

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT PUSTAKAWAN
DI UPT PERPUSTAKAAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan oleh:

SITI NURHALIZA

NIM. 140503146

Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora
Prodi Ilmu Perpustakaan



**FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM, BANDA ACEH
2019 M/1440 H**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry

Darussalam Banda Aceh Sebagai Salah Satu

Beban Studi Program Sarjana (S-1)

Dalam Ilmu Perpustakaan

Diajukan Oleh:

SITI NURHALIZA

NIM. 140503146

Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora

Jurusan S1 Ilmu Perpustakaan

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

معة الرانيري Pembimbing II

A R - R A N I R Y

Suraiya, M.Ed

NIP.197511022003122002

Drs. Saifuddin A.Rasyid, M.LIS

NIP.196002052000031001

SKRIPSI

**Telah Di Uji Oleh Panitia Ujian Munaqasah Skripsi
Fakultas Adab Dan Humaniora UIN Ar-Raniry dan Di Nyatakan Lulus
Serta Sebagai salah satu Beban Studi Program
Sarjana (S-1) Dalam Ilmu Perpustakaan**

Pada Hari/Tanggal
Senin/29 Juli 2019 M
26 Zulqaidah 1440 H

Di
Darussalam-Banda Aceh

PANITIA SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Ketua

Suraiya, S.Ag., M.Pd

Nip. 197511022003122002

Sekretaris

T. Mulkan Safri, M.IP

Nip. 199101082019031007

Penguji I

Ruslan, S.Ag., M.Si., M.LIS

Nip. 19770101200441004

Penguji II

Cut Putroe Yuliana, M.IP

Nip. 198507072019032017

Mengetahui

Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry

Darussalam-Banda Aceh



Dr. Fauzi Ismail, M.Si

Nip. 196805111994021001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Nurhaliza

Nim : 140503146

Prodi : S1 Ilmu Perpustakaan

Judul Sripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Pustakawan di
UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah ini adalah hasil karya saya sendiri, dan jika kemudian hari ditemukan pelanggaran akademik dalam penulisan ini, saya bersedia diberikan sanksi akademik sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk di gunakan sebagai mana mestinya

Banda Aceh. 09 Juli 2019
Ys



Nim. 140503146

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout Pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh”. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap burnout pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 15 orang, karena populasi sedikit maka untuk sampel diambil semua populasi penelitiannya merupakan penelitian populasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket dan dokumentasi yang analisisnya menggunakan rumus *regresi linear sederhana* dengan bantuan SPSS versi 19.0. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 31,992 + 0,240 X$, dimana nilai konstanta $a = 31,992$ dan nilai $b = 0,240$ yang memiliki arti bahwa apabila beban kerja bertambah sebesar satu satuan, maka peningkatan burnout akan meningkat sebesar 0,240 satuan. Sedangkan hubungan data nilai korelasi (r) sebesar 0,181 yang berarti memiliki hubungan yang rendah atau lemah antara beban kerja dan burnout pustakawan, dan untuk besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,033, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel X dan variabel Y adalah sebesar 3,3 %, sedangkan sisanya 96,7% dipengaruhi oleh variabel yang lain di luar variabel dalam penelitian ini. Hasil F_{hitung} 4,447 lebih kecil dari F_{tabel} besarnya 4,54 pada taraf signifikan 5 %, karena $F_{hitung} 4,447 < F_{tabel} 4,54$ maka hipotesis alternatif ditolak dan hipotesis nol diterima, dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara variabel X (beban kerja) terhadap variabel Y (burnout pustakawan).

Kata kunci: (beban kerja, burnout pustakawan)

AR - RANIRY

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran ALLah SWT,yang telah memberi rahmat serta karunia-Nya kepada kita semua Shalawat beriring salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan sahabat nya sekalian yang telah Membawa umat manusia dari alam jahiliyah menuju alam islamiyah yaitu alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Alhamdulillah dengan rahmat ALLAH sehingga penulis dapat menyelesaikan sripsi ini dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh”. Sripsi ini di susun untuk melengkapi dan memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Adab dan humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Dalam penyelesaian sripsi ini,penulis sudah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman penulis miliki namun penulis menyadari bahwa penulisan ini jauh dari kesempurnaan,baik isi maupun teknik penulisannya. Oleh karena itu,dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan fikiran,berupa kritikan dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulis ini. Pada kesempatan ini ,penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi tingginya yang telah membantu dan mendukung baik secara langsung dan tidak langsung dalam penyusunan sripsi ini.

Teristimewa ucapan terima kasih terutama pada keluarga yaitu Ayahanda (Razali) dan ibunda (Marni) yang tercinta berkat doa kasih sayang dan dukungan

baik moral maupun materi serta dapat melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Kemudian ucapan terima kasih kepada ke tiga abang saya Erdi kusuma, Ermansyah, Erizal dan kedua kakak saya Erika yani dan Elfa Sufentri, semangat Dan dukungan mereka lah penulis dapat menyelesaikan sripsi ini

Rasa terima kasih juga penulis ucapkan kepada Bapak Prof, Dr. H. Warul Walidin, Ak.Ma, selaku Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh . Bapak Fauzi Ismail, M.Si, selaku Dekan fakultas Adab dan Humaniora Banda Aceh . Ibu Nur Hayati Ali Hasan, M.LIS, selaku ketua prodi S1 Ilmu perpustakaan, Bapak Mukhtaruddin, M.LIS selaku Seketaris Prodi S1 Ilmu Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada ibu Suraiya, M.Pd, selaku pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan sripsi ini. Kemudian penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak Saifuddin A.Rasyid, MLIS. Selaku pembimbing II yang telah memberikan bantuan, bimbingan, ide dan pengarahan sehingga sripsi ini terselesaikan, ucapan terima kasih tak lupa pula penulis ucapkan kepada ibu Asmanidar, S.Ag., M.A selaku penasehat akademik yang telah memberi banyak nasehat kepada penulis dalam penyusunan sripsi maupun yang lain.

Terima kasih juga kepada seluruh Dosen bapak/ibu dan asisten serta seluruh karyawan S1 Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang telah membekali dan

mencurahkan penulis ilmu yang bermanfaat. Ucapan terima kasih dan tak lupa pula kepada seluruh pihak perpustakaan Uin Ar-Raniry Banda Aceh kepada kepala perpustakaan, pustakawan serta karyawan yang membantu memberikan informasi dan data yang cukup banyak yang berkaitan dengan masalah yang di teliti

Penulis ucapkan terima kasih juga kepada para sahabat tercinta, terkasih dan tersayang di Jurusan Ilmu Perpustakaan khususnya unit 04 leting 2014, Wahyuni Sari, Gusniati, Rita Maizarida, Mulisa, Elli Agustina, Ismiati, Mina, Nani Suriani Munthe, Sari Ayu, Lidya Fitriani dan yang lainnya yang telah banyak memberikan dorongan dan motivasi dalam membantu penulis semasa dalam perjuangan.

Banda Aceh. Juli 2019
Penulis

Siti Nurhaliza

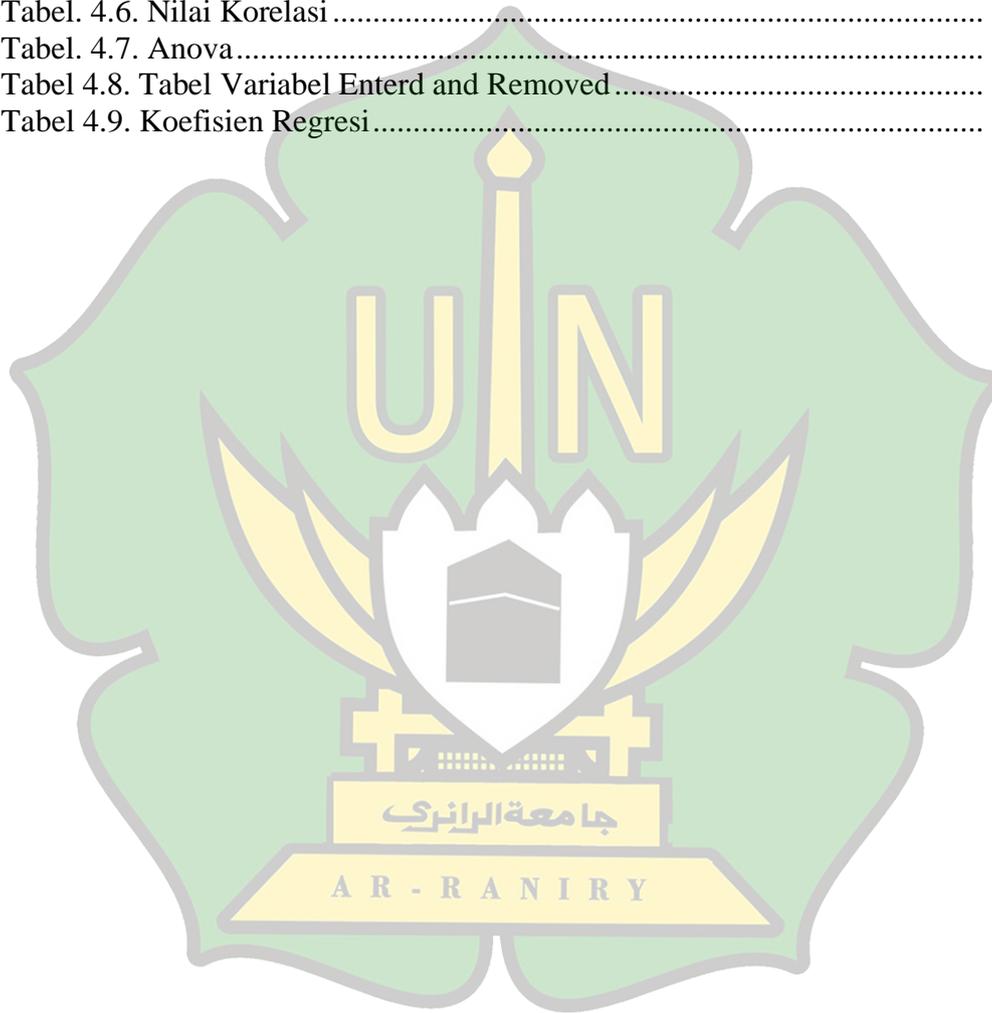


DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Penjelasan Istilah	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	9
A. Kajian Pustaka.....	9
B. Kajian Teoritis	11
1. Pengertian Pustakawan	11
2. Beban Kerja Pustakawan	13
3. Burnout Pustakawan	21
4. Hubungan Beban Kerja dengan <i>Burnout</i> Pustakawan.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
C. Hipotesis.....	32
D. Populasi dan Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	36
G. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	43
B. Hasil Penelitian	48
C. Pembahasan.....	57
BAB V PENUTUP	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

