

***EMPLOYEE ENGAGEMENT* PUSTAKAWAN PERPUSTAKAAN  
PERGURUAN TINGGI SWASTA DI BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

Diajukan Oleh :

**RAHMAD ILAHI**

**NIM. 170503138**

Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora  
Prodi Ilmu Perpustakaan



**FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2022 M/1443 H**

**SKRIPSI**

***Employee Engagement* Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta  
di Banda Aceh**

Diajukan Kepada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry

Darussalam Banda Aceh Sebagai Salah Satu Beban

Studi Program Strata Satu (S1) Ilmu Perpustakaan

**Diajukan Oleh:**

**Rahmad Ilahi**

**NIM.170503138**

**Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora  
Program Strata Satu (S1) Ilmu Perpustakaan**

**Disetujui Oleh:**

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Suraiya, S.Ag M.Pd**

**NIP:197511022003122002**

**T. Mulkan Safri, M.IP**

**NIP:199101082019031007**

**SKRIPSI**

**Telah Diuji oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Adab Dan Humaniora UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus  
Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Program  
Sarjana (S-1) dalam Ilmu Perpustakaan**

**Pada Hari/Tanggal  
Selasa, 06 Desember 2022  
12 Jumadil Awal 1444 H**

**Di Darussalam-Banda Aceh  
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi**

**Ketua**

**Suraiya, S.Ag., M.Pd  
NIP. 197511022003122002**

**Sekretaris**

**T. Mulkan Safri, M.IP  
NIP. 199101082019031007**

**Penguji I**

**Dr. Zubaidah, S.Ag., M.Ed  
NIP. 197004242001122001**

**Penguji II**

**Nurul Rahmi, S.IP., M.A  
NIDN. 2031079202**

**AR - RANIRY**

**Mengetahui,  
Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry  
Darussalam – Banda Aceh**



**Syarifuddin, M.A. Ph.D  
NIP. 197001011997031005**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Rahmad Ilahi

NIM : 170503138

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Jurusan : Ilmu Perpustakaan

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry.

جامعة الرانيري

Banda Aceh 10 Oktober 2022

AR-RANIRY

Yang Menyatakan,



Rahmad Ilahi

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan petunjuk dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “*Employee Engagement* Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Banda Aceh”. Selanjutnya shalawat dan salam penulis persembahkan kepada junjungan Alam Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah memperjuangkan umatnya dari alam yang jahiliyah ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Ayahanda dan Ibunda yang telah bersusah payah membesarkan dan membimbing penulis dengan limpahan kasih sayang, do'a, pengorbanan serta bantuan yang tidak ternilai harganya sampai penulis bisa menjalani kuliah hingga selesai. Rasa terima kasih juga penulis ucapkan kepada sahabat-sahabat penulis Khairun Nisa S.IP, Mutia Sari S.IP, Rahmi Hidayati S.Pd, Mirnawati, Safrizal, Sri wahyuni, Muhammad Fahmi, Dian Fazira, Ikramullah M Jamil S.Sos, Muksalmina S.Sos, Zulkifli megaatami S.Sos, Rizki Aries Munandar S.IP, Grup Agam Inong 04 dan grup Warga Prindavan yang selaku suport sistem saya selama ini.

Selanjutnya terima kasih kepada Ibu Suraiya, M.Pd sebagai pembimbing pertama, dan bapak T. Mulkan Safri, M.IP sebagai pembimbing kedua yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan dan pengarahan sejak awal penelitian sampai selesainya penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT, penulis serahkan dan semoga kita semua mendapat rahmat dan karunianya serta mendapat balasan yang setimpal sesuai dengan amal perbuatan kita semua. Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi kelancaran pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi nantinya. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Banda Aceh, 10 Oktober 2022  
Penulis,

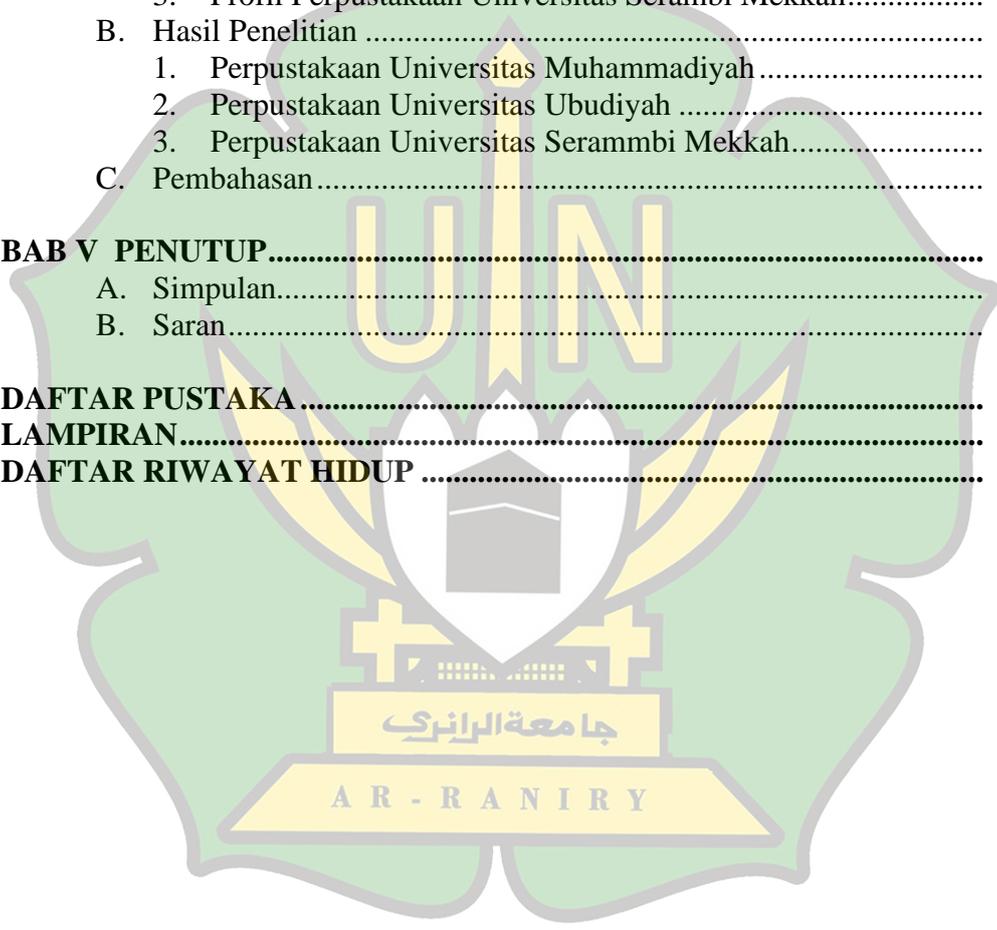
Rahmad Ilahi



## DAFTAR ISI

<b>PENGESAHAN PEMBIMBING</b> .....	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN SIDANG</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>x</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Penjelasan Istilah .....	5
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI</b> .....	<b>9</b>
A. Kajian Pustaka .....	9
B. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
C. <i>Employee Engagement</i> .....	17
1. Definisi <i>Employee Engagement</i> .....	17
2. Indikator <i>Employee Engagement</i> Menurut Schaufeli .....	18
3. Faktor yang Mempengaruhi Terbentuknya <i>Employee Engagement</i> .....	22
D. Pustakawan .....	27
1. Pengertian Pustakawan .....	27
2. Tugas Pokok Pustakawan .....	29
3. Kompetensi Pustakawan .....	30
E. Perpustakaan Perguruan Tinggi .....	32
1. Pengertian Perpustakaan Perguruan Tinggi .....	32
2. Tujuan Perpustakaan Perguruan Tinggi .....	33
3. Fungsi Perpustakaan Perguruan Tinggi .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>38</b>
A. Rancangan Penelitian .....	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	38
C. Fokus Penelitian .....	39
D. Subjek dan Objek Penelitian .....	39
1. Subjek Penelitian .....	39
2. Objek Penelitian .....	40
E. Teknik Pengumpulan Data .....	41

1. Observasi (pengamatan).....	41
2. Wawancara.....	42
3. Dokumentasi .....	42
F. Teknik Analisis Data.....	43
G. Kredibilitas Data .....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>46</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	46
1. Profil Perpustakaan Universitas Ubudiyah Indonesia.....	46
2. Profil Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh .....	49
3. Profil Perpustakaan Universitas Serambi Mekkah.....	51
B. Hasil Penelitian .....	54
1. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah.....	54
2. Perpustakaan Universitas Ubudiyah .....	60
3. Perpustakaan Universitas Serambi Mekkah.....	64
C. Pembahasan.....	70
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>76</b>
A. Simpulan.....	76
B. Saran.....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>83</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>96</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Hasil observasi penulis dapat dilihat dari tabel di bawah ini. .... 73



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Struktur Organisasi Perpustakaan Ubudiyah .....	49
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Perpustakaan Muhammadiyah Aceh .....	51
Gambar 4.3	Struktur Organisasi Perpustakaan Universitas Serambi Mekkah .....	53



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 SK Pembimbing .....	83
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....	84
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian.....	85
Lampiran 4 Surat Keterangan Selesai Penelitian Ubudiyah .....	86
Lampiran 5 Surat Keterangan Selesai Penelitian Muhammadiyah .....	87
Lampiran 6 Surat Keterangan Selesai Penelitian Serambi Mekkah .....	88
Lampiran 7 Lembaran Observasi .....	89
Lampiran 8 Daftar Pedoman Wawancara .....	90
Lampiran 9 Dokumentasi Penelitian.....	93
Lampiran 10 Biodata Penulis .....	96



## ABSTRAK

Skripsi ini berjudul *Employee Engagement* Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Banda Aceh. Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu bagaimana *Employee Engagement* Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Banda Aceh. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana *Employee Engagement* Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Banda Aceh. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala perpustakaan dan pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Banda Aceh, yaitu Perpustakaan Universitas Muhammadiyah, Perpustakaan Universitas Serambi Mekkah, dan Perpustakaan Universitas Ubudiyah. Hasil penelitian diketahui bahwa *Employee Engagement* Pustakawan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah berdasarkan aspek *vigor, dedication, dan absorption* semangat kerja yang tinggi, terlihat fokus, konsisten dan terarah pada pekerjaan yang sedang dilakukan. *Employee Engagement* Pustakawan Perpustakaan Universitas Serambi Mekkah berdasarkan aspek *vigor, dedication, dan absorption* menunjukkan semangat dalam bekerja, konsentrasi serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sementara untuk Perpustakaan Universitas Ubudiyah dari segi aspek *vigor, dedication, dan absorption* menunjukkan pustakawan sigap dan antusias dalam bekerja. Pustakawan Universitas Ubudiyah memiliki rasa semangat dan energi yang maksimal pada saat pagi hari, dan di waktu menjelang sore energi dan semangat pustakawan menurun disebabkan oleh rasa bosan dan kelelahan. Dari ketiga perpustakaan perguruan tinggi di atas, dua diantaranya memiliki *employee engagement* pustakawan yang tinggi dan maksimal, yaitu perpustakaan Universitas Serambi Mekkah dan perpustakaan Universitas Muhammadiyah sedangkan satu diantaranya yaitu perpustakaan Universitas Ubudiyah memiliki *employee engagement* pustakawan yang kurang maksimal.

**Kata Kunci:** *Employee Engagement*, Pustakawan, Perguruan Tinggi Swasta.

A R - R A N I R Y

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset perpustakaan yang bernafas atau hidup disamping aset-aset lain yang bersifat kebendaan, seperti gedung, komputer, buku, peralatan kantor dan barang lainnya. Keberadaan aset sumber daya manusia ini sebagai pengelola perpustakaan.

Keberadaan perkembangan perpustakaan tidak dapat dipisahkan dengan pustakawan. Menurut undang-undang nomor 43 tahun 2007, pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Pustakawan merupakan sumber daya yang penting dalam perpustakaan, karena merupakan tulang punggung dari seluruh sistem kerja dalam pengelolaan dan pelayanan di perpustakaan.<sup>1</sup> Salah satu penentu keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi perpustakaan selalu berkaitan dengan sumber daya manusianya yaitu pustakawan. Hal tersebut membuat sikap kerja pustakawan menjadi hal penting untuk diperhatikan oleh organisasi perpustakaan. Salah satu sikap kerja yang memberikan kontribusi terbaik untuk performa organisasi adalah *employee engagement*.

---

<sup>1</sup> Asa Mandiri, *Undang-Undang Perpustakaan RI Nomor 43 Tahun 2007*, (Jakarta: Asa Mandiri, 2007), hlm 3

*Employee engagement* merupakan salah satu dari faktor *human capital* yang akan membawa pada keberhasilan jika dapat dikelola dengan baik secara konsisten. *Employee engagement* merupakan salah satu cara untuk membuat pustakawan memiliki loyalitas yang tinggi, sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan secara sukarela.<sup>2</sup> Menurut Schaufeli *Employee engagement* sebagai keadaan motivasional positif yang mengandung karakteristik *vigor* (tingkat energi yang tinggi dan terdapat kemauan untuk menginvestasikan tenaga dan *presistensi*), *dedication* (keterlibatan kuat ditandai dengan antusiasme dan rasa bangga serta inspirasi), *absorption* (keadaan totalitas karyawan sehingga sulit memisahkan diri pustakawan dari pekerjaannya).<sup>3</sup>

*Employee engagement* atau rasa ketertarikan pustakawan atau pengelola perpustakaan terhadap pekerjaan adalah hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi perpustakaan dan menjadi faktor penentu di balik tinggi rendahnya kinerja suatu perpustakaan. Dalam dunia perpustakaan *Employee engagement* sendiri merupakan keadaan psikologi dimana pustakawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perpustakaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ketingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta. *Employee engagement*

---

<sup>2</sup> Macey dan Schnender dalam Sapto Hamoko, *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta* ( Tesis UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018). Hal 4. Diakses 8 November 2021.

<sup>3</sup> Sapto Harmoko, *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta* ( Tesis UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018). Hal 5. Diakses 8 November 2022.

dianggap sebagai sesuatu yang dapat memberikan perubahan pada individu, tim, dan perpustakaan.<sup>4</sup>

Pustakawan sebagai sumber daya manusia (SDM) perpustakaan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi. Organisasi perpustakaan harus dapat mengelola pustakawan dengan baik karena akan berdampak pada efektivitas kerja organisasi perpustakaan. Tujuan perpustakaan dapat terwujud apabila seluruh pustakawan akan selalu berusaha berkontribusi secara positif bagi perpustakaan. Pustakawan yang erat dengan pekerjaan yang diharapkan dan berusaha memperbaiki kinerjanya.<sup>5</sup> Pustakawan yang berkinerja tinggi akan terlihat dari pelayanannya dalam melayani pemustaka, kemudian memiliki rasa semangat dalam bekerja. Pustakawan yang merasa terikat adalah yang merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya, di mana pustakawan mau berusaha keras dan menggunakan seluruh pikiran serta energinya bahkan rela untuk lembur demi menuntaskan pekerjaannya.

Berdasarkan observasi peneliti pada 3 perpustakaan Universitas perguruan tinggi swasta di Banda Aceh yaitu Perpustakaan Universitas Muhammadiyah, Perpustakaan Universitas Serambi Mekkah, dan Perpustakaan Universitas Ubudiyah, ditemukan bahwa ada beberapa pustakawan yang kurang bergairah dalam bekerja dan melayani pemustaka yang berkunjung ke

---

<sup>4</sup> Macey dan Schnender dalam Sapto Hamoko, *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta* ( Tesis UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018). Hal 5. Diakses 8 November 2022.

<sup>5</sup> Herina Sari, *Pengaruh Efikasi Diri Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara*, (Skripsi Universitas Medan Area, 2020). Hal 1. Diakses melalui <http://repository.uma>.

perpustakaan. Seharusnya pustakawan memiliki semangat yang tinggi dan antusias serta berusaha keras dengan pekerjaannya, terutama dalam hal melayani pemustaka yang berkunjung ke perpustakaan. Kenyataannya terdapat permasalahan yang sangat umum dirasakan oleh pemustaka, adanya pustakawan yang kurang bergairah atau bersemangat dalam memberikan pelayanan kepada pemustaka, hal ini seakan-akan ada gap antara yang seharusnya mereka bersemangat saat bekerja namun terkadang pustakawan terlihat kurang bergairah. Merujuk pada kejadian tersebut seyogyanya dilakukan suatu penelitian kenapa mereka berlaku seperti itu, apakah karena mereka tidak merasa bagian dari perpustakaan tersebut atau ada penyebab lainnya.

Dengan adanya permasalahan-permasalahan seperti ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *Employee Engagement* Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Banda Aceh.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimana *Employee Engagement* Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Banda Aceh.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk melihat Bagaimana *Employee Engagement* Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Banda Aceh.

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Secara teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat sebagai suatu karya ilmiah serta menjadi sumber untuk dipelajari mengenai *Employee Engagement* Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Banda Aceh.

### 2. Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti, pembaca, dan pihak Universitas sebagai referensi dalam meningkatkan *Employee Engagement* Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Banda Aceh.

## E. Penjelasan Istilah

Penjelasan istilah dalam skripsi ini bertujuan untuk memberi keterangan dan gambaran dari judul yang dipilih agar tidak terjadi kesalahan dalam menafsirkan maksud yang sebenarnya. Maka penulis perlu kiranya untuk menjelaskan istilah yang terdapat pada judul adalah sebagai berikut:

### 1. *Employee Engagement* Pustakawan

Secara harfiah, makna *engagement* adalah ikatan komitmen emosional yang dimiliki karyawan pada perusahaan berikut visi misinya. Adanya ikatan emosional ini memaknakan karyawan akan benar-benar peduli dengan tujuan perusahaan, bukan hanya fokus pada hal materil semata.<sup>6</sup>

*Employee engagement* merupakan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya

---

<sup>6</sup> Agung Nugroho Adi, *Employee Engagement Pada Sector Bisnis Dan Public*, (Purwokerto: IRDH, 2017), hal 3.

secara fisik (energi yang dikeluarkan karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya), kognitif (keinginan yang dimiliki karyawan mengenai organisasi, pemimpin dan kondisi kerja dalam organisasi) dan emosional (meliputi perasaan karyawan terhadap organisasi dan pemimpinnya) selama menunjukkan kinerja mereka.<sup>7</sup>

Menurut Herlina Sari dikutip dari Albrecht mengemukakan bahwa *employee engagement* adalah suatu keadaan karyawan yang terlibat langsung secara psikologi dengan pekerjaannya. Karyawan akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun secara emosional selama menunjukkan performanya di dalam bekerja.<sup>8</sup> Kemudian Macey dalam Debby Siswono mendefinisikan *employee engagement* sebagai penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi.<sup>9</sup>

Dalam dunia perpustakaan, *employee engagement* merupakan suatu keadaan pustakawan dalam bekerja di perpustakaan yang ditandai dengan perasaan semangat, dedikasi untuk tercapainya suatu keberhasilan terhadap organisasi perpustakaan. A R - R A N I R Y

---

<sup>7</sup> Biyanto Daru Wicaksono, Siti Rahmawati, *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor*, Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO), Vol. 10 No. 2, Agustus 2019, Hal. 133. <https://journal.ipb.ac.id>

<sup>8</sup> Herlina Sari, *Pengaruh Efikasi Diri Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara*, (Skripsi, Universitas Medan Area, 2020). Akses melalui <http://repository.uma.ac.id>, pada tanggal 10 Januari 2022.

