman Wawancara
Lampiran VII	: Grouping Wawancara
Lampiran VIII	: Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
Lampiran IX	: Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran X	: Sertifikat PLP I
Lampiran XI	: Sertifikat PLP II
Lampiran XII	: Sertifikat KKN
Lampiran XIII	: Sertifikat ICT
Lampiran XIV	: Sertifikat IKLA
Lampiran XV	: Sertifikat TOEFL
Lampiran XVI	: Sertifikat Sospem
Lampiran XVII	: Sertifikat PKTQ
Lampiran XVIII	: <i>Curriculum Vitae</i>
Lampiran XIX	: Dokumentasi Penelitian

## ABSTRAK

Lubna Nadiyah Zulfa, Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Skripsi, Yogyakarta:Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019.

Latar belakang penelitian ini bermula karena peneliti menemukan adanya permasalahan di perpustakaan UMY. Permasalahan tersebut mengenai budaya organisasi yang cukup baik di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, hanya saja para karyawan perpustakaan belum sepenuhnya menerapkan budaya organisasi tersebut pada saat bekerja. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi budaya organisasi dengan menggunakan 11 karakteristik budaya organisasi dalam meningkatkan etos kerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang dilaksanakan di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilaksanakan dengan mengumpulkan seluruh data, mereduksi data dan penarikan kesimpulan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Interaksi antar karyawan yang ada di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dilakukan dengan dua cara, yakni interaksi langsung dan tidak langsung; 2) Ada 9 budaya organisasi di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yaitu, amanah dan tanggungjawab, kebersamaan, kejujuran, kedisiplinan, keadilan, tulus dan ikhlas, mawas diri, kepedulian dan profesionalitas. Yang mana secara keseluruhan telah disosialikan kepada karyawan sejak awal, kemudian nilai-nilai tersebut diwujudkan dalam kegiatan sehari-hari karyawan. Budaya organisasi di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta ini sudah cukup baik sehingga mampu meningkatkan etos kerja karyawan perpustakaan. Hal ini diimplementasikan dengan adanya dorongan dan motivasi dari kepala perpustakaan kepada karyawannya untuk menyampaikan ide baru dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan kualitas perpustakaan, sehingga ada keterbukaan untuk perpustakaan yang lebih maju, sehingga karyawan di perpustakaan menjadi lebih semangat, lebih disiplin dan tanggung jawab, memiliki hubungan yang baik dengan karyawan dan atasan, dan meningkatnya kepercayaan pengunjug perpustakaan UMY.

Kata Kunci: Budaya Organisasi dan Etos Kerja.



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat membuat setiap organisasi memiliki daya saing yang kuat antar organisasi. Untuk menghadapi persaingan yang semakin cepat maka diperlukan individu yang memiliki kemampuan profesional. Untuk menghasilkan individu yang profesional dengan mutu yang tinggi diperlukan adanya acuan yang ditetapkan oleh organisasi. Acuan tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun seseorang untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi organisasi. Sondang Siagian berpendapat bahwa perilaku dan kebiasaan kerja setiap anggota sudah dilakukan sejak awal mula berdirinya organisasi yang kemudian terus dipertahankan dan diterapkan hingga menjadi sebuah budaya organisasi.<sup>2</sup>

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting, karena budaya organisasi akan menjadikan organisasi menjadi lebih fleksibel. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan

---

<sup>2</sup> Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Elex Media Kompetindo, 1995), hal. 187.

menciptakan budaya yang kuat yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Stephen P. Robbin yang dikutip oleh Badeni menjelaskan bahwa budaya organisasi mengacu pada suatu sistem yang dianut bersama oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Sistem tersebut merupakan ciri khas utama yang dihargai oleh anggota organisasi.<sup>3</sup> Jadi, budaya organisasi adalah kebiasaan dan norma-norma yang menjadi acuan kerja seluruh anggota untuk menyelesaikan permasalahan internal maupun eksternal organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat sangat dibutuhkan di perpustakaan, karena budaya organisasi akan berfungsi sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggotanya dengan memberikan acuan yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para anggota.<sup>4</sup>

Adanya budaya organisasi pada sebuah perpustakaan membuat anggota memiliki rasa kebersamaan dan dapat bersatu dalam mencapai tujuan perpustakaan. Ciri budaya yang kuat adalah adanya anggota yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak anggota yang berbagi nilai inti maka semakin kuat pula

---

<sup>3</sup> Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 223.

<sup>4</sup> Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), hal. 3-4.

budayanya dan semakin besar pula pengaruhnya terhadap perilaku organisasi.<sup>5</sup>

Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan sumber informasi bagi civitas akademika yang memiliki visi unggul dalam layanan sumber informasi ilmu pengetahuan, keislaman dan kemuhammadiyahannya yang berbasis teknologi informasi. Visi tersebut menjadi pemersatu antara anggota organisasi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta agar dapat bekerjasama untuk mencapai visi tersebut. Selain itu di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta telah terdapat aturan kerja yang dimuat dalam standar operasional prosedur yang menjadi acuan kerja setiap anggota pada masing-masing bagian yang ada di dalam perpustakaan.<sup>6</sup>

Perpustakaan dapat menjadi informasi yang berguna apabila terdapat budaya yang kuat dalam organisasi. Budaya organisasi dijadikan sebagai pedoman dan arahan untuk ditaati oleh anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta selalu menjaga hubungan komunikasi antar anggota, memberikan pelayanan bagi para pengunjung

---

<sup>5</sup> John M. Ivancevich, dkk, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2006), hal. 46-47.

<sup>6</sup> Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, "Visi Perpustakaan", <http://library.umy.ac.id/>, diakses pada Jum'at, 25 Januari 2018, pukul 11:45.

dengan baik, saling menghargai rekan kerja ataupun pimpinan dan selalu meningkatkan etos kerja anggota.<sup>7</sup>

Etos kerja dapat terbentuk apabila anggota memiliki keinginan untuk bekerja secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Adapun faktor yang mempengaruhi terbentuknya etos kerja yang baik antara lain adalah hubungan yang baik antar anggota, situasi dan kondisi lingkungan kerja, keadaan sosial lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, perhatian pada kebutuhan rohani dan jasmani, serta etos kerja anggota.<sup>8</sup>

Etos kerja dimiliki oleh setiap anggota dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila pada suatu organisasi anggota memiliki etos kerja yang rendah maka organisasi tersebut akan mengalami kerugian karena anggota tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya jika etos kerja anggota tinggi maka dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja anggota dan memberikan hasil kerja yang optimal. Etos kerja yang tinggi dapat dimiliki anggota

---

<sup>7</sup> Hasil observasi pada bagian pelayanan dan informasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Kamis 8 November 2018 bertempat di Perpustakaan Pusat Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

<sup>8</sup> Ovi Setya Prabowo, "Analisis Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Leadership Terhadap Etos Kerja Anggota Kantor Pendapatan Daerah Di Pati" (*Skripsi*, Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2008), hal. 14.

karena mereka bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan dalam waktu yang singkat. Disamping itu, dengan adanya etos kerja menjadikan anggota mau bekerja sama dan saling membantu menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak.<sup>9</sup>

Masalah yang terdapat di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yaitu adanya budaya organisasi yang sudah cukup baik, tetapi para karyawan perpustakaan belum sepenuhnya menerapkan budaya organisasi tersebut pada saat bekerja. Jadi, penelitian ini berfokus pada implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan etos kerja anggota di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian ini membahas tentang budaya organisasi dan etos kerja anggota karena pentingnya budaya organisasi bagi anggota perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

---

<sup>9</sup>*Ibid.*, hal. 15.



## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang diatas peneliti menarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana interaksi antar anggota dalam meningkatkan etos kerja di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Bagaimana implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan etos kerja anggota di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui budaya organisasi yang ada di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui interaksi antar anggota dalam meningkatkan etos kerja di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- c. Untuk mengetahui implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan etos kerja anggota yang ada di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

## 2. Kegunaan Penelitian

### a. Secara Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini memberikan manfaat keilmuan di bidang pendidikan, terutama dalam implementasi tentang budaya organisasi di dalam kehidupan sehari-hari maupun di lingkungan organisasi.
- 2) Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain dalam mengembangkan penelitiannya dan untuk menambah wawasan peneliti.

### b. Secara Praktis

#### 1) Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini dapat menambah dan memperluas wawasan di dalam bidang ilmu pendidikan, khususnya tentang budaya organisasi.

#### 2) Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengambilan kebijakan dalam mengelola budaya organisasi terutama tentang etos kerja anggota di perpustakaan UMY.

#### **D. Kajian Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dikaji oleh peneliti sebelumnya banyak ditemukan penelitian yang berkaitan dengan topik ini yaitu tentang budaya organisasi dan etos kerja. Akan tetapi dari penelitian sebelumnya masih terdapat kekurangan dan kelemahan yang harus diperbaiki oleh penelitian selanjutnya. Berikut pembahasan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti.

Penelitian yang dilakukan oleh H. Teman Koesmono tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Anggota menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan kerja dan kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan adanya kepuasan dalam bekerja yang dirasakan apabila motivasi yang ada dapat meningkatkan kegairahan kerja. Sehingga budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja anggota.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup>H. Teman Koesmono, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Anggota Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 7, no. 2(2005): hal. 174-175.

Penelitian H. Teman Koesmono memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamaannya ialah meneliti tentang budaya organisasi karyawan tetapi berbeda dalam pengumpulan data. Penelitian tersebut menggunakan jenis data interval yang dinyatakan dalam angka-angka mulai dari skala kecil sampai dengan skala terbesar dan mempunyai jarak yang sama antara angka yang satu dengan lainnya. Jadi, peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi.

Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Dewita Heriyanti tentang Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 187 karyawan dengan masa kerja 3 tahun/lebih. Jumlah supervisor adalah 32 supervisor. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan yang dipilih secara proposional. Hasil analisis membuktikan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja

berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota.<sup>11</sup>

Hal ini ditunjukkan dengan adanya sikap percaya kepada rekan kerjanya, kemudian gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah kepemimpinan partisipatif. Kepuasan kerja yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja terhadap supervisornya dan yang mempengaruhi kinerja anggota yang baik adalah komitmen normatif.

Pada penelitian tersebut peneliti menggunakan metode kuantitatif. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan, dalam pembahasan kali ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dimana validitas data yang didapatkan akan lebih kredibel. Karena data yang didapatkan dari orang yang benar-benar mengetahui, memahami dan mengalami.