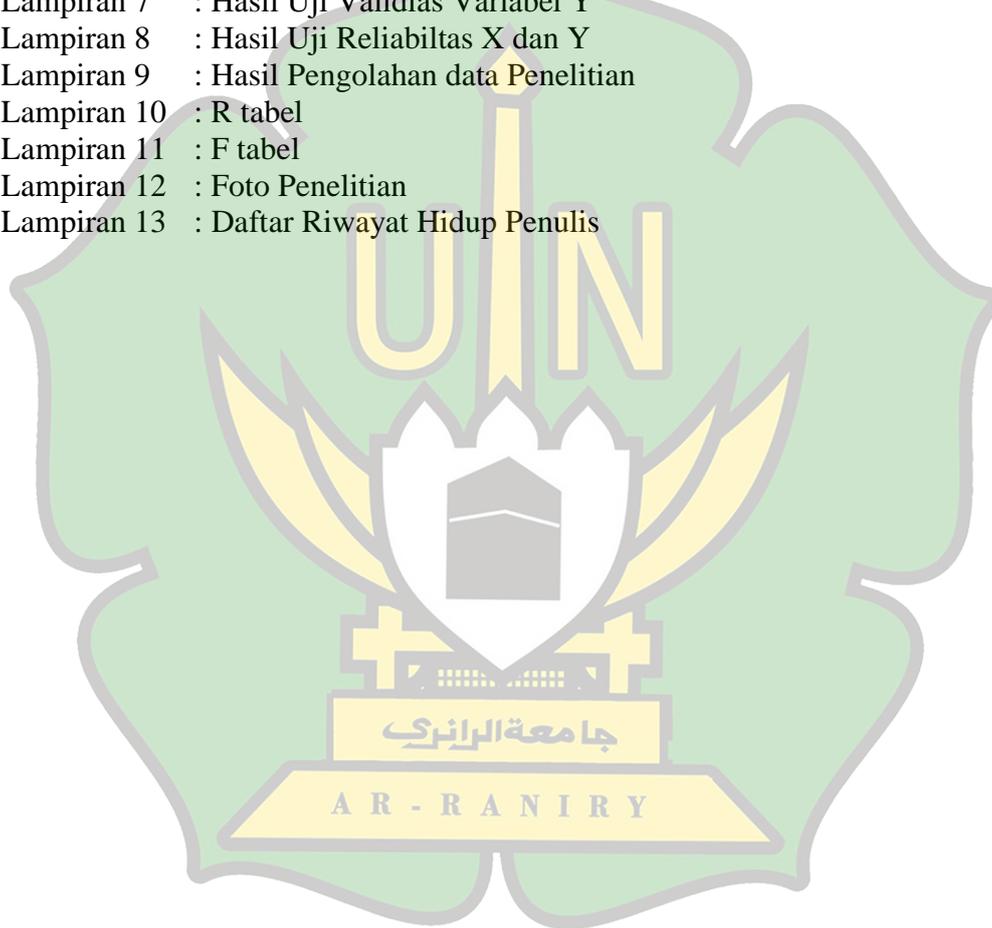
DAFTAR TABEL

Tabel. 3.1. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai R.....	38
Tabel. 4.1. Lama dan Jumlah Peminjaman	47
Tabel. 4.2. Jam Pelayanan.....	48
Tabel. 4.3. Hasil Uji Validitas.....	49
Tabel. 4.4. Hasil uji Reliabilitas.....	51
Tabel. 4.5. Tabulasi Nilai Angket.....	52
Tabel. 4.6. Nilai Korelasi	52
Tabel. 4.7. Anova.....	54
Tabel 4.8. Tabel Variabel Enterd and Removed.....	55
Tabel 4.9. Koefisien Regresi.....	55



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : SK Pembimbing dari Fakultas Adab dan Humaniora
- Lampiran 2 : Surat Rekomendasi Izin Penelitian dari Fakultas Adab dan Humaniora
- Lampiran 3 : Surat Izin Penelitian dari Perpustakaan UIN Ar-Raniry
- Lampiran 4 : Surat Telah melaksanakan Penelitian dari Perpustakaan UIN Ar-Raniry
- Lampiran 5 : Daftar Angket Penelitian
- Lampiran 6 : Hasil Uji Validias Variabel X
- Lampiran 7 : Hasil Uji Validias Variabel Y
- Lampiran 8 : Hasil Uji Reliabilitas X dan Y
- Lampiran 9 : Hasil Pengolahan data Penelitian
- Lampiran 10 : R tabel
- Lampiran 11 : F tabel
- Lampiran 12 : Foto Penelitian
- Lampiran 13 : Daftar Riwayat Hidup Penulis



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam undang-undang (UU) nomor 43 tahun 2007 pasal 1 ayat 8 di sebutkan bahwa pengertian pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang di peroleh melalui pendidikan atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengolaan dan pelayanan perpustakaan.¹ Putakawan yang professional harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikasi sementara pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa perpustakaan adalah institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak, dan/atau karya rekam secara professional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi pada pemustaka.²

Profesi pustakawan belum begitu dikenal luas di tengah masyarakat, banyak pihak yang beranggapan bahwa orang yang bekerja di perpustakaan adalah pustakawan. Anggapan tersebut tidak sepenuhnya salah, memang kenyataannya masih banyak petugas perpustakaan atau tenaga teknis perpustakaan yang bukan pustakawan. Tetapi hal ini juga perlu diluruskan bahwa pustakawan dengan petugas perpustakaan itu berbeda.

Pustakawan yang dalam kesehariannya selain memberikan pelayanan kepada pengguna, juga melakukan pekerjaan administratif dan pekerjaan rutin,

¹ UU Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan. Jakarta : Perpustakaan nasional RI.

² Winardi, *Motivasi dan pemotivasian dalam Manajemen*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2007) hal.11

seperti penyeleksian bahan pustaka, pengolahan bahan pustaka, serta perawatan bahan pustaka. Bekerja melayani pengguna dengan beragam jenis kebutuhan dan pertanyaan yang mereka ajukan membutuhkan banyak energi dan harus bersifat sabar serta dapat memahami apa yang mereka inginkan. Keseluruhan pekerjaan tersebut merupakan beban kerja bagi pustakawan.

Pekerjaan rutin yang dijalani oleh seorang pustakawan sangat berpotensi menjadi penyebab terjadinya *burnout*. Hari-hari kerja normal seorang pustakawan apapun jenis perpustakaan, selalu dipenuhi dengan interupsi, baik dari pengguna, sesama karyawan, maupun atasan yang potensial menjadi penyebab *burnout* bagi pustakawan itu sendiri. Interupsi yang dialamatkan kepada pustakawan lebih banyak diterima oleh pustakawan yang bertanggung jawab untuk pemberian layanan.

Pustakawan memiliki beban kerja dengan intensitas yang beragam dan membutuhkan kesabaran dalam melaksanakan pekerjaannya, dikarenakan pekerjaan ini mengharuskan mereka untuk melayani dan memberikan kepuasan kepada pemustaka ditambah lagi untuk menyelesaikan pekerjaannya terkadang harus dilakukan di luar jam kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang pustakawan UIN Ar-Raniry, mereka kadang-kadang harus melayani pemustaka yang datang pada saat jam istirahat dan menata buku yang terlalu banyak di ambil oleh pengguna dan di biarkan di meja baca saat mereka meninggalkan perpustakaan membuat pustakawan harus bekerja ekstra sehingga jika hal seperti ini membuat pemustaka menjadi jenuh dalam bekerja.³

³Data awal hasil wawancara dengan Pustakawan, tanggal 12 Februari 2019.

Ada banyak faktor yang menjadi penyebab timbulnya stres kerja pustakawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sulistyio Basuki mengutip pernyataan Caputto (1991) yang mengidentifikasi bahwa: Pemicu stress di dunia perpustakaan perguruan tinggi antara lain adalah remunerasi yang rendah, beban kerja yang berat, lemahnya manajemen dan sistem pengawasan, rendahnya apresiasi masyarakat pengguna terhadap profesi pustakawan.⁴

Selain itu pencapaian target pengolahan bahan pustaka dan layanan dalam jumlah dan kurun waktu tertentu juga memberikan tekanan kepada pustakawan. Mencapai target dalam jumlah dan waktu yang telah ditentukan serta melayani pemustaka dengan kualitas prima merupakan tuntutan dari lembaga yang menjadi beban kerja tersendiri bagi pustakawan.

Adapun Lingkungan kerja yang baik dan optimal pada lembaga perpustakaan yaitu penerangan yang cukup, suhu udara yang nyaman karena terpasang pendingin ruangan yang cukup, sirkulasi udara cukup baik karena tersedianya ventilasi, ukuran ruang kerja yang sesuai dengan kebutuhan, privasi ruang kerja yang terjamin, setiap bagian ruangan terlihat bersih dan rapi, peralatan kantor lengkap sesuai kebutuhan, serta keamanan kerja yang difasilitasi dengan penggunaan security dan CCTV.

Beban kerja dengan intensitas yang beragam serta lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan potensi burnout pada pustakawan. Burnout

⁴ Cherniss, Caputto. *Staff burnout : job stress in human service*. (London : Dage Publications, 1991). Dalam Sulistyio Basuki, *Pengantar Ilmu perpustakaan* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1994), hal. 79

pada pustakawan dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja yang tentunya berpengaruh pada kinerja lembaga perpustakaan.

Keadaan ini dapat menjadi semakin bertambah apabila seorang pustakawan tidak mendapat dukungan sosial yang memadai baik dari pihak rekan sekerja, bahkan organisasi atau lembaga perpustakaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf pustakawan, beban kerja pustakawan di perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh adalah banyak pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pustakawan sehingga pustakawan harus berkerja ekstra untuk menyelesaikan tugasnya. Disamping itu pula jumlah pustakawan yang masih kurang.

Kurangnya tenaga pustakawan sehingga menjadi beban bagi pustakawan, kurangnya tenaga pustakawan membuat pustakawan lelah dalam bekerja karena harus membagi waktu dalam pekerjaan agar terlesaikan dengan baik, yang menjadi beban di sini di bagian pengolahan koleksi dan bagian selving disini membutuhkan bnyak tenaga pustakawan karena banyak tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pustakawan di bagian pengolahan inventaris, klasifikasi, katologisasi, input data, pembuatan barkot dan selving.

Kurangnya pengakuan prestasi, dukungan secara emosional, persetujuan gagasan, dan bantuan fisik dapat membuat seorang pustakawan merasa frustrasi ketika telah melakukan pekerjaan secara maksimal tetapi tidak mendapat apresiasi yang cukup, kesenjangan antara tuntutan yang melebihi kemampuan dan sumber daya individu dengan minimnya dukungan sosial dapat memicu pustakawan mengalami burnout. Fenomena di atas merupakan salah satu alasan yang menarik

untuk dilakukan penelitian mengenai pengaruh dari beban kerja, terhadap burnout pustakawan di UPT-Perpustakaan UIN Ar-Raniri Banda Aceh.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas yang rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap burnout pustakawan di UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan mampu menghasilkan manfaat teoritis, yaitu berupa gambaran ide, sumbangan pemikiran, dan sebagai tolok ukur pada penelitian yang akan datang atau penelitian yang lebih lanjut mengenai beban kerja dan kenyamanan pustakawan dalam bekerja di perpustakaan.

2. Manfaat praktis

a) Menjadi bahan masukan bagi perpustakaan UIN Ar-Raniry guna mendorong pustakawan agar bisa memaksimalkan pekerjaan yang dilakukan supaya tidak terjadinya burnout bagi pustakawan.

b) Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh beban kerja terhadap burnout pustakawan.

E. Penjelasan istilah

Untuk menghindari dari kesalahpahaman dalam memahami penelitian ini, maka penulis memberikan batasan dan pengertian istilah dalam penelitian ini. adapun istilah-istilah tersebut diantaranya:

1. Beban kerja

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No.36 tahun 2009, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal⁵.

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.⁶

⁵ Undang-Undang No.36 tahun 2009 Tentang Ketenagakerjaan.

⁶ Romadhoni, L. C., Asnomy T., & Suryatni, M. *Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di Kota Mataram*. (Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah, 2015) vol. 3(2), 125-145

Beban kerja yang penulis maksudkan dalam penelitian ini adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Pustakawan adalah orang yang berkerja di perpustakaan atau lembaga sejenisnya dan memiliki pendidikan perpustakaan secara formal⁷. Beban kerja yang harus di hadapi pustakawan meliputi jam kerja yang panjang setiap harinya, melayani pengguna perpustakaan dan melakukan berbagai macam seperti pengembangan koleksi yang meliputi katalogisasi deskripsi, klasifikasi, penetapan tajuk subjek serta pengolahan data bibliografi, kemudian penyimpanan dan melestarikan bahan pustaka dan pelayanan informasi menyebabkan pustakawan merasa mempunyai beban kerja yang harus di pikul dan hal tersebut dapat mendorong timbulnya burnot pada diri pustakawan dan kekurangannya tenaga pekerja menjadi beban bagi pustakawan.