<sup>9</sup> Debby Siswono, *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya*, AGORA Vol. 4, No. 2, (2016), hal 374. <https://media.neliti.com/media/publications/53567-ID-pengaruh-employee-engagement-terhadap-ki.pdf>

Adapun *employee engagement* yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah suatu kondisi, keasyikan dan sikap seorang pustakawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan perasaan semangat, dedikasi untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan sebuah organisasi.

Istilah pustakawan menurut Lasa HS dalam Kamus Kepustakawanan Indonesia (KKI) dapat diartikan sebagai seorang yang melaksanakan kegiatan perpustakaan dengan jalan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas lembaga induknya berdasarkan ilmu perpustakaan, dokumentasi dan informasi yang dimiliki melalui pendidikan.<sup>10</sup> Pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan dan pendidikan kepustakawanan yang bertugas untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.

Adapun Pustakawan yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah pengelola perpustakaan atau pustakawan yang bekerja pada perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Banda Aceh yaitu perpustakaan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah, Perpustakaan Universitas Serammbi Mekkah, dan Perpustakaan Universitas Ubudiyah.

Dari beberapa pendapat di atas, *employee engagement* pustakawan merupakan suatu sikap yang ditunjukkan seorang pustakawan sebagai pengelola perpustakaan dalam bekerja ditandai dengan perasaan semangat, dedikasi untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi sebuah perpustakaan.

---

<sup>10</sup> Lasa HS, *Kamus Kepustakawanan Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009), hlm 295-296.

## 2. Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta

Perguruan tinggi swasta merupakan perguruan tinggi yang dikelola oleh swasta atau perguruan tinggi yang pendirian dan pengelolaannya dilakukan oleh masyarakat yang membentuk organisasi atau badan penyelenggara. Menurut Syihabuddin, perpustakaan perguruan tinggi merupakan *unit* pelaksana teknis (UPT) Perguruan tinggi yang bersama-sama dengan unit lain turut melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan cara memilih, menghimpun, mengolah, merawat dan melayani sumber informasi kepada lembaga induknya pada khususnya dan masyarakat akademis pada umumnya.<sup>11</sup> Sedangkan menurut Sulistyio Basuki, Perpustakaan perguruan tinggi merupakan perpustakaan yang terdapat pada perguruan tinggi, badan bawahannya, maupun lembaga yang berfalsafi dengan perguruan tinggi, dengan tujuan utama membantu perguruan tinggi mencapai tujuannya yaitu Tri Dharma Perguruan Tinggi (pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat).<sup>12</sup>

Adapun Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah perpustakaan milik universitas, institut, atau akademik yang digunakan sebagai sarana penunjang pelaksanaan tugas yang tercantum dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi swasta yang bersangkutan yang pendirian dan pengelolaannya dilakukan oleh masyarakat yang membentuk organisasi atau badan penyelenggara.

---

<sup>11</sup> Syihabuddin Qalyubi dkk, *Dasar-dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, (Yogyakarta:Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi, 2007), hlm. 10

<sup>12</sup> Sulistyio Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, (Jakarta:PT Gramedia Pustaka Umum, 1991), hlm.51.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

#### A. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelusuran penulis terhadap beberapa literatur terdapat penelitian yang sejenis yang berkaitan dengan topik *Employee Engagement* Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta. Meskipun beberapa penelitian ini memiliki kemiripan, namun terdapat perbedaan-perbedaan dalam hal variabel, fokus penelitian, tempat serta waktu penelitian

Penelitian pertama, berjudul, *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Job Performance Melalui Creativity Sebagai Variabel Mediasi*. yang ditulis oleh Agil Rasul Baharsyah pada tahun 2021. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Employee Engagement terhadap job performance* dan untuk menguji apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kreativitas. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 96 orang karyawan industry perbankan di Kabupaten Sumenep. Penentuan sampel menggunakan *snowball sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engegement* berpengaruh tidak signifikan terhadap *job performance* karyawan industry perbankan di Kabupaten Sumenep. Dan *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kreativitas karyawan industry perbankan di Kabupaten Sumenep<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Agil Rasul baharsyah, *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Job Performance Melalui Creativity Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3, Tahun 2021. Dikases Melalui [Journal.unesa.ac.id](http://Journal.unesa.ac.id).10 Desember 2022.

Penelitian di atas, tentunya ada persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis sekarang. Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang *employee engagement*. Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu, tujuan penelitian, dan metode penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan di perusahaan perbankan Kabupaten Sumenep Madura dengan tujuan penelitiannya untuk mengetahui hubungan antara *Employee Engagement terhadap job performance* dan untuk menguji apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kreativitas, sedangkan dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana *employee engagement* pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Banda Aceh. Metode penelitian sebelumnya kuantitatif, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian yang bersifat deskriptif.

Penelitian kedua, berjudul *Pengaruh employee enegeement terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta*, yang ditulis oleh Sapto hamoko pada tahun 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *employee enegeement* terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto* dengan sampel pustakawan yang berjumlah 14 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket, dokumentasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan *employee enegeement* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan dan pengaruhnya berada pada kategori sedang yang ditunjukkan dengan persamaan regresi  $Y = 0,570 X + 27,091$  dengan

koefisien ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,572, koefisien determinasi ( $r^2_{xy}$ ) sebesar 0,327 dan diperoleh thitung sebesar 2,416 lebih besar dari ttabel ( $2,416 > 2,180$ ).<sup>14</sup>

Penelitian di atas, tentunya ada persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis sekarang. Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang *employee engagement* pustakawan. Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu, dari segi variabel, tujuan penelitian, dan metode penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan di perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta, yang tujuannya untuk mengetahui Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta, sedangkan dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana *employee engagement* pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Banda Aceh. Metode penelitian sebelumnya penelitian *ex post facto*, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian bersifat deskriptif.

Penelitian ketiga berjudul, *Analisis Employee Engagement Melalui Dimensi Vigor, Dedication dan Absorption pada PT. Sumber Graha Sejahtera di Kabupaten Luwu*, ditulis oleh Erwina dan Amri pada tahun 2020. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *employee engagement* pada PT. Sumber Graha Sejahtera di Kabupaten Luwu. Objek penelitian ini adalah karyawan pada PT

---

<sup>14</sup> Sapto Harmoko, *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta* ( Tesis, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018). Diakses dari <https://scholar.google.co.id> pada tanggal 8 November 2022

Sumber Graha yang berlokasi di Kabupaten Luwu, Sulawesi Selatan dengan jumlah 95 Karyawan.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, penyebaran kuesioner dan observasi. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif. Hasil penelitian menemukan bahwa penerapan *employee engagement* pada PT. Sumber Graha Sejahtera sudah sangat baik. Rasa *engaged* atau rasa keterikatan karyawan pada perusahaan tersebut sangat tinggi. Dimensi *vigor* merupakan indikator dengan nilai tertinggi dan masuk dalam kategori sangat baik artinya keinginan karyawan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya sangat tinggi. Indikator dengan persepsi terendah yaitu *absorption* namun penerapannya masih dalam kategori baik.<sup>15</sup>

Penelitian di atas, tentunya ada persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis sekarang. Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang *employee engagement* dan sama-sama menggunakan metode penelitian yang bersifat deskriptif. Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu, dari segi variabel, tujuan penelitian, subjek dan objek penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Sumber Graha Sejahtera di Kabupaten Luwu, yang tujuan penelitiannya untuk menganalisis *employee engagement* karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera di Kabupaten Luwu, sedangkan dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana *employee engagement* pustakawan

---

<sup>15</sup> Erwina, Amri, Analisis *Employee Engagement Melalui Dimensi Vigor, Deditation dan Absorption pada PT. Sumber Graha Sejahtera di Kabupaten Luwu*, JEMMA, Volume 3 Nomor 2, Agustus 2020 diakses 23 Februari 2021 melalui <http://www.ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/view/441/340>

Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Banda Aceh. Objek dalam penelitian sebelumnya berjumlah 95 Karyawan pada PT Sumber Graha. Sedangkan objek dalam penelitian ini *Employee Engagement* pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Banda Aceh.

## **B. Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam menjalankan suatu kegiatan di sebuah perusahaan atau organisasi diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.<sup>16</sup> Erni Tisnawati dan Kurniawan mendefinisikan Manajemen sumber daya manusia sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.<sup>17</sup> Sedangkan menurut Priyono manajemen sumber daya manusia merupakan organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau

---

<sup>16</sup>Syamsurizal, *Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*, Jurnal Warta Edisi : 49, Juli 2016. Hal 1 diakses dari <https://journal.dharmawangsa.ac.id> pada tanggal 6 Februari 2022.

<sup>17</sup> Ernie Tisnawati, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Ed 1. (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2005) hal 94.

strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting.<sup>18</sup>

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwasanya manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu tentang bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien yang bertujuan untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal.

## **2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dipahami dari pendapat Priyono, dimana secara general tujuan manajemen sumber daya manusia menurutnya adalah untuk :

- a) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
- b) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM
- c) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer ini mencapai tujuannya

---

<sup>18</sup> Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Surabaya : Zifatama, 2010), Hal 15.

- d) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya
- e) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
- f) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.<sup>19</sup>

Lebih lanjut, Sofyandi dalam Darmadi menyebutkan 4 tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Tujuan organisasional, ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
2. Tujuan fungsional, ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan sosial, ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tentangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi
4. Tujuan personal, ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individu terhadap organisasi.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Surabaya : Zifatama, 2010), Hal 16.

<sup>20</sup>Sofyandi, *Sejarah Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diakses pada tanggal 24 Februari 2022 melalui <https://repository.uki.ac.id>

Sedangkan Nazar Almasri dikutip dari Werther dan Davis menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia itu meliputi beberapa tujuan, antara lain:<sup>21</sup>

1. Tujuan kemasyarakatan (*societal objective*); setiap organisasi apapun tujuannya, harus mengingat akibat bagi kepentingan masyarakat umum, di samping itu aspek etika dan atau moral dari produk yang dihasilkan suatu organisasi.
2. Tujuan organisasi (*organization objective*); untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan dalam kehidupan sehari-hari setiap manusia selalu melakukan manajemen bagi dirinya sendiri ataupun keluarga serta merealisasikan tujuan-tujuan yang diinginkan (*self management*). Ada 3 macam sumber daya (*resource*) yang dimanfaatkan oleh manusia untuk meraih tujuan yang diharapkan, yaitu:
  - a. Sumber daya alam (SDA);
  - b. Sumber daya kapital (SDK) dana/ uang/penghasilan yang diperoleh
  - c. Sumber daya manusia (SDM)

---

<sup>21</sup> M. Nazar Almasri, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam*, Kutubkhanah: Jurnal Penelitian sosial keagamaan, Vol.19, No.2 Juli Desember 2016. Diakses 27 Mei 2022. <http://ejournal.uinsuka.ac.id>.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk memperbaiki, menjaga serta mengembangkan keseluruhan organisasi untuk mencapai suatu tujuannya.

### C. *Employee Engagement*

#### 1. Definisi *Employee Engagement*

Secara harfiah *Employee Engagement* diartikan sebagai usaha atau kemampuan seorang pekerja dalam mengerjakan tugas sebaik mungkin secara individu maupun kelompok, dimana mereka harus mengelola aspek personal seperti energy, emosional, serta kemampuan kognitif yang bersifat positif.<sup>22</sup> *Employee Engagement* secara sederhana dapat diartikan sebagai keterikatan karyawan dengan perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja. Menurut Herlina Sari dikutip dari Robbins, *employee engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang dia lakukan.<sup>23</sup> Sapto Hamoko dikutip dari Schafeli dan Baker menyatakan *employee engagement* merupakan kondisi positif dan pemenuhan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan, dikarakteristik oleh adanya giat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), penyerapan (*absorption*).<sup>24</sup> Pendapat kedua penulis di atas lebih mengarah pada antusiasme dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan.

---

<sup>22</sup> Agil Rasul baharsyah, *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Job Performance Melalui Creativity Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3, Tahun 2021. Dikases Melalui [Journal.unesa.ac.id](http://journal.unesa.ac.id). 10 Desember 2022.

<sup>23</sup> Herlina Sari, *Pengaruh Efikasi Diri Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara*, (Skripsi, Universitas Medan Area, 2020), Akses melalui <http://repository.uma.ac.id> . pada tanggal 10 Januari 2022

<sup>24</sup> Sapto Hamoko, *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Politeknik Pengaruh Efikasi Diri Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta*, (Skripsi, Tesis

Menurut Allen dan Meyer dalam Dian Bagus Mitreka Satata menyatakan bahwa *Employee Engagement* merupakan individu yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja penuh dengan dedikasi, karena individu yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal paling penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi.<sup>25</sup>

Jika *engagement* tersebut diterapkan di perpustakaan, maka seorang pustakawan akan memiliki kepedulian, komitmen dan memahami konteks tugas dan bekerjasama dengan rekannya untuk memperbaiki kinerja demi keuntungan perpustakaan.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* Pustakawan merupakan keadaan antusiasme dari individu pustakawan dalam bekerja sehingga merasa sulit untuk melepaskan diri dan pekerjaan yang dikarakteristik oleh giat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), penyerapan (*absorption*).

## 2. Indikator *Employee Engagement* Menurut Schaufeli

Ada 3 aspek yang membentuk *employee engagement* yaitu :

### a. Semangat (*Vigor*)

*Vigor* merupakan *engaged* pustakawan yang ditunjukkan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika mengerjakan tugas yang diberikan. Semangat dikarakteristikkan dengan tingginya level *energy* dan *resiliensi* mental saat bekerja, kesungguhan dalam bekerja, kemauan untuk memberi upaya dalam bekerja, kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi

---

Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018). Akses Melalui [http:// digilib.uin.suka ac id](http://digilib.uin.suka.ac.id) pada tanggal 27 Mei 2022.

<sup>25</sup> Dian Bagus Mitreka Satata, *Pengaruh Organizational Commitment Terhadap Work Engagement Pada Pekerja Di Bidang Pengembangan Teknologi Informasi*, Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni Vol. 4, No. 2, Oktober 2020: hlm 349-357. Akses Pada Tanggal 27 Mei 2022 melalui <https://journal.untar.ac.id>.

kesulitan. Dalam hal ini dapat dilihat dari bagaimana energi dan mental pustakawan dalam bekerja serta melayani pengguna yang datang ke perpustakaan.

b. Dedikasi (*Dedication*)

Dedikasi dikarakteristikan dengan adanya perasaan signifikan, pengorbanan tenaga dan pikiran, rasa penuh makna, antusiasme, inspirasi kebanggaan dan tantangan. Di era persaingan global, kemampuan menjadi syarat mutlak bagi pustakawan untuk memiliki kreativitas dan inovasi dalam mengelola perpustakaan. harus memiliki inovasi dan dedikasi yang tinggi dalam mengelola perpustakaan secara profesional serta pelayanan secara maksimal.

c. Penyerapan (*Absorption*)

Penyerapan di karakteristik dengan konsentrasi penuh dan kesenangan dalam bekerja, serius, dan menikmati pekerjaan dimana waktu berjalan cepat dan individu sulit melepas diri dari pekerjaannya.<sup>26</sup> Aspek ini terlihat saat bila pustakawan menjawab pertanyaan yang diajukan oleh pengguna dengan konsentrasi penuh, serius dan menikmati pekerjaannya.

Menurut NM Ulfa dikutip dari Thomas aspek yang membentuk *employee engagement* yaitu :<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Ronny H. Mustamu, *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin*. Jurnal Angora Vol.4 No.2 , hal 102. 2016, Akses 16 November 2021. <https://media.neliti.com>

<sup>27</sup> NM Ulfa, *Kajian Teori Employee Engagement*, pdf. <http://etheses.uin-malang.ac.id>

a. Kesiapan

1. Siap mendedikasikan diri pada pekerjaan
2. Memikirkan cara baru untuk berkerja lebih efektif
3. Semangat dalam melaksanakan pekerjaan

a. Kerelaan

- 1) Kesiapan memotivasi diri untuk mencapai keberhasilan
- 2) Ketersediaan untuk berkerja keras atau berkerja ekstra keras

c. Kebanggaan

- 1) Pekerjaan sebagai sumber kebanggaan diri
- 2) Pekerjaan dikerjakan secara lengkap dan menyeluruh
- 3) Kesiapan mencurahkan jiwa bagi pekerjaan.

Zulkarnain dan Sherry Hadiyani dikutip dari Marciano menjelaskan ada lima aspek dimensi mengenai *employee engagement* antara lain:

1. Dimensi organisasi yaitu karyawan merasa bangga terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dan menghormati atau menghargai sesama pekerja. Visi, misi, nilai-nilai, tujuan, kebijakan dan tindakan organisasi menggambarkan kepeduliannya terhadap karyawan.
2. Dimensi kepemimpinan yaitu karyawan merasakan bahwa atasannya siap sedia untuk menghadapi pimpinan tertinggi demi kebaikan tim dan organisasi dan mampu melakukan advokasi terhadap bawahan.

3. Dimensi anggota kelompok yaitu karyawan dapat menghargai rekan kerja, mereka juga akan meningkatkan usahanya.
4. Dimensi pekerjaan yaitu karyawan mendapatkan pekerjaan yang menantang, bermakna dan memberikan hasil. Semakin tinggi tingkat kesulitan pekerjaan menuntut karyawan menggunakan keterampilannya. Keberhasilan menyelesaikan tugas yang menantang memberikan perasaan bangga. Semakin sejalan tugas seorang karyawan dengan tujuan perusahaan maka pekerjaan tersebut semakin memberikan makna.
5. Dimensi individual yaitu karyawan merasa dihargai, dihormati dan dianggap penting. Karyawan ingin bekerja pada organisasi yang jujur, diperlakukan secara adil dan hormat serta penuh pertimbangan.<sup>28</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat yang di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek *employee engagement* sangat berpengaruh untuk pustakawan agar dapat menghasilkan pustakawan yang memiliki *engagement* tinggi, semangat dan perasaan positif sehingga tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban. Keterlibatan pustakawan telah menjadi prioritas tinggi bagi setiap organisasi perpustakaan, agar perpustakaan berhasil dalam melaksanakan kinerjanya dibutuhkan

---

<sup>28</sup> Zulkarnain, Sherry Hadiyani, *Peranan Komitmen Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah*, Jurnal Psikologi Volume 41, No. 1, Juni 2014. Akses 28 Mei 2022 <https://jurnal.ugm.ac.id>.

pustakawan yang sangat kompeten dan sangat terlibat yang dapat memenuhi harapan tinggi pengguna.

