

**EVALUASI TINGKAT *BURNOUT* TENAGA PERPUSTAKAN BAGIAN  
LAYANAN SIRKULASI DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN  
ACEH (IMPLEMENTASI MODEL (*MASLACH BURNOUT INVENTORY*))**

**SKRIPSI**

Diajukan Oleh:

**Muhammad Nasir**

NIM. 190503099

Mahasiswa Fakultas Adab Dan Humaniora  
Prodi Ilmu Perpustakaan



**FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
DARUSSALAM – BANDA ACEH  
2023 M / 1444 H**

**EVALUASI TINGKAT *BURNOUT* TENAGA PERPUSTAKAAN  
BAGIAN LAYANAN SIRKULASI DI DINAS PERPUSTAKAAN  
DAN KEARSIPAN ACEH (IMPLEMENTASI MODEL  
*MASLACH BURNOUT INVENTORY*)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry  
Darussalam Banda Aceh Sebagai Salah Satu Beban Studi  
Program Sarjana (S1) Ilmu Perpustakaan

Oleh:

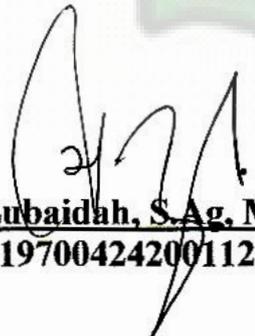
**MUHAMMAD NASIR**  
**NIM. 190503099**

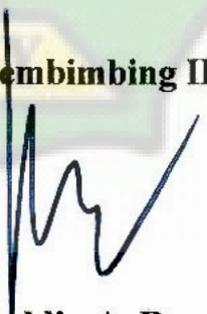
Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora  
Program Studi Ilmu Perpustakaan

**Disetujui untuk di uji/dimunaqasyahkan oleh:**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

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

  
**Drs. Saifuddin A. Rasvid, M. L.I.S**  
**NIP. 196002052000031001**

# SKRIPSI

Telah Diuji Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry, Dinyatakan Lulus  
Serta Diterima Sebagai Tugas Akhir Penyelesaian Program  
Sarjana (S-1) Dalam Ilmu Perpustakaan

Pada Hari/Tanggal

Rabu, 20 Desember 2023  
07, Jumadil Akhir 1445

Di Darussalam Banda Aceh  
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua

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

Sekretaris

Drs. Saifuddin A. Rasyid, M. L.I.S  
NIP. 196002052000031001

Penguji I

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

Penguji II

Drs. Syukrinur, M.LIS  
NIP.196801252000031002

Mengetahui,

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

Syarifuddin, M.Ag., Ph.D.  
NIP.197001011997031005

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Nasir  
NIM : 190503099  
Program studi : S1 Ilmu Perpustakaan  
Judul Skripsi : Evaluasi Tingkat *Burnout* Tenaga Perpustakaan  
Bagian Layanan Sirkulasi Di Dinas Perpustakaan Dan  
Kearsipan Aceh (Implementasi Model *Maslach  
Burnout Inventory*)

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa karya ilmiah ini adalah hasil karya saya sendiri, dan jika dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran-pelanggaran akademik dalam penulisan ini, saya bersedia diberikan sanksi akademik sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku. Jika di kemudian hari ditemukan pelanggaran-pelanggaran akademik dalam penelitian ini, saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagai mestinya.

Banda Aceh, 14 Desember 2023

Yang membuat pernyataan,



Muhammad Nasir

NIM. 190503099

## KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan karunianya berupa kekuatan, kesatuan serta petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Evaluasi Tingkat Burnout Tenaga Perpustakaan Bagian Layanan Sirkulasi Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh (Implementasi Model Maslach Burnout Inventory)**”. Shalawat dan salam juga penulis sanjungkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya yang telah membawakan umat manusia dari zaman jahiliyah ke zaman Islamiyah seperti yang kita nikmati saat ini.