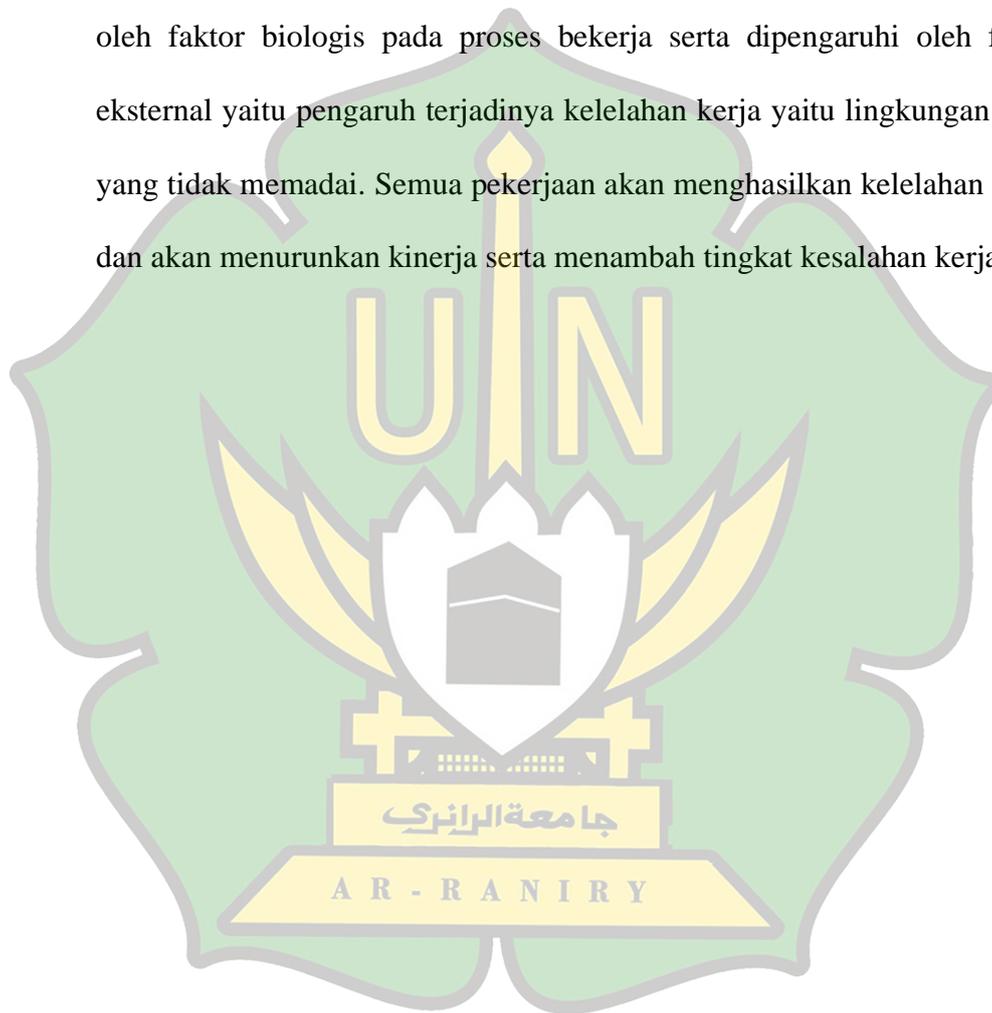
2. Burnout Pustakawan

Burnout adalah suatu kondisi kelelahan fisik dan mental yang dialami oleh pekerja yang berhadapan langsung dengan manusia sebagai penerima

⁷ Sulistyio Basuki, *Pengantar Ilmu perpustakaan* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1994), hal. 4.

pelayanan yang disebabkan oleh tingginya beban kerja, lingkungan kerja yang tidak memadai, masalah psikologis ataupun fisik pekerja.⁸

Burnout pustakawan adalah kelelahan yang disebabkan oleh intensitas kerja pustakawan, kelelahan kerja merupakan fenomena yang disebabkan oleh faktor biologis pada proses bekerja serta dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu pengaruh terjadinya kelelahan kerja yaitu lingkungan kerja yang tidak memadai. Semua pekerjaan akan menghasilkan kelelahan kerja, dan akan menurunkan kinerja serta menambah tingkat kesalahan kerja.⁹



⁸ Romadhoni, L. C., Asnomy T., & Suryatni, M. Pengaruh beban ...hal. 125-145.

⁹ Nurmianto, E, *Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Semarang: ITS, 1996), hal.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Berdasarkan literatur yang penulis telusuri, ada beberapa penelitian sejenis, yang pernah diteliti sebelumnya. Meskipun ada penelitian tersebut memiliki kemiripan dengan penelitian yang penulis lakukan, namun dalam penelitian tersebut juga memiliki perbedaan.

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Muhammad Zihan Saragih yang berjudul: *Burnout Pada Staf Layanan Sirkulasi di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tentang *Burnout Pada Staf Layanan Sirkulasi di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta* dapat disimpulkan bahwa:¹

1. Kondisi burnout pada staf layanan sirkulasi di perpustakaan UIN Jakarta pada dimensi kejenuhan fisik. Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari staf layanan tidak menunjukkan gejala-gejala burnout seperti emosi negatif, depresi dan masalah kesehatan yang menurun, ini terbukti dari sikap positif terhadap pekerjaan yang diperoleh skor rendah pada kejenuhan emosi. Untuk pencapaian personal responden menjawab rentang angka 1 dan 2. bisa diartikan untuk pencapaian

¹ Muhammad Zihan Saragih, *Burnout pada Staf Layanan Sirkulasi di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, (Fakultas Adab dan Humaniora UIN Syarif Hidayatullah, 2014). hal, 100-101.

personal staf layanan sirkulasi di perpustakaan UIN Jakarta baik menurun standar MBI.

2. Faktor demografis yang menyebabkan tingkat burnout pada staf sirkulasi di perpustakaan UIN Jakarta sebagai berikut:

- a. Staf layanan sirkulasi yang berjenis kelamin perempuan mengalami burnout lebih tinggi dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki,
- b. Staf layanan sirkulasi yang berusia 30 ke bawah mengalami tingkat burnout lebih tinggi dibandingkan dengan yang berusia 30 ke atas.
- c. Staf layanan sirkulasi yang belum menikah mengalami tingkat burnout lebih tinggi dibandingkan dengan yang sudah menikah.
- d. Staf layanan sirkulasi non sarjana mengalami tingkat burnout lebih tinggi dibandingkan dengan yang sarjana.

Perbedaan penelitian Muhammad Zihan Saragih dengan penelitian ini adalah dari segi variabel penelitian. Muhammad Zihan Saragih hanya menggunakan satu variabel sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel (variabel dependen dan variabel independen). Penelitian ini bertujuan ingin melihat pengaruh variabel independen (beban kerja) terhadap variabel dependen (burnout pustakawan).

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Romadhoni, L.C., Asnomi T., dan Suryatni, M., yang berjudul Hubungan antara Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap *Burnout* Pustakawan di Kota Mataram.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis efek dari kelebihan beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap efektifitas layanan pustakawan di Kota Mataram. Responden pada penelitian ini adalah 76 pustakawan yang berkerja di Perpustakaan Umum Kota Mataram. Analisis data dengan menggunakan teknik *multiple linear regression*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara positif dan signifikan dapat memberikan efek perasaan stres kepada semua responden, namun lingkungan kerja dan dukungan masyarakat tidak terlalu memberikan dampak stres kepada mereka. Secara keseluruhan ketiga unsur tersebut dapat memberikan efek lelah, yang berujung pada stres pada pekerjaan.

Perbedaan penelitian Romadhoni, L.C., Asnomi T., dan Suryatni, M., dari segi jumlah variabel independen (terdapat tiga variabel independen), penelitian ini hanya satu variabel independen, teknik pengolahan data dalam penelitian Romadhoni, dkk., menggunakan *multiple linear regression*, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Persamaan penelitian Romadhoni, L.C., Asnomi T., dan Suryatni, M., sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

B. Landasan Teoritis

1. Pengertian Pustakawan

Pustakawan adalah orang yang memberikan dan melaksanakan kegiatan perpustakaan dalam usaha pemberian pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan misi yang diemban oleh badan induknya berdasarkan ilmu perpustakaan, dokumentasi dan informasi yang diperolehnya melalui pendidikan. Pustakawan ialah seseorang yang

bekerja di perpustakaan dan membantu orang menemukan buku, majalah, dan informasi lain. Pada tahun 2000-an, pustakawan juga mulai membantu orang menemukan informasi menggunakan komputer, basis data elektronik, dan peralatan pencarian di internet. Terdapat berbagai jenis pustakawan, antara lain pustakawan anak, remaja, dewasa, sejarah, hukum, dsb. Pustakawan wanita disebut sebagai pustakawati².

Berdasarkan keputusan MENPAN Nomor: 132/KEP/M.PAN/12/2002 (2006: 3) bahwa:

1. Pustakawan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan kepustakawanan pada unit-unit perpustakaan, dokumentasi, dan informasi instansi pemerintah atau unit tertentu lainnya.
2. Pustakawan tingkat terampil adalah pustakawan yang memiliki dasar pendidikan untuk pengangkatan pertama kali serendahrendahnya Diploma II Perpustakaan, Dokumentasi dan Informasi atau Diploma bidang lain yang disetarakan.
3. Pustakawan tingkat ahli adalah pustakawan yang memiliki dasar pendidikan untuk pengangkatan pertama kali serendahrendahnya Sarjana Perpustakaan, Dokumentasi, dan Informasi atau sarjana bidang lain yang disetarakan³.

Untuk menjadi seorang pustakawan, seseorang perlu menempuh pendidikan tentang perpustakaan minimal setingkat D3 maupun S1. Kebanyakan pustakawan bekerja di perpustakaan yang ada di sekolah, perguruan tinggi, ataupun tingkat kota, provinsi, maupun desa. Beberapa

² Sulistiyo Basuki, *Pengantar ilmu Perpustakaan, Cet. ke-2* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1993). hal. 8.

³ Zurni Zahara Samosir dan Iin Syahfitri, *Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi*, Vol. 4, No. 2, Desember 2008.

pustakawan bekerja untuk perusahaan swasta untuk membantu mereka mengatur dokumen dan laporan.

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia pustakawan adalah orang yang bergerak di bidang perpustakaan atau ahli perpustakaan⁴. Kemudian menurut kode etik Ikatan Pustakawan Indonesia dikatakan bahwa yang disebut pustakawan adalah seseorang yang melaksanakan kegiatan perpustakaan dengan jalan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas lembaga induknya berdasarkan ilmu perpustakaan, dokumentasi dan informasi yang dimilikinya melalui pendidikan. Pustakawan, penyaji informasi adalah tenaga profesional dan fungsional di bidang perpustakaan, informasi maupun dokumentasi⁵.

Dari ketiga pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pustakawan adalah orang yang memiliki pendidikan perpustakaan atau ahli perpustakaan atau tenaga profesional di bidang perpustakaan dan bekerja di perpustakaan. Jadi pustakawan adalah seseorang yang profesional atau ahli dalam bidang perpustakaan.

2. Beban Kerja Pustakawan

a. Definisi Beban Kerja

Beban kerja yang cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah

⁴ <http://kamusbahasaindonesia.org/> diakses 15 Januari 2019.

⁵ Lasa HS. *Kamus Istilah Perpustakaan*. (Yogyakarta: Kanisius. 1990). hal. 332

kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu⁶.

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya⁷.

Dari beberapa pengertian mengenai Beban kerja dapat ditarik kesimpulan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses dan kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Beban kerja juga merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan

⁶ Dhini Rama Dhania, *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus Jurnal Volume I, No 1, Desember 2010,*

⁷ Dhini Rama Dhania, *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus Jurnal Volume I, No 1, Desember 2010*

subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

Beban kerja yang dialami oleh seorang pustakawan dapat berupa tuntutan kerja yang tinggi, kurangnya pekerjaan dari hal-hal yang menarik dan menantang, dan pekerjaan yang kurang variatif/monoton. Beban kerja juga dapat diartikan sebagai kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut.