### 3. Faktor yang Mempengaruhi Terbentuknya *Employee Engagement*

Ada Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya *Employee Engagement* pustakawan di tempat kerjanya.

Sapto Harmoko dikutip dari Macey mengemukakan empat komponen penting untuk bisa merasakan *engaged*. Keempat komponen tersebut merupakan hal yang akan didapatkan ketika karyawan ataupun pustakawan merasakan *engaged*. Komponen-komponen tersebut yaitu:

a. *Feelings of urgency*

Urgensi merupakan energi yang diarahkan pada tujuan dan determinasi. Urgensi dalam hal ini bisa disamakan dengan "vigour" yang didefinisikan sebagai kekuatan fisik, energi emosional dan keaktifan kognitif, tetapi ditambahkan dengan penekanan pada pencapaian tujuan.

b. *Feelings of being focused*

Pustakawan yang merasakan *engaged* akan fokus pada pekerjaannya. Dalam keadaan normal, mereka akan memusatkan perhatian pada apa yang mereka lakukan dan tidak akan mudah terganggu dengan keadaan lain. Fokus berarti memperhatikan dan meningkatkan kapasitas kognitif pada suatu pekerjaan.

c. *Feelings of intensity*

Intensitas merupakan pelengkap fokus, karena kedua hal tersebut saling melengkapi dan intensitas mengandung kedalaman konsentrasi. Hal ini didorong oleh sifat tuntutan pekerjaan dan tingkat keterampilan yang dimiliki pustakawan. Ketika level kemampuan pustakawan selaras dengan tuntutan kerja, maka pustakawan akan mencurahkan perhatian dan energinya untuk kesuksesan tugas tersebut.

d. *Feelings of enthusiasm*

Antusiasme merupakan keadaan psikologis yang secara bersamaan mencakup rasa kebahagiaan dan *energy*. Antusiasme merupakan istilah yang berguna untuk menggambarkan pustakawan yang *engaged*.<sup>29</sup>

Anita berpendapat ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya *employee engagement*, yaitu:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan tingkat keterlibatan seorang karyawan. Keterlibatan karyawan merupakan hasil dari berbagai aspek tempat kerja. Manajemen yang menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung biasanya menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan dan perasaan karyawan, memberikan umpan balik positif, dan mendorong mereka

---

<sup>29</sup> Sapto Harmoko, *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta* ( Tesis, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018). Diakses dari <https://scholar.google.co.id> pada tanggal 8 November 2022

untuk menyuarakan keprihatinan mereka, untuk mengembangkan ketrampilan baru dan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kriteria utama kedua yang diidentifikasi sebagai faktor fundamental untuk menginformasikan keterlibatan karyawan. Keterlibatan terjadi secara alami saat para pemimpin memberi inspirasi. Pemimpin bertanggung jawab untuk mengkomunikasikan bahwa usaha karyawan memainkan peran utama dalam kesuksesan bisnis secara keseluruhan.

c. Hubungan Tim dan Rekan Kerja

Hubungan tim dan rekan kerja adalah aspek lain yang secara eksplisit menekankan aspek harmoni interpersonal dari keterlibatan karyawan. Lingkungan yang terbuka dan mendukung sangat penting bagi karyawan untuk merasa aman di tempat kerja dan terlibat sepenuhnya dengan tanggung jawab mereka. Individu yang memiliki interaksi interpersonal positif dengan rekan kerja mereka juga harus mengalami makna yang lebih besar dalam pekerjaan mereka. Dengan menjalin hubungan yang baik dan positif dengan teman-teman kerja, produktivitas dan kualitas teamwork di kantor juga akan meningkat.

d. Pelatihan dan Pengembangan Karir

Pelatihan dan pengembangan karir merupakan dimensi penting lainnya dipertimbangkan dalam proses keterlibatan karyawan karena

membantu karyawan untuk berkonsentrasi pada dimensi kerja yang terfokus. Pelatihan meningkatkan akurasi layanan sehingga berdampak pada kinerja layanan dan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan menjalani program pengembangan pelatihan dan pembelajaran, keyakinannya terbangun dibidang pelatihan yang memotivasi mereka untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.

e. Kompensasi

Kompensasi adalah atribut yang sangat diperlukan untuk keterlibatan karyawan yang memotivasi seorang karyawan untuk mencapai lebih dan karenanya lebih terfokus pada pekerjaan dan pengembangan pribadi. Ini melibatkan penghargaan finansial dan non-finansial seperti skema liburan dan voucher ekstra.

f. Kebijakan, Prosedur, Struktur, dan Sistem Organisasi

Kebijakan, prosedur, struktur, dan sistem organisasi menentukan sejauh mana karyawan terlibat dalam sebuah organisasi. Ini sudah terbukti dari penelitian sebelumnya bahwa kebijakan dan prosedur organisasi yang ramah sangat penting untuk keterlibatan karyawan dan pencapaian tujuan bisnis secara akhirnya. Kebijakan dan prosedur penting mencakup rekrutmen dan seleksi yang adil, *flexi-timing* (waktu luang), bantuan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan, dan kebijakan promosi yang adil.

g. Kesejahteraan di Tempat Kerja

Kesejahteraan di tempat kerja merupakan tindakan holistik yang meningkatkan keterlibatan karyawan. Data Gallup menunjukkan bahwa tidak ada metrik yang menangkap lebih banyak varians dalam perilaku manusia daripada kesejahteraan. Pendorong keterlibatan yang paling penting adalah ketertarikan manajemen senior terhadap kesejahteraan karyawan.<sup>30</sup>

Menurut Schaufeli dalam RD Dwiningsih terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement*, di antaranya:

a. Tuntutan Kerja

Tuntutan kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai dan mempertahankannya.

b. *Job Resources*

*Job Resources* merujuk pada aspek fisik, sosial maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk; a) mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, b) mencapai target pekerjaan, dan c) menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan personal.

---

<sup>30</sup> Anita Silvianita, Aisyah Geovani Suryaningrum, *Analisis Faktor-Faktor Employee Engagement Tenaga Keperawatan Dan Penunjang Medik Di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung*, Sosiohumanitas, Vol. Xx Edisi 1, 2018. Akses 27 Mei 2022 <http://journal.unla.ac.id>

c. *Salience of Job Resource*

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

d. *Personal Resources*

*Personal resources* merujuk kepada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. *Personal resources* merupakan aspek diri dan pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya.<sup>31</sup>

Berdasarkan pendapat yang diungkapkan para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah *feeling of urgency*, *feeling of being focused*, *feeling of intency*, *feeling of enthusiasm*, lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan tim dan rekan kerja, kesejahteraan ditempat kerja, pelatihan dan pengembangan karyawan, kompensasi, kebijakan, prosedur, struktur dan sistem kerja.

## D. Pustakawan

### 1. Pengertian Pustakawan

Pustakawan atau *librarian* adalah seorang yang bekerja bidang perpustakaan yang telah memiliki pendidikan ilmu perpustakaan baik melalui

---

<sup>31</sup>RD Dwiningsih, *Employee Engagement*, Yogyakarta, 2008 pdf. <http://eprints.mercubuana-Yogya.ac.id>.

pelatihan, kursus maupun seminar, maupun dengan kegiatan sekolah formal. Pustakawan menjadi suatu profesi yang memiliki wadah dalam kehidupan organisasinya. Artinya, pustakawan tidak hidup sendiri tetapi terdiri dari individu-individu yang memiliki arah yang sama dalam profesi. Pustakawan merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan serta gerak maju roda perpustakaan<sup>32</sup>.

Menurut Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI), pustakawan diartikan sebagai orang yang memberikan dan melaksanakan kegiatan perpustakaan dalam usaha pemberian layanan/ jasa kepada masyarakat sesuai dengan misi yang diemban oleh badan induknya berdasarkan Ilmu Perpustakaan, dokumentasi dan informasi yang diperolehnya melalui pendidikan.<sup>33</sup>

Dalam UU No.43 Tahun 2007 tentang perpustakaan, di perpustakaan terdapat 2 kelompok pustakawan antara lain pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan. Pustakawan merupakan seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan kepustakawanan, serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan.<sup>34</sup> Sedangkan tenaga teknis perpustakaan yaitu tenaga non pustakawan yang secara teknis mendukung pelaksanaan fungsi perpustakaan, misalnya tenaga teknis komputer, audiovisual dan ketatausahaan.<sup>35</sup>

---

<sup>32</sup> Wiji Suwarno, *Psikologi Perpustakaan*, (Jakarta: Sagung Seto, 2009), hlm 62

<sup>33</sup> Basyral Hamidy Harahap, J.N.B Tairas dan Pengurus Besar Ikatan Pustakawan Indonesia Periode 1995-1998, *Kiprah Pustakawan: Seperempat Abad Ikatan Pustakawan Indindonesia 1973-1998*, (Jakarta: Pengurus Besar Ikatan Pustakawan Indonesia, 1998), hlm 1

<sup>34</sup> Asa Mandiri, *Undang-Undang Perpustakaan RI Nomor 43 Tahun 2007*, (Jakarta: Asa Mandiri, 2007), hlm 3.

<sup>35</sup> Testiani Makmur, *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digital: Perspektif Organisasi Relasi dan Individu* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), hlm 8.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan, pustakawan adalah seorang tenaga kerja yang memiliki ilmu perpustakaan yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang bertanggung jawab mengelola perpustakaan serta memberikan pelayanan dengan maksimal.

## 2. Tugas Pokok Pustakawan

Adapun seorang pustakawan juga memiliki tugas-tugas pokok. Tugas pokok pustakawan adalah kegiatan dibidang kepustakawan yang meliputi pengelolaan perpustakaan, pelayanan perpustakaan dan pengembangan sistem kepustakawanan yang dilakukan oleh setiap pustakawan sesuai jenjang jabatannya.

Tugas pokok pustakawan antara lain, yaitu :

### a. Tugas pokok pustakawan keterampilan, meliputi ;

- 1) Pengelolaan perpustakaan, terdiri atas :
  - a) Perencanaan penyelenggaraan kegiatan perpustakaan.
  - b) Monitoring dan evaluasi penyelenggaraan kegiatan perpustakaan.
- 2) Pelayanan perpustakaan, terdiri atas ;
  - a) Pelayanan teknis
  - b) Pelayanan pemustaka
- 3) Pengembangan sistem kepustakawanan
  - a) Pengembangan kepustakawanan

**b. Tugas pokok kepustakawan keahlian, meliputi ;**

- 1) Pengelolaan perpustakaan, terdiri atas ;
  - a) Perencanaan penyelenggaraan kegiatan perpustakaan
  - b) Monitoring dan evaluasi penyelenggaraan kegiatan perpustakaan.
- 2) Pelayanan perpustakaan, terdiri atas ;
  - a) Pelayanan teknis
  - b) Pelayanan pemustaka
- 3) Pengembangan sistem kepustakawanan, terdiri atas ;
  - a) Pengkajian kepustakawan
  - b) Pengembangan kepustakawanan
  - c) Penganalisisan/pengkritisasi karya kepustakawanan
  - d) Menelaah pengembangan sistem kepustakawanan.<sup>36</sup>

**3. Kompetensi Pustakawan**

Secara spesifik Undang-Undang Nomor 43 tahun 2007 pasal 34 ayat 1 mengatur bahwa pustakawan harus memiliki kompetensi profesional dan kompetensi personal.

- a. Kompetensi Profesional  
kemampuan pustakawan yang didukung dengan pengetahuan yang luas tentang sumber-sumber informasi, teknologi, manajemen dan penelitian serta menyelenggarakan layanan perpustakaan.dan informasi, seperti:

<sup>36</sup> Opung Sumiati, dkk, *Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*, (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2015), hlm 9-10.

- Memiliki pengetahuan tentang isi sumber-sumber informasi, termasuk kemampuan evaluasi dan menyaring sumber informasi secara kritis.
- Mengembangkan dan mengelola layanan informasi dengan baik, mudah diakses
- Menyediakan bimbingan dan bantuan terhadap pengguna layanan informasi dan perpustakaan.<sup>37</sup>

Dalam upaya meningkatkan profesionalisme pustakawan, komponen yang harus diperhatikan dalam peningkatan kompetensi sebagai berikut:

1. Penguasaan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan serta integritas pustakawan
2. Kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepada pustakawan
3. Kesesuaian dan persyaratan penempatan kerja pustakawan
4. Pengakuan dan jaminan formal pustakawan kepada masyarakat
5. Standar dan prosedur kerja pustakawan
6. Standar kinerja (kualitas dan kuantitas) yang harus dicapai pustakawan
7. Perangkat organisasi kompetensi pustakawan.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Tisyo Haryono, "Kompetensi Profesional Pustakawan dan Penerapannya di Perpustakaan Khusus Bidang Standardisasi" Vol.19 No.1 - Maret 2012, <http://perpusnas.go.id/megazine/kompetensi-profesional-pustakawan-dan-penerapannya-di-perpustakaan-khusus-bidang-standardisasi>. Akses 14 September 2020.

#### b. Kompetensi Personal

Kompetensi personal adalah kompetensi yang harus dimiliki seseorang yang berupa kemampuan pribadi yang diperoleh melalui pendidikan, pengalaman dan bersifat kepribadian.<sup>39</sup> Kompetensi personal ini terkait dengan perilaku pustakawan agar dapat bekerja secara efektif selalu meningkatkan pengetahuan, dan memperlihatkan nilai lebih serta dapat bertahan terhadap perubahan dan perkembangan dunia kerjanya.<sup>40</sup>

### E. Perpustakaan Perguruan Tinggi

#### 1. Pengertian Perpustakaan Perguruan Tinggi

Dalam perkembangannya setiap jenis perpustakaan memiliki defenisi dan kriteria tertentu yang membedakannya dengan perpustakaan lain. Perpustakaan perguruan tinggi merupakan salah satu jenis dari sekian banyak jenis perpustakaan yang telah dikategorikan. Menurut Syihabuddin, perpustakaan perguruan tinggi merupakan unit pelaksana teknis (UPT) Perguruan tinggi yang bersama-sama dengan unit lain turut melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan cara memilih, menghimpun, mengolah, merawat dan melayani sumber informasi

---

<sup>38</sup> Nurmalina, *Eksistensi dan Kompetensi Pustakawan*, Tamaddun Vol XV, No.1, 2015, hal 231 <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/tamaddun/article/view/447/397> pdf. Akses 16 Oktober 2020

<sup>39</sup> Andi Prastowo, *Manajemen Perpustakaan Sekolah Profesional*, (Jogjakarta: Diva Press, 2013), hal. 59.

<sup>40</sup> Muhammad Riandy Arsiri Siregar, *Kompetensi yang Harus Dimiliki Seorang Pustakawan (Pengelola Perpustakaan)*, Jurnal Iqra ' Vol. 09 No. 02 Oktober, 2015, hal. 215

kepada lembaga induknya pada khususnya dan masyarakat akademis pada umumnya.<sup>41</sup>

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Sutarno NS, perpustakaan perguruan tinggi yang mencakup universitas, institut, akademi, dan lain sebagainya. Perpustakaan tersebut berada dilingkungan kampus. Pemakainya adalah sivitas akademi perguruan tinggi tersebut, serta tugas dan fungsinya yang utama adalah menunjang proses pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tri Dharma Perguruan Tinggi).<sup>42</sup>

Dari beberapa pendapat tersebut di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa perpustakaan perguruan tinggi merupakan perpustakaan yang berada dibawah naungan universitas, institut, akademik yang digunakan sebagai sarana penunjang pelaksanaan tugas yang tercantum dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi yang bersangkutan.

## **2. Tujuan Perpustakaan Perguruan Tinggi**

Perpustakaan perguruan tinggi sering dimaknai juga sebagai pusat penelitian karena banyak menyediakan informasi yang berkaitan dengan sarana pendukung dalam proses penelitian. Adapun sisi lain tujuannya sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari suatu perguruan tinggi yang bersama-sama dengan unit lain melakukan kegiatannya sehingga terlaksana penyelenggaraan dalam membantu lembaga induknya untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Sebagai unsur penunjang perguruan tinggi dalam mencapai visi dan misinya,

---

<sup>41</sup> Syihabuddin Qalyubi dkk, *Perpustakaan dan Informasi*, (Yogyakarta:Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi, 2007), hlm. 10.

<sup>42</sup> Sutarno NS, *Manajemen Perpustakaan: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta : Sagung Seto, 2006), hlm. 35-36

perpustakaan perguruan tinggi memiliki tujuan yang Menurut Syihabuddin Qalyubi, secara umum tujuan perpustakaan perguruan tinggi adalah:

- a. Memenuhi keperluan informasi pelajar dan mahasiswa
- b. Menyediakan ruangan untuk pengguna perpustakaan
- c. Menyediakan jasa peminjaman dan menyediakan juga jasa informasi yang aktif bagi pengguna.
- d. Menyediakan bahan pustaka rujukan (referensi) pada semua tingkat pengguna<sup>43</sup>

Menurut pendapat Sulistyio Basuki, Tujuan perpustakaan perguruan tinggi antara lain:

- a. Memenuhi keperluan informasi masyarakat perguruan tinggi, lazimnya staf pengajar dan mahasiswa. Sering pula mencakup tenaga kerja administrasi perguruan tinggi.
- b. Menyediakan bahan pustaka (referensi) pada semua tingkatan akademis, artinya mulai dari mahasiswa tahun pertama hingga ke mahasiswa pasca sarjana dan pengajar.
- c. Menyediakan ruang belajar bagi pengguna perpustakaan.
- d. Menyediakan jasa peminjaman yang tepat guna bagi berbagai jenis pengguna.
- e. Menyediakan jasa informasi aktif yang tidak saja terbatas pada lingkungan perguruan tinggi tetapi juga lembaga induknya.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Syihabuddin Qalyubi dkk, *Dasar-dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, (Yogyakarta:Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi, 2007),hal 52.

<sup>44</sup> Sulistyio Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, (Jakarta:PT Gramedia Pustaka Umum, 1993). Hlm.52

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan tujuan perpustakaan perguruan tinggi yaitu untuk mendukung kegiatan kinerja perguruan tinggi dalam menyelenggarakan pendidikan dengan menyediakan berbagai sumber-sumber informasi ilmiah di perpustakaan tersebut, dan melayani pengguna (mahasiswa) dalam menjalankan pendidikan di perguruan tinggi yang bersangkutan.

### **3. Fungsi Perpustakaan Perguruan Tinggi**

Agar perpustakaan perguruan tinggi dapat berjalan dengan maksimal, maka perpustakaan tersebut harus mempunyai fungsi-fungsi yang seperti dijelaskan dibawah ini: Menurut buku pedoman umum perpustakaan perguruan tinggi, fungsi perpustakaan dapat ditinjau dari beberapa segi proses pelayanan, yaitu:

- a. Ditinjau dari segi program kegiatan perguruan tinggi yang didukung sesuai dengan perannya perpustakaan, perpustakaan perguruan tinggi mempunyai tiga macam fungsi, yaitu: 1) Sebagai pusat pelayanan informasi 2) Sebagai pendidikan dan pengajaran 3) Sebagai pusat pelayanan informasi untuk program penelitian 4) Sebagai pusat pelayanan informasi untuk pengabdian kepada masyarakat
- b. Fungsi perpustakaan perguruan tinggi ditinjau dari beberapa segi proses pelayanan. 1) Sebagai pusat pengumpulan informasi 2) Sebagai pusat pelestarian informasi 3) Sebagai pusat pengolahan informasi 4) Sebagai pusat pemanfaatan informasi 5) Sebagai pusat penyebaran informasi.