Artikel dalam jurnal tentang Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

---

<sup>11</sup>Dewita Heriyanti, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero) APJ Semarang)"(Tesis, Semarang: Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang, 2007), hal. 93.

menjelaskan bahwa faktor gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang relatif besar dan sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi tersebut, sehingga dalam pengembangan organisasi kedepan harus lebih diarahkan pada pengembangan gaya kepemimpinan organisasi. Sedangkan faktor etos kerja memberikan kontribusi yang relatif kecil namun masih signifikan yang dijadikan sebagai indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai organisasi.<sup>12</sup>

Pada penelitian tersebut peneliti hanya memaparkan gambaran umum mengenai etos kerja. Sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan ini peneliti akan membahas tentang gambaran umum dan aspek pengukuran etos kerja. Pengukuran etos kerja dapat dilakukan melalui orientasi anggota terhadap masa depan, cara anggota menghargai waktu, tanggungjawab anggota, sikap hemat dan sederhana dan persaingan yang sehat antar anggota.

Penelitian oleh Ria Khairul Arifah tentang Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi menjelaskan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi terwujud pada nilai aqidah, syariah dan akhlak. Penerapan tersebut terdapat pada elemen budaya

---

<sup>12</sup> Biatna Dulbert Tampubolon, "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-90001-2001," *Jurnal Standardisasi* 9, no. 3(2007): hal. 106.

organisasi yaitu artefak, nilai-nilai dan asumsi dasar. Penerapan nilai-nilai Islam terwujud pada proses rekrutmen, ibadah sehari-hari, kegiatan rutin tahunan, pola perilaku anggota, pelayanan anggota kepada *customer* dan hubungan antar anggota.<sup>13</sup> Dalam penelitian tersebut peneliti lebih memfokuskan pada implementasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini lebih memfokuskan pada implementasi budaya organisasi terhadap etos kerja anggota.

Kemudian penelitian oleh Yanti Budiasih yang tentang Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Anggota menyatakan bahwa struktur organisasi, desain kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja anggota. Tetapi, terdapat variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja anggota yang tidak diteliti oleh peneliti ini.<sup>14</sup> Dalam penelitian tersebut peneliti hanya menjelaskan mengenai indikator-indikator pengukuran budaya organisasi. Sedangkan penelitian

---

<sup>13</sup> Ria Khairul Anifah, "Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta" (*Skripsi*, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Yogyakarta, 2016), hal, 47.

<sup>14</sup> Yanti Budiasih, "Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Anggota (Studi Kasus Pada PT. XX di Jakarta," *Jurnal Liquidity* 1, no. 2(2012): hal. 102.

yang akan dilakukan ini lebih menjelaskan tentang gambaran luas mengenai budaya organisasi.

Dari kelima pemaparan hasil penelitian diatas, peneliti berkesimpulan bahwa penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, karena penelitian ini mengukur budaya organisasi perpustakaan dengan menggunakan *sepuluh* karakteristik budaya organisasi serta dari metode dan *setting* tempatnya pun berbeda dari penelitian sebelumnya.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan dibuat untuk mempermudah pembahasan, penelitian ini dibagi menjadi lima bab yang terdiri dari :

Bab pertama. Pendahuluan yang menjelaskan tentang permasalahan yang akan diteliti. Di dalam pendahuluan ini terdapat subbab yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah yang memuat pertanyaan tentang masalah yang akan diteliti yang akan menjadi acuan untuk menjawab tujuan masalah. Kemudian, tujuan dan kegunaan yang berisi capaian yang akan dituju. Setelah itu terdapat kajian penelitian terdahulu untuk melengkapi penelitian ini.



Bab kedua. Landasan teori dan metode penelitian. Landasan teori menjelaskan tentang teori-teori yang akan digunakan yang akan menjadi pedoman dalam membuat penelitian ini. Metode penelitian berisi tentang cara pengambilan data yang digunakan, pendekatan penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik data.

Bab ketiga. Tentang gambaran umum tentang lembaga. Diantaranya menjelaskan letak geografis, visi dan misi, tujuan dan struktur organisasi yang sesuai dengan judul dalam penelitian yaitu implementasi budaya organisasi terhadap etos kerja anggota di perpustakaan UMY.

Bab keempat. Berisi tentang hasil penelitian yang memaparkan tentang implementasi budaya organisasi terhadap etos kerja anggota di perpustakaan UMY. Kemudian hasil olah data dan analisis data, berisi tentang hasil wawancara dengan anggota UMY.

Bab kelima. Berisi tentang kesimpulan, saran dan batasan penelitian.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa temuan penting terkait dengan Strategi Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Interaksi karyawan di perpustakaan dilakukan dengan menggunakan dua cara, yaitu interaksi langsung dan tidak langsung. *Pertama*, Interaksi langsung ini dapat dilakukan pada jam-jam kantor yang memungkinkan mereka untuk bertemu satu sama lain. Setiap pagi karyawan akan mengadakan ngaji bersama sehingga dalam kegiatan tersebut karyawan dapat berinteraksi dengan karyawan lain bahkan karyawan yang ada di perpustakaan fakultas. Jika terdapat infoamsi maka akan disampaikan pada saat ngaji tersebut. *Kedua*, interaksi tidak langsung, interaksi tidak langsung ini mempermudah karyawan untuk berkoordinasi. Interaksi tidak langsung disini biasanya dilakukan melalui grup *whatsapp*, di dalam grup tersebut akan

ada semua karyawan yang akan mempermudah karyawan untuk saling berinteraksi.

2. Budaya organisasi yang terdapat di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah amanah dan tanggung jawab, kebersamaan, kejujuran, kedisiplinan, keadilan, tulus dan ikhlas, mawas diri, kepedulian dan profesionalitas. Implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan etos kerja dilakukan dengan adanya sosialisasi yang dilakukan mulai dari awal pemilihan calon karyawan hingga karyawan yang sudah bekerja. Kemudian diwujudkan dalam kegiatan sehari-hari seperti perpustakaan mengaji, dll. Jadi, budaya organisasi tersebut mampu meningkatkan etos kerja karyawan di perpustakaan UMY. Karena karyawan di perpustakaan UMY memiliki disiplin kerja yang baik, prestasi kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, serta selalu merasa untuk memperbaiki kualitas diri dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya. Hal tersebut dapat terlihat dari penerapan karyawan terhadap budaya organisasi perpustakaan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini, kiranya terdapat saran baik untuk Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, maupun peneliti selanjutnya, yakni:

1. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebaiknya lebih mengembangkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusianya.
2. Kesempatan yang telah diberikan Kepala Perpustakaan dan Biro Sumber Daya Manusia hendaknya dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh karyawan.
3. Etos kerja karyawan dapat ditingkatkan kembali dengan adanya budaya organisasi yang baik di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta agar tidak adanya penurunan setiap tahunnya.
4. Peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih dalam mengenai etos kerja dan budaya organisasi. Hal tersebut sangat diperlukan untuk mempertimbangkan etos kerja yang dilakukan oleh lembaga dapat dilakukan terus menerus atau tidak.

## **C. Kata Penutup**

*Alhamdulillah* *rabbi' alamin*. Puja dan puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan nikmat, islam, dan hidayah-Nya. Sholawat serta salam selalu

tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang selalu menjadi tauladan umat muslim. Peneliti menyadari bahwa, tidak adanya kemudahan dan kelancaran yang diberikan Allah SWT pasti tidak akan selesai penelitian ini. Oleh karena itu, penulis tak henti-hentinya mengucapkan syukur *alhamdulillah* atas karunia dan kelancaran yang diberikan Allah SWT.

Penyusunan skripsi ini terkait dengan Budaya Organisasi yang dilakukan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan. Tidak adanya yang sempurna didunia ini kecuali ciptaan Allah SWT, oleh karena itu penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Dengan begitu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga dengan terselesainya penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anifah, Ria Khairul. 2016. Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta. *Skripsi*, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Yogyakarta: 1-83.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998.
- Asifudin, Ahmad Janan, *Etos Kerja Islami*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004.
- Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Budiasih, Yanti, “Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Anggota (Studi Kasus Pada PT. XX di Jakarta)” *Jurnal Liquidity* 1 (2) 2012.
- Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Erawan, Erni R., *Organizational Culture Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Ghony, M.Djunaidi dan Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Heriyanti, Dewita. 2007. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero) APJ Semarang). *Tesis*, Semarang: Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang: 17-107.
- Irawan, Prasetyo, *Metode Penelitian*, Banten: Universitas Terbuka, 2009.
- Ivancevich, John M, dkk, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2006.

- Koesmono, H. Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Anggota Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala. Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 7 (2): 162-178.
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, “Visi Perpustakaan”. <http://library.umy.ac.id/>. (25 Januari 2018).
- Prabowo, Ovi Setya 2008. Analisis Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Leadership Terhadap Etos Kerja Anggota Kantor Pendapatan Daerah Di Pati. *Skripsi*, Surakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Surakarta: 14-83.
- Raco, J.R, *Metode Penelitian Kualitatif, Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya* Jakarta: Grasindo, 2010.
- Siagian, Sondang P, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009.
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Elex Media Kompetindo, 1995.
- Subiyantoro. 2013. Pengembangan Model Pendidikan Nilai Humanis-Religius Berbasis Kultur Madrasah. *Cakrawala Pendidikan* 32 (3): 326-340.
- Suganti, Yogi Suprayogi, *Administrasi Publik: Konsep dan Perkembangan Ilmu di Indonesia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sutrisno, Edy, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Suwarto dan D. Koeshartono, *Budaya Organisasi: Kajian Konsep dan Implementasi*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2009.

- Tampubolon, Biatna Dulbert. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-90001-2001. *Jurnal Standardisasi* 9 (3): 106-115.
- Tasmara, Toto, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1994.
- Tasmara, Toto, *Membudayakan etos Kerja Islami*, Jakarta, Gema Insani Press, 2002.
- Tika, Moh. Pabundu, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.
- Uha, Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika dan Kinerja Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2013.
- Wibowo, *Manajemen Perubahan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Wijayanti, Nadia Sasmita. 2015. Penciptaan Budaya Perusahaan Yang Baik Dalam Rangka Membangun Perusahaan Berkualitas Global Melalui Peningkatan Etos Kerja Karyawan. *Jurnal Efisiensi* 8 (1): 84-95.
- Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi Dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat, 2008.