Skripsi ini penulis susun untuk melengkapi sebagian syarat dalam menyelesaikan jenjang pendidikan sarjana (S1) pada program studi Ilmu Perpustakaan Fakultas Adab dan Humaniora Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, arahan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ucapkan terima kasih dan penghargaan yang tidak terhingga kepada:

1. Rektor, Wakil Rektor dan segenap sivitas Akademika Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dekan dan Wakil Dekan Fakultas Adab dan Humaniora Uin Ar-Raniry.
3. Bapak Mukhtaruddin M.LIS, selaku Ketua Prodi Ilmu Perpustakaan, dan Bapak Mulkan Safri, M.IP selaku Sekretaris Prodi Ilmu Perpustakaan, serta Staf Prodi Ilmu Perpustakaan UIN Ar-Raniry.
4. Ibu Dr. Zubaidah, M.Ed, selaku pembimbing pertama, dan Bapak Saifuddin A. Rasyid, M.LIS, selaku pembimbing kedua yang dengan kesabaran telah

meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran, serta memberikan perhatian penuh dalam memberikan bimbingan selama proses penulisan skripsi ini.

5. Ibu Dr. Zubaidah, M.Ed, selaku penasehat Akademik.
6. Bapak/Ibu Dosen Ilmu Perpustakaan yang telah membekali kami dengan ilmu yang bermanfaat mulai dari awal semester hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini dengan baik.
7. Kepala Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh Bapak Dr. Edi Yandra, S. STP, MSP, seluruh tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi, dan sekretariat yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan informasi dan data yang akurat terkait penelitian yang penulis lakukan.
8. Terkhusus dan teristimewa kedua orang tua tercinta Amaku/Ayah Alm. Ali Umer dan Ineku/Ibu Asenah yang selalu ada untuk memberikan doa, kasih sayang, waktu, tenaga, dan memberikan semangat yang tiada hentinya selalu memberikan dukungan. Kepada adik Siti Marlina yang telah mendoakan dan memberikan motivasi dan dukungan.
9. Sahabat dan teman-teman seperjuangan yang tidak bisa penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan, semangat dan dorongan yang diberikan.
10. Sahabat seperjuangan dan teman-teman mahasiswa se-angkatan Ilmu Perpustakaan tahun 2019 yang telah kebersamaan penulis dan senantiasa memberikan bantuan, dukungan dan semangat.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini terdapat kekurangankekurangan baik dari segi isi maupun penulisannya. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca dan semua pihak terkait.