- c. Ditinjau dari segi pelaksanaannya, pada setiap fungsi perpustakaan perguruan tinggi tersebut di atas dua sifat fungsi, yaitu 1) Fungsi yang bersifat akademis edukatif 2) Fungsi yang bersifat administratif teknis.<sup>45</sup>

Sedangkan menurut Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi fungsi perpustakaan perguruan tinggi adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Edukasi, Perpustakaan merupakan sumber belajar para sivitas akademika, oleh karena itu koleksi yang disediakan adalah koleksi yang mendukung pencapaian tujuan pembelajaran, pengorganisasian bahan pembelajaran, setiap program studi, koleksi tentang strategi belajar mengajar dan materi pendukung pelaksanaan evaluasi pembelajaran.
2. Fungsi Informasi, perpustakaan merupakan sumber informasi yang mudah diakses oleh pencari dan pengguna informasi.
3. Fungsi Riset, perpustakaan mempersembahkan bahan-bahan primer dan sekunder yang paling mutakhir sebagai bahan untuk melakukan penelitian dan pengkajian ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Koleksi pendukung penelitian di perpustakaan perguruan tinggi adalah menghasilkan karya-karya penelitian yang dapat diaplikasikan untuk kepentingan pembangunan masyarakat dalam berbagai bidang ilmu pengetahuan.

---

<sup>45</sup> Sri Rahayu, *Mengenal Perpustakaan Perguruan Tinggi Lebih Dekat*, Buletin Perpustakaan No. 57 Mei 2017, hal 104. Diakses <https://journal.uii.ac.id>

4. Fungsi Rekreasi, Perpustakaan harus menyediakan koleksi rekreatif yang bermakna untuk membangun dan mengembangkan kreativitas, minat dan daya inovasi pengguna perpustakaan.
5. Fungsi Publikasi, Perpustakaan selayaknya juga membantu melakukan publikasi karya yang dihasilkan oleh warga perguruan tinggi yakni; sivitas akademika dan staf non-akademik.<sup>46</sup>
6. Fungsi Deposit, Perpustakaan menjadi pusat deposit untuk seluruh karya dan pengetahuan yang dihasilkan oleh warga perguruan tingginya.
7. Fungsi Interpretasi, perpustakaan sudah seharusnya melakukan kajian dan memeberikan nilai tambah terhadap sumber-sumber informasi yang dimilikinya untuk membantu pengguna dalam melakukan dharmanya.<sup>47</sup>

Sesuai dengan pendapat di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa perpustakaan perguruan tinggi dengan fungsinya dapat mendukung program pendidikan, pengajaran, serta penelitian dengan menyediakan informasi yang dibutuhkan dan melaksanakan Tri Dharma perguruan tinggi. Dalam melaksanakan tujuannya, perpustakaan perguruan tinggi juga menjalankan fungsinya yaitu fungsi edukasi, fungsi informasi, fungsi riset, fungsi rekreasi, fungsi publikasi, fungsi deposit, dan fungsi interpretasi.

---

<sup>46</sup> Cut Safrina *Tingkat Kepuasan Pengguna Terhadap Ketersediaan Koleksi Prodi Pendidikan Guru Paud (Pg-Paud) Di Perpustakaan Stkip An-Nur*. (Skripsi: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2016). Hal 11.

<sup>47</sup> Sri Rahayu, *Mengenal Perpustakaan Perguruan Tinggi Lebih Dekat*, Buletin Perpustakaan No. 57 Mei 2017. diakses pada tanggal 24 Februari melalui <https://journal.uin.ac.id>

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field study research*) yang mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi suatu sosial, individu, kelompok, lembaga, dan masyarakat. Jenis penelitian deskriptif yang digunakan adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan yang diselidiki di lapangan (lokasi).

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menghimpun data-data naratif dengan kata-kata (bukan angka-angka, non numerical) untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang dilontarkan. Metode ini merupakan salah satu bentuk penelitian formatif yang menerapkan teknik tertentu untuk memperoleh jawaban yang mendalam tentang apa yang dipikirkan dan dirasakan khalayak sasaran.<sup>48</sup>

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini akan dilakukan di Perpustakaan perguruan tinggi swasta di Banda Aceh yaitu Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh, Jl. Muhammadiyah No.91, Batoh, Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh. Perpustakaan Universitas Serambi Mekkah Jl. Unmuha, Batoh, Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh. Perpustakaan Universitas Ubudiyah Jl. Alue Naga, Tibang,

---

<sup>48</sup> William Chang, *Metodologi Penulisan Ilmiah: Teknik Penulisan Esai, Skripsi, Tesis, & Disertasi Untuk Mahasiswa*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2014), hlm. 3

Kecamatan Stiah Kuala. Penelitian ini berlangsung sejak Juni 2022. Alasan peneliti memilih tempat penelitian di Perpustakaan perguruan tinggi swasta di Banda Aceh dikarenakan peneliti ingin melihat bagaimana *Employee Engagement* pustakawan dari setiap perpustakaan tersebut.

### C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian mempunyai makna batasan penelitian, karena dalam lapangan penelitian banyak gejala yang menyangkut tempat, pelaku, dan aktifitas. Namun tidak semua tempat, pelaku dan aktifitas kita teliti semua. Untuk menemukan pilihan penelitian maka harus mempunyai batasan yang dinamakan fokus penelitian.<sup>49</sup> Fokus penelitian ini bertujuan untuk membatasi penulis sehingga terhindar dan tidak terjebak dalam pengumpulan data pada bidang yang sangat umum dan luas atau kurang relevan dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian.

Adapun yang menjadi fokus atau target dalam penelitian ini adalah bagaimana *Employee Engagement* Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Banda Aceh.

### D. Subjek dan Objek Penelitian

#### 1. Subjek Penelitian

Subjek adalah sebagian dari populasi yang dipilih yang menjadi sumber data. Subjek dalam penelitian adalah individu, benda atau organisme yang

---

<sup>49</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 207.

dijadikan sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian. Istilah lain yang digunakan untuk menyebut subjek penelitian adalah responden, yaitu orang yang memberi respon atas suatu perilaku yang diberikan padanya, dan istilah responden atau subjek penelitian disebut informan, yaitu orang yang memberikan informasi tentang data yang diinginkan penelitian berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakannya.<sup>50</sup> Subjek penelitian adalah orang, tempat, atau benda yang diamati dalam rangka pembubutan sebagai sasaran. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini berjumlah 6 orang informan, terdiri dari 1 orang kepala perpustakaan dan 1 orang pustakawan Universitas Muhammadiyah Banda Aceh, 1 orang kepala perpustakaan dan 1 orang pustakawan Universitas Serambi Mekkah, dan 2 orang pustakawan Universitas Ubudiyah.

## **2. Objek Penelitian**

Objek adalah bagian dari jumlah situasi sosial yang ingin diteliti.<sup>51</sup> Menurut Anton Dajan objek penelitian adalah pokok persoalan yang hendak diteliti untuk mendapatkan data secara lebih terarah.<sup>52</sup> Dengan demikian yang menjadi objek penelitian disini *employee engagement* pustakawan perpustakaan Universitas Muhammadiyah Banda Aceh, pustakawan perpustakaan Universitas Serambi Mekkah, dan pustakawan perpustakaan Universitas Ubudiyah.

---

<sup>50</sup> Sharif Hidayat, *Teori dan Prinsip Pendidikan*, (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 78.

<sup>51</sup> Sharif Hidayat, *Teori.....*, hlm.78.

<sup>52</sup> Anton Dajan, *Pengantar Metode Statistik*, ( Solo: TS Rahma Solo, 2010), hlm. 122

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Observasi (pengamatan)

Metode observasi adalah kegiatan mengamati secara langsung tanpa mediator suatu objek penelitian untuk dapat melihat objek yang akan diteliti dan memperoleh data yang lebih akurat yang dibutuhkan sebagai pelengkap dalam penelitian.<sup>53</sup> Observasi ini juga merupakan salah satu teknik operasional pengumpulan data melalui proses pencatatan secara cermat dan sistematis terhadap objek yang diamati secara langsung. Dalam metode ini, pihak pengamat melakukan pengamatan dan pengukuran terhadap objek yang diamati, bagaimanakah keadaannya, kemudian dicatat dengan sistematis peristiwa-peristiwa yang diamati, sehingga data yang diperoleh tidak luput dari pengamatan. Jenis observasi yang digunakan adalah observasi non partisipatif dengan cara mengamati kejadian, gerak gerik atau proses yang terjadi di lokasi penelitian.<sup>54</sup> Adapun yang diamati adalah bagaimana *employee engagement* pustakawan perpustakaan Universitas Muhammadiyah Banda Aceh, perpustakaan Universitas Serambi Mekkah, dan pustakawan perpustakaan Universitas Ubudiyah.

---

<sup>53</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hal 226.

<sup>54</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif dan R&D*, cet 27 (Bandung: Alfabeta, 2018), hal. 197

## 2. Wawancara

Wawancara yaitu pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat diinstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.<sup>55</sup> Wawancara ini dilakukan secara langsung bertatap muka dan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan. Dalam penelitian ini wawancara akan dilakukan kepada pustakawan dan Kepala Perpustakaan yang bekerja di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Banda Aceh, pustakawan perpustakaan Universitas Serambi Mekkah, dan pustakawan perpustakaan Universitas Ubudiyah. Kegiatan wawancara ini dilakukan dengan cara tatap muka langsung dengan responden.

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara pengumpulan data melalui catatan peristiwa, gambar atau monumental dokumen yang berhubungan dengan objek penelitian.<sup>56</sup> Selain wawancara, dan observasi metode pengumpulan data juga dapat menggunakan dokumentasi. Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen yang ada. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, maupun elektronik dari seseorang. Dalam penelitian ini studi dokumentasi berkaitan dengan pengumpulan data dokumen yang berkaitan dengan penelitian seperti dokumentasi wawancara dengan pemustaka.

---

<sup>55</sup> *Ibid*, hal. 317

<sup>56</sup> Albi Anggito, Johan Setiawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Suka Bumi: CV Jejak, 2018), hal, 145

## F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya, sehingga dapat dipahami dengan mudah dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.<sup>57</sup> Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Tujuan utama dari analisis data ialah untuk meringkaskan data dalam bentuk yang mudah dipahami dan mudah ditafsirkan.<sup>58</sup> Dalam penggunaan analisis kualitatif, maka penginteprestasian terhadap apa yang ditemukan dan pengambilan kesimpulan akhir menggunakan logika. Aktifitas analisis data kualitatif tersebut dilakukan secara interaktif dan terus menerus hingga tuntas. Adapun tahapan-tahapan dalam menganalisis data yaitu:

- a. Reduksi data, yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan tranformasi data kasar yang yang muncul dari catatan-catatan di lapangan. Disini Peneliti merangkum dan meringkas catatan dilapangan dengan memilah dan menilai data dari segi informan yang berhubungan dengan pokok-pokok penelitian.
- b. Penyajian data, yaitu menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. langkah ini merupakan upaya menyajikan data untuk melihat gambaran keseluruhan atau bagian tertentu dari penelitian sesuai dengan masalah. Penyajian data dalam penelitian ini dilakukan dengan uraian dalam bentuk teks yang bersifat naratif.

---

<sup>57</sup> *Ibid* , hal. 334

<sup>58</sup> Mohammad Kasiram, *Metode Penelitian: Refleksi Pengembangan Pemahaman dan Penguasaan Metodologi Penelitian*, (Malang: Alfabeta, 2008), hlm 128.

- c. Menarik kesimpulan, penarikan kesimpulan dilakukan agar data-data yang telah dianalisis dan diberikan penafsiran atau interpretasi tersebut mempunyai makna untuk kemudian dapat disusun menjadi kalimat-kalimat deskriptif yang dapat dipahami oleh orang lain serta menginformasikan mengenai hasil penelitian.

Adapun tahapan-tahapan yang peneliti lakukan dalam menganalisis data yaitu menulis data yang didapatkan, dari hasil wawancara, dan observasi, menyeleksi data yang relevan sesuai tujuan penelitian, dan analisis data lalu menyajikannya dalam bentuk kalimat deskriptif, menarik kesimpulan dan menyusunnya menjadi sebuah laporan penelitian.<sup>59</sup>

#### **G. Kredibilitas Data**

Kredibilitas adalah tingkat ukuran suatu kebenaran atas data yang telah dikumpulkan atau derajat kepercayaan data dan kecocokan data antara konsep penelitian dengan hasil penelitian. Uji kredibilitas data dalam penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan teknik pengumpulan data dan triangulasi.<sup>60</sup> Data dalam penelitian adalah segala-galanya, oleh karena itu data harus benar-benar valid.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan perpanjangan waktu penelitian atau pengamatan untuk mendapatkan data yang benar dari informan. Perpanjangan penelitian ini, peneliti fokuskan pada pengujian data yang telah

---

<sup>59</sup> Imam Suprayoga dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial Agama* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), hlm 193.

<sup>60</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif: Dilengkapi dengan contoh Proposal dan Laporan Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 185.

peneliti peroleh sebelumnya dan data yang diperoleh tersebut dinyatakan kembali kebenarannya kepada informan.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Profil Perpustakaan Universitas Ubudiyah Indonesia**

Universitas Ubudiyah Indonesia (UII) yang berada di bawah naungan Yayasan Ubudiyah Indonesia didirikan pada tahun 2004 dan diberi nama perpustakaan STIKES dan STMIK Ubudiyah. Namun pada tanggal 9 Oktober 2014, perpustakaan ini diresmikan kembali dengan nama Perpustakaan Budiah binti A. Wahab – UII. Nama perpustakaan ini diambil dari nama mendiang ibunda Ketua Yayasan Ubudiyah, yaitu Ibu Budiah binti A. Wahab, yang merupakan orang pertama yang menginisiasi pendirian yayasan ini. Ibu Budiah binti A. Wahab dilahirkan di Bireuen kabupaten Jeumpa Provinsi Aceh. Namun beliau menjadi salah satu korban bencana gempa dan tsunami yang meluluhlantakkan pesisir barat Aceh pada 26 Desember 2004 silam. Untuk mengenang semangatnya dalam memperjuangkan pendidikan di Aceh, yayasan memutuskan untuk menggunakan nama beliau sebagai nama perpustakaan UII sejak tanggal 9 bulan oktober 2014.

Awalnya perpustakaan ini hanya terbatas pada koleksi-koleksi dalam ilmu kebidanan dan ilmu komputer saja, namun seiring dengan meningkatnya status STIKES dan STMIK U'budiyah menjadi Universitas Ubudiyah Indonesia, perpustakaan ini pun semakin berkembang. Hal ini ditandai dengan berkembangnya infrastruktur gedung dan infrastruktur pendukung lainnya serta peningkatan jumlah koleksi dan SDM tentunya. Perpustakaan

ini menyediakan berbagai referensi ilmiah bagi para dosen dan mahasiswa di UUI, baik dalam bentuk cetak maupun elektronik, untuk menunjang kegiatan penelitian dan kegiatan lain mereka yang bersifat akademis.

Perpustakaan ini dikembangkan untuk menjadi sebuah digital library yang mampu memberikan akses yang cepat dan mudah kepada para penggunanya melalui pengembangan perpustakaan berbasis ICT. Pengembangan berbasis ICT ini nantinya diharapkan akan mampu menjadi jembatan bagi perpustakaan UUI untuk berkiprah di tengah-tengah perpustakaan universitas lainnya dari seluruh dunia melalui penggunaan bersama-sama resource yang dimiliki oleh masing-masing perpustakaan tersebut serta memberikan open access terhadap karya-karya ilmiah yang dihasilkan oleh masing-masing universitas.

Perpustakaan Universitas U'budiyah Indonesia dilengkapi dengan buku literatur baik yang berbahasa indonesia maupun yang berbahasa inggris, jurnal ilmiah, majalah serta buku ilmu pengetahuan lainnya. Semua fasilitas yang terdapat pada perpustakaan Universitas U'budiyah Indonesia dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa, dosen, karyawan dan alumni Universitas U'Budiyah Indonesia, sebagai sumber informasi bagi pelaksanaan proses belajar dan mengajar, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Salah satu Layanan yang disediakan oleh Perpustakaan Universitas Ubudiyah Indonesia adalah perpustakaan menyediakan layanan keanggotaan yang ditujukan untuk mahasiswa dan staff/dosen di lingkungan UUI Banda Aceh. Dengan menjadi anggota, mahasiswa, staff/dosen dapat melakukan

peminjaman koleksi berbagai referensi yang tersedia di perpustakaan yang dimiliki oleh Perpustakaan UII Banda Aceh. Peminjaman bahan pustaka hanya ditujukan untuk anggota. Bahan pustaka yang dapat dipinjam adalah buku teks untuk mahasiswa dan dosen/staff, serta buku diktat kuliah untuk dosen/staf. Yang berhak meminjam buku adalah anggota perpustakaan yang aktif. Perpustakaan menerapkan sistem pelayanan tertutup, di mana apabila pengunjung ingin membaca/meminjam suatu buku, yang bersangkutan harus memintanya terlebih dahulu kepada petugas, bukan mengambil langsung dari rak buku.

Visi dan misi perpustakaan UII yaitu:

**Visi:**

Menjadi Perpustakaan Unggul di Tingkat Nasional dengan Pelayanan Berbasis TI untuk mendorong Budaya Ilmiah di Kalangan Civitas Akademika.

**Misi:**

Adapun yang menjadi Misi dari Perpustakaan UII yaitu:

1. Menyelenggarakan sistem layanan perpustakaan mutakhir berbasis TI dalam rangka mewujudkan diseminasi dan akses informasi yang efektif dan efisien
2. Memperkuat proses transfer dan sharing pengetahuan untuk mendukung kehidupan ilmiah di dalam lingkungan Universitas
3. Mengembangkan kerjasama dengan perpustakaan lain dan pihak terkait lainnya dan seluruh dunia untuk mewujudkan akses pengetahuan yang tanpa batas
4. Memperkaya koleksi perpustakaan baik yang bersifat digital maupun non-digital
5. Melakukan promosi perpustakaan dengan menyediakan tempat dan menyelenggarakan berbagai kegiatan

6. Mewujudkan cyber Library menuju interoperabilitas perpustakaan digital.<sup>61</sup>

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perpustakaan Ubudiyah**



## 2. Profil Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh

Cikal bakal berdirinya Perpustakaan Induk Universitas Muhammadiyah Aceh dimulai sekitar tahun 1969 sejak adanya sekolah tinggi Ilmu Hukum (STIH) yang diawali dengan lahirnya perpustakaan mini/taman baca yang beralamat di Jl. KH.Ahmad Dahlan No.7 Banda Aceh. Kemudian seiring berkembangnya sekolah tinggi dan meningkatnya status dari sekolah tinggi hingga ke Universitas maka Perpustakaan juga beralih menjadi perpustakaan Induk. Universitas Muhammadiyah Aceh diresmikan pada tanggal 11 Maret 1987, peresmian universitas tersebut dilakukan berdasarkan SK persetujuan sementara dari Kopertis Wilayah I No.094/SK.PPS/KOP.I/1987, tanggal 24 Januari 1987, dengan izin membuka Fakultas Hukum, Fakultas Ekonomi,

<sup>61</sup> [https://library.uui.ac.id/upload/daa-buku\\_panduan\\_pustaka.pdf](https://library.uui.ac.id/upload/daa-buku_panduan_pustaka.pdf). Diakses pada tanggal 20 Juni 2022.