## LAMPIRAN-LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 589621, 512474, Fax. (0274) 586117  
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id>, Email: [fk@uin-suka.ac.id](mailto:fk@uin-suka.ac.id) YOGYAKARTA 55281

Nomor : B.118/UIN.02/KJ.MPI/P.009/2018  
Lampiran : 1 (Satu) jilid proposal  
Perihal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

Yogyakarta, 4 Juni 2018

Kepada Yth. :  
**Drs Jamroh Latief, M.Si**  
Dosen Jurusan MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

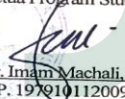
Berdasarkan hasil rapat pimpinan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tanggal 31 Mei 2018 perihal pengajuan Proposal Skripsi Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Tahun Akademik 2017/2018 setelah proposal tersebut dapat disetujui Fakultas, maka Bapak/Ibu telah ditetapkan sebagai pembimbing Skripsi Saudara:

Nama : Lubna Nadiyahuz Zulfa  
NIM : 15490088  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : EVALUASI PROGRAM FUN CONVERSATION, GRAMMAR IN FOCUS DAN ENGLISH TEACHING FORUM DENGAN MODEL CIPP DI AMERICAN CORNER PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA (UMY)

Demikian agar menjadi maklum dan dapat dilaksanakan sebaik-baiknya.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

an. Dekan  
Ketua Program Studi MPI

  
Dr. Imam Machali, M. Pd  
NIP. 197910112009121005

Tembusan dikirim kepada yth :

1. Ketua Prodi MPI
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip TU

Lampiran I

: Surat Penunjuk Pembimbing



Lampiran II

: Bukti Seminar Proposal





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 513056, 7103871, Fax. (0274) 519734  
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id> Email: [fk@uin-suka.ac.id](mailto:fk@uin-suka.ac.id) YOGYAKARTA 55281

**BUKTI SEMINAR PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : Lubna Nadiyah Zulfa  
Nomor Induk : 15490088  
Jurusan : MPI  
Semester : VIII  
Tahun Akademik : 2018/2019  
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ETOS  
KERJA DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
YOGYAKARTA

Telah mengikuti Seminar Proposal Skripsi tanggal : 12 Februari 2019

Selanjutnya, kepada Mahasiswa tersebut supaya berkonsultasi kepada pembimbing berdasarkan hasil-hasil seminar untuk penyempurnaan proposal lebih lanjut.

Yogyakarta, 12 Februari 2019

Ketua Program Studi MPI

Dr. Imam Machali, M. Pd  
NIP. 19791011 200912 1 005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 513056, 7103871, Fax. (0274) 519734  
http://tarbiyah.uin-suka.ac.id, Email: flk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Pada Hari : Selasa  
Tanggal : 12 Februari 2019  
Waktu : 11.00  
Materi : Seminar Proposal Skripsi

NO.	PELAKSANA	TANDA TANGAN
1.	Pembimbing Drs Jamroh Latief, M.Si	

Mahasiswa Pembuat Proposal Skripsi

Nama Mahasiswa : Lubna Nadiyahuz Zulfa  
Nomor Induk : 15490088  
Jurusan : MPI  
Tahun Akademik : 2018/2019  
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA  
DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
YOGYAKARTA

Tanda Tangan

Pembahas

NO.	NIM	NAMA	TANDA TANGAN
1.	15490084	Zouyya Labiba	1.
2.	15490003	Ulfah Latifatuzzahro	2.
3.	15490045	Deviala Azah	3.
4.	15490099	Afrika Rafiqatul Maula	4.
5.	15490041	Hanifah Suraida SRI	5.
6.	15490034	Auliya Fia	6.

7. 16490001 Suci Farohiba K  
8. 16490024 Zakriatus Syarifah  
9. 16490055 Rahma Safitri  
10. 16490022 Ratih Fatmadelwa  
11. 15490066 Tria Putri M

Yogyakarta, 12 Februari 2019

Moderator

Drs Jamroh Latief, M.Si  
NIP. 19560412 1998503 1 007

7. 15490082 Anis Supriah

Lampiran IV

: Surat Persetujuan Perubahan Judul Skripsi





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 589621, 512474, Fax. (0274) 586117  
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id>, Email: [fk@uin-suka.ac.id](mailto:fk@uin-suka.ac.id) YOGYAKARTA 55281

Nomor : B.316/UIN.02/KJ.MPI/PP.00.9/2019

Yogyakarta, 8 Februari 2019

Lamp. : Proposal

Hal : Persetujuan Perubahan  
Judul Skripsi

Kepada  
Sdr. Lubna Nadiyah Zulfa  
NIM : 15490088

*Assalamu'alaikum, Wr. Wb.*

Dengan ini Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dapat menyetujui permohonan saudara perihal perubahan judul skripsi dengan memperhatikan alasan saudara, Adapun judul semula adalah :

Judul semula :

EVALUASI PROGRAM FUN CONVERSATION, GRAMMAR IN FOCUS DAN ENGLISH TEACHING FORUM DENGAN MODEL CIPP DI AMERICAN CORNER PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA (UMY)

Dirubah menjadi :

IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

Demikian semoga dapat menjadikan maklum bagi semua pihak yang terkait.

*Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.*

Ketua Program Studi MPI

Dr. Imam Machali, M. Pd  
NIP. 19791011 200912 1 005

Tembusan :

1. Dosen Pembimbing
2. Arsip

Lampiran V

: Surat Ijin Penelitian







KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Marsda Adisucipto Telp: 513056, 7103671, Fax: (0274) 519734 <http://tarbiyah.uin-suka.ac.id/>  
E-mail: [fk@uin-suka.ac.id](mailto:fk@uin-suka.ac.id) YOGYAKARTA 55281

Nomor : B- 734 /Un.02/DT.1/PN.01.1/02/2019  
Lamp. : 1 Bendel Proposal  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

27 Februari 2019

Kepada

Yth : Kepala Perpustakaan, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan skripsi dengan Judul: "IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA", diperlukan penelitian.

Oleh karena itu kami mengharap dapatlah kiranya Bapak/Ibu berkenan memberi izin kepada mahasiswa kami :

Nama : Lubna Nadiyah Zulfa

NIM : 15490088

Semester : VIII (Delapan)

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Alamat : Jl. Ambarukmo No.303b, Ambarukmo, Depok, Sleman, Yogyakarta  
untuk mengadakan penelitian di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

dengan metode pengumpulan data Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi.

Adapun waktunya

mulai tanggal : Februari 2019- Selesai

Demikian atas perkenan Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.



Wakil Dekan  
Bidang Akademik

Tembusan :

1. Dekan (sebagai laporan)
2. Kaprodi MPI
3. Mahasiswa yang bersangkutan ( untuk dilaksanakan )
4. Arsip

Lampiran VI : Pedoman Wawancara

**Pedoman Wawancara**

Terkait dengan penelitian ini, kami akan melakukan wawancara kepada responden yang mengetahui, memahami dan mengalami untuk mencari informasi berkaitan dengan implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan etos kerja karyawan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Adapun pedoman pertanyaan yang akan diajukan adalah sebagai berikut:

No	Variabel	Sub variabel	Pertanyaan
1.	Budaya Organisasi	1.Nilai-nilai budaya organisasi  2.Kebiasaan/ Tradisi	1.Bagaimana interaksi antar karyawan di perpustakaan UMY?  2.Bagaimana kerjasama antar karyawan di perpustakaan UMY?  3.Apa yang menjadi ciri khas budaya organisasi di perpustakaan UMY?  4.Apa saja kegiatan rutin yang dilakukan oleh

		3.Kedisiplinan	<p>karyawan UMY?</p> <p>5.Apakah terdapat sosialisasi dalam menerapkan kegiatan di perpustakaan UMY?</p> <p>6.Apakah karyawan datang tepat pada waktunya?</p>
2.	Karakteristik Budaya Organisasi	<p>1.<i>Individual Initiative</i></p> <p>2.<i>Risk Tolerance</i></p> <p>3.<i>Direction</i></p> <p>4.<i>Integration</i></p>	<p>7.Bagaimana tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diberikan?</p> <p>8.Bagaimana seorang pemimpin mendorong karyawannya untuk mengembangkan diri?</p> <p>9.Bagaimana seorang pemimpin menyampaikan dan merealisasikan tujuan dan harapan perpustakaan?</p>

		<p>5. <i>Management support</i></p> <p>6. <i>Control</i></p> <p>7. <i>Identity</i></p> <p>8. <i>Reward</i></p> <p>9. <i>Conflict tolerance</i></p> <p>10. <i>Communication</i></p>	<p>10. Bagaimana cara berkoordinasi antar setiap divisi?</p> <p>11. Apakah ada kerjasama antar divisi?</p> <p>12. Apa dukungan/support yang diberikan atasan kepada bawahannya?</p> <p>13. Bagaimana cara kepala perpustakaan mengontrol kinerja karyawannya?</p> <p>14. Apakah bapak/ibu memiliki tujuan yang selaras dengan organisasi?</p> <p>15. Apakah terdapat reward yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi?</p> <p>16. Apabila terjadi masalah, apakah permasalahan tersebut langsung diselesaikan atau</p>
--	--	--	--

			<p>ditunda terlebih dahulu?</p> <p>17. Bagaimana mencari solusi apabila terdapat masalah?</p> <p>18. Bagaimana pemimpin memberikan perintah kepada bawahannya?</p> <p>19. Bagaimana cara karyawan menyampaikan pesan dan saran kepada pemimpin?</p> <p>20. bagaimana koordinasi antar karyawan satu dengan yang lainnya?</p>
3.	Etos Kerja	1. Orientasi masa depan	<p>21. Apakah bapak/ibu mempunyai target tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan?</p> <p>22. Apakah setiap karyawan</p>

		<p>2.Menghargai waktu</p> <p>3.Persaingan yang sehat</p>	<p>memiliki orientasi masa depan? Dan bagaimana orientasi masa depan yang dimiliki oleh karyawan?</p> <p>23.Bagaimana bapak/ibu memanfaatkan waktu luang pada saat bekerja?</p> <p>24.Apakah bapak/ibu memiliki target tentang pekerjaan apa yang harus diselesaikan hari ini?</p> <p>25.Bagaimana kompetisi antar karyawan yang ada di perpustakaan UMY?</p> <p>26.Bagaimana implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan etos kerja karyawan?</p>
--	--	--	--

Lampiran VII : Catatan Lapangan

### **Data Lapangan I**

Metode Pengumpulan Data : Wawancara dan observasi

Hari/Tanggal : Kamis, 21 Maret 2019

Pukul : pukul 14:22 WIB

Lokasi : BI Corner Perpustakaan UMY

Sumber Data/Narasumber : M. Erdiansyah C. A, S.IP (Pustakawan BI Corner Perpustakaan UMY).

### **Catatan Deskriptif**

Suasana yang ada di BI Corner cenderung sepi, hal itu dikarenakan pada saat ini mahasiswa sedang mengikuti perkuliahan. Namun tetap masih ada beberapa mahasiswa yang membaca, mengerjakan tugas ataupun sekedar menghabiskan waktu menunggu pergantian jam perkuliahan di BI Corner tersebut. BI Corner ini terletak di gedung .. dimana BI Corner ini terletak di gedung Fakultas Hukum lantai .... Kemudian peneliti menemui Mas Erik yang pada saat itu berada di meja kantornya. Kemudian pembicaraan pun dimulai, pertanyaannya diawali dengan peneliti bertanya mengenai budaya organisasi dan interaksi antar karyawan yang ada di perpustakaan UMY.