Banda Aceh, 13 Desember 2023  
Penulis,

Muhammad Nasir

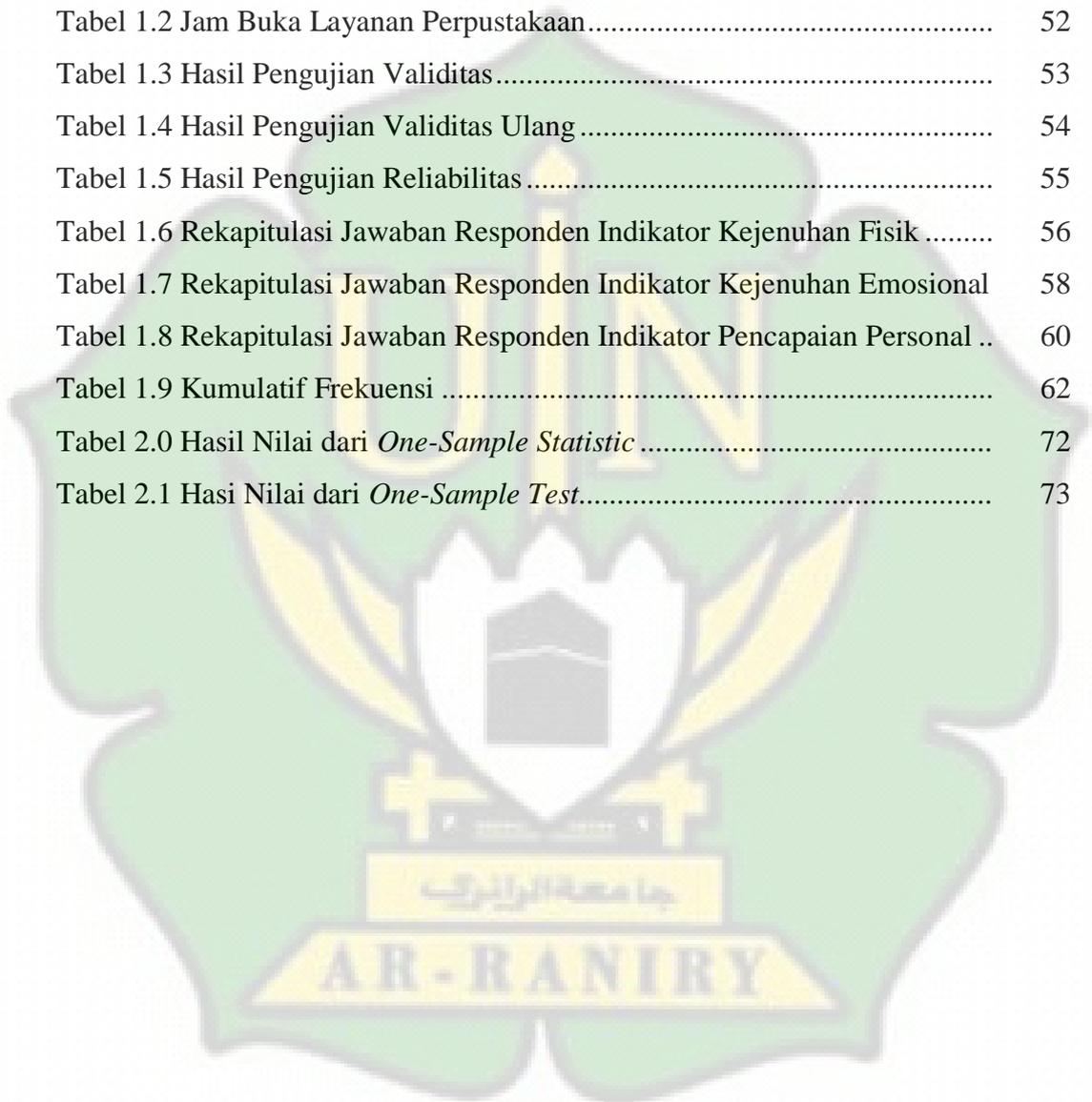
## DAFTAR ISI

<b>PENGESAHAN PEMBIMBINGAN .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Penjelasan Istilah.....	6
<b>BAB II: KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI</b>	
A. Kajian Pustaka.....	10
B. <i>Burnout</i> .....	13
1. Pengertian <i>Burnout</i> .....	13
2. Faktor Penyebab <i>Burnout</i> .....	14
3. Dimensi <i>Burnout</i> .....	18
4. Gejala <i>Burnout</i> .....	20
C. Perpustakaan Umum .....	22
1. Pengertian Perpustakaan Umum .....	22
2. Tujuan Perpustakaan Umum .....	24
3. Fungsi Perpustakaan Umum .....	26
D. Layanan Sirkulasi Perpustakaan .....	27
1. Pengertian Layanan Sirkulasi Perpustakaan .....	27
2. Fungsi Layanan Sirkulasi .....	28

3. Sistem Layanan Sirkulasi .....	29
E. Tenaga Perpustakaan.....	30
F. Implementasi Teori <i>Maslach Burnout Inventory</i> (MBI) Pada Evaluasi Tingkat <i>Burnout</i> Tenaga Perpustakaan .....	32
<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>	
A. Rancangan Penelitian .....	34
B. Lokasi dan Waktu .....	35
C. Hipotesis.....	36
D. Populasi dan Sampel .....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Validitas dan Reliabilitas .....	42
G. Analisis Data .....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	48
B. Hasil Penelitian .....	52
C. Pembahasan.....	56
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	78
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