Fakultas Teknik, dan Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam (MIPA). Pada saat tersebut juga telah dibuka Fakultas Tarbiah di bawah Kopertis Wilayah V Departemen Agama. Saat ini Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh berlokasi di jalan Muhammadiyah Aceh No.91 Batoh, Lueng Bata Banda Aceh. Sebagaimana pada Umumnya perpustakaan, perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh dikunjungi oleh Mahasiswa, Dosen dan seluruh civitas akademika . Waktu layanan perpustakaan UNMUHA dimulai pada pukul 8:30 sampai pukul 17:00 WIB. Koleksi yang dimiliki oleh perpustakaan UNMUHA terdiri dari: buku teks, buku referensi/tendon(kamus, ensiklopedi, atlas, dll) majalah, jurnal, surat kabar, proseding, skripsi, thesis dan disertasi.

Dalam meningkatkan mutu layanan, perpustakaan induk UNMUHA terus berbenah diri dengan mengembangkan sarana seperti gedung, perpustakaan yang kondusif dan nyaman, membangun sistem informasi layanan dan menambah jumlah koleksi setiap tahunnya. Perpustakaan UNMUHA saat ini juga sudah menerapkan SLIMS yaitu sistem manajemen perpustakaan Senayan atau biasa disebut dengan sistem otomasi perpustakaan, perpustakaan induk UNMUHA saat ini juga menjadi anggota E-Resources Perpustakaan nasional dengan nomor anggota 1703200712 sehingga sangat memudahkan pemustaka dalam mencari informasi. Jenis layanan yang disediakan oleh perpustakaan UNMUHA antara lain: layanan sirkulasi (peminjaman dan *pengembalian buku*). *Layanan baca di tempat*, *OPAC (online public access cataloq)*, dan *layanan internet*.

### Visi dan Misi Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh:

#### a. Visi

Menjadikan perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh unggul dengan fasilitas yang lengkap dan mampu memberikan pelayanan yang terbaik dan terintegritas dengan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebudayaan yang berlandaskan nilai-nilai Islam.

#### b. Misi:

1. Memajukan ilmu pengetahuan, teknologi dan kebudayaan yang berlandaskan nilai-nilai Islam.
2. Meningkatkan kemitraan dibidang perpustakaan, dokumentasi dan informasi.
3. Menjalin kerja sama dengan Fakultas di Universitas Muhammadiyah Aceh dalam berbagai sumber informasi untuk memperkuat koleksi perpustakaan.
4. Mengembangkan sistem pelayanan perpustakaan berbasis *Information Communication and Technology*.<sup>62</sup>

**Gambar 4.2 Struktur Organisasi Perpustakaan Muhammadiyah Aceh**



### 3. Profil Perpustakaan Universitas Serambi Mekkah

Perpustakaan Universitas Serambi Mekkah juga merupakan sarana penunjang yang mendukung tri dharma perguruan tinggi. Perpustakaan ini berdiri pada tahun 1985 dan diberi nama UPT Balai Pustaka DR. MR. H.

<sup>62</sup> <https://unmuha.ac.id> diakses 20 Juni 2022

T. Moehammad Hasan. Lokasi perpustakaan Universitas Serambi Mekkah pertama kali berada di Jln Tengku Chik Di Tiro, simpang Surabaya, lantai 2. Kemudian tahun 2003 dipindahkan ke gedung C lantai 1 di Universitas Serambi Mekkah. Setelah itu, pada tahun 2006 dipindahkan ke gedung C lantai 2. Pada tahun 2007 pindah lokasi di lantai dasar dengan luas ruangan 12x9m berada di samping ruang Laboratorium MIPA sampai akhirnya pindah lokasi ke gedung G lantai 4 hingga sekarang.

Ketika pertama kali didirikan Perpustakaan Universitas Serambi Mekkah pada tahun 1985, yang pertama kali menjabat sebagai kepala Perpustakaan adalah Burhamnuddin Methal, S.H.. Kemudian tahun 1999 digantikan oleh Razali Abdullah, selanjutnya berturut-turut pada tahun 2001 dipimpin Boyhaqqi, pada tahun 2003 dipimpin oleh Sahihuddin, pada tahun 2004 dikepalai oleh M. Nasir. Selanjutnya pada tahun 2005 pimpinannya adalah Ismail. Pada tahun 2006 dipimpin oleh Martunis, pada tahun 2007 dipimpin oleh M. Bakri, kemudian tahun 2011 digantikan kepemimpinannya oleh Asnawi dan yang terakhir pada tahun 2012 dipimpin oleh Sri Wahyuni yang menjabat sampai dengan sekarang visi perpustakaan Universitas Serambi Mekkah adalah: menjadikan perpustakaan Universitas Serambi Mekkah sebagai sumber penyediaan informasi dan pengkajian ilmu pengetahuan untuk mendukung terlaksananya Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pembelajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat di bidang ilmu pengetahuan dan

teknologi (IPTEK) serta keimanan dan ketaqwaan (IMTAQ) dalam upaya menegakkan wacana keilmuan dan keislaman dimasa yang akan datang.

### Visi dan Misi Universitas Serambi Mekkah

Visi perpustakaan Universitas Serambi Mekkah adalah: menjadikan perpustakaan Universitas Serambi Mekkah sebagai sumber penyediaan informasi dan pengkajian ilmu pengetahuan untuk mendukung terlaksananya Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pembelajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) serta keimanan dan ketaqwaan (IMTAQ) dalam upaya menegakkan wacana keilmuan dan keislaman dimasa yang akan datang.

Misi perpustakaan Universitas Serambi Mekkah yaitu: 1. Mendukung proses pendidikan, penelitian dan pengembangan berbagai bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan keislaman, serta pengabdian kepada masyarakat. 2. Mendorong kesadaran baca bagi lingkungan perguruan tinggi Universitas Serambi Mekkah. 3. Menyediakan informasi ilmiah guna mendukung kegiatan perkuliahan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. 4. Mengembangkan upaya pemberdayaan informasi yang telah dimiliki perpustakaan untuk civitas akademika, alumni dan masyarakat dalam kaitannya dengan konsep belajar seumur hidup. 5. Meningkatkan mutu layanan kepada pengguna.<sup>63</sup>

**Gambar 4.3 Struktur Organisasi Perpustakaan Universitas Serambi Mekkah**



<sup>63</sup> Dokumentasi perpustakaan Universitas Serambi Mekkah, 13 Juni 2022.

## B. Hasil Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan bertujuan untuk mendapatkan data yang diinginkan dalam menjawab rumusan masalah dari bagaimana *Employee Engagement* Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Banda Aceh. Adapun hasil wawancara penelitian ini diperoleh dari wawancara langsung dengan pimpinan dan pustakawan dari ketiga perpustakaan perguruan tinggi swasta di Banda Aceh yaitu Perpustakaan Universitas Ubudiyah, Perpustakaan Universitas Muhammadiyah, dan Perpustakaan Universitas Serambi Mekkah. Hasil penelitian yang didapatkan dari ketiga perpustakaan Universitas Swasta di Banda Aceh dari pengamatan bahwa:

### 1. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah

#### a. *Employee Engagement* Kepala Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Terhadap Aspek :

##### 1. *Vigor*

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala perpustakaan Universitas Muhammadiyah, penulis mendapatkan hasil jawaban *employee engagement* kepala perpustakaan terhadap aspek yaitu:

Aspek *vigor* (semangat), sebagai kepala perpustakaan/pimpinan semangat dan energi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan hal utama yang harus diterapkan dalam pribadi setiap pimpinan karena ini merupakan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Lia Fitria selaku kepala perpustakaan Universitas Muhammadiyah beliau mengatakan:

*“ iya, kalau gak semangat dan gak merasa sehat tidak mungkin saya masuk kerja. Saya senang dengan pekerjaan saya, disebabkan karena saya menyukai profesi saya saat ini. Saat ini saya juga berusaha dengan sungguh-sungguh totalitas dalam mengerjakan pekerjaan meskipun terkadang ada kendala namun, karena ada semangat tadi insyaallah dapat diselesaikan ”.*<sup>64</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala perpustakaan Universitas Muhammadiyah sudah memiliki semangat, energi dan totalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang saat ini dilakukan.

## **2. Dedication**

*Dedication* ditandai dengan perasaan seorang yang penuh makna, antusias, dan menantang dalam bekerja. Sebagai seorang pimpinan *dedication* yang tinggi sangat dibutuhkan untuk melaksanakan kinerja yang totalitas dan optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Lia Fitria selaku kepala perpustakaan Universitas Muhammadiyah beliau mengatakan:

*“Selalu mencoba mencapai target terhadap rencana kerja baik dari segi rencana kerja jangka pendek, menengah, dan panjang, itu merupakan salah satu rasa tanggung jawab saya terhadap pekerjaan yang belum diselesaikan, saya juga merasa sangat tertantang dengan profesi sebagai pustakawan, saya yang lahir di tahun 80-an dimana yang sekarang ini era milenial dengan teknologi yang semakin meningkat, saya harus mampu mengimbangi ”.*<sup>65</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala perpustakaan Universitas Muhammadiyah sudah memiliki *dedication* yang tinggi terhadap pekerjaannya hal ini ditandai dengan selalu

<sup>64</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Lia Fitri, S.P.d.I (Kepala Perpustakaan) Universitas Muhammadiyah pada tanggal 7-8 Juni 2022

<sup>65</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Lia Fitria, S.P.d.I (Kepala Perpustakaan) Universitas Muhammadiyah pada tanggal 7-8 Juni 2022.

mencapai target terhadap rencana kerja baik dari segi rencana kerja jangka pendek, menengah, dan panjang. Merasa tertantang terhadap profesinya sebagai pustakawan yang harus *information literate* terhadap adanya pergeseran perubahan generasi *millennial*.

### 3. *Absorption*

Aspek lain *employee engagement* pustakawan perpustakaan Universitas Muhammadiyah yaitu *Absorption* (Penyerapan). *Absorption* disini bercirikan dengan keasikan atau konsentrasi penuh seseorang terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara Ibu Lia Fitria selaku kepala perpustakaan beliau mengatakan:

“ *Ini tergantung dulu, misalkan ini yang kita pegang memang yang harus segera diselesaikan, jadi gak usah tengok-tengok yang lain fokus dulu. Contohnya sekarang kami lagi urus sertifikasi kompetensi sama sertifikasi pustakawan yang dibuat sama perpustakaan nasional mau tak mau harus fokus disitu dulu karena terkejar sama target waktu*”.<sup>66</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* Pustakawan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah dari segi aspek *Absorption* sudah bagus hal ini terlihat dari wawancara dengan Ibu Lia Fitria selaku kepala perpustakaan, beliau selalu fokus dan berkonsentrasi penuh dengan supaya pekerjaan yang dilakukan selesai pada waktu yang telah ditentukan.

---

<sup>66</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Lia Fitria (Kepala Perpustakaan) Universitas Muhammadiyah pada tanggal 7-8 Juni 2022

## **b) *Employee Engagement* Pustakawan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Terhadap Aspek *Vigor* (Semangat)**

### **1. *Vigor***

Aspek *vigor* (semangat), sebagai seorang pustakawan semangat dan energi yang tinggi merupakan pondasi utama dalam memberikan pelayanan terhadap pemustaka/pengguna, bagaimana cara kita berinteraksi dengan pengguna sehingga pengguna merasa puas terhadap pelayanan yang kita berikan. Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Elli Mursyida selaku pustakawan layanan sirkulasi perpustakaan Universitas Muhammadiyah beliau mengatakan:

*“Ya, karena ini pekerjaan yang saya senangi dan berhubungan langsung dengan pengguna jadi sebisa mungkin informasi yang diperlukan itu terjawab. Saya juga berusaha profesional dan sesuai dengan jobdesknya. Saat memberikan pelayanan saya berusaha seramah mungkin, dan memberikan informasi sesuai kebutuhan pemustakanya”*.<sup>67</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwasanya pustakawan Universitas Muhammadiyah memiliki semangat dan energi yang tinggi dalam bekerja, merasa senang dengan pekerjaan yang sedang dilakukan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, berusaha semaksimal mungkin memberikan pelayanan kepada pengguna, Hal ini ditandai dengan pustakawan bersifat *engaged*, semangat kerja yang tinggi yang terlihat dari pribadi pustakawan, bagaimana pustakawan memberikan pelayanan terhadap pengguna yang membutuhkan informasi, jadi sebisa mungkin informasi

---

<sup>67</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Elli mursyida, S.IP (Pustakawan) Universitas Muhammadiyah pada tanggal 7-8 Juni 2022

yang diperlukan oleh pengguna itu terjawab. Pustakawan bekerja dengan ikhlas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Dalam hal ini dapat dilihat dari bagaimana energi dan mental pustakawan dalam bekerja serta melayani pengguna yang datang ke perpustakaan. Pustakawan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah memiliki kepedulian, komitmen dan memahami konteks tugas dan bekerjasama dengan rekannya untuk memperbaiki kinerja demi keuntungan perpustakaan.

## **2. Dedication**

*Dedication* merupakan aspek *employee engagement* yang ditandai dengan suatu perasaan seorang pustakawan yang penuh makna, antusias, dan menantang dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Elli Mursyida selaku pustakawan layanan sirkulasi Universitas Muhammadiyah beliau mengatakan:

*“Ya, sangat antusias karena sesuai dengan latar belakang pendidikan ilmu perpustakaan. Saya bersedia terlibat langsung jika itu menyangkut dengan pekerjaan perpustakaan dan meluangkan waktu lebih tapi tergantung seberapa penting pekerjaannya. Saya juga bersedia membantu rekan sesama pustakawan/pengelola perpustakaan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan karena kita bekerja dalam satu tim dan di Instansi yang sama dengan tujuan yang sama.”<sup>68</sup>*

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwasanya aspek *dedication*, pustakawan Universitas Muhammadiyah menganggap profesinya saat ini sangat penting dan merasa antusias terhadap pekerjaan karena dilatarbelakangi oleh pendidikan ilmu perpustakaan,

---

<sup>68</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Eli Mursyida, S.IP (Kepala Perpustakaan) Universitas Muhammadiyah pada tanggal 7-8 Juni 2022.

Di era persaingan global, pustakawan harus memiliki inovasi dan dedikasi yang tinggi dalam mengelola perpustakaan secara profesional serta memberikan pelayanan yang maksimal. Pustakawan di masa kini harus menghasilkan inovasi dan kreatifitas dalam menyajikan informasi serta pelayanan yang sesuai dengan kebiasaan masyarakat *milenial*.

### **3. *Absorption* (Penyerapan).**

Sebagai seorang pustakawan aspek *Absorption* merupakan salah satu hal penting yang harus ada. *Absorption* disini bercirikan dengan keasikan atau konsentrasi penuh pustakawan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Elli Mursyida selaku pustakawan layanan sirkulasi Universitas Muhammadiyah beliau mengatakan:

*“saya menganggap pekerjaan saya sebagai pustakawan Sangat Penting. Dimana tujuan utama saya sebagai pustakawan layanan sirkulasi memberikan pelayanan kepada pengguna. Oleh sebab itu saya saat berkomunikasi dengan pengguna, saya selaku pustakawan/pengelola perpustakaan berkonsentrasi dan memberikan perhatian penuh dalam motivasi untuk memanfaatkan informasi yang ada di perpustakaan, karena informasi yang kita berikan itu harus tersampaikan kepada pengguna dan valid. Saya selaku pustakawan juga sangat menikmati pekerjaan saat ini, sehingga saya sering tidak menyadari bahwa waktu kerja sudah hampir usai ketika sedang bekerja apalagi ketika ada pekerjaan yang harus selesai sesegera mungkin sehingga tidak menyadari waktu kerjanya”.*<sup>69</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* Pustakawan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah dari segi aspek *Absorption* sudah bagus, hal ini

---

<sup>69</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Elli Mursyida (pustakawan layanan sirkulasi) Universitas Muhammadiyah pada tanggal 7-8 Juni 2022.

ditandai dengan pustakawan Universitas Muhammadiyah menganggap pekerjaan yang mereka lakukan itu penting, sering tidak menyadari bahwa waktu bekerja sudah usai jika pekerjaan yang tengah dilakukan harus segera mungkin diselesaikan, kemudian pada aspek ini juga, pustakawan berkomunikasi dengan pengguna terlihat berkonsentrasi penuh dengan memberikan informasi yang tersampaikan kepada pengguna bersifat *valid*.

## 2. Perpustakaan Universitas Ubudiyah

### a. *Employee Engagement* Pustakawan Perpustakaan Universitas Ubudiyah Terhadap Aspek:

#### 1. *Vigor*

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan, penulis mendapatkan hasil jawaban *employee engagement* pustakawan perpustakaan Universitas Ubudiyah terdiri dari aspek *vigor*/semangat, *Dedication* (dedikasi), dan *Absorption*.