Hariyadi menyimpulkan bahwa beban kerja fisik dan mental menjadi enam dimensi, ukuran beban kerja fisik meliputi *physical demand* dan *effort*, sedangkan ukuran beban kerja mental meliputi *mental demand*, *temporal demand*, *performance*, dan *frustration level*⁸. Adapun uraian dari masing-masing dimensi beban kerja adalah sebagai berikut:

a. *Physical Demand*

⁸ Hariyadi, Utami. 2006. "Burnout Pada Pustakawan", Bunga Rampai: Perpustakaan dan Informasi dalam Konteks Budaya, hal. 37-57. Depok: Universitas Indonesia. . Diunduh pada 29 Oktober 2016.

Physical demand yaitu besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan tugas. Contoh: mendorong, menarik, memutar, mengontrol, menjalankan, dan lainnya.

b. *Effort Effort* yaitu usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi pustakawan.

c. *Mental Demand*

Mental demand yaitu besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat, dan mencari. Pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, dan longgar atau ketat.

d. *Temporal Demand*

Temporal demand yaitu jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung. Pekerjaan perlahan atau santai atau cepat, dan melelahkan.

e. *Performance*

Performance yaitu seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

f. *Frustration Level*

Frustration level yaitu seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan.

Beban kerja pustakawan meliputi jam kerja yang panjang dan banyaknya individu yang harus dilayani menyebabkan pustakawan merasa

mempunyai beban kerja yang harus dipikul. Hal ini merupakan faktor pemicu yang potensial menjadi penyebab *burnout* pada pustakawan. Beban kerja dengan intensitas yang beragam serta lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan potensi burnout pada pegawai.⁹

b. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Pustakawan

Beban kerja di perpustakaan seringkali timbul karena keterbatasan staf perpustakaan atau sumber daya manusia, sehingga menyebabkan overload pekerjaan. Beban kerja pustakawan perguruan tinggi secara kuantitatif meliputi jam kerja yang panjang karena banyaknya individu yang harus dilayani, dan menyebabkan tanggung jawab ekstra harus dipikul. Sedangkan beban kerja secara kualitatif merupakan tingkat kesulitan pekerjaan yang harus ditangani¹⁰. Selain itu, adanya tuntutan untuk selalu memberikan layanan prima kepada pemustaka, mengharuskan staf perpustakaan memiliki kesabaran dalam melakukan pekerjaannya. Padahal, staf perpustakaan memiliki karakter dan pengendalian diri yang berbeda.

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Eksternal

⁹ Labiib, A. (2013), “Analisis Hubungan Dukungan Sosial dari Rekan Kerja dan Atasan dengan Tingkat Burnout pada Perawat Rumah Sakit Jiwa”, *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro Semarang*, Vol. 2, No. 1, 1-8.

¹⁰ Mizmir. (2011), Hubungan Burnout dengan Kepuasan Kerja Pustakawan di Pusat Jasa Perpustakaan dan Informasi Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, *Skripsi*, Jakarta : Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia.

Faktor eksternal beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. yang termasuk faktor eksternal seperti:

- a) Tugas (Task). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
- b) Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
- c) Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis¹¹.

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor

¹¹ Soleman, A., & Sitania, F.,D. *Pedoman Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Industri Kerajinan Kerang Mutiara*, 2006 Jurnal ARIKA, Vol. 05, No. 2, Agustus, 125- 136. dalam : Romadhoni, L. C., Asnomy T., & Suryatni, M. (2015). *Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di Kota Mataram. Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah*, 3(2), 125-145.

psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).¹²

Selanjutnya menurut Hart dan Staveland dalam Pranoto, menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

- a) Faktor tuntutan tugas (task demands). Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
- b) Usaha atau tenaga (effort). Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.
- c) Performansi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.¹³

¹² Ibid..

¹³ Hart dan Staveland dalam Pranoto, L.Hardi dan Retnowati, *Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cet. 3 (Jakarta:Gramedia, 2017). hal. 89.

Beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus ditanggung pustakawan antara lain :¹⁴

1) Kondisi Pekerjaan.

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah terkait pemahaman pustakawan tentang pekerjaannya secara baik. Sejauh mana pemahaman dan kemampuan untuk melaksanakan tugasnya.

2) Penggunaan Waktu Kerja.

Penggunaan waktu kerja yang efektif, dimana waktu kerja disesuaikan dengan SOP agar dapat meminimalisir beban kerja.

3) Target yang harus di capai.

Target kerja yang diberikan oleh organisasi tempat bekerja berpengaruh pada beban kerja. Semakin sempit waktu yang diberikan untuk menyelesaikan target kerja maka beban kerjanya semakin besar.

Pustakawan memiliki beban kerja dengan intensitas yang beragam dan membutuhkan kesabaran dalam melaksanakan pekerjaannya, dikarenakan pekerjaan ini mengharuskan mereka untuk melayani dan memberikan kepuasan kepada pemustaka ditambah lagi untuk menyelesaikan pekerjaannya terkadang harus dilakukan di luar jam kerja.

Selain itu pencapaian target pengolahan bahan pustaka dan layanan dalam jumlah dan kurun waktu tertentu juga memberikan tekanan kepada pustakawan. Mencapai target dalam jumlah dan waktu yang telah

¹⁴ Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*, (Jakarta:Raih Asa Sukses, 2017). hal. 33-36.

ditentukan serta melayani pemustaka dengan kualitas prima merupakan tuntutan dari lembaga yang menjadi beban kerja tersendiri bagi pustakawan.

Adapun lingkungan kerja pada lembaga perpustakaan yaitu penerangan yang cukup, suhu udara yang nyaman karena terpasang pendingin ruangan yang cukup, sirkulasi udara cukup baik karena tersedianya ventilasi, ukuran ruang kerja yang sesuai dengan kebutuhan, privasi ruang kerja yang terjamin, setiap bagian ruangan terlihat bersih dan rapi, peralatan kantor lengkap sesuai kebutuhan, serta keamanan kerja yang difasilitasi dengan penggunaan security dan CCTV.

3. Burnout Pustakawan

Beban kerja pustakawan meliputi jam kerja yang panjang dan banyaknya individu yang harus dilayani menyebabkan pustakawan merasa mempunyai beban kerja yang harus dipikul. Hal ini merupakan faktor pemicu stress yang potensial menjadi penyebab burnout pada pustakawan¹⁵.

Burnout di perpustakaan adalah kelelahan yang disebabkan oleh intensitas kerja staf perpustakaan (pustakawan). Mereka bekerja terlalu lama dan terlalu banyak sehingga tanpa mereka sadari mereka mengabaikan kebutuhan dan keinginan mereka sebagai individu. Mereka

¹⁵ Hariyadi, U. *Burnout Pada Pustakawan*. (Depok: Universitas Indonesia, 2006). hal. 64.

merasakan adanya tekanan untuk memberi lebih banyak, tekanan ini bisa berasal dari dalam diri mereka sendiri maupun dari pimpinan, dalam konteks perpustakaan umum, tekanan yang signifikan berasal dari para pengguna. Adanya tuntutan ini dapat menimbulkan rasa bersalah karena tidak bisa memenuhinya, yang kemudian mendorong mereka untuk menambah energi lebih banyak dan lebih besar dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan pengguna tersebut.¹⁶

Burnout menggambarkan proses dimana pustakawan menjadi kecewa, frustrasi, dan tidak produktif karena tingkat stress yang tinggi di lingkungan kerja. Kondisi ini memiliki banyak sumber dan mungkin disebabkan oleh individu itu sendiri (pribadi), dan masalah dalam pekerjaan. Masalah rumah tangga atau kehidupan pribadi mereka yang dapat mempengaruhi produktivitas di tempat kerja, sementara itu dari beban kerja yang diberikan oleh atasan membuat pustakawan tersebut merasa tertekan karena kurangnya insentif yang diterima¹⁷.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa burnout pada pustakawan adalah tingkat dimana pustakawan mencapai tingkat kelelahan fisik dan mental yang membuat emosi tidak stabil, hal ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari kehidupan pribadi orang itu sendiri, dan faktor eksternal adalah faktor yang datang dari lingkungan atau tempat kerja.

¹⁶Riya Fatmawati, *Pengukuran Tingkat Burnout pada Pustakawan*, (Huprich, J. (2007). Burnout in Academic Library. Journal of ALA, vol. 4).

¹⁷ Huprich, J. (2007). Burnout in Academic Library. Journal of ALA, vol. 4. dalam Riya Fatmawati, *Pengukuran Burnout pada Pustakawan*, Jurnal Kesehatan, Vol 33, 4.

a. Definisi Burnout

Burnout merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan seperti menjaga jarak dengan klien maupun bersikap sinis, membolos, sering terlambat dan keinginan pindah kerja yang kuat. Pandangan Chernis ini nampak sejalan dengan pandangan Freuden berger bahwa seseorang memiliki sikap antusias dan tujuan yang hendak mereka capai pada awal bekerja. Ia merasa terpanggil untuk bekerja sehingga idealisme mereka pun tinggi namun stres yang dialami secara kronis menyebabkan mereka mengalami perubahan motivasi mereka mengalami burnout.¹⁸

Maslach mendefinisikan burnout adalah sebuah sindrom hebat yang dibangun sebagai konsekuensi dari stress yang panjang terhadap situasi di tempat kerja. Manifestasinya sebagai suatu sindrom dijelaskan melalui tiga dimensi yaitu kelelahan emosional (emotional exhaustion), sinisme atau depersonalisasi dan personal accomplishment (prestasi diri).¹⁹

b. Dimensi Burnout

Burnout memiliki tiga dimensi yaitu kelelahan, sinis dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri.²⁰

¹⁸ Farber, Hanberger. *Stres dan Manejemen. Terjemahan.* Alfriani. (Jakarta: Gramedia, 1991). hal. 70.

¹⁹ Maslach, Burnout Inventory. 2001. dalam Tasman *Cara Pengukuram Bornout Terjemahan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001) hal 56.

²⁰ Asi, Sri Pahalendang. 2013. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya". *Jurnal. Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 11 Nomor 3 September 2013*

1. Kelelahan Emosional (*emotional exhaustion*) merupakan penentu utama kualitas burnout, dikatakan demikian karena perasaan lelah mengakibatkan seseorang merasa kehabisan energi dalam bekerja sehingga timbul perasaan enggan untuk melakukan pekerjaan baru dan enggan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kelelahan merupakan dimensi burnout yang ditandai dengan perasaan letih berkepanjangan baik secara fisik (sakit kepala, flu, insomnia, dan lain-lain), mental (merasa tidak bahagia, tidak berharga, rasa gagal, dan lain-lain), dan emosional (bosan, sedih, tertekan, dan lain-lain). Ketika mengalami *exhaustion*, mereka akan merasakan energinya seperti terkuras habis dan ada perasaan “kosong” yang tidak dapat diatasi lagi,²¹
2. Sinis (*depersonalization*), ditandai dengan kecenderungan individu meminimalkan keterlibatannya dalam pekerjaan bahkan kehilangan idealismenya dalam bekerja. *Depersonalization* adalah cara yang dilakukan seseorang untuk mengatasi kelelahan emosional yang dihadapinya. Perilaku tersebut merupakan upaya untuk melindungi diri dari tuntutan emosional yang berlebihan dengan memperlakukan orang lain sebagai obyek.
3. Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri (*low personal accomplishment*), merupakan kecenderungan memberikan evaluasi negative terhadap diri sendiri. Individu merasa pesimis dengan

²¹ Hardiyanti, Ranny. 2013. Burnout Ditinjau Dari Big Five Factors Personality Pada Pustakawan Kantor Pos Pusat Malang. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* Vol 1, No 2 (2013), hal. 5

kemampuannya bekerja, sehingga setiap pekerjaan dianggap sebagai beban yang berlebihan.

c. Faktor yang mempengaruhi Burnout

Burnout biasanya terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pekerja. Ada dua hal yang sangat mempengaruhi terjadinya burnout pada seseorang ketika bekerja. Pertama adalah faktor lingkungan kerja (situational predictors) dimana hal ini dibagi menjadi enam yaitu: *Work Overload* atau *Underload*, *Control*, *Reward*, *Breakdown in Community*, *Job Fairness*, *Values* dan kedua adalah faktor individual²².