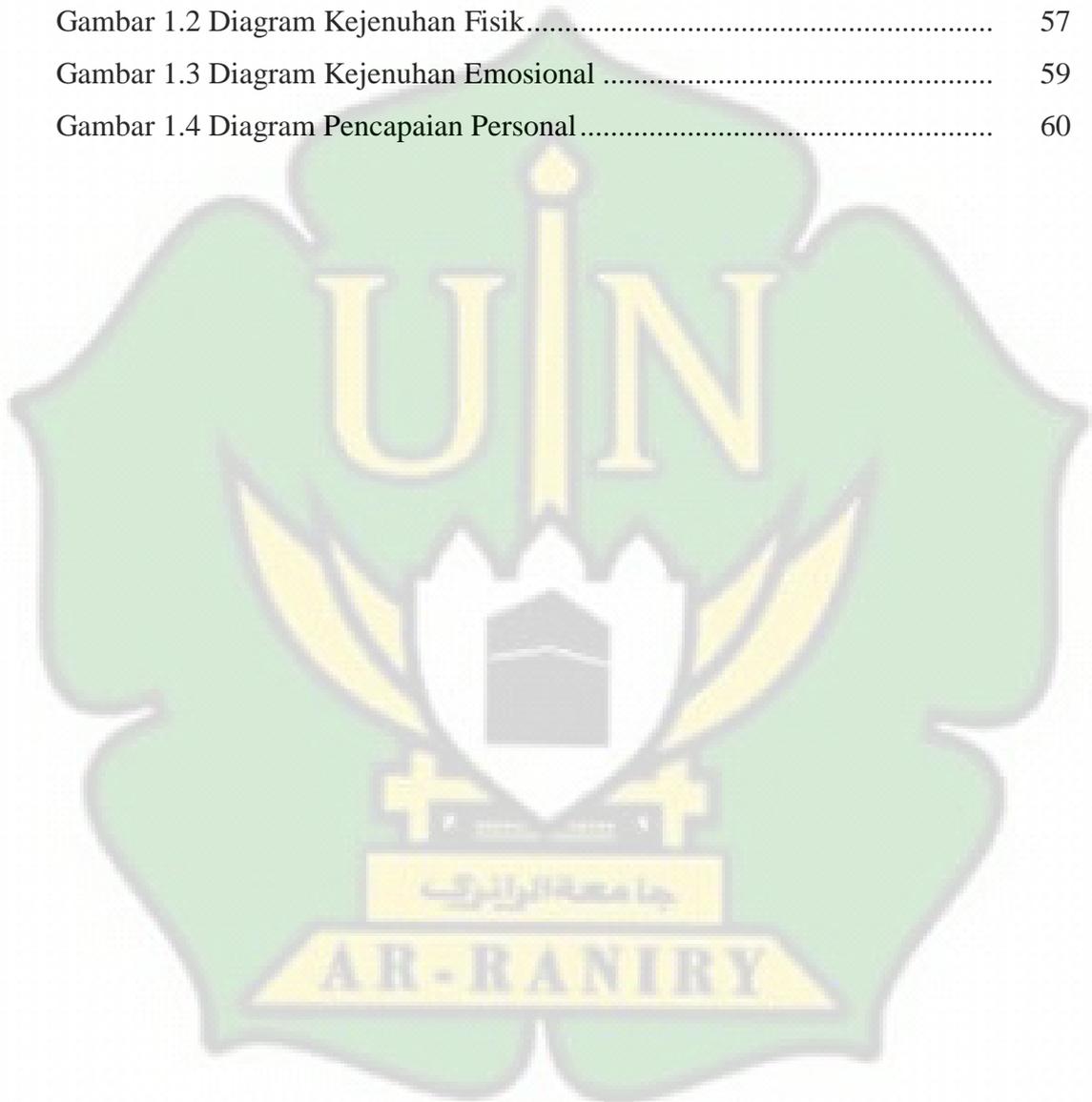
## DAFTAR TABEL

Tabel 1.0 Kisi-Kisi Indikator <i>Burnout</i> .....	39
Tabel 1.1 Skala Penelitian.....	40
Tabel 1.2 Jam Buka Layanan Perpustakaan.....	52
Tabel 1.3 Hasil Pengujian Validitas.....	53
Tabel 1.4 Hasil Pengujian Validitas Ulang.....	54
Tabel 1.5 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	55
Tabel 1.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Kejenuhan Fisik .....	56
Tabel 1.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Kejenuhan Emosional .....	58
Tabel 1.8 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Pencapaian Personal ..	60
Tabel 1.9 Kumulatif Frekuensi .....	62
Tabel 2.0 Hasil Nilai dari <i>One-Sample Statistic</i> .....	72
Tabel 2.1 Hasi Nilai dari <i>One-Sample Test</i> .....	73