*Vigor* merupakan aspek kekuatan, energi atau semangat kerja yang terdapat dalam diri pustakawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam suatu organisasi perpustakaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan **informan 1** terhadap aspek *vigor*, Ibu Dina

Rarima mengatakan:

*“Pustakawan Universitas Ubudiyah memiliki energi atau semangat kerja yang tinggi pada saat masih pagi, selalu bersemangat dan berusaha memberikan pelayanan prima yang menjadikan sikap yang ramah, kemampuan, perhatian serta tanggung jawab semaksimal mungkin terhadap pemustaka yang mengalami kesulitan dalam mencari koleksi. Sementara untuk waktu menjelang sore sudah kurang bersemangat atau mulai bosan disebabkan rutinitas yang sama serta mulai kelelahan. Selain itu pustakawan Universitas*

*Ubudiyah selalu menunjukkan kemampuannya selain dengan menjalankan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) juga berusaha membuat inovasi baru disetiap program kerja”.*<sup>70</sup>

**Informan 2** mengatakan:

*“ Sebetulnya semangat gak semangat itu tergantung seberapa lama kita bekerja, kalau sudah terlalu lama dan jenuh energi juga berkurang. Saat ini saya berusaha dengan bersungguh-sungguh dalam menegrikan pekerjaan karena mengingat kembali bahwa ini merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan maka harus diselesaikan, sehingga seiring waktu menjadikan terbiasa akan rutinitas”.*<sup>71</sup>

Berdasarkan ungkapan di atas, dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* Pustakawan Perpustakaan Universitas Ubudiyah sudah bagus, namun masih perlu ditingkatkan, hal ini berdasarkan dengan wawancara dengan salah satu informan yang mengatakan pustakawan memiliki energi atau semangat kerja yang tinggi pada saat masih pagi. *vigor* didefinisikan aspek kekuatan, energi atau semangat kerja yang terdapat dalam diri pustakawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam suatu organisasi perpustakaan. Pustakawan yang merasakan *engaged* akan fokus pada pekerjaannya. Dalam keadaan normal, mereka akan memusatkan perhatian pada apa yang mereka lakukan dan tidak akan mudah terganggu dengan keadaan lain Intensitas merupakan pelengkap fokus, karena kedua hal tersebut saling melengkapi dan intensitas mengandung kedalaman konsentrasi. Hal ini didorong oleh sifat

<sup>70</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Dina Rarima, S.IP Pustakawan Universitas Ubudiyah Banda Aceh pada tanggal 13-14 Juni 2022.

<sup>71</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Yanti Murni, S.IP, Pustakawan Universitas Ubudiyah Banda Aceh pada tanggal 13-14 Juni 2022.

tuntutan pekerjaan dan tingkat keterampilan yang dimiliki pustakawan. Ketika level kemampuan pustakawan selaras dengan tuntutan kerja, maka pustakawan akan mencurahkan perhatian dan energinya untuk kesuksesan tugas tersebut.

## 2. *Dedication*

Berdasarkan wawancara dengan **informan 1** terhadap aspek ***Dedication***, Ibu Dina Rarima, S.IP selaku pustakawan di perpustakaan Universitas Ubudiyah beliau mengatakan:

*“Rasa antusias kami ini lahir dari rasa tanggung jawab serta peran penting seorang pustakawan ditengah masyarakat, yang pada awalnya tidak suka menjadi suka. Rasa antusias dan menantang ini ditandai dengan adanya kemauan untuk belajar dan meningkatkan kualitas diri seperti mempelajari lebih dalam lagi tentang menggunakan komputer dan cara penyampaian informasi yang relevan kepada pengguna, kemudian pustakawan sudah mampu dalam mencari solusi dari permasalahan yang dialami pemustaka. Pustakawan Universitas Ubudiyah juga saling terbuka (sharing) dengan sesama rekan kerja pustakawan”*.<sup>72</sup>

Berdasarkan wawancara dengan **informan 2** terhadap aspek ***Dedication***, Ibu Yanti, S.IP selaku pustakawan di perpustakaan Universitas Ubudiyah beliau mengatakan:

*“Iya, saya sangat antusias dengan pekerjaan yang saat ini saya lakukan. Saat ini saya terlibat dalam segala aspek yang ada di perpustakaan yang menyangkut tugas dan tanggung jawab sebagai pustakawan, misal terlibat dalam proses literasi informasi, selain menjaga informasi juga menyediakan informasi dan mencari solusi dari permasalahan yang dialami pemustaka”*.<sup>73</sup>

<sup>72</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Dina Rarima, S.IP Pustakawan Universitas Ubudiyah Banda Aceh pada tanggal 13-14 Juni 2022

<sup>73</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Yanti, S.IP Pustakawan Universitas Ubudiyah Banda Aceh pada tanggal 13-14 Juni 2022

Berdasarkan wawancara di atas, disimpulkan bahwasanya aspek *dedication* pustakawan Universitas Ubudiyah sudah maksimal, hal ini tercermin dari Rasa antusias dan menantang ini ditandai dengan adanya kemauan untuk belajar dan meningkatkan kualitas diri pustakawan. *Dedication* mencerminkan perasaan antusias pustakawan dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan, tetap terinspirasi tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi. Pustakawan yang memiliki *dedication* yang tinggi biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan organisasi mereka.

### 3. *Absorption* (Penyerapan)

*Absorption* bercirikan dengan keasikan atau konsentrasi penuh pustakawan terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dicirikan dengan perasaan sulit melepaskan diri dari pekerjaan dan merasa waktu sangat cepat berlalu ketika melakukan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan wawancara dengan informan, aspek indikator *absorption*, menurut **informan 1 Ibu Dina Ramima, S.IP** pustakawan perpustakaan Universitas Ubudiyah beliau mengatakan:

*“Saat ini saya mengagap pekerjaan/profesi pustakawan memiliki peran yang sangat penting dalam hal sebagai penyedia informasi yang valid di perpustakaan Universitas Ubudiyah. Saya selaku pustakawan perpustakaan Universitas Ubudiyah berusaha memberikan perhatian penuh dalam motivasi untuk memanfaatkan informasi yang terdapat di perpustakaan sehingga terkadang saat bekerja saya merasa waktu sangat cepat berlalu”*.<sup>74</sup>

<sup>74</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Dina Rarima, S.IP Pustakawan Universitas Ubudiyah Banda Aceh pada tanggal 13-14 Juni 2022.

Berdasarkan wawancara dengan informan, aspek indikator *absorption*, menurut **informan 2 Ibu Yanti, S.IP** pustakawan perpustakaan Univeritas Ubudiyah beliau mengatakan:

*Menurut saya profesi atau pekerjaan saya sebagai pustakawan sangat penting. Pustakawaan sebenarnya memiliki peran penting bagi penggerak suatu bangsa, tidak hanya sebagai penyedia informasi tetapi juga sebagai penggerak ilmu pengetahuan.*<sup>75</sup>

Berdasarkan wawancara di atas, disimpulkan bahwasanya aspek *Absorption* pustakawan Universitas Ubudiyah sudah sangat bagus dimana pada aspek ini ditandai dengan keasikan dan konsentrasi penuh pustakawan dalam bekerja. Hal ini ditandai dengan bagaimana Pustakawan layanan sirkulasi sigap memberikan penjelasan terhadap kebingungan pemustaka dalam menemukan referensi yang dibutuhkan.

### **3. Perpustakaan Universitas Serammbi Mekkah**

#### **a. *Employee Engagement* Kepala Perpustakaan Universitas Serammbi Mekkah Terhadap Aspek:**

##### **1. *Vigor***

Aspek *vigor* (semangat), sebagai kepala perpustakaan/pimpinan dibutuhkan semangat dan energi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Aspek *vigor* ini merupakan hal utama yang harus diterapkan dalam pribadi setiap pimpinan karena setiap pimpinan memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar daripada karyawannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Muliawati selaku kepala perpustakaan Universitas Serambi Mekkah beliau mengatakan:

---

<sup>75</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Yanti, S.IP Pustakawan Universitas Ubudiyah Banda Aceh pada tanggal 13-14 Juni 2022

*“Saya sangat bersemangat dalam setiap pekerjaan saya dan saya juga senang bekerja di lingkungan Universitas Serambi Mekkah. Dalam setiap pekerjaan saya bersungguh-sungguh mengerjakan pekerjaan saya dengan sepenuh hati, Meskipun setiap pekerjaan pasti ada beberapa hal yang berat, saya berusaha belajar untuk menyelesaikan masalah ketika ada situasi yang tidak terduga terjadi dan seiringnya waktu menjadi terbiasa dengan rutinitas tersebut.”<sup>76</sup>*

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan kepala perpustakaan Universitas Serambi Mekkah memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. *Vigor* merupakan aspek kekuatan, energi atau semangat kerja yang terdapat dalam diri seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam suatu organisasi. Semangat dikarakteristikan dengan tingginya level *energy* dan *resiliensi* mental saat bekerja, kesungguhan dalam bekerja, kemauan untuk memberi upaya dalam bekerja, kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan.

## **2. Dedication**

*Dedication* ditandai dengan perasaan seorang yang penuh makna, antusias, dan menantang dalam bekerja. Sebagai seorang pimpinan *dedication* yang tinggi sangat dibutuhkan untuk melaksanakan kinerja yang totalitas dan optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Muliawati selaku Kepala Perpustakaan, beliau mengatakan:

---

<sup>76</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Muliawati Kepala Perpustakaan Serambi Mekkah Banda Aceh pada tanggal 20-21 Juni 2022

*“Saya berusaha semaksimal mungkin melaksanakan tanggung jawab. Saya menyelesaikan pekerjaan dari yang paling penting untuk diselesaikan.”<sup>77</sup>*

Berdasarkan wawancara di atas, dapat disimpulkan kepala perpustakaan Universitas Serambi Mekkah memiliki *dedication* yang tinggi hal ini terlihat dari upaya beliau yang selalu berusaha semaksimal mungkin melaksanakan tanggung jawab, dan berusaha menyelesaikan pekerjaan dari yang paling penting.

### **3. Absorption (Penyerapan)**

*Absorption* bercirikan dengan keasikan atau konsentrasi penuh pustakawan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan ibu Muliawati beliau selaku kepala perpustakaan mengatakan:

*“Dalam bekerja saya dituntut untuk fokus sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik, saya juga merasa tertarik dengan pekerjaan saya saat ini dikarenakan menjadi pustakawan adalah impian saya, dan menjadi pustakawan sesuai dengan pendidikan yang saya tempuh. Dan bekerja di perpustakaan Universitas Serambi Mekkah mendukung perkembangan karir saya.”<sup>78</sup>*

Berdasarkan wawancara di atas, aspek *Absorption* pada kepala perpustakaan Universitas Serambi Mekkah sudah maksimal, hal ini

---

<sup>77</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Mulia wati kepala Perpustakaan Serambi Mekkah Banda Aceh pada tanggal 20-21 Juni 2022.

<sup>78</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Muliawati Kepala Perpustakaan Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh pada tanggal 20-21 Juni 2022

ditandai dengan kepala perpustakaan yang fokus dan tertarik terhadap pekerjaannya saat ini, hal ini juga dilatarbelakangi oleh basic pendidikan yang beliau tempuh sebelumnya.

**b. *Employee Engagement* Pustakawan Perpustakaan Universitas Serambi Mekkah Terhadap Aspek:**

**1. *Vigor* (Semangat)**

*Vigor* merupakan aspek kekuatan, energi atau semangat kerja yang terdapat dalam diri pustakawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam suatu organisasi perpustakaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pustakawan, ibu Sri Zerni mengatakan:

*“Pustakawan Universitas Serambi Mekkah memiliki semangat kerja yang bagus, kami selalu berusaha dengan menunjukkan keterampilan berkomunikasi baik secara verbal maupun nonverbal dengan pengguna yang berkunjung ke perpustakaan, kami pustakawan juga selalu berusaha membangun hubungan baik dengan pengguna di perpustakaan serta selalu bersemangat dan ikhlas dalam bekerja”.*<sup>79</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan *employee engagement* dari segi aspek *vigor* sudah maksimal. Pustakawan memiliki semangat kerja yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari cara pustakawan dalam menunjukkan keterampilan berkomunikasi baik secara verbal maupun nonverbal dengan pengguna yang berkunjung ke perpustakaan, pustakawan membangun hubungan baik dengan pengguna di perpustakaan serta selalu bersemangat dan ikhlas dalam

---

<sup>79</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Sri Zerni Pustakawan Perpustakaan Serambi Mekkah Banda Aceh pada tanggal 20-21 Juni 2022.

bekerja. Hal ini sesuai dengan devinisi *vigor* yang merupakan energi atau semangat kerja yang terdapat dalam diri pustakawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam suatu organisasi perpustakaan, semakin tinggi tingkat *engaged* seseorang dengan pekerjaan dan organisasinya maka akan semakin banyak energi yang dikeluarkan demi tercapainya tujuan organisasi perpustakaan.

## 2. *Dedication*

*Dedication* merupakan aspek *employee engagement* ditandai suatu perasaan yang penuh makna, antusias, dan menantang dalam bekerja.

Berdasarkan wawancara dengan pustakawan terhadap aspek *dedication*, Menurut ibu Sri Zerni mengatakan:

*“kami pustakawan Universitas Serambi Mekkah merasa antusias dengan pekerjaan kami yang melayani pengguna yang datang ke perpustakaan, dan merasa tertantang dengan pengguna yang karakternya beraneka ragam. Kami sebagai pustakawan menganggap profesi yang sedang kami lakukan ini merupakan tanggung jawab dalam bekerja, sehingga kami pustakawan selalu menomorsatukan tanggung jawab dalam bekerja menegaskan pada diri sendiri bahwasanya pekerjaan yang kami lakukan ini merupakan kebutuhan untuk mencari nafkah, mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang dimiliki, serta meningkatkan kualitas dan kompetensi yang dimiliki seperti yang kita ketahui pustakawan sekarang ini harus uptodate terhadap informasi dan literate”.*<sup>80</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas, aspek *dedication* pada pustakawan Universitas Serambi Mekkah sudah maksimal. Aspek *Dedication* ditandai suatu perasaan pustakawan Universitas Serambi

---

<sup>80</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Sri Zerni pustakawan Serambi Mekkah Banda Aceh pada tanggal 20-21 Juni 2022.

Mekkah yang penuh makna, antusias, dan menantang dalam bekerja sehingga pustakawan proaktif. *Antusiasme* merupakan keadaan psikologis yang secara bersamaan mencakup rasa kebahagiaan dan *energy*. *Antusiasme* merupakan istilah yang berguna untuk menggambarkan pustakawan yang *engaged* dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan.

### 3. *Absorption* (penyerapan)

*Absorption* bercirikan dengan keasikan atau konsentrasi penuh pustakawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan ibu Sri Zerni mengatakan,

*“Kami pustakawan Univeritas Serambi Mekkah mengagap profesi/pekerjaan yang sedang dilakukan ini sangat penting, kami sebagai pustakawan berusaha bersahaja dalam membimbing, memberi informasi, arahan dan menjawab setiap pertanyaan yang diajukan pemustaka, jika ada pemustaka/pengguna yang menanyakan tentang koleksi atau bahan pustaka yang sedang dicari pustakawan mengarahkan langsung kepada pemustaka terhadap bahan pustaka yang dibutuhkan, dan selalu berusaha membangun hubungan baik dengan pemustaka/pengguna”*.<sup>81</sup>

Berdasarkan wawancara di atas, aspek *Absorption* pada pustakawan Universitas Serambi Mekkah sudah maksimal, hal ini di tandai dengan sikap pustakawan yang bersahaja dalam membimbing, memberi informasi, arahan dan menjawab setiap pertanyaan yang diajukan pemustaka, pustakawan mengarahkan langsung kepada pemustaka terhadap bahan pustaka yang dibutuhkan. Pustakawan terlihat sangat

---

<sup>81</sup> Hasil wawancara dengan Sri Zerni pustakawan Serambi Mekkah Banda Aceh pada tanggal 20-21 Juni 2022.

menikmati pekerjaannya dan membangun hubungan baik dengan pemustaka sehingga sering tidak menyadari akan waktu kerja yang sudah usai. *Absorption* disini mencerminkan keadaan pustakawan yang merasa senang dirinya tenggelam secara total, berkonsentrasi tinggi, dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Pustakawan yang memiliki skor *absorption* yang tinggi cenderung merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

### C. Pembahasan

*Employee Engagement* Pustakawan Perguruan Tinggi Swasta di Banda Aceh merupakan keadaan antusiasme dari individu pustakawan Perguruan Tinggi Swasta dalam bekerja sehingga merasa sulit untuk melepaskan diri dan pekerjaan yang dikarakteristik oleh giat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*).

*Vigor* merupakan aspek kekuatan, energi atau semangat kerja yang terdapat dalam diri pustakawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam suatu organisasi perpustakaan. Semangat dikarakteristikan dengan tingginya level *energy* dan *resiliensi* mental saat bekerja, kesungguhan dalam bekerja, kemauan untuk memberi upaya dalam bekerja, kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa informan terhadap aspek *vigor* yaitu pustakawan Perguruan Tinggi Swasta di Banda aceh memiliki aspek *vigor*/semangat yang tinggi dalam bekerja hal ini ditandai dengan pustakawan bersifat *engaged*, semangat kerja

yang tinggi terlihat dari pribadi pustakawan. Hal ini sejalan dengan observasi penulis di lapangan terlihat bagaimana pustakawan memberikan pelayanan terhadap pengguna yang membutuhkan informasi, jadi sebisa mungkin informasi yang diperlukan oleh pengguna itu terjawab. Pustakawan bekerja dengan ikhlas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

**Dedication** merupakan aspek *employee engagement* ditandai suatu perasaan yang penuh makna, antusias, dan menantang dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis dengan beberapa informan, dapat disimpulkan bahwasanya *employee engagement* dari segi aspek **Dedication** pustakawan pustakawan Perguruan Tinggi Swasta di Banda Aceh memiliki aspek *dedication* yang cukup bagus dimana hal ini terlihat dari rasa antusias terhadap pekerjaannya serta merasa tertantang terhadap profesinya sebagai pustakawan yang harus *information literate* terhadap adanya pergeseran perubahan generasi *millennial*. Di era persaingan global, pustakawan harus memiliki inovasi dan dedikasi yang tinggi dalam mengelola perpustakaan secara profesional serta memberikan pelayanan yang maksimal. Pustakawan di masa kini harus menghasilkan inovasi dan kreatifitas dalam menyajikan informasi serta pelayanan yang sesuai dengan kebiasaan masyarakat milenial.

**Absorption** bercirikan dengan keasikan atau konsentrasi penuh pustakawan terhadap pekerjaannya. *Absorption* merupakan salah satu aspek penting dalam *employee engagement*. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan, dapat disimpulkan bahwasanya *employee engagement*

dari segi aspek *Absorption* pustakawan Perguruan Tinggi Swasta di Banda Aceh memiliki aspek *Absorption* yang cukup bagus hal ini terlihat dari pustakawan yang terlihat fokus mereka konsisten terarah pada pekerjaan dan tugas yang sedang dihadapi. Bentuk fokus yang lain adalah asik terhadap pekerjaan yang mengakibatkan atau tercermin melalui lupa waktu atau waktu merasa berjalan begitu cepat. Mereka cenderung bertahan di pekerjaan yang sedang dikerjakannya. kemudian pada aspek ini juga, pustakawan dalam berkomunikasi dengan pengguna terlihat berkonsentrasi penuh dengan memberikan informasi yang tersampaikan kepada pengguna bersifat *valid*.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis menarik kesimpulan bahwasanya *employee engagement* pustakawan Universitas Swasta di Banda Aceh sudah maksimal hal ini dilihat dari hasil wawancara dengan kepala perpustakaan dan pustakawan di lapangan. Dari hasil wawancara penulis di lapangan terlihat semangat dan antusias pustakawan terutama dalam hal memberikan pelayanan kepada pengguna yang membutuhkan informasi. Kemudian aspek *dedication* yang tinggi ditandai dengan pustakawan merasa sangat tertantang dengan profesi sebagai pustakawan, dan selalu mencapai target rencana kerja baik rencana kerja jangka pendek, menengah dan panjang. Pada aspek *absorption* ditandai dengan fokus dan konsistensi pustakawan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan.