Berikut penjelasan secara rinci terkait hal tersebut:

a. *Work Overload* atau *Underload*

Work overload disebut juga kelebihan beban kerja. *Work overload* kemungkinan terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya. *Underload* adalah kondisi pekerjaan yang bersifat monoton atau kurang variasi. Peneliti telah menemukan tingkat stres yang tinggi di antara individu-individu yang memiliki beban kerja yang berlebihan. Jam kerja yang panjang atau tidak dapat diprediksi, terlalu banyak tanggung jawab, bekerja dengan kecepatan yang terlalu cepat, terlalu banyak panggilan telepon, berhubungan langsung dengan orang-orang yang sulit tanpa bantuan yang cukup, dan mengawasi terlalu banyak orang (misalnya, ukuran kelas besar dan kepadatan penduduk yang

²² Intan Aulia, *Hubungan ...*, hal, 14.

berlebihan) atau memiliki deskripsi pekerjaan yang luas adalah karakteristik kerja yang berlebihan.

b. Control

Control yang dimaksud adalah keadaan dalam lingkungan kerja dimana memiliki kontrol yang terlalu mengekang terhadap pekerja. Semua orang memiliki keinginan untuk memiliki kesempatan dalam membuat pilihan, keputusan, menggunakan kemampuannya untuk berfikir dan menyelesaikan masalah, dan meraih prestasi. Adanya aturan terkadang membuat pekerja memiliki batasan dalam berinovasi, merasa kurang memiliki tanggung jawab dengan hasil yang mereka dapat karena adanya kontrol yang terlalu ketat dari atasan.

c. Reward

Reward biasa juga kita sebut sebagai hadiah atau penghargaan terhadap suatu pencapaian. Kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja membuat pekerja merasa tidak bernilai. Apresiasi bukan hanya dilihat dari pemberian bonus (uang), tetapi hubungan yang terjalin baik antar pekerja, pekerja dengan atasan turut memberikan dampak pada pekerja. Adanya apresiasi yang diberikan akan meningkatkan afeksi positif dari pekerja yang juga merupakan nilai penting dalam menunjukkan bahwa seseorang sudah bekerja dengan baik.

d. Breakdown in Community

Breakdown in community atau dapat juga dikatakan konflik antara pekerja satu dengan yang lain. Pekerja yang kurang memiliki rasa belongingness terhadap lingkungan kerjanya (komunitas) akan menyebabkan kurangnya rasa keterikatan positif di tempat kerja. Bentuk-bentuk adanya indikasi hubungan yang tidak baik dengan lingkungan kerja seperti pekerja merasa terisolasi, terjadi konflik antar rekan sejawat, dan juga tidak dihargai dalam komunitas.

e. Job Fairness

Job fairness yang dimaksud disini adalah keadilan dalam bekerja. Perasaan tidak diperlakukan tidak adil juga merupakan faktor terjadinya burnout. Kondisi dalam lingkungan kerja yang membuat pekerja diperlakukan tidak baik atau diskriminasi dan juga adanya pilih kasih yang dilakukan oleh atasan menjadi salah satu faktor terjadinya burnout.

f. Values

Values atau nilai-nilai yang dianut oleh seorang individu terkait apa yang dianggap baik dan buruk serta benar dan salah. Seorang pekerja dituntut untuk melakukan suatu pekerjaan yang bertentangan dengan nilainilai. Misalnya, diminta untuk berbohong.

Faktor Individual Faktor individu meliputi faktor demografis. Faktor demografis terdiri dari jenis kelamin, etnis, usia, status perkawinan, latar belakang pendidikan; faktor kepribadian seperti tipe keperibadian introvert

atau extrovert, konsep diri, kebutuhan, motivasi, kemampuan dalam mengendalikan emosi,

Sumber utama timbulnya burnout adalah karena adanya stres yang berkembang secara akumulatif akibat keterlibatan pemberi dan penerima pelayanan dalam jangka panjang namun penting mencari faktor di lingkungan kerja tempat terjadinya interaksi antara pemberi layanan dan penerima pelayanan²³.

Solikhah menambahkan, faktor-faktor penyebab *burnout* antara lain karakteristik individu lingkungan kerja, keterlibatan emosional dengan penerima pelayanan. Faktor-faktor yang mempengaruhi burnout dalam kerja antara lain desain organisasi, kepemimpinan, interaksi sosial dan dukungan rekan kerja.²⁴

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi burnout pada pustakawan adalah faktor lingkungan dan faktor individu masing-masing.

d. Indikator terjadinya burnout pada pustakawan

Pekerjaan rutin yang dilakukan oleh staf perpustakaan sangat berpotensi terjadinya burnout. Adanya pekerjaan yang berulang setiap harinya, beban kerja dengan intensitas yang beragam dan berlebihan, kurangnya pengetahuan dan keahlian, serta interupsi dari berbagai pihak merupakan penyebab utama timbulnya burnout. Adanya pencapaian target

²³ Maslach, C. *A Multidimensional Theory of Burnout.* (University of California:Berkeley, 2015). hal. 146.

²⁴ Solikhah, D.W. (2012), “Hubungan Kelelahan Kerja dengan Kinerja Perawat di bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap”, *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro Semarang*, Vol. 6, No. 2, 162-232.

pengolahan bahan pustaka dalam jumlah dan waktu yang sudah ditentukan juga memberikan tekanan yang kemudian menjadi beban kerja bagi staf perpustakaan. Beban kerja merupakan suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu

Maslach dalam Manar Shafana mengemukakan ada tiga dimensi burnout²⁵, yaitu:

1. Kejenuhan fisik, merupakan aspek pertama dari burnout yang ditandai dengan adanya perasaan bahwa sumber daya atau energi seseorang terkuras sehingga merasa stres dan emosi
2. Kejenuhan emosional, mengacu pada sikap sinis, tak berperasaan dan membatasi atau menarik diri dengan klien, rekan kerja dan organisasi
3. Penurunan pencapaian personal, yang ditandai dengan rasa ketidakefektifan dan tidak mampu dalam kaitannya dengan kinerja dan pekerjaan disertai dengan evaluasi diri yang negatif.

Lebih lanjut, Baron & Greenberg dalam Raden Roro dan R. Andi mengatakan burnout memiliki empat indikator yang terdiri atas kelelahan fisik atau *physical exhaustion*, kelelahan emosional atau *emotional*

²⁵ Maslach, C. & Susan E. Jackson. 1996. *Maslach Burnout Inventory Third Edition*. Palo Alto, CA: Consulting of Psychologies Press. Dalam Manar Shafana, *Burnout pada Staf Perpustakaan 10 Fakultas di Lingkungan Universitas Diponegoro*, jurnal Ilmu Perpustakaan, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Diponegoro, Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275 3(2), 125-145.

exhaustion, dan kelelahan mental atau *mental exhaustion*, serta rendahnya penghargaan diri atau *low of personal accomplishment*²⁶.

4. Hubungan antara Beban Kerja dengan Burnout Pustakawan

Masalah beban kerja memiliki dampak pada tingkat burnout (kejenuhan kerja) pada pustakawan dan tingkat stress kerja yang dialami pustakawan. Permasalahan ini tentu saja menjadi penyebab terjadinya burnout pada diri pustakawan, karena tidak sesuai harapan pustakawan dengan ketentuan yang ditetapkan. Beban kerja sebagai proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.²⁷

Aaron mengatakan hal yang sama semakin tingginya beban kerja yang dialami pustakawan akan memberikan dampak pada kejenuhan kerja (burnout) seorang pustakawan role stress yang memberikan dampak buruk bagi pustakawan.²⁸

Beban kerja adalah suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja. Dalam konteks organisasi

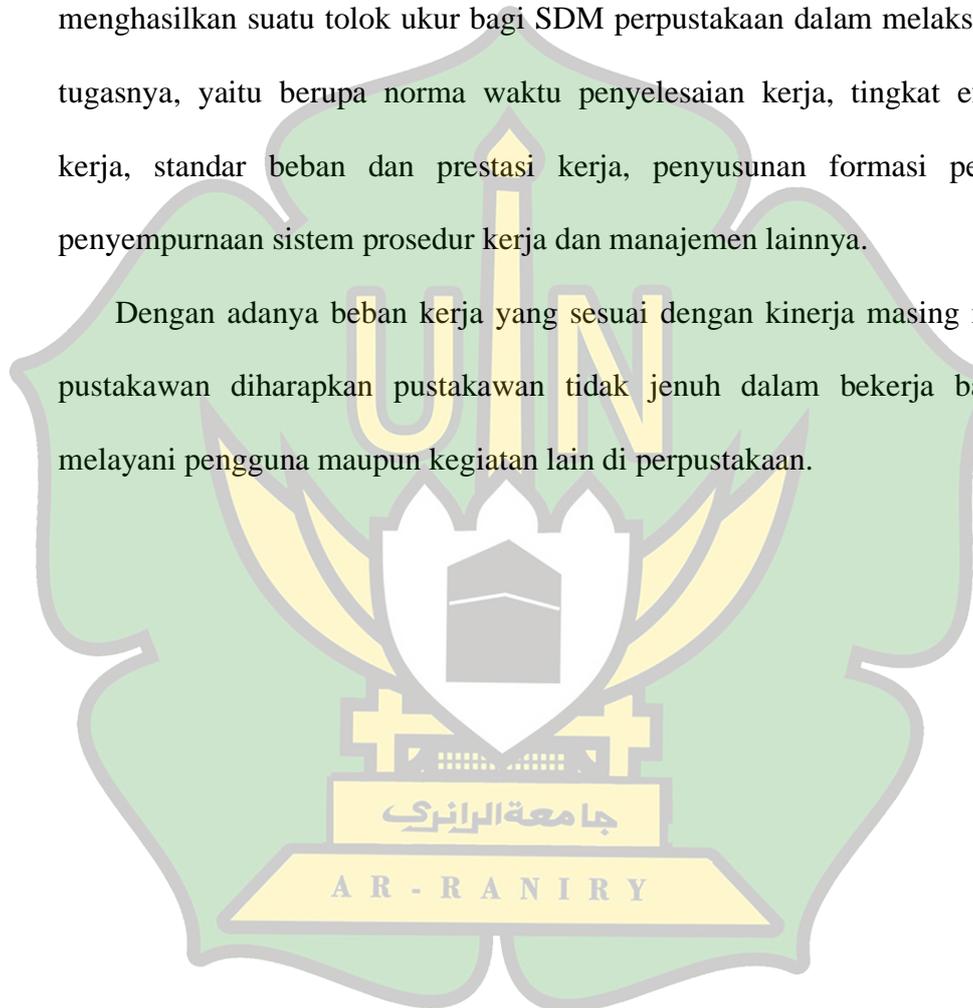
²⁶ Baron, obert, A., & Greenberg.J. 2008. *Behaviour in organization: understanding and managing the human side of work. 9th ed.* Prentice Hall. USA. dalam Raden Roro dan R. Andi Sularso, *Pengaruh Burnout terhadap kecerdasan Emosional, SelfPefficacy dan Kinerja Dokter Muda di Rumah Sakit dr. Soebandi Jember.* Jurnal Maksiprener, Vol. V, No.2, Juni 2016, hal 45-46.

²⁷ Melati Purbaningrat, I Putu., Ketut Surya Ida Bagus., (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Unud.* 4(5): 1149-1165.

²⁸ Aaron Cohen Mohamed Abedallah. (2015). The mediating role of burnout on the relationship of emotional intelligence and self-efficacy with OCB and performance. *Journal Management Research Review*, 38(1): 2-28.

perpustakaan, analisis beban kerja dilaksanakan untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi serta profesionalitas SDM perpustakaan yang memadai serta mampu melaksanakan tugas-tugas layanan perpustakaan secara profesional. Selain itu, Analisis Beban Kerja dilaksanakan untuk menghasilkan suatu tolok ukur bagi SDM perpustakaan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu berupa norma waktu penyelesaian kerja, tingkat efisiensi kerja, standar beban dan prestasi kerja, penyusunan formasi pegawai, penyempurnaan sistem prosedur kerja dan manajemen lainnya.