Berikut merupakan jawaban dari Mas Erik: Interaksi antar karyawan bisa dibilang seperti interaksi pada umumnya. Saat serius kami

serius tetap di iringi guyonan biar nggak terlalu kaku. Kemudian ketika saya bertanya kepada Mas Eri mengenai kerjasama antar karyawannya, berikut jawaban dari Mas Erik “Saya pribadi merasa kerjasama antar karyawan bagus, setiap karyawan punya plus minus masing-masing. Hanya bagaimana kita dapat menempatkan kelebihan masing-masing karyawan. Setelah itu saya bertanya kepada Mas Erik mengenai ciri khas budaya organisasi yang ada di perpustakaan UMY itu seperti apa dan berikut jawaban dari Mas Erik “Belajar hal baru adalah hal utama dalam proses untuk maju. Itu yang saya terima” kemudian saya bertanya mengenai bagaimana kepala perpustakaan menyampaikan dan merealisasikan tujuan dan harapan perpustakaan kepada karyawannya, Mas Erikpun menjawab nya seperti berikut “Beliau membuat system yang direncanakan, sosialisasikan, memberi tugas ke masing-masing karyawan dan memberikan pendekatan secara personal agar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik”

### **Catatan Reflektif**

Dari wawancara dengan Mas Erik peneliti mulai mengetahui bahwa Pak Lasa sebagai Kepala Perpustakaan juga turut andil dalam penyebaran budaya organisasi di perpustakaan dimana Pak Lasa telah membuat sistem yang telah direncanakan, kemudian Pak Lasa mensosialisasikannya baru Pak Lasa memberikan tugas ke masing-masing karyawan. Apabila ada karyawan yang belum memahami tugasnya Pak



Lasa akan melakukan pendekatan kepada orang tersebut sehingga akhirnya karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Sehingga hal tersebut membuat adanya keterbukaan antar pemimpin dan karyawan. Hal itu juga mendorong karyawannya untuk berinteraksi baik antar karyawan satu dengan lainnya, apabila ada masalah maka akan diselesaikan sesegera mungkin tanpa harus menunda-nundanya.

## **Data Lapangan II**

Metode Pengumpulan Data : Wawancara dan observasi

Hari/Tanggal : Senin, 25 Maret 2019

Pukul : pukul 12:30 WIB

Lokasi : Perpustakaan Fakultas Teknik

Sumber Data/Narasumber : Yuliana Ramawati, A. Md (Pustakawan  
Fakultas Teknik Perpustakaan UMY)

### **Catatan Deskriptif**

Suasana di perpustakaan fakultas teknik pada saat itu sedang sepi. Karena peneliti datang pada saat jam istirahat shalat dhuhur. Jadi, yang ada di perpustakaan teknik hanya mbak ana dan mbak niken selaku *temporary walker* yang menemani mbak ana. Setelah itu peneliti menyapa mbak ana terlebih dahulu kemudian peneliti meminta ijin untuk melihat-lihat perpustakaan teknik. Dari sini terlihat beberapa jurnal koleksi fakultas teknik, meja yang cukup luas dan kursi yang cukup banyak untuk mengerjakan tugas, terdapat pula fasilitas computer untuk mahasiswa, dan terdapat wifi dengan jaringan yang lancar pada ruangan ini sehingga sangat kondusif untuk mengerjakan tugas perkuliahan.

Setelah selesai berkeliling peneliti kemudian memulai wawancara dengan Mbak Ana. Peneliti menanyakan mengenai ciri khas budaya organisasi yang ada di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan Mbak Ana menjawab sebagai berikut. “Perpustakaan Mengaji, setiap pagi karyawan perpustakaan diwajibkan untuk mengikuti tadarus bersama, sebelum bekerja sekitar jam 8.30-9.00 di ruang siding Perpustakaan. Selain sebagai salah satu upaya agar waktunya bermanfaat, perpus mengaji juga bertujuan untuk memperlancarkan bacaan Qur’an.

Kemudian, Mbak Ana menceritakan bagaimana budaya organisasi yang ada di perpustakaan UMY serta bagaimana hubungan antar karyawan di perpustakaan UMY sebagai berikut: “kegiatan rutin yang ada disini itu, ada pengadaan, seminar, user education, perpus mengaji, silaturahmi karyawan perpustakaan, khotmil qur’an, rapat, literasi informasi, TOT dll. Biasanya, sebelum kegiatan perpustakaan dilakukan ada sosialisasi terlebih dahulu, sesuai dengan kegiatan yang dilakukan. Sosialisasi bisa kepada Dosen, Mahasiswa, Karyawan, maupun civitas Akademika UMY, dan masyarakat pada Umumnya sesuai dengan jenis kegiatan.” Kemudian, Interaksi antar karyawan di Perpustakaan UMY, dilakukan setiap hari dan sangat baik. Apabila terdapat hal-hal yang perlu dikomunikasikan maka segera dikomunikasikan antar karyawan. Selain itu Mbak Ana juga bercerita mengenai tanggungjawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai berikut “Sangat baik, dapat dilihat dari ketika salah satu pustakawan fakultas sedang izin,,otomatis pustakawan universitas ada yang menggantikan di fakultas, sebagai bentuk kerjasama yang solid. Melakukan tukar menukar informasi dan pikiran dengan pustakawan perpustakaan lain setiap kali ada masalah dalam pekerjaan.

Konsultasi dengan pustakawan perpustakaan bidang lain untuk pekerjaan yang saling berkaitan”

Setelah itu Mbak Ana juga bercerita bagaimana kepala perpustakaan memberikan dorongan kepada karyawan untuk dapat mengembangkan diri sebagaimana berikut: “dorongan yang diberikan kepada karyawan diantaranya dengan cara memberikan beasiswa untuk studi lanjut bagi pustakawan, mengikuti seminar perpustakaan, mengikuti berbagai asosiasi perpustakaan, mengikuti kompetisi yang diadakan oleh berbagai forum dan lembaga, mengikuti call for paper .Kepala perpustakaan mendorong untuk berpikir lebih maju dalam bekerja.” Selain itu kepala perpustakaan juga memberikan support kepada karyawan dengan memberi dorongan untuk menyampaikan ide baru dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan kualitas perpustakaan, Kepala perpustakaan mendukung untuk berani mengambil risiko dalam melaksanakan tugas sebagai pustakawan. Dengan adanya dukungan dari kepala perpustakaan tersebut, kepala perpustakaan juga selalu mengontrol kinerja karyawannya dengan berbagai cara, salah satunya melihat output dari pekerjaan yang telah dikerjakan oleh bawahannya contohnya: input buku, dapat langsung dicek melalui katalog online, input skripsi, dapat langsung dicek di website repository.umy.ac.id, LI dapat dilihat dari hasil evaluasi bersama.

Kemudian ketika Mbak Ana ditanya mengenai kompetisi yang terjadi antar karyawan Mbak Ana menjawab sebagai berikut: “setiap karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan kopetensi individu, sesame karyawan berkompetensi untuk mengembangkan kompetensinya, seperti dalam hal pengembangan pelatihan literasi informasi setiap karyawan terutama pustakawan di tuntut untuk bisa mengembangkan

dirinya sebagai tutor dalam pelatihan literasi informasi bagi civitas akademika, baik dosen maupun mahasiswa”.

### **Catatan Reflektif**

Dari wawancara dengan Mbak Ana peneliti mulai mengetahui bahwa Pak Lasa sebagai Kepala Perpustakaan juga turut andil dalam penyebaran informasi mengenai budaya organisasi. Pak Lasa akan terlebih dahulu mensosialisasikan budaya organisasinya kepada para karyawan. Sehingga karyawan mampu menerapkan nilai-nilai budaya organisasi kedalam pekerjaannya sehari-hari. Dengan adanya budaya organisasi tersebut Pak Lasa memberikan dorongan kepada pustakawan dengan diberikan beasiswa untuk studi lanjut bagi pustakawan, mengikuti seminar perpustakaan, mengikuti berbagai asosiasi perpustakaan, mengikuti kompetisi yang diadakan oleh berbagai forum dan lembaga, dan mengikuti call for paper. Hasilnya juga dapat terlihat Mbak Ana ini pernah menjadi juara harapan 1 pustakawan berprestasi versi BPAD. Dan dalam bekerja di masa kepemimpinan Pak Lasa pustakawan mulai diakui dengan keikutsertaannya kedalam kegiatan UMY terutama seputar literasi dan kepenulisan karya ilmiah.

### **Data Lapangan III**

Metode Pengumpulan Data : Wawancara dan observasi  
Hari/Tanggal : Jum'at, 29 Maret 2019  
Pukul : pukul 08:45 WIB  
Lokasi : Kantor Kepala Perpustakaan UMY  
Sumber Data/Narasumber : Drs. Lasa Hs, M.Si (Kepala Perpustakaan UMY)

#### **Catatan Deskriptif**

Ruang kepala perpustakaan ini bersebelahan dengan ruang administrasi perpustakaan pusat UMY, terletak dilantai 3 gedung D. Waktu peneliti keruang kepala perpustakaan, kepala perpustakaan sedang menemui tamu sehingga peneliti diminta untuk menunggu terlebih dahulu. Setelah menunggu beberapa saat peneliti kemudian dipersilahkan untuk masuk ke kantor kepala perpustakaan. Setelah menyampaikan maksud dan tujuan kepada Pak Lasa, peneliti kemudian menanyakan tentang budaya organisasi di perpustakaan UMY kepada Pak Lasa. Kemudian Pak Lasa memberikan jawaban sebagai berikut:

“ya jadi corporate culture itu suatu ciri apakah itu kinerjanya atau semangatnya atau inovasinya yaitu merupakan suatu unggulan suatu lembaga atau suatu profesi. Nah suatu lembaga itu sebaiknya punya corporate culture itu ciri khas yaa, misalnya tempo itukan dulu corporate

culture nya kan jujur, lugas apa gitu ya, disini take line nya adalah unggul, islami lalu muda mendunia, itu tipe terus dipompa pompakan terus supaya orang fastabikul khoirot itu keunggulan ini semua setiap ini dipaksa disampaikan itu, alhamdulillah umy ini sudah termasuk PTS terunggul DIY, Jateng. Termasuk PTS yang umurnya kurang 5 tahun 3 besar se-indonesia, kan perkembangannya cepet gitu. Memang perlunya kebijakan atas sampai bawah itukan seperti ini, ini lo UMY mau kesana sehingga tau arah UMY itu mau dibawa kemana tanpa gitu mereka ga ngerti. Datang langsung nyambut gawe to hahahahahaha. Kami juga berusaha mengikuti itu, ayoo ayo ayo, itu corporate culture. Nah itu nanti dijabarkan dalam disiplin, nah itu nanti ada mbak kepegawaian nanti bisa dicatat ya jujur, kompetitif macem-macem nanti dicatet aja”.