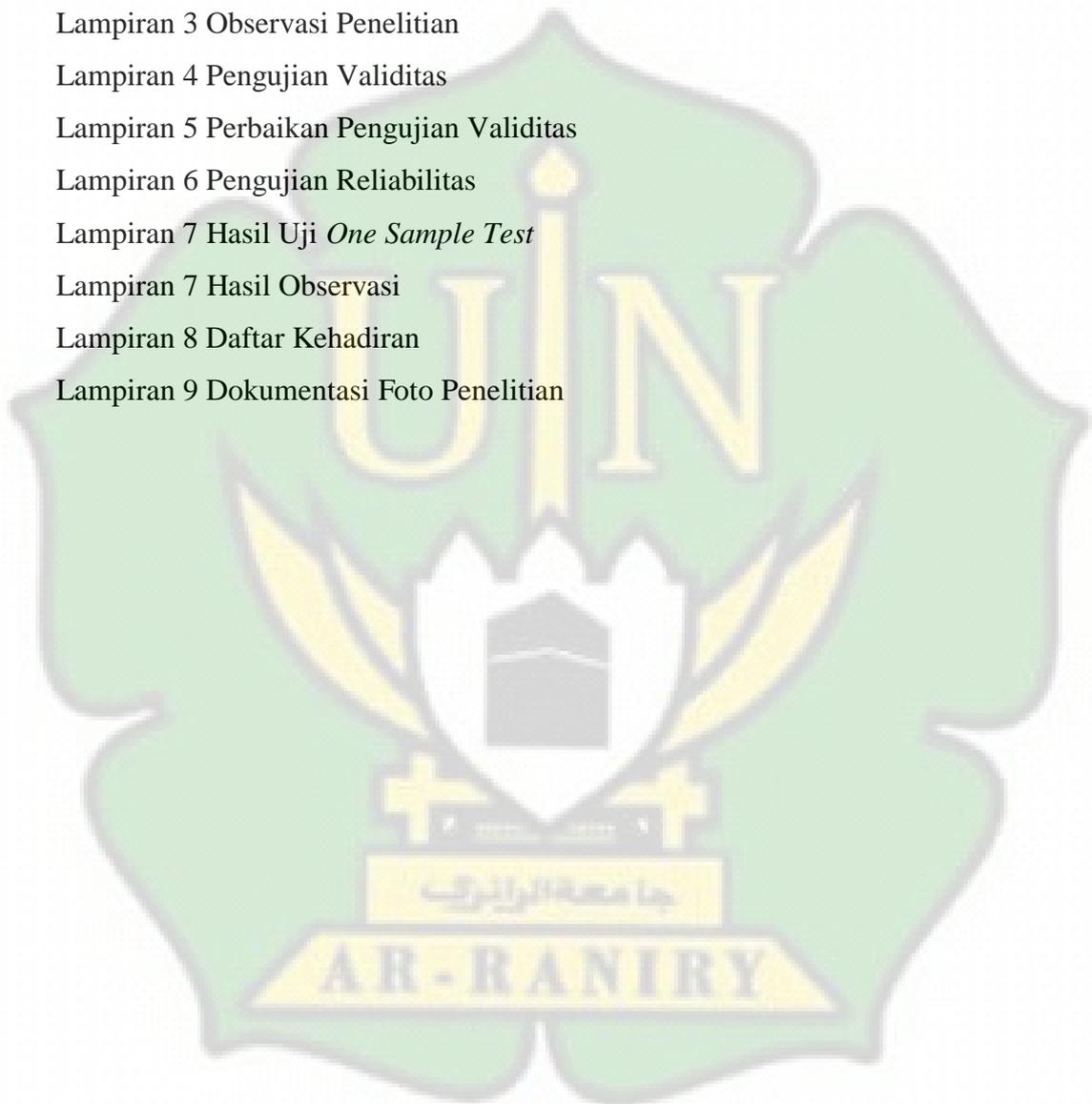
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.0 Struktur Organisasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh....	51
Gambar 1.1 Statistik layanan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh 2023	52
Gambar 1.2 Diagram Kejenuhan Fisik.....	57
Gambar 1.3 Diagram Kejenuhan Emosional .....	59
Gambar 1.4 Diagram Pencapaian Personal.....	60