Dengan adanya beban kerja yang sesuai dengan kinerja masing masing pustakawan diharapkan pustakawan tidak jenuh dalam bekerja baik itu melayani pengguna maupun kegiatan lain di perpustakaan.



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, karena penelitian ini bertujuan untuk mencari dan mengumpulkan semua informasi yang berhubungan dengan beban kerja dan burnout pustakawan, dengan maksud untuk mencari pengaruh antara variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y) yang menggunakan rumus statistik. Penelitian diklasifikasikan kedalam penelitian opini, sebab data, yang dianalisis berupa persepsi dan pendapat responden. Persepsi yang dimaksud adalah yang berkaitan dengan beban kerja (X) terhadap burnout pustakawan (Y).

Dengan demikian peneliti dapat mengidentifikasi fakta-fakta atau peristiwa tersebut sebagai variabel yang dipengaruhi (variabel dependen) dan melakukan penyelidikan terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi (variabel independen).



Keterangan:

X : Beban Kerja

Y : Burnout Pustakawan

Seluruh data yang diperoleh akan diproses dan diolah dengan analisa kuantitatif. Kemudian dicari pengaruh variabel X terhadap Y tersebut secara matematis hubungan variabel ini dapat dinyatakan dengan persamaan $Y = f(x)$.

B. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, dengan fokus penelitian beban kerja, dan pengaruhnya terhadap burnout pustakawan. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 4 Juli 2019 sampai dengan 10 Juli 2019, yang meliputi pembagian angket yang berisikan pertanyaan-pertanyaan tentang beban kerja dan pengaruhnya terhadap burnout pustakawan.

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian.¹ Hipotesis penelitian adalah hipotesis yang berupa pertanyaan mengenai hubungan atau pengaruh baik secara positif atau negatif antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris.² Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap *burnout* pustakawan.

Secara statistik hipotesis tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

Hipotesis dasar (H_0) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *burnout* pustakawan. Hipotesis alternatif (H_a), tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *burnout* pustakawan.

Untuk menguji hipotesis digunakan taraf signifikan $\alpha = 0,05\%$, dengan kriteria sebagai berikut:

¹ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), hal.49

² Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hal. 21

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *burnout* pustakawan.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *burnout* pustakawan.

Secara statistik dapat ditulis:

Terima H_0 , Jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$

Tolak H_0 , Jika $F_{hitung} \geq F_{Tabel}$.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian³. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pustakawan di perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang berjumlah berjumlah 15 orang.

Arikunto menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang berarti bahwa seluruh anggota populasi diambil menjadi sampel⁴. Jadi penelitiannya merupakan penelitian populasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiono yang menyatakan bahwa jika jumlah populasi kurang dari 100 maka sebaiknya diambil semua sebagai responden⁵. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pustakawan di perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang berjumlah berjumlah 15 orang.

³ Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. (Jakarta: PT. Bina Aksara 2002), Hal. 34.

⁴ Ibid., hal 35.

⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hal. 131.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dokumentasi dan wawancara yang berkaitan dengan tujuan, sehingga tujuan dari sebuah penelitian dapat diungkapkan secara transparan dan akuntabel. Pengumpulan data merupakan pekerjaan yang penting dalam meneliti.⁶ Keberhasilan dalam melakukan penelitian sangat tergantung pada cara pengumpulan data instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi dan dokumentasi.

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁷ Peneliti memberikan angket atau kuesioner langsung kepada pustakawan. Kuesioner disusun menurut skala likert berbentuk pilihan ganda dengan lima opsi yaitu Sangat Setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Kuesioner yang telah dijawab oleh responden dikumpulkan dan diperiksa kelengkapannya dan langkah berikut ditabulasi data, selanjutnya hasil jawaban responden dijadikan nilai untuk menentukan korelasional masing-masing variabel.

2. Observasi

⁶ Arikunto, Suharsimi, *Prosedur...* hal. 223.

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian ...* hal. 162.

Observasi adalah proses pengamatan dan pencacatan secara sistematis mengenai gejala- gejala yang diteliti.⁸ Dan observasi juga merupakan suatu proses yang di tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.

Observasi yaitu melakukan pengamatan terhadap objek yang sedang diteliti yakni beban kerja dan burnout pustakawan di perpustakaan UIN Ar-Raniri Banda Aceh. Data dikumpulkan dengan menggunakan bantuan berbagai alat sehingga peneliti dapat melakukan observasi seluruh hal berkaitan dengan tujuan penelitian. Pencatatan sumber data utama melalui wawancara atau pengamatan berperan serta merupakan hasil gabungan dari kegiatan melihat, mendengar, dan bertanya.

Observasi yang digunakan pada metode pengumpulan data untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan di mana observer atau peneliti benar-benar terlibat dalam keseharian responden.

Hal ini sesuai dengan pendapat Satori dan Komariah yang mengatakan mengemukakan bahwa observasi adalah pengamatan terhadap suatu objek yang di teliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian⁹. Secara langsung adalah terjun kelapangan terlibat seluruh panca indera, sedangkan secara tidak langsung adalah pengamatan yang di bantu melalui media visual/audio visual. Jenis Observasi yang dilakukan pada penelitian

⁸AliSamiun,2015,www/informatisiahli.com/2015/08/pengertian-observasi-dan-jenis-observasi.html

⁹ Satori, Djam'an dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Alfabeta, 2010). hal. 105.

ini adalah mengamati langsung kegiatan dan pekerjaan pustakawan atau beban kerja terhadap burnout pustakawan.

3. Dokumentasi

Studi dokumentasi sangat diperlukan untuk pengumpulan data, walaupun dikatakan bahwa sumber di luar kata dan tindakan merupakan sumber kedua, jelas hal itu tidak bias diabaikan.¹⁰ Studi dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti yaitu berupa pengkajian tentang beban kerja pustakawan dan pengaruhnya terhadap burnout pustakawan. Studi dokumentasi bertujuan untuk mempelajari dan menelusuri data yang bersumber pada dokumentasi mengenai cacatan dan brosur dengan mengecek kesesuaian informasi yang berkaitan dengan beban kerja pustakawan dan burnout pustakawan.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Suatu instrument dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas adalah pengujian yang ditujukan untuk mengetahui suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan.

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen

¹⁰ Moleong, J, Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Jilid. 1 (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. 2006). hal. 159,

tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur¹¹. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengcoresksi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat yang harus dipenuhi yaitu:

- a. Jika $\geq 0,3$, maka item pertanyaan dari kuesioner dinyatakan valid
- b. Jika $\leq 0,3$, maka item pertanyaan dari kuesioner dinyatakan tidak valid¹².

Uji validitas instrument dapat menggunakan rumus korelasi. Rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment* menurut Sugiyono adalah sebagai berikut¹³ :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

dimana:

r_{xy} = Koefisien korelasi

$\sum xy$ = Jumlah perkalian variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah nilai variabel x

$\sum y$ = Jumlah nilai variabel y

$\sum x^2$ = Jumlah pangkat dua nilai variabel x

¹¹ Sugiyono, Metode Penelitian ... hal. 12.

¹² Ibid. hal. 124

¹³ Sugiyono, Metode Penelitian ... hal. 183

$\sum y^2$ = Jumlah pangkat dua nilai variabel y

n = Banyaknya sampel

Korelasi Pearson Product Moment dilambangkan dengan r dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna, $r = 0$ artinya tidak ada korelasi dan $r = 1$ berarti korelasinya cukup kuat.

Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut:

Tabel 3.1
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r^{14}

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,80 - 1,000	Sangat kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat rendah

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien diterminan sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KP = Nilai Koefisien Diterminan

r = nilai koefisien korelasi

2. Uji Reliabilitas

¹⁴ Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, (Bandung: Alfabeta, 2010). hal. 136.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Reliabilitas adalah Instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama¹⁵.

Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, penulis menggunakan koefisien *cronbach alpha* (α) dengan menggunakan fasilitas SPSS. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* (α) lebih besar dari 0,6.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut¹⁶:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_j^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan :

α = Nilai reliabilitas

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum S_j^2$ = Jumlah varians butir

$\sum S_x^2$ = Jumlah varians total

G. Teknik Analisis Data

Pengolahan dan analisis data merupakan tindak lanjut dalam penelitian setelah dilakukan pengumpulan data. Data yang terkumpul adalah data kuantitatif yang perlu dianalisis dengan teknik yang tepat.

¹⁵ Ibid. hal. 67.

¹⁶ Saifuddin Azwar, Metode Penelitian. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007). hal. 78.

Sebelum analisis statistik diterapkan, perlu dipastikan bahwa data yang terkumpul telah memenuhi syarat untuk dianalisis sesuai yang direncanakan. Dengan menggunakan model regresi linier berganda pada pembahasan analisa data, maka dalam hal ini uji persyaratan analisis yang digunakan adalah pengujian normalitas dan pengujian multikolinieritas. Untuk lebih jelas akan diuraikan sebagai berikut:

1. Normalitas Data

Uji persyaratan analisis yang pertama diuji adalah normalitas, yaitu menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam hal ini dengan menganalisis Residual variabel yang berdistribusi normal akan terletak disekitar garis horizontal (tidak terpenjar jauh dari garis diagonal).

2. Pengujian hipotesis

Pengolahan data dan analisis akan dilanjutkan dengan menguji hipotesis dengan menggunakan teknis analisis korelasi sederhana, korelasi ganda, regresi sederhana. Untuk ketetapan dalam mengolah dan menganalisis data maka akan diuraikan rumus-rumus yang dipergunakan dalam pembahasan selanjutnya:

a. Analisis regresi sederhana

Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen¹⁷ Kegunaan analisis regresi linier sederhana adalah untuk

¹⁷ Sugiyono, Metode Penelitian ... hal. 261.

mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan variabel bebas

Untuk menentukan koefisien korelasi (hubungan) antara variabel beban kerja (X) terhadap burnout (Y) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kualitas Burnout

a = Harga Y bila X=0

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah : Dimana nilai a dan b dicari terlebih dahulu dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum X^2)(\sum Y) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum y)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum Y)^2}$$

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = koefisien determinasi atau seberapa jauh hubungan variabel X (beban kerja) terhadap variabel Y (burnout).

r = korelasi *product moment*.

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika Kd mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

Untuk keakuratan hasil analisis data, maka dalam penelitian ini perhitungan analisis dihitung menggunakan komputer dengan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 19.0.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Perpustakaan UIN Ar-Raniry

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh merupakan bagian integral Tridharma PT yang menyediakan dan mendiseminasi informasi ilmiah kepada komunitas UIN Ar-Raniry selama 7 jam per hari dan 3 jam di malam hari, serta layanan Sabtu dan Minggu. Perpustakaan menyediakan berbagai koleksi dalam bentuk buku cetak dan digital, jurnal ilmiah cetak dan e-jurnal, audiovisual, karya ilmiah online, dan konsultasi ilmiah. Saat ini memiliki 36.000 judul buku/84000 exemplar, dan lebih 3.000 koleksi digital dikelola oleh 8 pustakawan, 2 tenaga kontrak, dan 4 tenaga administrasi. Perpustakaan memberikan jasa layanan sirkulasi, referensi, penelusuran, foto copy, konsultasi, bimbingan, dan internet gratis. Saat ini UPT Perpustakaan di pimpin oleh Drs. Khatib A. Latief, MLIS yang diangkat 16 Maret 2016 dan dikukuhkan kembali pada Agustus 2018 untuk periode 2018-2022.

2. Visi dan Misi Perpustakaan UIN Ar-Raniry

Visi

Menjadi pusat komunikasi ilmiah yang unggul, relevan, dan inovatif pada tahun 2019.