Kemudian peneliti menanyakan kepada Pak Lasa bagaimana penyelesaian jika terjadi masalah di perpustakaan dan Pak Lasa menjawab sebagai berikut: “di perpustakaan interaksi itu kita tumbuhkan pertama melalui ngaji tiap pagi, supaya ada apa-apa itu segera terselesaikan, kebijakan juga langsung saya sampaikan lalu ada informasi tentang karyawan misalnya ada karyawan yang mau jadi manten itu juga cerita dulu biar semua pada tau, terus kalau ada karyawan ga masuk semuanya tau, kalau ada yang sakit 2 hari, hari ketiga itu kita tengok sehingga ada perjanjian tidak tertulis, maka sebelum 2 hari harus memberi tahu dulu. Seperti itu mbak. Jadi, pas pengajian itu atau lewat WA kan biar cepet. Misalnya kuncinya ilang nah pas pengajian itu bilang terus langsung

ditelfonke tukang kunci gitu aja”. Jadi solusi yang diberikan juga langsung pada saat itu juga sehingga masalah tidak berkepanjangan. Seperti jawaban dari Pak Lasa berikut: “iya langsung. Kemudian ada masalah kecil ya, kemarin itu komputer di ruang komputer itu kan tidak dimatikan ya, la ketauan kan senin pagi yaudah langsung kita klarifikasi siapa-siapa, ya lain kali jangan seperti itu. Langsung. Sebab saya berfikir begini mbak percikan api kecil kalau tidak segera dipadamkan kan akan membakar. Kalau tau langsung eksekusi waktu itu. Jangan nunggu dirapatkan besok kan darurat ini ya, jadi kepala itu wajib menyelesaikan masalah tidak harus dirapatkan dulu kalau dalam keadaan darurat kalau saya begitu, cepet. Kalau negeri kan nunggu anggaran dulu”.

Kemudian peneliti menanyakan kepada Pak Lasa bagaimana Pak Lasa mengotrol karyawannya. Pak Lasa menjawab sebagai berikut: “lewat cctv kan bisa. Untuk gedung ini saya bisa liat dari situ. Misalnya ya didepan, bagian layanan ada mahasiswa mengembalikan buku kok nggak ada orang, ya saya kan tinggal telpon. Nahh di bawah juga keliatan. Cuma kalo di fakultas emang nggak bisa. Idealnya memang masing-masing fakultas ada monitornya. Itu ngontrolnya disitu. Nah balik lagi ya mbak pernah terjadi droow, saya suruh kampanye keduanya tadi, karena saya melatih demokrasi, jadi untuk refreshing tadi. Menghilangkan kejenuhan kerja. Ini kebersamaan. Kecil tapi mendorong mereka untuk kerja lebih baik. Nah ketidak disiplinan langsung kita undang mbak, langsung kita selesaikan. Peristiwanya kecil, jadi ada mahasiswa beraktifitas di dalam, di ruang x, lalu karena mereka tidak berani mengusir, maka dititipi kunci. Lah kok paginya pintunya nggak terkunci, langsung saya undang semua, langsung kita tegur. itu nggak boleh kunci di kasihkan mahasiswa. Kita nggak mengumumkan dalam rapat, tapi langsung kita undang yak arena

itu darurat. Kalo ada yang tidak disiplin langsung kita undang diberi penjelasan”.

### **Catatan Reflektif**

Dari hasil wawancara dengan Pak Lasa dapat diketahui bahwa beliau sangat konsen dengan kemajuan perpustakaan UMY. Menurut Pak Lasa corporate culture itu suatu ciri apakah itu kinerjanya atau semangatnya atau inovasinya yaitu merupakan suatu unggulan dari suatu lembaga atau suatu profesi. Nah suatu lembaga itu sebaiknya punya corporate culture itu ciri khas yaa. Dalam merealisasikan nilai-nilai budaya organisasi perpustakaan Pak Lasa mengadakan sosialisasi terlebih dahulu kepada karyawan-karyawan, sehingga karyawan dapat mewujudkannya melalui kegiatan sehari-hari. Kemudian Pak Lasa juga selalu mengontrol karyawan-karyawannya baik melalui cctv yang terdapat di kantornya ataupun melalui koordinator disetiap divisinya. Tak hanya itu Pak Lasa juga selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawannya agar karyawan dapat maju dan berkembang.

### **Data Lapangan IV**

Metode Pengumpulan Data : Wawancara dan observasi

Hari/Tanggal : Jum'at, 29 Maret 2019

Pukul : pukul 10:50 WIB

Lokasi : Kantor Perpustakaan UMY

Sumber Data/Narasumber : Arda Putri Winata (Sekretaris Kepala  
Perpustakaan UMY)



## Catatan Deskriptif

Setelah selesai wawancara dengan Pak Lasa peneliti langsung bertemu dengan Mbak Arda untuk wawancara. Pada saat itu Mbak Arda sedang melakukan pekerjaan administrasi perpustakaan. Di meja Mbak Arda terlihat banyak berkas-berkas yang berhubungan dengan kegiatan perpustakaan. Melihat peneliti datang, lalu Mbak Arda mempersilahkan peneliti untuk duduk di depan meja kerjanya, peneliti pun mulai bertanya. Ketika ditanya mengenai interaksi karyawan di perpustakaan UMY Mbak Arda menjawab; ya pasti ya, eee.. pasti ada breng breng gitu ya didalam kita, namanya juga berorganisasi beda kepala beda pemikiran pasti ada, tapi sejauh ini yaa nyaman-nyaman aja”. Kemudian peneliti memperdalam pertanyaan dengan menanyakan adakah kerjasama antar divisi di perpustakaan UMY. Dan Mbak Arda menjawab sebagai berikut: “oo iya tentu kita saling terkait, bahkan ga cuma gedung ini ya, sama fakultas-fakultas juga. Jadi kita ini kan terintegrasi, kan setiap hari kita ngaji to naa itu bisa cerita masalah apa yang dihadapi di masing-masing unit bisa diceritakan disitu”. Kemudian koordinasi antar karyawan di perpustakaan UMY dijelaskan Mbak Arda sebagai berikut “eeemm ada grup, yang mempermudah itu grup. Hanya gini, kadang di grup itu gini koordinasi melalui grup itu pertama, tidak semua orang baca grup, terus yang kedua, orang baca tapi males coment, itu kadang memang harus ketemu. Jadi ada hal-hal yang koordinasi kan lewat sini dan orang-orangnya itu-itu aja kan yang coment. Nah kalau konsep-konsep yang berat-berat gitu tentu kita harus ketemu, gak bisa via WA. Komunikasi yang baik itu sangat penting kalau disini”.

Setiap karyawan pasti memiliki tanggungjawab yang berbeda dalam pekerjaannya, begitupula dengan Mbak Arda, dimana beliau mempunyai prioritas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi misalnya saya ditanya kegiatan mbaknya gitu ya saya embuh ya. Saya kadang kalau ditanya ngapain gitu, kadang cuma mantengin WA gitu, apalagi sekarang mau ada event kan, nah itu saya harus tau job disc nya itu pengolahan. Tapi ketikan mau ada event kayak gini gabisa tu saya pegang buku, jadi saya harus korespondensi, promosi segala macam itu jadi harus ada prioritas. Nah biasanya saya kasih note gini nih. Jadi kalau saya ya gini harus ada prioritas. Termasuk nanti pak lasa minta apa gitu ya, gabisa. Ya tetap saya terima walaupun eksekusinya kapan kan Cuma saya yang tau. Nanti kalau ada yang kurang berkenan gitu bisa kita jelaskan.

Kemudian ketika peneliti menanyakan dorongan yang diberikan kepala perpustakaan untk karyawannya Mbak Arda menjawab sebagai berikut: “eeee semua punya cara masing-masing. Kalau pak lasa itu kan pengembangan karir banyak yah, pengembangan dalam apapun bidangnya. kalau pak lasa itu emang fokus ke menulis gitu, beliau itukan bapaknya perpus gitulah, dosen perpus yang banyak karyanya. Dulu awal-awal emang caranya ga enak banget lah pokoknya. Dipaksa nulis, harus nulis gitu. Terutama kan saya generasi pertama yang muda jadi, sebenarnya senjangnya saya sama bu ismi jauh nii terpautnya jauh sekali baru ada rekrutmen kan setelah pak lasa, karena sebelum-sebelum nya kan dosen. Nah begitu pak lasa yang memang orang perpus dan fokus ke menulis gitu terus ada rekrutmen dilalah saya yang pertama, saya lah yang dijadikan kelinci paksa gitu, tapi tidak berhenti disitu pak lasa kadang memberikan reward, memberikan kesempatan, memberikan punishment juga. Misalkan udah dibilangin, sudah diajak tapi dianya gitu-gitu aja ya udah, kamu akan

tertinggal gitu. Ngasih reward juga ga habis-habis nya pak lasa itu. Reward tidak harus selalu berupa duit yah, tapi kesempatan untuk saya bisa resign kemana-mana itu sama pak lasa diperjuangkan. Kan tentu anggarannya besarkan kalau kayak gitu nah itu pak lasa mau memperjuangkan. Nah yang begitu itu”.

Selain itu kepala perpustakaan juga akan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi. Reward disini tidak selalu berbentuk uang seperti yang disampaikan Mak Arda berikut: “eeee ga itu aja, hadiah itu juga.termasuk anu misalnya kan pak lasa terakhir itu yang nulis buku itu kan pak lasa share ke semua nya, nah ternyata yang merespon hanya beberapa termasuk saya, walaupun saya juga tau kapasitas saya kan belum apa-apa nya kan bersandingan nama dengan pak lasa itu kan kek bukan siapa-siapa. Tapi pak lasa membuka kesempatan itu ya kenapa tidak”. Menurut Mbak Arda ciri khas budaya organisasi di perpustakaan UMY adalah kekeluargaan.

### **Catatan Reflektif**

Dari pemaparan Mbak Arda dapat diketahui bahwa perpustakaan UMY sangat mengakomodasi apa yang menjadi kebutuhan perpustakaan dan pustakawan. Perpustakaan selalu memberika support kepada para karyawannya serta memberika reward bagi karyawan berprestasi. Interaksi antar karyawan di perpustakaan UMY baik, meskipun terkadang ada beberapa perbedaan, tetapi sejauh ini hal tersebut tidak mengganggu pekerjaan karyawan. Begitupula dengan tanggungjawab karyawan, mereka menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan bagiannya masing-masing. Sehingga koordinasi dapat dilaksanakan melalui grup whatsapp ataupun dengan bertatap muka secara langsung.