Tabel 4.1 Hasil observasi penulis dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

No	Aspek Yang Diamati	Hasil Pengamatan		Keterangan
		Ya	Tidak	
1	Pustakawan terlihat bersemangat saat bekerja	✓		
2	Pustakawan terlihat antusias terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan	✓		
3	Pustakawan terlihat menikmati pekerjaan hingga lupa waktu	✓		
4	Pustakawan menunjukkan sikap yang sopan, dan ramah saat berkomunikasi dengan pemustaka	✓		
5	Pustakawan terlihat berkomunikasi dengan efektif baik verbal dan non verbal dengan pemustaka	✓		
6	Pustakawan terlihat memberikan respon yang baik terhadap pemustaka yang membutuhkan informasi	✓		
7	Pustakawan terlihat berkonsentrasi penuh saat bekerja	✓		
8	Pustakawan terlihat memberikan pengaruh baik dan manfaat kepada pemustaka melalui pelayanannya dalam memberikan informasi	✓		

Berdasarkan hasil instrumen penelitian kesimpulan dari *employee engagement* pustakawan perpustakaan Universitas Muhammadiyah terlihat bersemangat dalam bekerja dan memberikan respon baik kepada pengguna yang membutuhkan informasi, kemudian pustakawan dalam memberikan pelayanan kepada pengguna terlihat menunjukkan sikap yang sopan, dan ramah. Selain dari pada itu, pustakawan universitas muhammadiyah merasa

antusias dengan pekerjaan yang sedang dilakukan sehingga pustakawan universitas Muhammadiyah terlihat menikmati pekerjaan hingga lupa akan waktu dalam bekerja. Fenomena dari hasil observasi dan wawancara ini menunjukkan bahwasanya *employee engagement* pustakawan perpustakaan universitas muhammadiyah sudah bagus dan maksimal, hal ini memberikan dampak positif untuk kelangsungan organisasi perpustakaan karena membantu menciptakan budaya kerja yang lebih baik, meningkatkan produktivitas dan memenuhi kepuasan pengguna perpustakaan universitas muhammadiyah.

Berdasarkan hasil instrumen penelitian kesimpulan dari *employee engagement* pustakawan perpustakaan Universitas Serambi Mekkah juga memiliki *employee engagement* pustakawan yang bagus, di mana pustakawan Universitas Serambi Mekkah menunjukkan rasa antusias dengan pekerjaan dengan cara melayani pengguna yang datang ke perpustakaan, dan merasa tertantang dengan pengguna yang karakternya beraneka ragam. Pustakawan Universitas Serambi Mekkah menganggap profesi yang sedang lakukan ini merupakan tanggung jawab dalam bekerja, sehingga mereka selalu memomorsatukan tanggung jawab dalam bekerja menegaskan pada diri sendiri bahwasanya pekerjaan yang kami lakukan ini merupakan kebutuhan untuk mencari nafkah, mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang dimiliki, serta meningkatkan kualitas dan kompetensi yang dimiliki.

Berdasarkan hasil instrumen penelitian kesimpulan dari *employee engagement* pustakawan perpustakaan Universitas Ubudiyah juga memiliki

*employee engagement* pustakawan yang bagus, di mana pustakawan Universitas Ubudiyah memiliki rasa antusias dan menantang dalam bekerja. Rasa antusias dan menantang ini ditandai dengan adanya kemauan untuk belajar dan meningkatkan kualitas diri seperti mempelajari lebih dalam lagi tentang menggunakan komputer dan cara penyampaian informasi yang relevan kepada pengguna. Pustakawan Universitas Ubudiyah nampak memberikan perhatian penuh dan sigap terhadap pengguna yang membutuhkan informasi. Namun untuk aspek *vigor*, pustakawan Universitas Ubudiyah perlu ditingkatkan lagi semangat dan energi dalam bekerja. Hal ini berdasarkan wawancara peneliti dengan salah satu pustakawan bahwasanya pustakawan hanya memiliki semangat dan energi yang maksimal pada saat pagi hari.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian tentang *employee engagement* pustakawan perpustakaan perguruan tinggi swasta di Banda Aceh diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Employee engagement* pustakawan perpustakaan Universitas Muhammadiyah dari ketiga aspek indikator *dedication*, *absorption*, dan *vigor* sudah maksimal.
  - a. Dari aspek *dedication* adanya rasa antusias dalam bekerja karena dilatarbelakangi oleh basic jurusan ilmu perpustakaan, dan serta merasa tertantang terhadap profesinya sebagai pustakawan yang harus *information literate* terhadap adanya pergeseran perubahan generasi *millennial*.
  - b. Dari segi aspek *absorption* ditandai dengan Bentuk *Absorption* disini pustakawan Universitas Muhammadiyah terlihat fokus, konsisten dan terarah pada tugas serta pekerjaan yang sedang dihadapi sehingga mereka sering merasa saat bekerja waktu berjalan begitu cepat.
  - c. Dari segi aspek *vigor* ditandai dengan semangat kerja yang tinggi yang terlihat dari pribadi pustakawan, bagaimana pustakawan memberikan pelayanan terhadap pengguna yang membutuhkan informasi, jadi sebisa mungkin informasi yang diperlukan oleh pengguna itu terjawab.
2. *Employee engagement* pustakawan perpustakaan Universitas Serambi Mekkah dari ketiga aspek *dedication*, *absorption*, dan *vigor* sudah maksimal.

- a. Ditinjau dari segi aspek *dedication* pustakawan Universitas Serambi Mekkah menganggap profesi yang sedang dilakukan merupakan tanggung jawab dalam bekerja, sehingga pustakawan yang memorsatukan tanggung jawab dalam bekerja menegaskan pada diri sendiri bahwasanya pekerjaan yang dilakukan merupakan kebutuhan untuk mencari nafkah, mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang dimiliki untuk meningkatkan kompetensi.
  - b. Ditinjau dari aspek *absorption*, pustakawan terlihat menikmati berkonsentrasi penuh saat bekerja. sikap pustakawan yang bersahaja dalam membimbing, memberi informasi, arahan dan menjawab setiap pertanyaan yang diajukan pemustaka, pustakawan mengarahkan langsung kepada pemustaka terhadap bahan pustaka yang dibutuhkan.
  - c. Ditinjau dari segi aspek *vigor*, pustakawan Universitas Serambi Mekkah memiliki semangat kerja yang bagus terlihat dari cara pustakawan dalam menunjukkan keterampilan berkomunikasi baik secara verbal maupun nonverbal dengan pengguna yang berkunjung ke perpustakaan, pustakawan membangun hubungan baik dengan pengguna di perpustakaan serta selalu bersemangat dan ikhlas dalam bekerja.
3. *Employee engagement* pustakawan perpustakaan Universitas Ubudiyah dari segi aspek indicator *dedication*, *absorption*, sudah maksimal, namun untuk aspek *vigor* masih kurang perlu ditingkatkan lagi
- a. Dari aspek *dedication* adanya rasa antusias pustakawan dan menantang dalam bekerja rasa antusias dan menantang ini ditandai dengan adanya

kemauan untuk belajar dan meningkatkan kualitas diri seperti mempelajari lebih dalam lagi tentang menggunakan komputer dan cara penyampaian informasi yang relevan kepada pengguna.

- b. Ditinjau dari segi aspek *absorption* pustakawan Universitas Ubudiyah nampak memberikan perhatian penuh dan sigap terhadap pengguna yang membutuhkan informasi. Namun untuk aspek *vigor*, pustakawan Universitas Ubudiyah perlu ditingkatkan lagi semangat dan energi dalam bekerja. Hal ini dikarenakan pustakawan hanya memiliki semangat dan energi yang maksimal pada saat pagi hari, sementara untuk waktu menjelang sore energi dan semangat pustakawan menurun disebabkan oleh rasa bosan dan kelelahan
- c. Dari ketiga perpustakaan Universitas Swasta di Banda Aceh di atas, perpustakaan Universitas Muhammadiyah dan Universitas Serammbi Mekkah mempunyai *employee engagement* pustakawan yang terbaik, hal ini berdasarkan dengan wawancara dan observasi penulis di lapangan.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang kiranya perlu dipertimbangkan antara lain:

1. *Employee Engagement* Pustakawan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah sudah maksimal. Diharapkan kedepannya *employee engagement* pustakawan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah bisa selalu dipertahankan dan ditingkatkan, dengan adanya ketertarikan pustakawan yang

tinggi terhadap pekerjaannya tentu saja dapat meningkatkan produktivitas dan tercapainya kepuasan pengguna perpustakaan.

2. *Employee Engagement* Pustakawan Perpustakaan Universitas Serambi Mekkah sudah maksimal. Diharapkan kedepannya *employee engagement* pustakawan Perpustakaan Universitas Serambi bisa selalu dipertahankan dan ditingkatkan, dengan adanya ketertarikan pustakawan yang tinggi terhadap pekerjaannya tentu saja dapat meningkatkan produktivitas dan tercapainya kepuasan pengguna perpustakaan.

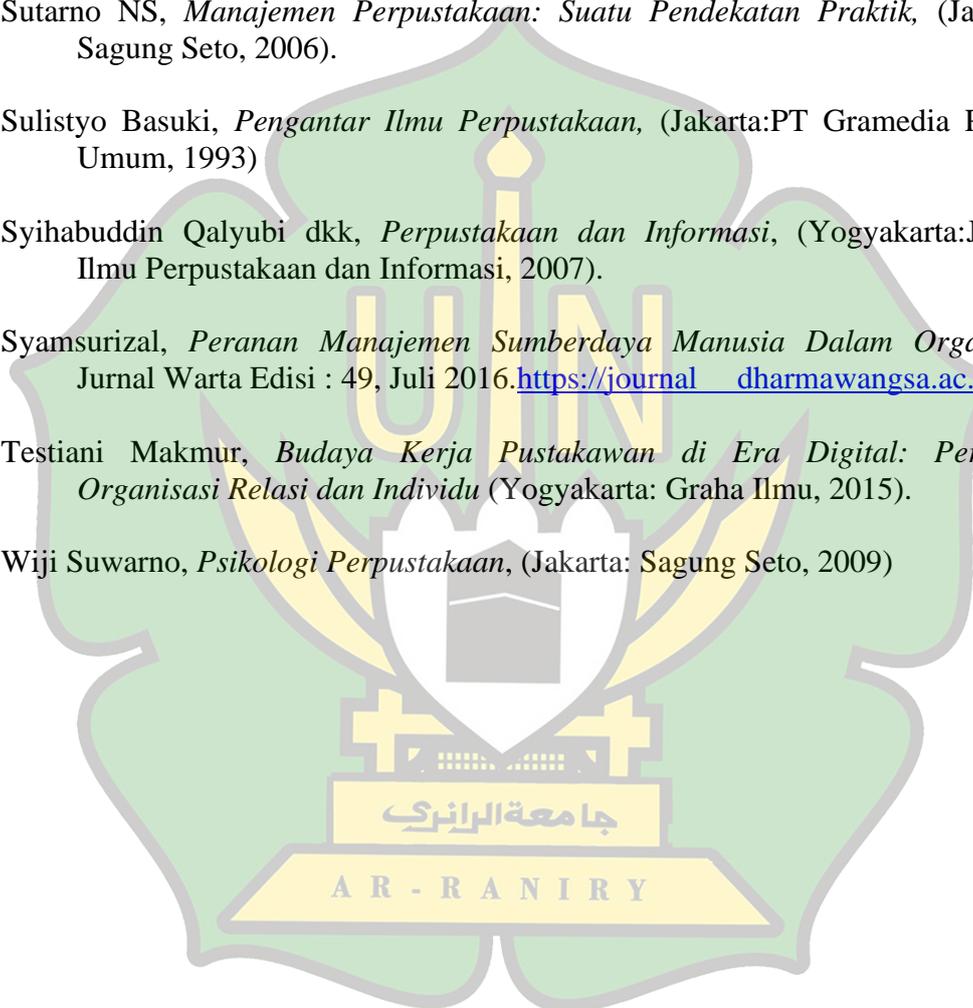
3. *Employee Engagement* Pustakawan Perpustakaan Universitas Ubudiyah sudah maksimal, namun untuk aspek *vigor*, pustakawan Universitas Ubudiyah perlu ditingkatkan lagi semangat dan energi dalam bekerja. Hal ini dikarenakan pustakawan hanya memiliki semangat dan energi yang maksimal pada saat pagi hari. Untuk itu, *Employee Engagement* pada Pustakawan Perpustakaan Universitas Ubudiyah terhadap aspek *vigor* penulis menyarankan untuk lebih ditingkatkan lagi dalam menjalankan tugas yang diemban, karena dengan adanya *employee engagement* memberi kontribusi terhadap keberhasilan perpustakaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anita Silvianita, Aisyah Geovani Suryaningrum, *Analisis Faktor-Faktor Employee Engagement Tenaga Keperawatan Dan Penunjang Medik Di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung*, Sosiohumanitas, Vol. Xx Edisi 1, 2018. <http://journal.unla.ac.id>
- Anton Dajan, *Pengantar Metode Statistik*, (Solo: TS Rahma Solo, 2010)
- Asa Mandiri, *Undang-Undang Perpustakaan RI Nomor 43 Tahun 2007*, (Jakarta: Asa Mandiri, 2007).
- Basari Sukidi, *Metodelogi Penelitian Kualitatif: Perspektif Makro* (Surabaya: Insane Cendikia 2002).
- Biyanto Daru Wicaksono, Siti Rahmawati, *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor*, Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO), Vol. 10 No. 2, 2019.
- Basyral Hamidy Harahap, J.N.B Tairas dan Pengurus Besar Ikatan Pustakawan Indonesia Periode 1995-1998, *Kiprah Pustakawan: Seperempat Abad Ikatan Pustakawan Indindonesia 1973-1998*, (Jakarta: Pengurus Besar Ikatan Pustakawan Indonesia, 1998).
- Cut Safrina *Tingkat Kepuasan Pengguna Terhadap Ketersediaan Koleksi Prodi Pendidikan Guru Paud (Pg-Paud) Di Perpustakaan Stkip An-Nur*. (Skripsi: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2016).
- Ernie Tisnawati, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Ed 1. (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2005).
- Erwina, Amri, *Analisis Employee Engagement Melalui Dimensi Vigor, Dedication dan Absorption pada PT. Sumber Graha Sejahtera di Kabupaten Luwu*, JEMMA, Volume 3 Nomor 2, Agustus 2020 <http://www.ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/view/441/340>.
- F. Rahayuningsih, *Pengelolaan Perpustakaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007).
- Hairomamnun, *Nilai-Nilai Pembinaan Karakter Pustakawan Dalam Undang Undang No 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan (Kajian Terhadap Pasal 36 Tentang Kode Etik Pustakawan)*, Al Maktabah Vol. 3, No. 1, Juni 2018. Akses 27 Mei 2022. <https://Ejournal.Iain.Bengkulu.Ac.Id>.

- Herina Sari, *Pengaruh Efikasi Diri Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara*, (Skripsi Universitas Medan Area, 2020).
- Lasa HS, *Kamus Kepustakawanan Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Book Publisher, 2009).
- Macey dan Schnender dalam Sapto Hamoko, *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta* ( Tesis UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018).
- Muh. Muaidi, Karakter Ideal Pustakawan Di Era Milenial pdf. <https://ejournal.perpusnas.go.id>.
- Opung Sumiati, dkk, *Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2015 Tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya*, (Jakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2015)
- Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Surabaya : Zifatama, 2010).
- Purwono, *Materi Pokok Profesi Pustakawan*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2016).
- Riska Dwi Rustikarini, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Employe Engagement Sebagai Variabel Mediasi*, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 6 Nomor 1 Maret2021. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jimmu/article/view/10906>
- Ronny H. Mustamu, *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin*. *Jurnal Angora* Vol.4 No.2 , <https://media.neliti.com>
- Sapto Harmoko, *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta* ( Tesis, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018). Diakses dari <https://scholar.google.co.id> pada tanggal 8 November 2022
- Sri Rahayu, *Mengenal Perpustakaan Perguruan Tinggi Lebih Dekat*, *Buletin Perpustakaan* No. 57 Mei 2017. diakses pada tanggal 24 Februari melalui <https://journal.uii.ac.id>
- Sofyandi, *Sejarah Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diakses pada melalui <https://repository.uki.ac.id>

- Sugiyoni, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012)
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011)
- Sutarno NS, *Manajemen Perpustakaan: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta : Sagung Seto, 2006).
- Sulistyo Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, (Jakarta:PT Gramedia Pustaka Umum, 1993)
- Syihabuddin Qalyubi dkk, *Perpustakaan dan Informasi*, (Yogyakarta:Jurusan Ilmu Perpustakaan dan Informasi, 2007).
- Syamsurizal, *Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*, Jurnal Warta Edisi : 49, Juli 2016.<https://journal.dharmawangsa.ac.id>
- Testiani Makmur, *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digital: Perspektif Organisasi Relasi dan Individu* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015).
- Wiji Suwarno, *Psikologi Perpustakaan*, (Jakarta: Sagung Seto, 2009)



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 SK Pembimbing

  
**SURAT KEPUTUSAN**  
**DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**  
**NOMOR: 1669/Un.08/FAH/KP.004/1/2022**

**TENTANG**  
**PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA**  
**FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**  
**DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

**Menimbang** : a. bahwa untuk kelancaran ujian skripsi mahasiswa pada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh di pandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut;  
b. bahwa saudara yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing skripsi.

**Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional;  
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;  
3. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;  
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
5. Peraturan Presiden RI No. 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;  
6. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh ;  
7. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;

**MEMUTUSKAN**

**Menetapkan** : **SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH TENTANG PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH.**

**Kesatu** : Menunjuk saudara :

1). Suraiya, S.Ag., M.Pd. ( Pembimbing Pertama )  
2). T. Mulkan Safri, M.IP ( Pembimbing kedua )

Untuk membimbing Skripsi mahasiswa  
**Nama** : Rahmad Ilahi  
**Nim** : 170503138  
**Prodi** : Ilmu Perpustakaan (IP)  
**Judul** : *Employee Engagement* Pustakawan di Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Banda Aceh

**Kedua** : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini.

Ditetapkan di Banda Aceh  
Pada Tanggal 21 Januari 2022

**Tembusan :**

1. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
2. Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
3. Ketua Prodi Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry;
4. Yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan;
5. Arsip

  
Dekan.  
**Fauzi**



## Lampiran 2 Surat Izin Penelitian

7/7/22, 10:55 AM <https://akademik.ar-raniry.ac.id/admin/akademik/suratpenelitian/cetak/12489>



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY**  
**FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA**  
 Jl. Sycikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
 Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

---

Nomor : 1054/Un.08/FAH.I/PP.00.9/07/2022  
 Lamp : -  
 Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,  
 Kepala Perpustakaan Serambi Mekkah

Assalamu'alaikum Wr.Wb.  
 Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **RAHMAD ILAHI / 170503138**  
 Semester/Jurusan : X / Ilmu Perpustakaan  
 Alamat sekarang : Lam Alue Raya

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Employee Engagement Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Banda Aceh**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 07 Juli 2022  
 an. Dekan  
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 07 Oktober 2022

Dr. Phil. Abdul Manan, S.Ag., M.Sc., M.A.