Misi

1. Membangun dan mendorong pengembangan budaya akademik dalam upaya pencapaian visi dan misi UIN Ar-Raniry.
 2. Merencanakan, menyediakan, mengembangkan layanan yang berkualitas dan sumber daya yang *qualified*.
 3. Berupaya mengembangkan dan mendukung proses pendidikan dan pembelajaran, dan penelitian dan keilmuan, dan pengabdian masyarakat, dengan mengidentifikasi, seleksi, mengumpulkan, mengadakan koleksi pustaka berbasis kebutuhan, kerelevansian, kemutakhiran, dan kelestarian koleksi.
 4. Menyiapkan dan melaksanakan pelayanan dan penelusuran informasi secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan teknologi informasi (opac dan internet).
 5. Membangun resources sharing dan jaringan perpustakaan baik lokal, Regional, nasional, dan international.
- 3. Fasilitas Perpustakaan UIN Ar-Raniry**

Fasilitas yang dimiliki oleh Perpustakaan UIN Ar-Raniry antara lain:

a) Buku Teks

Buku teks merupakan koleksi yang dipinjamkan kepada pemustaka. Koleksi ini meliputi semua subjek ilmu pengetahuan berdasarkan Klasifikasi Desimal Dewey & Klasifikasi Islam :

b) Buku Referensi (Rujukan)

c) Terbitan Berkala.

- d) Koleksi digital (Laporan, Skripsi)
- e) Koleksi Audio Visual.
- f) Ruang Baca
- g) Meja Baca
- h) Foto Copy
- i) Full AC
- j) Full Wi-Fi
- k) Ruang Internet
- l) OPAC
- m) Repository
- n) E-journal
- o) RFID
- p) Book Drop

4. Kerja sama (MOU) Perpustakaan UIN Ar-Raniry

UPT Perpustakaan sudah menjalin kerjasama dengan:

- a) Perpustakaan Nasional RI. <http://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/5953>.
- b) UTP Perpustakaan Unsyiah. <http://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/5961>.
- c) UPT Perpustakaan IAIN Lhokseumawe. <http://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/5962>.

5. Jasa layanan Perpustakaan UIN Ar-Raniry

a) Keanggotaan

Perpustakaan melayani registrasi anggota perpustakaan baik mahasiswa maupun dosen. Semua mahasiswa UIN Ar-Raniry wajib menjadi anggota perpustakaan dengan mendaftar langsung di perpustakaan dan diberikan Kartu Tanda Anggota (KTA) pemustaka.

b) Sirkulasi

Memberikan jasa layanan penelusuran koleksi melalui OPAC, peminjaman dan pengembalian koleksi melalui RFID dan Book Drop, dan layanan pembuatan bebas pustaka.

c) E-Jurnal International

UPT Perpustakaan memberikan layanan e-journal internationa:

- 1) <https://search.ebscohost.com>
- 2) <http://infotrac.galegroup.com/itweb/kemenag03>

d) Referensi

Membantu pemustaka menemukan informasi rujukan secara cepat, layanan penelusuran literatur Bahasa Arab, bimbingan dan konsultasi sumber rujukan, bimbingan dan konsultasi riset.

e) Bisnis Corner

Perpustakaan menyediakan foto copy semua koleksi yang harganya lebih murah dari harga di luar perpustakaan.

f) Audiovisual

Menyediakan koleksi audio visual (koleksi lokal dan umum lainnya).

g) **Karya Ilmiah (<https://repository.ar-raniry.ac.id>)**

Perpustakaan menyediakan koleksi Karya Ilmiah Skripsi, Thesis, dan Disertasi (cetak dan digital).

h) **LIPI Corner**

Perpustakaan menyediakan jurnal ilmiah cetak dalam berbagai bidang ilmu eksakta, sosial, dan sedang mengembangkan akses e-journal International.

6. Lama dan Jumlah Peminjaman

Lama dan jumlah peminjaman buku dan koleksi di Perpustakaan UIN Ar-Raniry dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Lama dan Jumlah Peminjaman

Status Anggota	Jumlah Peminjaman	Lama Peminjaman
Mahasiswa SI	3 buku	1 Minggu
Pascasarjana	5 buku	1 Minggu
Dosen	5 buku	1 Minggu
Staff	5 buku	1 Minggu

Sumber: Profil Perpustakaan UIN Ar-Raniry (diolah).

Sistem layanan Perpustakaan UIN Ar-Raniry adalah sistem “layanan terbuka” (Open Access). Artinya pemustaka dapat memilih dan mengambil sendiri koleksi sesuai dengan kebutuhan dan keinginan.

7. Jam Pelayanan Perpustakaan UIN Ar-Raniry

Jam pelayanan pada Perpustakaan UIN Ar-Raniry dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Jam Pelayanan

Hari	Jam
Seni- Kamis	08.00-12.00
	14.00-16.30
Jum'at	08.00-11.30
	14.00-16.30
Sabtu dan Minggu	08.00-17.00
Malam	20.00-22.00

Sumber: Profil Perpustakaan UIN Ar-Raniry (diolah).

B. Hasil Penelitian

Sesuai dengan pokok penelitian yang berkenaan dengan pengaruh beban kerja terhadap burnout pustakawan di perpustakaan UIN Ar-Raniry, berikut ini penulis akan membahas hasil-hasil penelitian.

1. Hasil uji validitas dan Reliabilitas.

a. Hasil Uji validitas data

Hasil uji validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran angket kepada 15 orang pustakawan yang merupakan bagian dari sampel. Angket tersebut terdiri dari terdiri dari variabel beban kerja (X) terdiri dari 18 item pernyataan dan variabel burnout (Y) terdiri dari 22 item pernyataan. Hasil nilai koefisien dari penelitian ini, diuji secara statistik dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dibantu dengan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 19.0 dengan

taraf signifikan 5%. Item dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berikut tabel hasil uji validitas kedua variabel tersebut:

Tabel 4.3
Hasil uji validitas

No	Item Pernyataan	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1	1	X	0,869	0,514	Valid
2	2		0,682	0,514	Valid
3	3		0,915	0,514	Valid
4	4		0,585	0,514	Valid
5	5		0,713	0,514	Valid
6	6		0,689	0,514	Valid
7	7		0,842	0,514	Valid
8	8		0,563	0,514	Valid
9	9		0,650	0,514	Valid
10	10		0,787	0,514	Valid
11	11		0,842	0,514	Valid
12	12		0,689	0,514	Valid
13	13		0,771	0,514	Valid
14	14		0,534	0,514	Valid
15	15		0,543	0,514	Valid
16	16		0,519	0,514	Valid
17	17		0,666	0,514	Valid
18	18		0,682	0,514	Valid
19	1	Y	0,544	0,514	Valid
20	2		0,688	0,514	Valid
21	3		0,936	0,514	Valid
22	4		0,980	0,514	Valid
23	5		0,901	0,514	Valid
24	6		0,553	0,514	Valid

25	7		0,577	0,514	Valid
26	8		0,818	0,514	Valid
27	9		0,818	0,514	Valid
28	10		0,901	0,514	Valid
29	11		0,901	0,514	Valid
30	12		0,936	0,514	Valid
31	13		0,515	0,514	Valid
32	14		0,644	0,514	Valid
33	15		0,538	0,514	Valid
34	16		0,646	0,514	Valid
35	17		0,683	0,514	Valid
36	18		0,737	0,514	Valid
37	19		0,737	0,514	Valid
38	20		0,816	0,514	Valid
39	21		0,816	0,514	Valid
40	22		0,737	0,514	Valid

Sumber : Data Primer, 2019(diolah)

Dari hasil pengolahan data diatas menunjukkan bahwa pengujian validitas dari 40 item pernyataan semua valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk itu penulis menguji kembali reliabilitasnya untuk masing-masing variabel. Berikut hasil uji reliabilitas kedua variabel.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten dan dapat dipercaya. Langkah-langkah pengujian reliabilitas juga sama seperti pengujian validitas, hanya saja dalam pengujian reliabilitas ini hasil nilai koefisien diuji secara statistik menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS versi 19.0.

Berikut hasil reliabilitas variabel X

Tabel 4.4
Hasil uji Reliabilitas

Reliability Statistics				
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	R _{tabel}	Keterangan
X	,696	19	0,514	Reliabel
Y	,748	23	0,514	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2019(diolah)

Berdasarkan tabel diatas nilai *alpha* untuk variabel (beban kerja) X adalah sebesar 0,696. Nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ atau 5 % adalah sebesar 0,514. Dengan demikian maka semua kuesioner dinyatakan reliabel, dan kuesioner tersebut sudah layak digunakan untuk penelitian.

Berdasarkan tabel diatas nilai *alpha* untuk variabel (Burnout) Y adalah sebesar 0,748. Nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ atau 5 % adalah sebesar 0,514. Dengan demikian maka semua kuesioner dinyatakan reliabel.

2. Tabulasi angket beban kerja terhadap burnout.

Data hasil analisis regresi sederhana antara beban kerja (X) terhadap burnout pustakawan (Y), pengumpulan datanya yang dilakukan dengan penyebaran angket kepada pustakawan yang di pilih sebagai sampel, maka hasil tabulasinya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasitabulasi Nilai Angket

No	X	Y	X ²	Y ²	X.Y
1	53	29	2809	841	1537
2	56	43	3136	1849	2408
3	63	42	3969	1764	2646
4	51	44	2601	1936	2244
5	48	51	2304	2601	2448
6	48	44	2304	1936	2112
7	46	46	2116	2116	2116
8	47	45	2209	2025	2115
9	48	29	2304	841	1392
10	58	66	3364	4356	3828
11	49	45	2401	2025	2205
12	35	42	1225	1764	1470
13	48	46	2304	2116	2208
14	45	40	2025	1600	1800
15	46	46	2116	2116	2116
Σ	741	658	37187	29886	32645

Sumber : Data Primer, 2019(diolah)

Ket:

X = Variabel X (beban kerja)

Y = variabel Y (Burnout).

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel maka langkah selanjutnya data tersebut diuji dan dianalisis dengan menggunakan rumus regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS versi 19.0 hasil uji regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.6
Nilai korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,181 ^a	,033	-,042	8,718	2,228

a. Predictors: (Constant), Bebankerja

b. Dependent Variable: Burnout

Berdasarkan tabel diatas Pada tabel diatas nilai “r” adalah sebesar 0,181 dan angka R Square adalah 0,033 yaitu hasil kuadrat dari koefisien korelasi ($0,181 \times 0,181 = 0,033$). Standar Error of the Estimate adalah 8,718, pada analisis deskriptif statistik bahwa standar deviasi residual beban kerja adalah 8,401 yang jauh lebih kecil dari dari standar error, oleh karena lebih besar dari pada standar deviasi beban kerja maka model regresi tidak bagus.

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka diperoleh nilai korelasi antara beban kerja terhadap kedisiplinan burnout pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh sebesar 0,181. Berdasarkan tabel interpretasi angka indeks korelasi *product moment* diketahui bahwa nilai r_{xy} 0,181 terletak pada rentang nilai r 0,00-0,199, maka dapat disimpulkan tingkat hubungan antara variabel beban kerja (X) dengan burnout pustakawan (Y) adalah sangat lemah.

Berdasarkan tabel 3.1 dalam BAB III diatas, nilai $r = 0,181$ tersebut berada pada interval 0,00-0,199, yang berarti pengaruh beban kerja terhadap burnout pustakawan di perpustakaan UIN Ar-Raniry sangat rendah. Berdasarkan hal tersebut dapat dinyatakan bahwa hubungan beban kerja dengan burnout pada pustakawan sangat rendah, ada faktor lain yang lebih dominan yang dapat berpengaruh pada burnout pustakawan di UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

3. Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai korelasi antara beban kerja terhadap burnout “r” sebesar 0,181. Pada bab sebelumnya telah ditentukan hipotesis dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ (5%) atau tingkat kebenarannya adalah 95%, hipotesisnya adalah:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *burnout* pustakawan.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *burnout* pustakawan.