## **Data Lapangan V**

Metode Pengumpulan Data : Wawancara dan observasi

Hari/Tanggal : Senin, 1 April 2019

Pukul : pukul 11:30 WIB

Lokasi : Ruang Komputer Perpustakaan UMY

Sumber Data/Narasumber : Eko Kurniawan, S.IP (Kaur Teknologi Informasi dan Muhammadiyah Corner)

### **Catatan Deskriptif**

Suasana di perpustakaan pada saat itu sedang dalam keadaan sepi, dikarenakan peneliti datang pada saat jam istirahat. Saat peneliti bertemu dengan Pak Eko, peneliti diberitahu untuk menunggu Pak Eko di ruang komputer perpustakaan UMY. Setelah menunggu beberapa menit Pak Eko datang menemui peneliti. Kemudian peneliti mewawancarai Pak Eko mengenai budaya organisasi serta interaksi karyawan di perpustakaan UMY. Menurut Pak Eko kalau interaksi, kita ada dua macam ya, pertama kita ada grup wa, grup wa itu ada dua. Yang pertama ada grup perpustakaan secara umum, jadi semua nya ada disitu, kemudian yang kedua ada grup literasi, jadi grup literasi itu adalah anggotanya orang-orang yang terlibat dalam kegiatan literasi jadi khusus gitu lo. Terus kalau interaksi secara langsung ya pas ngaji pagi itu lo, kan ada ngobrol-ngobrol sebentar, rapat-rapat dan seterusnya.

Kemudian peneliti bertanya lebih dalam kepada Pak Eko tentang bagaimana mengatasi masalah yang terjadi di perpustakaan. “Permasalahan biasanya diselesaikan setelah ngajipagi selesai iya, tapi kalau masalah nya

personal ya nanti krebugnya di belakang sama pak lasa, ya dilihat dulu masalah nya gimana gitu, kalau masalahnya menyangkut orang banyak ya diselesaikannya bareng-bareng, kalau masalahnya personal ya nanti ditempatnya pak lasa”. Kegiatan rutin yang ada di perpustakaan yaitu kegiatan perpustakaan ya peminjaman, itu termasuk kegiatan juga to, literasi informasi juga kegiatan kemudian apa lagi, cek turnitin juga kegiatan terus, emmmmm apa lagi ya bimbingan privat mahasiswa, ya jadi misalkan mahasiswa pengen privat gimana caranya nyari jurnal kadang mereka juga sok privat gitu lo atau membuat daftar pustaka otomatis gimana caranya gitu.

Selain itu pada saat kepala perpustakaan ingin meminta tolong kepada karyawan dapat dilakukan pada saat itu juga, tidak harus menunggu surat ataupun secara formal begitu. Hal itupun berlaku untuk ekstern perpustakaan. Seperti pada saat peneliti ingin meminta izin untuk melakukan penelitian di perpustakaan peneliti boleh untuk menyusulkan surat permohonan penelitian kepada perpustakaan. Kemudian peneliti bertanya mengenai adanya kompetisi antar karyawan di perpustakaan UMY, Pak Eko menjawab sebagai berikut: “ee, kompetisi ada, pertama di literasi itu lho, di literasi itu kan ada jenjangnya to, ada instruktur sama asisten. Ya itu kan otomatis kompetisi ya, bagi siapa saja yang pengen jadi instruktur ya harus tes dulu, kemudian kalo pengen lulus kan harus belajar itu salah satu, nulis jurnal juga”.

### **Catatan Reflektif**

Hasil dari wawancara dengan Pak Eko ini dapat diketahui bahwa adanya kompetisi antar karyawan di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Kompetisi ini terjadi pada saat adanya

literasi informasi, dimana setiap karyawan yang tergabung dalam literasi informasi harus dites terlebih dahulu. Apakah sudah memenuhi syarat untuk menjadi instruktur literasi informasi atau hanya sebagai asisten dari literasi informasi. Kemudian terdapat juga kompetisi dalam hal menulis karya ilmiah, dimana pustakawan akan diminta untuk menulis yang mana nanti akan dikirimkan ke perlombaan pustakawan berprestasi.

### **Data Lapangan VI**

Metode Pengumpulan Data : Wawancara dan observasi

Hari/Tanggal : Sabtu, 30 Maret 2019

Pukul : pukul 09:31 WIB

Lokasi : Kantor Perpustakaan UMY

Sumber Data/Narasumber : Laela Niswatin, S. Pus (Kaur Pengolahan dan Layanan)

### **Catatan Deskriptif**

Pada saat peneliti datang ke perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta suasana yang ada di perpustakaan cukup ramai, karena pada saat itu merupakan jam berkunjung mahasiswa. Kemudian peneliti bertemu dengan Bu Ela dan melakukan wawancara di kantor perpustakaan. Peneliti menanyakan mengenai interaksi antar karyawan yang ada di perpustakaan UMY. Menurut Bu Ela “kalau interaksi disini itu kan ada strukturnya kan kepala, terus kaur manajemen informasi yang ditempatnya mbak nofi terus kaur pengolahan dan layanan,

jadi nanti ada beberapa bagian, pembagian kerja gitu ya. Jadi nanti ada yang program kerja ke pak lasa, program kerja yang ke sistem informasi dan program kerja ke pengolahan dan layanan. Nanti dah dibagi-bagi dan kita punya kegiatan-kegiatan itu nanti setiap kegiatan udah kita link, jadi udah kita bagi ini kepanitiaannya siapa, siapa, siapa itu sudah kita buat program seperti itu. Kalau hubungan kinerjanya kita kan ada silaturahmi setiap pagi kan ada tadarus bersama dan itu sekalian untuk koordinasi kita harian. Jadi kalau misalnya ada masalah tertentu selama kerja kemarin itu bisa disampaikan hari itu. Jadi jangan sampai persoalan itu berkepanjangan jadi bisa diselesaikan, jadi kalau ada trobel apa apa gitu bisa disampaikan waktu selesai tadarus”.

Jadi, jika terdapat masalah harus segera diselesaikan pada saat itu juga. Seperti jawaban dari Bu Ela berikut: “iya langsung ditempat itu. Terus kalau misalnya ada masalah-masalah yang urusannya dengan sini itu ke saya dulu gitu. Misalnya ada denda, kan disini udah ada aturan keringanan, kayak kasus kemarin itu ibunya datang kesini minta tolong anaknya dibebaskan denda, nah itu nanti kita kasih solusi. Kan kita ada aturan denda itu kan memang ada pemotongan-pemotongan kalau memang benar-benar minta nol itu harus ada surat keterangan tidak mampu”. Kemudian peneliti bertanya mengenai kedisiplinan karyawandi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, menurut Bu Ela kalau misalnya keterlambatannya karena ijin, kan kita hidup bersosial masyarakat yaa, kalau misalnya ijin terlambat karena anaknya sakit, karena ada layatan itu kan masih kita maklumi lah ya mbak tau juga kan

dalam bermasyarakat. Yang penting ada izinnya nanti kalau pas ada yang mencari itu kita tau, toh itu ga setiap hari gitu masih kita ini, tapi kalau sudah jadi rutinitas itu baru kita tegur.

Dalam bekerja di perpustakaan ini Bu Ela juga memiliki tujuan yang selaras dengan perpustakaan. Karena saya basicnya juga perpustakaan ya jadi memang tujuannya mengembangkan perpustakaan itu memberi layanan sebaik mungkin lah, kalau kita tujuan intinya kan dipelayanan ya mbak perpustakaan itu, bagaimana pemustaka itu merasa nyaman disini, merasa ini rumah kedua mereka jadi, disaat mereka gaada kuliah itu mereka mainnya ke perpustakaan, ga harus belajar. Jadi tujuan kita itu memberi layanan-layanan yang enjoy yang santai agar mereka bisa benar-benar menikmati disini gitu. Dan paling ga kita bisa menyampaikan kepemimpinan bahwasanya perpustakaan itu sudah memiliki kegiatan-kegiatan yang bisa menarik mahasiswa itu, karena semakin kita dipercaya kepemimpinan kita kalau ada program itu lebih mudah gitu mbak.

Selain itu karyawan berprestasi akan diberikan reward, baik dari internal perpustakaan ataupun dari eksternal perpustakaan. Seperti hasil wawancara dengan Bu Ela berikut: “ada mbak, dalam hal kecil aja ya lingkup perpustakaan sendiri itu kita ada pemilihan karyawan berprestasi antar karyawan gitu, kalau dulu tiga bulan sekali, itu caranya apa, caranya kita kasih polling, kasih kertas milih siapa yang dianggap berprestasi siapa nanti terbanyak itulah yang dapat prestasi. Itu yang lingkup kita. Ada juga lingkup universitas ada penilaian SKB sistem kinerja itu, penilaian kinerja itu. Nanti juga ada usulan dari masing-masing program yang mengirim untuk dijadikan karyawan berprestasi. Nanti setiap milad itu biasanya diumumkan 3 orang juara 1,2 dan 3 itu yang tenaga kependidikan. Karena kita kan pustakawan masuk tenaga kependidikan itu nanti reward nya ada.



Terus yang kedua nanti kita juga diikuti ajang pustakawan berprestasi tingkat kopertis, terus BPAD, terus yang Indonesian Academic Award itu yang forum tingkat pustakawan perguruan tinggi Muhammadiyah. Jadi ada beberapa fase”.

Selain itu, karyawan perpustakaan juga akan menggunakan waktu luangnya pada saat liburan mahasiswa untuk melakukan *stock opname*. Hal tersebut sebagaimana wawancara dengan Bu Ela berikut: “*Stock opname* Itu kita mengecek koleksi yang ada pake program, kita cek semua. Sebenarnya buku yang ada di software itu sama nggak sama yang kita pajang dirak. Jangan jangan buku yang di software itu bukunya udah nggak ada di rak, lha dengan di stokopnem akan kelihatan, buku yang tidak dilaporkan itu berapa. Bisa jadi hilang, bisa jadi rusak, itu kita lakukan pas masa masa mahasiswa libur. Kalo mahasiswa liburnya kan nggak Cuma seminggu 2 minggu, kadang sebulan 2 bulan bisa sampai 3 bulanan kemaren. Nah itu kemaren kita melakukan stokopnem semuanya kita tutup. Mahasiswa hanya bisa pinjem yang sudah di stokopnem jadi kita batasi raffia raffia, yang lagi di proses nggak boleh di pinjam. Itu untuk mengisi waktu luang. Jadi kita sudah punya kalender akademik kan. Oh nanti stokopnem tanggal ini sama ini pas libur mahasiswa gitu”.

### **Catatan Reflektif**

Dari penjelasan bu Ela dapat diketahui bahwasannya pustakawan di UMY harus memiliki tujuan yang selaras dengan perpustakaan. Jadi, seorang pustakawan harus selalu memiliki keinginan untuk mengembangkan perpustakaan agar menjadi lebih baik di masa depan. Selain itu pustakawan juga harus dapat memanfaatkan waktu dengan baik. Agar pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan pada saat aktif perkuliahan

mampu diselesaikan pada saat hari libur mahasiswa. Sehingga kegiatannya tidak mengganggu pemustaka saat sedang berada di dalam perpustakaan.