**جامعة الرانيري**  
**AR - RANIRY**

<https://akademik.ar-raniry.ac.id/admin/akademik/suratpenelitian/cetak/12489> 1/1

## Lampiran 3 Surat Izin Penelitian

7/7/22, 10:52 AM <https://akademik.ar-raniry.ac.id/admin/akademik/suratpenelitian/cetak/12489>



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY**  
**FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA**  
 Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
 Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

---

Nomor : 1054/Un.08/FAH.I/PP.00.9/07/2022  
 Lamp : -  
 Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,  
 Kepala Perpustakaan Universitas U'budiyah Indonesia

Assalamu'alaikum Wr. Wb.  
 Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **RAHMAD ILAHI / 170503138**  
 Semester/Jurusan : X / Ilmu Perpustakaan  
 Alamat sekarang : Lam Alue Raya

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Employee Engagemnt Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Banda Aceh**

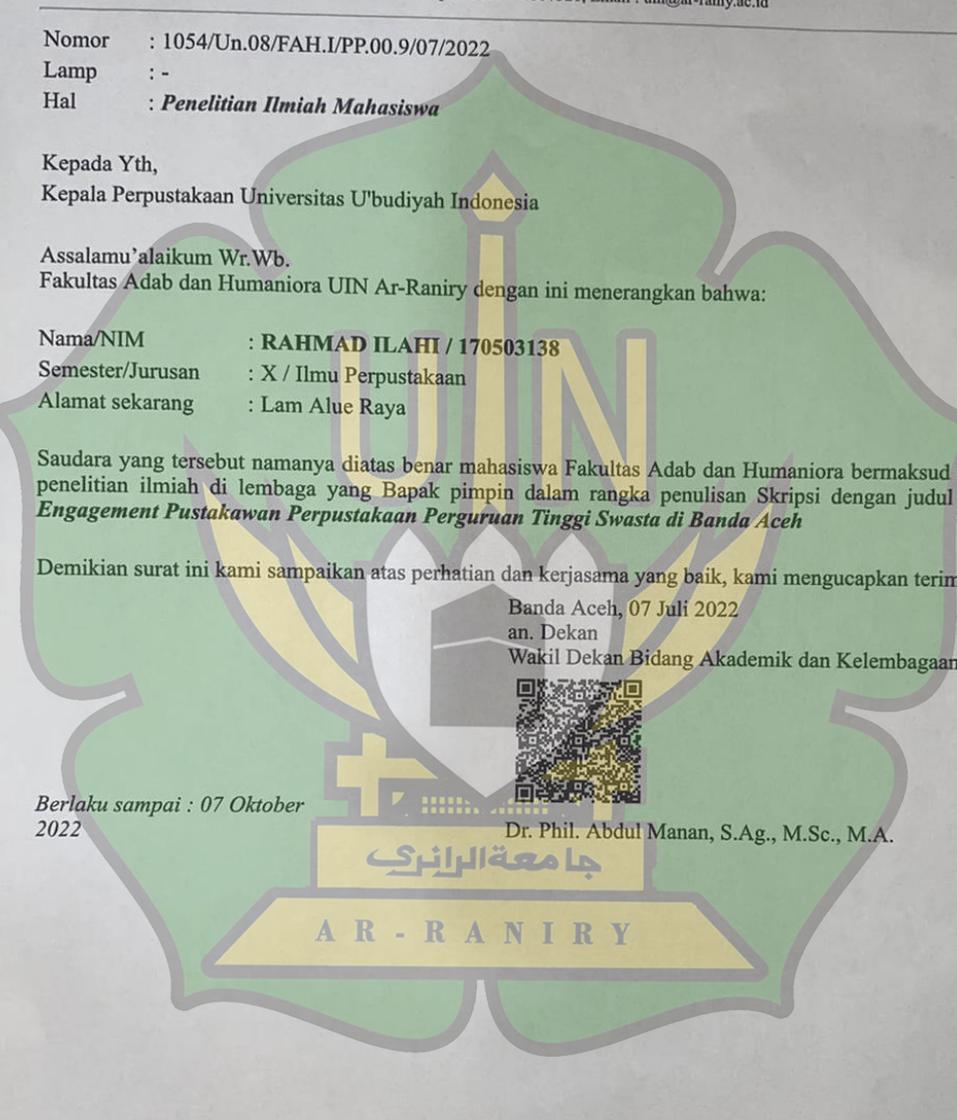
Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 07 Juli 2022  
 an. Dekan  
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



*Berlaku sampai : 07 Oktober 2022*

Dr. Phil. Abdul Manan, S.Ag., M.Sc., M.A.



جامعة الرانيري  
 AR - RANIRY

<https://akademik.ar-raniry.ac.id/admin/akademik/suratpenelitian/cetak/12489> 1/1

## Lampiran 4 Surat Keterangan Selesai Penelitian Ubudiyah


**UNIVERSITAS UBUDIYAH INDONESIA**  
**PERPUSTAKAAN BUDIYAH BINTI A. WAHAB**  
 Jl. Alue Naga, Tibang, Kec Syiah Kuala Banda Aceh – Indonesia  
 Telepon : 0651 – 7555566, CP : 0823 6341 6602  
 Situs: www.uui.ac.id e-mail: info.uui.ac.id

---

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 265/SK-UUI/07/2022

Kepala Perpustakaan Universitas Ubudiyah Indonesia menerangkan bahwa :

Nama/NIM : RAHMAD ILAHI / 170503138  
 Semester/Jurusan : X / Ilmu Perpustakaan  
 Alamat : Lam Alue Raya  
 Judul Skripsi : *Employee Engagement Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Banda Aceh*

Telah melakukan penelitian di Perpustakaan Universitas Ubudiyah Indonesia mulai dari tanggal 13 s/d 16 Juli 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

A R - R A N I R Y

Banda Aceh, 18 Juli 2022

Kepala,

  
 Dina Rarima, S.IP

## Lampiran 5 Surat Keterangan Selesai Penelitian Muhammadiyah



## UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

# PERPUSTAKAAN INDUK

*Jalan Muhammadiyah No. 91 Batoh Lueng Bata Telp. (0651) 21024 Faks 21024  
Banda Aceh (23245)*

---

Nomor	: 224/UM.Ad/03/Per/2022	Banda Aceh, 16 Dzulhijah 1443H
Lampiran	: -	15 Juli 2022 M
Perihal	: <b>Surat Keterangan Penelitian</b>	

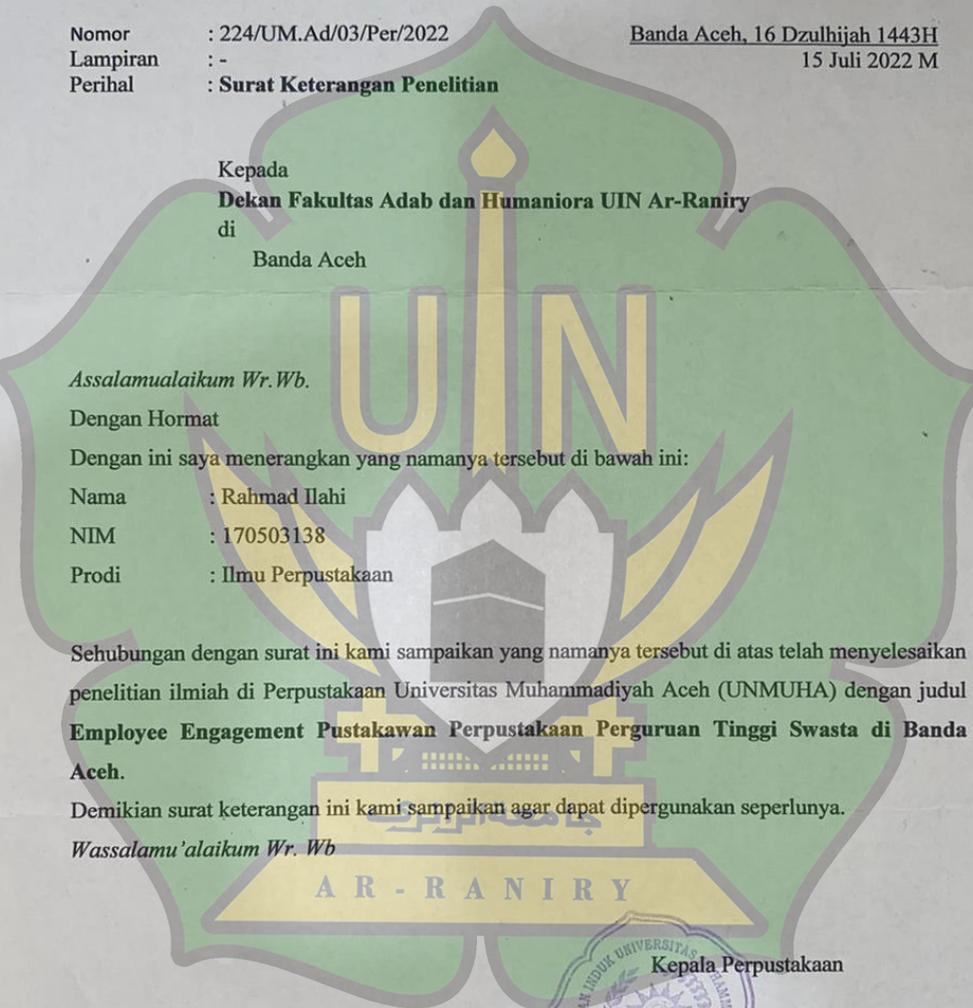
Kepada  
**Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry**  
di  
Banda Aceh

*Assalamualaikum Wr. Wb.*  
Dengan Hormat  
Dengan ini saya menerangkan yang namanya tersebut di bawah ini:

Nama	: Rahmad Ilahi
NIM	: 170503138
Prodi	: Ilmu Perpustakaan

Sehubungan dengan surat ini kami sampaikan yang namanya tersebut di atas telah menyelesaikan penelitian ilmiah di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) dengan judul **Employee Engagement Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Banda Aceh.**

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan agar dapat dipergunakan seperlunya.  
*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*



**AR - RANIRY**



**Kepala Perpustakaan**  
*Lia Fitria, S.Pd.I*  
**NIK 19850619 200702 2 001**

## Lampiran 6 Surat Keterangan Selesai Penelitian Serambi Mekkah



**BALAI PUSTAKA  
DR.MR.T.H.MOEHAMMAD HASAN  
UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH  
BANDA ACEH**

Alamat : Jln. Tgk. Imum Lueng Bata, Desa Batoh – Banda Aceh Telp. (0651) 26160  
fax.(0651) 26160

---

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**  
No : 071 / UPT-Pustaka / VII / 2022

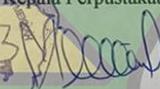
Kepala Perpustakaan Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Rahmad Ilahi  
NPM : 170503138  
Jurusan/Prodi : Ilmu Perpustakaan  
Jenjang : S1- (Strata-1)

Benar nama yang tersebut di atas telah melaksanakan penelitian pada Perpustakaan Universitas Serambi Mekkah, dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul *“Employee Engagement Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Swasta di Banda Aceh.”*

Demikianlah surat keterangan ini kami keluarkan agar dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 21 Juli 2022  
Kepala Perpustakaan



Mulia Wati, S. IP

## Lampiran 7 Lembaran Observasi

No.	Aspek yang Diamati	Hasil Pengamatan		Keterangan
		Ya	Tidak	
1	Pustakawan terlihat bersemangat saat bekerja			
2	Pustakawan terlihat antusias terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan			
3	Pustakawan terlihat menikmati pekerjaan hingga lupa waktu			
4	Pustakawan menunjukkan sikap yang sopan, dan ramah saat berkomunikasi dengan pemustaka			
5	Pustakawan terlihat berkonsentrasi penuh saat bekerja			
6	Pustakawan merasa bangga terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan			
7	Pustakawan merasa pekerjaannya memberikan manfaat terhadap orang lain			

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

## Lampiran 8 Daftar Pedoman Wawancara

**DAFTAR PEDOMAN WAWANCARA****Daftar Wawancara dengan Kepala Perpustakaan****a. Aspek Semangat (*Vigor*)**

1. Bagaimana cara Ibu merasa bersemangat dalam bekerja serta merasa memiliki energi dan stamina tinggi ketika bekerja?
2. Hal apa yang membuat Ibu merasa bersemangat saat bekerja?
3. Bagaimana Ibu selaku kepala perpustakaan berusaha dengan sungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan?
4. Dalam keseharian bekerja, tentunya ada beberapa hal yang berat, namun dengan berjalan seiring waktu menjadikan terbiasa dengan rutinitas yang ada? Bagaimana Ibu mengatasi hal tersebut?

**b. Aspek Dedikasi (*Dedication*)**

1. Bagaimana rasa tanggung jawab anda terhadap pekerjaan yang belum diselesaikan?
2. Selaku kepala perpustakaan, bentuk/ccontoh tantangan apa yang sering di hadapi dalam pekerjaan?
3. Bagaimana Ibu menghadapi tantangan tersebut?

**c. Aspek Penyerapan (*Absorption*)**

1. Bagaimana cara Ibu bekerja sehingga Ibu merasa lebih fokus dengan pekerjaan dibandingkan dengan hal-hal yang ada di sekitar?

2. Bagaimana rasa tertarik yang Ibu rasakan terhadap pekerjaan yang saat ini Ibu lakukan, sehingga Ibu merasa saat bekerja waktu berlalu dengan cepat?

### **Wawancara dengan pustakawan**

#### **a. Aspek Semangat (*Vigor*)**

1. Bagaimana anda selaku pustakawan/ pengelola perpustakaan bersemangat dan berusaha dengan sungguh-sungguh dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada pengguna di perpustakaan?
2. Bagaimana cara anda pustakawan/pengelola perpustakaan menunjukkan kemampuan yang anda miliki secara optimal dalam bekerja di perpustakaan ?
3. Bagaimana sikap anda selaku pustakawan/pengelola perpustakaan saat melayani pengguna yang datang ke perpustakaan?

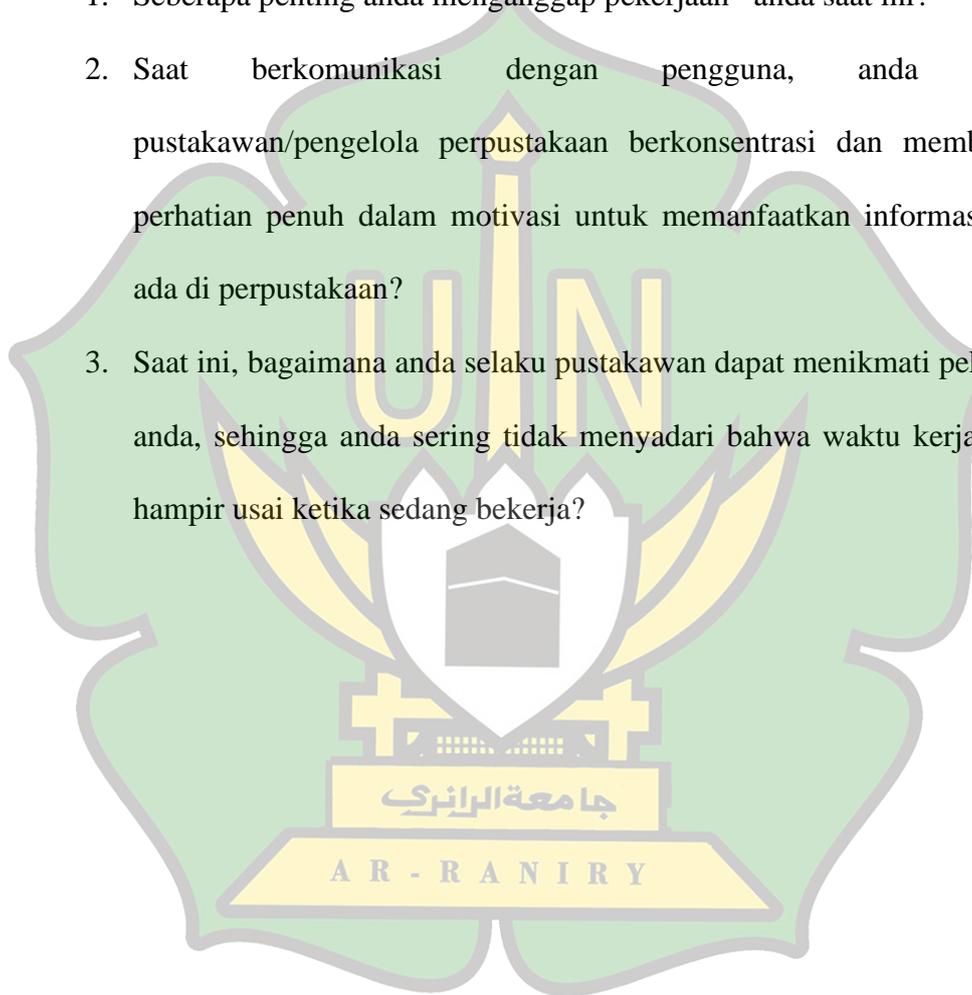
#### **b. Aspek Dedikasi**

1. Rasa antusias yang bagaimana yang anda rasakan terhadap pekerjaan/profesi anda saat ini?
2. Bagaimana anda bersedia meluangkan waktu lebih terhadap pekerjaan anda saat ini?
3. Sejauh ini seberapa besar anda terlibat sebagai seorang pustakawan/pengelola perpustakaan dalam pekerjaan anda saat ini?

4. Saat bekerja, anda sering membantu sesama pustakawan/pengelola perpustakaan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan? Contohnya bagaimana?

**c. Aspek Penyerapan (*Absorption*)**

1. Seberapa penting anda menganggap pekerjaan anda saat ini?
2. Saat berkomunikasi dengan pengguna, anda selaku pustakawan/pengelola perpustakaan berkonsentrasi dan memberikan perhatian penuh dalam motivasi untuk memanfaatkan informasi yang ada di perpustakaan?
3. Saat ini, bagaimana anda selaku pustakawan dapat menikmati pekerjaan anda, sehingga anda sering tidak menyadari bahwa waktu kerja sudah hampir usai ketika sedang bekerja?



## Lampiran 9 Dokumentasi Penelitian



Gambar 1 melakukan Wawancara dengan pustakawan Universitas Ubudiyah Indonesia



Gambar 2 Sedang melakukan Wawancara dengan Kepala Universitas Muhammadiyah



Gambar 3 Melakukan wawancara dengan Pustakawan Universitas Muhammadiyah



Gambar 4 Melakukan wawancara dengan kepala Perpustakaan Serambi Mekkah



Gambar 5 Melakukan wawancara dengan Pustakawan Universitas Serambi Mekkah