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pertanyaan Angket
- Lampiran 2 Pertanyaan Wawancara
- Lampiran 3 Observasi Penelitian
- Lampiran 4 Pengujian Validitas
- Lampiran 5 Perbaikan Pengujian Validitas
- Lampiran 6 Pengujian Reliabilitas
- Lampiran 7 Hasil Uji *One Sample Test*
- Lampiran 7 Hasil Observasi
- Lampiran 8 Daftar Kehadiran
- Lampiran 9 Dokumentasi Foto Penelitian



## ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “evaluasi tingkat *burnout* tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh (*Implementasi Model Maslach Burnout Inventory*)”. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana tingkat *burnout* dan apa saja faktor pemicu terjadinya *burnout* yang dialami tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tingkat *burnout* dan faktor pemicu terjadinya *burnout* yang dialami tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Penelitian ini menggunakan metode kombinasi (*mix methods*) dengan model sekuensial eksplanatory. Pengumpulan data menggunakan angket, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 13 tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *burnout* tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi termasuk dalam skor 2 yaitu pada kategori (kadang-kadang), yang artinya ketika mereka bekerja melayani pemustaka, pada saat tertentu saja (kadang-kadang) mereka mengalami *burnout*. Kemudian rata-rata tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi umumnya mengalami *burnout* pada indikator kejenuhan fisik. Terakhir faktor penyebab *burnout* tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi mengalami *burnout* karena faktor lingkungan dan faktor personal.

**Kata kunci:** *Burnout, Tenaga Perpustakaan Layanan Sirkulasi, Maslach Burnout Inventory (MBI)*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Setiap pekerjaan pasti memiliki tantangan, hambatan dan kesulitan dalam menjalankan tugas. Sering kali dengan pekerjaan membuat seseorang merasakan lelah sehingga pekerjaan tidak dapat dikerjakan dengan cepat. Suatu pekerjaan apabila dilakukan setiap hari dengan frekuensi yang sama dapat membuat seseorang merasakan kelelahan tidak hanya fisik, tetapi juga mental dan emosi. Kondisi ini dikenal dengan istilah *burnout*. *Burnout* adalah istilah yang menggambarkan kondisi emosional seseorang yang merasa lelah dan jenuh secara mental, emosional dan fisik sebagai tuntutan pekerjaan yang meningkat.<sup>1</sup>

*Burnout* merupakan sindrom psikologis yang muncul sebagai respon berkepanjangan terhadap stres interpersonal pada pekerjaan yang ditandai dengan kelelahan luar biasa, perasaan sinisme terhadap pekerjaan, dan rasa ketidakefektifan atau kurangnya pencapaian pribadi.<sup>2</sup> *Burnout* juga didefinisikan sebagai suatu pengalaman subjektif adanya kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang menuntun emosi. Emosi tersebut umumnya disebabkan oleh kombinasi antara harapan yang sangat tinggi dan situasi menekan yang kronis. Dengan demikian, seseorang yang mengalami *burnout* perlahan-lahan terkikis semangatnya dalam pekerjaan sehari-hari, seperti terlalu banyak tekanan, konflik, tuntutan dan kurangnya apresiasi, pengakuan serta kesuksesan.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Lalitha AZP, dkk, *Perbedaan Burnout Karyawan Ditinjau Dari Masa Kerja*, Jurnal Psikologi UG, Vol 12. No. 2 (2019) Hal 162 <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/2440> Akses 2 Desember 2022.