## **Data Lapangan VII**

Metode Pengumpulan Data : Wawancara dan observasi

Hari/Tanggal : Sabtu, 2 Mei 2019

Pukul : pukul 09:00 WIB

Lokasi : Kantin Perpustakaan UMY

Sumber Data/Narasumber :Novy Diana Fauzie, SS., MA (Kaur Sistem Informasi Manajemen dan Ilmu Pengetahuan )

### **Catatan Deskriptif**

Suasana di kantin perpustakaan pada saat itu cukup ramai, karena terdapat bapak tukang yang sedang membenahi salah satu ruangan. Pada lantai 2 gedung D ini terdapat American Corner, Warung Perancis, ruang repository dan jurnal, ruang baca, namun juga masih terdapat ruangan non-perpustakaan yakni LP3M, *student center* dan kantin. Kemudian peneliti menghampiri Bu Novy yang tengah duduk di ruang baca repository dan jurnal. Tetapi Bu Novy meminta penenliti untuk menunggu terlebih dahulu di kantim perpustakaan. Kemudian pembicaraan dimulai, pertanyaan diawali peneliti dengan bertanya mengenai interaksi karyawan di perpustakaan UMY.

Berikut jawaban dari Bu Novi: “interaksi antar karyawan di UMY ya, karena kita terbagi jadi tipe beberapa karyawan to ada yang peegawai tetap, kemudian ada yang pegawai kontrak ada yang pegawai paruh gitu-

gitu otomatis disitu ada sedikit pembatasan apa ya, bukan perbedaan perilaku bukan Cuma ada secara komunikasi mungkin jadi agak berbeda ketika ada yang orang lama dan ada orang baru, gitu ya. Orang lama ini mayoritas adalah orang pegawai tetap to, ada yang pustakawan ada yang bukan pustakawan kemudian perbedaan interaksinya sebenarnya secara kasap mata mungkin tidak Cuma secara di dalam hati mungkin sedikit berbeda nah .. orang-orang lama ini beranggapan perpustakaan ini jadi begini ini saya berperan banyak karena mereka dari dulu di perpustakaan gitu dan itu tidak bisa kita kesampingkan karena itu adanya begitu to. Misalnya bu narti ini sejak awal beliau sudah ada di perpustakaan jadi ketika ada sesuatu yang tidak srek beliau pasti akan merasa misalkan tidak srek dengan anak-anak muda istilah nya ya “ini kok begini sih, ga ngerti sejarahnya perpustakaan soalnya ” jadi tidak terlalu dalam tanda kutip mereka menghormati sih menghormati Cuma mungkin ada perlakuan yang dianggap beliau-beliau ini tidak terlalu menghormati gitu yah Cuma ini kesalahan miss komunikasi saja kalau menurut saya “seng tuo aku ki wes tuo, gitu ya harus dihormati seng enom anak sekarang ini ki toto kromonya kurang” menurut saya jadi memang akhirnya harus ada yang diengah-tengah yang bisa menjembatani begitu eeee ora pati tuo yo ora pati enom gitu ya. Karena interaksi disini apa ya interaksi dimuka itu kita biasa ya banyak kamuflose nya sementara yang lebih berat kan interaksi yang secara jujur didalamnya seperti apa, jadi mungkin diluar tidak terlihat ada konflik nya kita tapi sebenarnya didalam ada konflik secara nyata tapi itu sebenarnya bisa terjadi dimana saja tidak hanya di UMY ya, jadi harus saling ngalah antara yang tua dan yang muda. Eee kalau menurutku kita tidak bisa memaksakan kemudian yang tua harus begini yang muda harus begini tapi harus saling sama ngerti ya. nah itu yang kadang-kadang disini

suka miss ya. Secara ini si mungkin tidak apa-apa saling mendukung iya Cuma apakah ini benar-benar dari dalam hati atau tidak, ya sometimes dari dalam hati sometimes tidak yaa begitu ya, tapi secara kasap mata sepertinya baik-baik saja, secara kasap mata lo ya tapi sebenarnya secara di dalam tidak terlalu baik-baik saja. Ya biasalah komunikasi itu harus tetap dibina”.

Setelah itu peneliti menanyai tentang bagaimana kerjasama antar karyawan diperguruan UMY. Begini jawaban dari Bu Novy “eem sebenarnya bagus, bagus dalam arti yang kerjaanmu yang bisa kamu kerjakan itu ya silahkan dilakukan. Pembagiannya ya maksudkan nya kalau kerjasama ini kan bukan berarti kita bekerja bersama – sama menyelesaikan satu pekerjaan kan bukan ya, kita berbagi pekerjaan itu adalah kerja sama ya kalau menurut saya ya, jadi kerjasama yang baik itu bukan kemudian ketika ada satu yayasih ketika ada satu event kita bekerja bareng di event itu atau bahwa ketika ada apa kita sama-sama stokopname terus kita semua harus ada disana bukan berarti juga seperti itu, bebas pustaka banyak jadi semua harus bebas pustaka bukan berarti juga seperti itu gitu ya tapi, orang bekerjasama itu juga sesuai dengan kemampuan masing-masing jadi kalau satu lingkup perpustakaan kerja sama adalah orang masing-masing seharusnya memahami pekerjaan orang lain itu disitu level nya disitu tidak kemudian ah orang ini begitu-begitu saja itu juga tidak karena yang namanya kerjasama itu seng penting tujuan utamanya disini semua bekerjasama menuju kesini dengan masing-masing kekuatannya masing-masing seperti apa itu fungsinya si manajer utamanya mengatur di bawahnya itu harus seperti apa ya membaginya. Jadi kalau aku sih kerjasama itu juga bukan kemudian “iki garap bareng” bukan selalu begitu ya hanya saja memang misalnya LI nih ya pelatihan nya

harus digarap bareng gitu ya eee siapa saja yang bisa orangnya itu-itu yang lain bagaimana, yang lain kemudian harus misalnya mas hasyim nanti harus ngisi LI berarti nanti harus ada orang yang sukarela dipindahkan ke pasca sarjana nah itu yang kerjasama dengan konsekuensi dia harus menguasai yang di pasca sarjana paling tidak. Kita tidak bisa juga menaruh orang sembarangan ke pasca gitu ya, itu namanya kerja sama orang-orang yang ditaruh kesana juga akhirnya harus memahami bahwa ini adalah part of kerjasama itu sendiri gitu ya, itulah yang dimaksud kerjasama menurut versi ku yaa”.

Kemudian, peneliti bertanya lebih dalam lagi mengenai kedisiplinan karyawan di perpustakaan UMY dan menurut Bu Novy “karena disiplin datang berkaitan dengan absen ya, absen itu berhubungan dengan duit ya jadi ya harus datang ntah disiplin kerja atau tidak ya itu kembali ke diri masing-masing yah. Kembali ke diri masing-masing dan kembali ke yang di atas nya, atasan langsung ya. Misalnya yang dibawahku kan hanya orang-orang ini yang ada di repository dan orang-orang LI ya, amcor, wp, mucor itu berarti kedisiplinannya di bawah saya ya, yang disini secara kedisiplinan bukan sekedar kedisiplinan jam kerja ya, karena kedisiplinan bekerja itu jauh lebih utama. Misalkan mas dear jam 8 gabisa datang nih asalkan dia pamin kemudian dia menyelesaikan pekerjaannya dengan baik kemudian dia tidak bolosan dalam arti tidak bermanfaat asal di komunikasikan menurutku tidak masalah. Disiplin datang ya saya yakin semuanya pasti disiplin datang disiplin bekerja yang tidak semuanya, datang si datang tapi setelah itu duduk-duduk doang, pekerjaannya selfing tapi ga di selfing-seelfing ya sama aja, berarti secara pekerjaan tidak disiplin yaa. Banyak CD tapi tidak di upload kita nya

youtube an ya itu tidak disiplin kita bisa mengingatkan. Ya gitu deh ya kedisiplinan”.

Kemudian peneliti bertanya mengenai orientasi karyawan untuk masa depan, berikut jawaban dari Bu Novy " Disini semua tipe ada. Orientasinya berbeda beda, atau mungkin orientasi masa depannya di UMY itu masih belum jelas. Kalo orientasinya di perpustakaan ya, gini visi perpustakaan sudah ditetapkan disana. Ada yang bener bener mau lari kesana, ada yang pura-pura lari kesana dengan membebani, ada juga yang bener bener nggak mau. Nah itu di perpustakaan ada semua. Sejauh mungkin yang membebani ini kita lepas. Saya tipikal orang yang tidak akan mempercayai omongan orang lain sebelum saya membuktikan sendiri. Ada berita buruk, saya mending konfirmasi dengan orang yang bersangkutan daripada tergerus oleh arus yang tidak jelas atau malah diam. Jadi kalau ngomongin orientasi masa depan sekarang ini manutlah dengan pak lasa. Maunya pak lasa itu apa, walaupun di tengah jalan kita sedikit belok, tapi akhirnya tujuan kita sama. Walaupun masih ada yang nggendoli itu, itu orang orang tertentu yang akan tidsk terlalu berpengaruh dengan jalnnya perpustakaan. Karena lebih banyak yang mendukung konsepnya pak lasa kan jelas. Dan konsep itu yang susah kita temukan di kepala perpustakaan yang lain. Jadi beliau itu tau banget, tahun 2020 kita mau ngapain tahu 2021 kita mau ngapain sampai tahun 2025 itu sudah jelas tuh maunya ngapain. 2035 itu perpustakaan UMY jadi apa, itu kan orang susah yam au buat yang kayak begitu, dan ini dibuat sama pak lasa kita tinggal ngikut nih. Kalau kita mau buat begitu kita harus begini. Kalau ada yang tetap tidak mau, tergeser ya tergeser, hilang ya hilang tinggal ya tinggal. Jadi kalo orientasinya sudah, dengan manajemennya pak lasa yang memanajemen punya konsep jelas insya Allah jadi. Apa yang diharapkan

pak lasa itu ikut dengan apa yang dia bilang. Ya itu kadang berbeda persepsi dan sebagainya menurutku hal yang wajar, pengalaman beliau lebih banyak. Waktu pengalam belajar kita sama beliau itu, istilahnya dia sudah 40 tahun jadi pustakawan dengan berbagai macam problematika. Kita baru 4 tahun nih dengan sedikit problematika yang menurut kita sudah berat banget, beliau sudah ngalamin dari dulu ya. Konsepnya menurutku bagus sekali, tinggal kita yang muda muda ini mentransletkan itu menjadi seperti apa. Kalo dia maunya begitu kita harus bagaimana ya. Bisa jadi beliau bilang bahwa, ada beberapa target yang sudah melampaui dari beberapa target. Karena jelaskan targetnya tahun ini mau ngapain to”.

### **Catatan Reflektif**

Dari pemaparan Bu Novy dapat diketahui bahwa beliau mempunyai sudut pandang tersendiri untuk perkembangan perpustakaan zaman sekarang. Menurut Bu Novy kerjasama antar karyawan itu tidak harus semua karyawan melakukan satu tugas secara bersama-sama, tetapi yang dimaksud adalah bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan membaginya sesuai dengan job desc nya masing-masing guna mencapai tujuan bersama. Begitu pula dengan kedisiplinan bekerja. Kedisiplinan bekerja bukan hanya tentang karyawan rajin berangkat tepat waktu, tetapi bagaimana karyawan mampu disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai deadline itu yang lebih utama.