Hipotesis statistik diatas dapat dirumuskan dalam bentuk hipotesis statistiknya, yaitu:

$$H_a : \rho \neq 0 \rightarrow (\text{terdapat pengaruh})$$

$$H_a : \rho = 0 \rightarrow (\text{tidak terdapat pengaruh})$$

Untuk mendapat gambaran tentang penelitian serta diterima atau tidaknya hipotesis maka akan digunakan uji statistik yaitu uji F ANOVA. Dengan menggunakan SPSS 19.0 maka diperoleh:

Tabel 4.7
Anova
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33,604	1	33,604	4,447	,518 ^a
	Residual	988,129	13	76,010		
	Total	1021,733	14			

a. Predictors: (Constant), Bebankerja

b. Dependent Variable: Burnout

Dari perhitungan diatas, diperoleh harga F – hitung dengan jumlah sampel 15 orang sebesar 4,447 dengan harga F– tabel pada taraf signifikan 5 % dengan jumlah sampel yang sama 4,54 maka terlihat bahwa F – hitung lebih kecil dari F – tabel maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap burnout pustakawan di perpustakaan UIN Ar-Raniri Banda Aceh.

4. Analisis Regresi sederhana

Untuk menghitung Pengaruh beban kerja (X) terhadap burnout pustakawan (Y) rumus regresi linier sederhana;

$$\hat{Y} = a + bX$$

Untuk mencari pengaruh antara variabel beban kerja (X) terhadap variabel burnout pustakawan (Y) dengan menggunakan SPSS-19, sebagai berikut:

Tabel. 4.8
Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Bebankerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Burnout

Tabel 4.9
Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,992	18,000		1,777	,099
Bebankerja	,240	,362	,181	,665	,518

a. Dependent Variable: Burnout

Dari hasil pengujian regresi dari tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa menunjukkan pada variabel X dan Y yang terkait di atas:

- Pada tabel 4.9 menunjukkan antara variabel X dan Y yang diproses dari variabel yang terkait antara keduanya.
- Berdasarkan tabel 4.10 di atas diperoleh hasil persamaan regresi antara variabel X dan Y yaitu $Y = 31,992 + 0,240 X$. Dengan demikian, nilai

konstanta $b = 0,240$ dan nilai konstanta $a = 31,992$. Adapun persamaan regresi linear sederhana di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta $a = 31,992$

Hal ini berarti bahwa faktor beban kerja tidak ada peningkatan, maka pengaruh beban kerja terhadap burnout akan tetap sebesar 31,992.

2. Konstanta $b = 0,240$

Hal ini berarti bahwa apabila beban kerja bertambah, maka nilai burnout akan mengalami peningkatan sebesar 0,240. Artinya Semakin tinggi beban kerja pustakawan maka semakin tinggi pula burnot yang dialami oleh pustakawan.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel independent (beban kerja) terhadap variabel dependent (burnout pustakawan) memiliki korelasi sebesar 0,181 dan memiliki koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,033. Kemudian, apabila melihat korelasinya (r), maka diperoleh sebesar 0,181 terletak antara 0,00 – 0,199 yang pada tabel interpretasi angka indeks korelasi *product moment* menyatakan bahwa korelasi tersebut sangat rendah. Jadi sebesar 3,3 % beban kerja memiliki pengaruh yang yang sangat rendah terhadap burnot pustakawan di perpustakaan UIN Ar-Raniri Banda Aceh. Sedangkan sisanya sebesar 96,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Beban Kerja mempunyai pengaruh yang sangat rendah terhadap *burnout*. Beban Kerja dicirikan sebagai sejumlah kegiatan, waktu, dan energi yang harus dikeluarkan seseorang dengan memberikan kapasitas mereka untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan.

Berdasarkan rumusan masalah didapatkan hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh yang lemah terhadap *burnout* pustakawan di perpustakaan UIN Ar-Raniri Banda Aceh. Hal ini terbukti dari hasil analisis persamaan regresi sederhana diperoleh hasil: $Y = 31,992 + 0,240 X$, dan sedangkan nilai koefisien r sebesar 0,181 yang berarti hasil korelasinya tergolong kuat dan mempunyai nilai positif. Nilai r yang positif, berarti hubungan beban kerja dengan *burnout* pustakawan adalah searah, dengan kata lain peningkatan beban kerja akan diikuti dengan *burnout* pustakawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang sangat rendah antara beban kerja terhadap *burnout* pustakawan UIN Ar-Raniri Banda Aceh. Nilai dari uji regresi didapatkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,033 dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ artinya beban kerja mempengaruhi *burnout* sebesar 3,3 %, sedangkan sisanya 96,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh r sebesar 0,181 yang menunjukkan adanya pengaruh yang sangat rendah antara variabel beban kerja terhadap *burnout*. Berdasarkan tabel 3.1 pada BAB III bahwa angka 0,181 berada

pada interval 0,00 – 0,199, yang berarti terdapat pengaruh yang sangat rendah antara variabel beban kerja (X) terhadap variabel *burnout* (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data, pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai F – hitung dengan jumlah sampel 15 orang sebesar 4,447 dengan harga F–tabel pada taraf signifikan 5 % dengan jumlah sampel yang sama 4,54 maka terlihat bahwa F – hitung lebih sama besarnya dengan F – tabel maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang rendah (kecil) antara beban kerja terhadap burnout pustakawan di perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dengan pengolahan serta analisis data, maka dapat diambil beberapa kesimpulan:

1. Terdapat pengaruh yang sangat rendah antara beban kerja terhadap *burnot* pustakawan di perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 19.0, maka diperoleh nilai “r” sebesar 0,181, nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat rendah antara beban kerja terhadap *burnot* pustakawan di perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Hasil uji regresi didapatkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,033 dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ artinya beban kerja mempengaruhi burnout sebesar 3,3 %, sedangkan sisanya 96,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.
3. Dari hasil pembuktian hipotesis, diperoleh harga F_{hitung} sebesar 4,447 dengan harga F_{tabel} 4,54 maka terlihat bahwa F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka H_0 di terima dan H_a ditolak, terdapat pengaruh yang sangat lemah dari variabel beban kerja (X) terhadap terhadap burnot pustakawan (Y) di perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dalam penelitian ini, saran-saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengingat faktor beban kerja menjadi variabel yang menentukan terhadap *burnout* disarankan kepada kepala perpustakaan untuk mengadakan rotasi, mutasi, dan promosi pegawai (pustakawan) secara berkala dan proporsional untuk menghindari terjadinya *burnout*.
2. Perlu adanya perhatian lebih dari instansi (UPT-Perpustakaan) dan kepala perpustakaan terkait dalam penentuan beban kerja yang diberikan kepada pustakawan pada Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Disarankan kepada para peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi *burnout* pustakawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, seperti motivasi, kompensasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan kerja, emosi pekerja, fisik pekerja, dan lain-lain.
4. Bagi peneliti sendiri, kiranya dapat menjadikan masukan dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan tentang penelitian dan dalam mengadakan penelitian berikutnya dapat menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aaron Cohen Mohamed Abedallah. (2015). *The mediating role of burnout on the relationship of emotional intelligence and self-efficacy with OCB and performance*. *Journal Management Research Review*, 38(1): 2-28.
- Ali Samiun, 2015. www.informatisiaahli.com/2015/08/pengertian-observasi-dan-jenis-observasi.html
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Asi, Sri Pahalendang. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya*. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Volume 11 Nomor 3 September 2013.
- Baron, obert, A., & Greenberg.J. 2008. *Behaviour in organization: understanding and managing the human side of work. 9th ed.* Prentice Hall. USA. dalam Raden Roro dan R. Andi Sularso, *Pengaruh Burnout terhadap kecerdasan Emosional, SelfPefficacy dan Kinerja Dokter Muda di Rumah Sakit dr. Soebandi Jember*. *Jurnal Maksiprenuer*, Vol. V, No.2, Juni 2016, hal 45-46.
- Dhini Rama Dhania, *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus* *Jurnal* Volume I, No 1, Desember 2010.
- Djam'an Satoridan Aan Komariah, 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Farber, Hanberger, 1991. *Stres dan Manejemen. Terjemahan*. Alfriani. Jakarta: Gramedia.
- Hart dan Staveland dalam Pranoto, L.Hardi dan Retnowati, 2017. *Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cet. 3 Jakarta:Gramedia.
- Hariyadi, Utami. 2006. "Burnout Pada Pustakawan", *Bunga Rampai: Perpustakaan dan Informasi dalam Konteks Budaya*, hal. 37-57. Depok: Universitas Indonesia.
- Hardiyanti, Ranny, 2013. *Burnout Ditinjau Dari Big Five Factors Personality Pada Karyawan Kantor Pos Pusat Malang*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* Vol 1, No 2.

- Huprich, J. (2007). *Burnout in Acaemic Library*. *Journal of ALA* , vol. 4. dalam Riya Fatmawati, *Pengukuran Burnout pada Pustawan*, Jurnal Kesehatan, Vol 33, 4
- Intan Aulia, 2014. *Hubungan Antara Hope dengan Burnout pada Perawat di Kota Makassar*, Skripsi, Fakultas Kodektoran Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Labiib, A. (2013), “*Analisis Hubungan Dukungan Sosial dari Rekan Kerja dan Atasan dengan Tingkat Burnout pada Perawat Rumah Sakit Jiwa*”, Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro Semarang, Vol. 2, No. 1, 1-8.
- Maslach, *Burnout Inventory*. 2001. dalam Tasman *Cara Pengukuram Bornout Terjemahan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2015. *Multidimensional Theory of Burnout*. University of California:Berkeley.
- Maslach, C. & Susan E. Jackson. 1996. *Maslach Burnout Inventory Third Edition*. Palo Alto, CA: Consulting of Psychologies Press. . Dalam Manar Shafana, *Burnout pada Staf Perpustakaan 10 Fakultas di Lingkungan Universitas Diponegorao*, jurnal Ilmu Perpustakaan, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Diponegoro, Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275 3(2), 125-145
- Melati Purbaningrat, I Putu., Ketut Surya Ida Bagus., (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Unud*. 4(5): 1149-1165.
- Mizmir. 2011, *Hubungan Burnout dengan Kepuasan Kerja Pustakawan di Pusat Jasa Perpustakaan dan Informasi Perpustakaan Nasional Republik Indonesia*, Skripsi, Jakarta : Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia
- Moleong, J, Lexy. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Jilid. 1, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Muhammad Ziahan Saragih, 2014. *Burnout pada Staf Layanan Sirkulasi di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, Fakultas Adab dan Humaniora UIN Syarif Hidayatullah.
- Nurmianto, E, 1996. *Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Semarang: ITSN.
- Riduwan, 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Bandung: Alfabeta.
- Riya Fatmawati, *Pengukuran Tingkat Burnout pada Pustakawan*, (Huprich, J. (2007). *Burnout in Acaemic Library*. *Journal of ALA* , vol. 4.

- Romadhoni, L. C., Asnomy T., & Suryatni, M. *Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di Kota Mataram.* (Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah, 2015) vol. 3(2), 125-145.
- Saifuddin Azwar, 2011. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*, Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Sugiono, 2007. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D)*, Bandung: Alfabeta.
- Sulistyo Basuki, 1994. *Pengantar Ilmu perpustakaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sumadi Suryabrata, 2013. *Metode Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Solikhah, D.W. (2012), "Hubungan Kelelahan Kerja dengan Kinerja Perawat di bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap", *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro Semarang*, Vol. 6, No. 2, 162-232
- Soleman, A., & Sitania, F.,D. *Pedoman Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Industri Kerajinan Kerang Mutiara*, 2006 *Jurnal ARIKA*, Vol. 05, No. 2, Agustus, 125- 136. dalam : Romadhoni, L. C., Asnomy T., & Suryatni, M. (2015). *Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di Kota Mataram.* *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah*, 3(2), 125-145.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan. Jakarta : Perpustakaan nasional RI.
- Undang-Undang No.36 tahun 2009 Tentang Kesehatan.
- Winardi, 2007. *Motivasi dan pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Zurni Zahara Samosir dan Iin Syahfitri, *Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi*, Vol. 4, No. 2, Desember 2008