UMY

UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH  
YOGYAKARTA  
Unggul & Islami

PERPUSTAKAAN

## SURAT KETERANGAN

Nomor: 213/D.3-III/V/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Drs. Lasa Hs., M.Si  
Jabatan : Kepala Perpustakaan  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
N B M : 985.597  
Alamat : Jln. Brawijaya Tamantirto Kasihan Bantul Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwa:

NO	NAMA	NIM	INSTITUSI
1	Lubna Nadiyahuz Zulfa	15490088	UIN Sunan Kalijaga

telah melaksanakan penelitian dengan judul "Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta" mulai tanggal 29 Maret 2019 s/d 2 Mei 2019.

Demikian surat keterangan ini dibuat semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 5 Mei 2019  
Kepala Perpustakaan UMY



Drs. Lasa Hs., M.Si

**Address**  
Kampus Terpadu UMY  
Jl. Brawijaya, Tamantirto,  
Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55183

**Contact**  
Phone : (0274) 387656 Ext 140, 141, 149  
Fax : (0274) 387646  
Email : [perpusumy@gmail.com](mailto:perpusumy@gmail.com)

[library.umy.ac.id](http://library.umy.ac.id)

[repository.umy.ac.id](http://repository.umy.ac.id)

[thesis.umy.ac.id](http://thesis.umy.ac.id)



Scanned by CamScanner





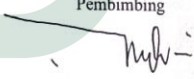
## KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Lubna Nadiyah Zulfa  
 NIM : 15490088  
 Pembimbing : Drs. M. Jamroh Latief, M.Si.  
 Mulai Bimbingan : 17 Desember 2018  
 Judul Skripsi : IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI DALAM  
 MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN DI  
 PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
 YOGYAKARTA.  
 Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

No	Tanggal	Bimbingan ke	Materi Bimbingan	Tanda tangan
1.	31 Januari 2019	I	Proposal Skripsi	
2.	04 Februari 2019	II	Revisi Proposal	
3.	08 Februari 2019	III	ACC Seminar Proposal	
4.	12 Februari 2019	IV	Seminar Proposal	
5.	19 Februari 2019	V	Revisi setelah Seminar	
6.	22 Juli 2019	VI	Bimbingan Bab I-V	
7.	26 Juli 2019	VII	Revisi Bab I-V	
8.	30 Juli 2019	VIII	ACC Skripsi	

Yogyakarta, 30 Juli 2019

Pembimbing

  
 Drs. M. Jamroh Latief, M. Si  
 NIP. 19560412 198503 1 007

Lampiran X

: Sertifikat PLP I

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**  
**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
Alamat: Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 589621, 512474, Fax. (0274) 586117  
http://tarbiyah.uin-suka.ac.id. Email: ftk@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

---

## Sertifikat

Nomor : B-2450/Un.02/DT.1/PP.02/06/2018

Diberikan kepada:

**Nama : LUBNA NADIYATUZ ZULFA**  
**NIM : 15490088**  
**Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam**  
**Nama DPL : Miftahus Sa'adah, S.Pd.I., M.Ed.**

yang telah melaksanakan kegiatan Program Latihan Profesi I (PLP I) di Perpustakaan UMY tanggal 26 Februari s.d 18 Mei 2018 dengan nilai:

**98,70 (A)**

Sertifikat ini diberikan sebagai bukti lulus PLP I sekaligus sebagai syarat untuk mengikuti Program Latihan Profesi II (PLP II).

Yogyakarta, 7 Juni 2018  
a.n Wakil Dekan Bidang Akademik  
Ketua Laboratorium Pendidikan,



**Fery Irianto Setyo Wibowo, S.Pd., M.Pd.I.**  
NIP. 19840217 200801 1 004





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
LEMBAGA PENELITIAN DAN  
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

شَرَفْنَا بِأَجْرٍ الْحَمِيدِ

**SERTIFIKAT**

Nomor: B-350.3/Un.02/L.3/PM.03.2/P3.1861/10/2018

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada:

Nama	: Lubna Nadiyah Zulfa
Tempat, dan Tanggal Lahir	: Kab semarang, 21 Juli 1997
Nomor Induk Mahasiswa	: 15490088
Fakultas	: Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2017/2018 (Angkatan ke-96), di:

Lokasi	: Sinaga, Pagerharjo
Kecamatan	: Samigaluh
Kabupaten/Kota	: Kab. Kulonprogo
Propinsi	: D.I. Yogyakarta

dari tanggal 04 Juli s.d. 31 Agustus 2018 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 97,00 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status mata kuliah intra kurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 02 Oktober 2018



Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.  
NIP. 19720912 200112 1 002

Lampiran XIII : Sertifikat ICT



**TRAINING TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI**

diberikan kepada

Nama : Lubna Nadiyah Zulfa  
 NIM : 15490088  
 Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan  
 Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
 Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	95	A
2.	Microsoft Excel	55	D
3.	Microsoft Power Point	100	A
4.	Internet	100	A
5.	Total Nilai	87.5	A
Predikat Kelulusan		Sangat Memuaskan	

Kem. Negeri Magelang, 31 Agustus 2016



Dr. Sholawat Uyun, S.T., M.Kom.  
 19820511 200604 2 002

Standar Nilai:

Angka	Huruf	Predikat
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang

## شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: IN.02/L4/PM.03.2/6.49.18.439/2019

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Lubna Nadiyahuz Zulfa :

تاريخ الميلاد : ٣١ يوليو ١٩٩٧

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٣ مايو ٢٠١٩، وحصلت على  
درجة :

٤٨	فهم المسموع
٣١	التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٤٢	فهم المقروء
٤٠٣	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ٣ مايو ٢٠١٩



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥







Lampiran XV

: Sertifikat TOEC/TOEFL





MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
CENTER FOR LANGUAGE DEVELOPMENT

## TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UTN.02/L4/PM.03.2/2.49.23.24/2017

This is to certify that:

Name : Lubna Nadiyah Zulfa  
Date of Birth : July 21, 1997  
Sex : Female

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC)  
held on **September 15, 2017** by Center for Language Development of State  
Islamic University Sunan Kalijaga:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	47
Structure & Written Expression	42
Reading Comprehension	42
<b>Total Score</b>	<b>137</b>

*Validity: 2 years since the certificate's issued*



Yogyakarta, September 15, 2017  
Director,

Dr. Sembodo Arbi Widodo, S.Ag., M.Ag.  
NIP. 19680915 199803 1 005





  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

  
PENGEMBANGAN KEPERIBADAN DAN TAHNIMUL QUR'AN  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

*Sertifikat*

Nomor : 510 /B-2/PKTQ/FITK/IV/2016

Menerangkan bahwa :

**LUBNA NADIYATUZ ZULFA**  
telah dinyatakan lulus dalam :

**SERTIFIKASI AL-QUR'AN**  
dengan nilai -90 (A-)

yang diselenggarakan oleh PKTQ Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta  
pada tanggal 24 April 2016

Yogyakarta, 24 April 2016

  
a.n Dekan  
Wakil Dekan III  
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

  
Ketua PKTQ  
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

  
Dr. Muqowim, S.Ag., M.Ag.  
NIP. 197303101998031002

  
Afiq Fikri Almas  
NIM . 13490077

Lampiran XVIII : *Curriculum Vitae*

### Curriculum Vitae

#### **Data Pribadi:**

Nama : Lubna Nadiyah Zulfa  
Tempat, Tgl Lahir : Kab. Semarang, 21 Juli 1997  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Agama : Islam  
Alamat Tinggal : Jl. Ambarkusumo no. 303 b, Ambarukmo,  
Caturtunggal, Depok Sleman.  
No. Hp : 0858-7081-2042  
e-mail : [Lubna.Nadiyah.Zulfa@gmail.com](mailto:Lubna.Nadiyah.Zulfa@gmail.com)



#### **Data Orangtua:**

Ayah : Zuhri Ma'sum  
Ibu : Isti'anah Mahmud  
Alamat : Gintungan. Butuh, Tengaran, Kab. Semarang

**Riwayat Pendidikan:**

2015- Sekarang : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,  
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Prodi Manajemen  
Pendidikan Islam

2011- 2014 : MAN 1 Surakarta, Jurusan Keagamaan, Surakarta

2008- 2011 : SMPIT Nurul Islam Tenganan

2003-2008 : SDIT Nurul Islam Tenganan

Yogyakarta, 30 Juli 2019

Lubna Nadiyah Zulfa

NIM. 15490088



Lampiran XIX

: Dokumentasi Penelitian



Karyawan Perpustakaan UMY

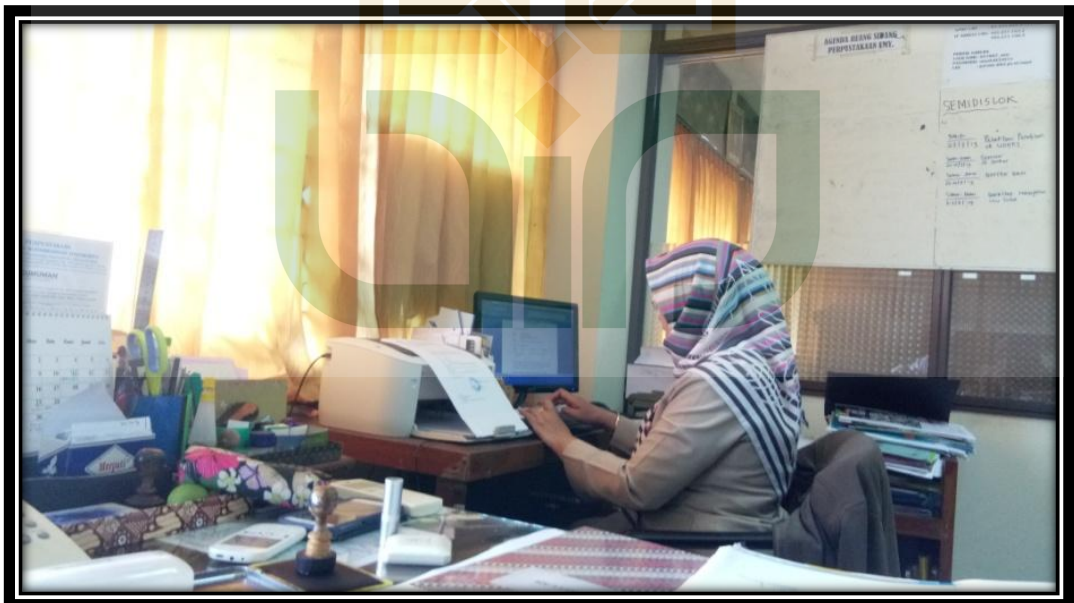


Wawancara dengan Salah Satu Responden





Pelayanan di Perpustakaan UMY



Kegiatan Karyawan pada Jam Kerja