<sup>2</sup> Lila Meiliyandrie IW dan Syifa Ayu H, *Religiosity, Burnout, dan Work-Family Conflict pada Tenaga Kesehatan*, (PT. Natasya Expanding Management: Jawa Tengah, 2022), Hal 13

<sup>3</sup> Sance Mariana T, *Gambaran burnout pada dosen STAKN Kupang*, Jurnal Selaras, Kajian Bimbingan dan Konsling, Vol. 2, No. 2 (2019), hal 2 <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/sel/article/download/1514/1201/>, Akses 2 Desember 2022

Gejala-gejala *burnout* terdiri dari tiga gejala, diantaranya: pertama, gejala fisik seperti merasa lelah dan terkuras oleh waktu, menurunnya kekebalan tubuh, perubahan nafsu makan. Kedua, gejala emosional seperti merasa gagal dan selalu ragu dengan kemampuan, kurang semangat, kehilangan motivasi, semakin sinis dan berpikir negatif, penurunan kepuasan kerja. dan ketiga, perilaku seperti lari dari tanggung jawab, menunda-nunda waktu, menggunakan obat-obatan, frustrasi dan bolos kerja atau datang terlambat.<sup>4</sup> Dengan demikian, dari ketiga gejala tersebut, seseorang pasti pernah mengalami sindrom *burnout* pada saat dia bekerja baik itu pekerjaan yang ringan maupun berat.

Pada pekerjaan yang memfokuskan diri pada pelayanan kemanusiaan lebih sering mengalami perasaan lelah secara fisik dan psikis, hal ini terjadi karena banyaknya jumlah orang yang harus dilayani.<sup>5</sup> Sama halnya dengan perpustakaan, seseorang yang bekerja di perpustakaan juga mungkin mengalami perasaan lelah, baik fisik maupun psikis terutama pada layanan pemustaka bagian sirkulasi. Kelelahan pustakawan di bagian sirkulasi mungkin disebabkan karena jumlah pemustaka yang harus dilayani baik pelayanan perpustakaan yang semakin hari semakin meningkat.

Layanan sirkulasi merupakan salah satu layanan perpustakaan yang berhubungan langsung dengan pemustaka. Menurut Rahayuningsih, layanan sirkulasi adalah layanan pengguna yang berkaitan dengan peminjaman dan pengembalian dan perpanjangan koleksi.<sup>6</sup> Layanan sirkulasi merupakan layanan terpenting dari layanan lainnya karena layanan sirkulasi paling banyak berinteraksi secara langsung dengan pemustaka. Dengan adanya pelayanan sirkulasi maka pemakaian koleksi dapat secara efektif untuk meminjam dan mengembalikan bahan pustaka, serta pengawasan terhadap bahan pustaka akan lebih mudah.

---

<sup>4</sup>Riya Fatmawati, *Pengukuran Tingkat Burnout Pada Pustakawan*. Artikel FBS UNP. hal 9-10. <http://repository.unp.ac.id/16971/> Akses 29 November 2022

<sup>5</sup> Agus Putra J dan Artha Wibawa, *Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Burnout Dengan Variabel Work Family Conflict Sebagai Pemidiasi*, Jurnal Manajemen, Unud, Vol. 9, No. 2 (2020) Hal 60 <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/53959/33531> Akses 29 November 2022

<sup>6</sup> Rahayu, *Pengelolaan Perpustakaan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), Hal 95.

Pekerjaan rutin yang dilaksanakan oleh tenaga perpustakaan sangat berpotensi terjadinya *burnout*. Adanya pekerjaan yang berulang-ulang setiap harinya, beban kerja dengan intensitas yang beragam dan berlebihan, kurangnya pengetahuan dan keahlian, serta interupsi dari berbagai pihak merupakan penyebab timbulnya *burnout*.<sup>7</sup> Pustakawan yang berada di bagian layanan sirkulasi harus bisa mengatasi kondisi psikologi saat waktu bekerja seperti kelelahan emosional, kelelahan fisik, kelelahan mental atau rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri. Hal ini apabila tidak diatasi dapat menyebabkan kondisi *burnout* pada petugas bagian sirkulasi mengalami *burnout* yang tinggi.

Tenaga perpustakaan yang berada pada layanan sirkulasi harus berhadapan dengan pemustaka yang memiliki berbagai macam pertanyaan dengan tingkat kesulitan yang beragam. Menghadapi pemustaka untuk memahami berbagai macam pertanyaan dan kebutuhan informasi yang beragam tentunya dapat menimbulkan kelelahan emosional bagi tenaga perpustakaan. Perbedaan karakter dan ketahanan mental yang dimiliki oleh tenaga perpustakaan menjadikan tekanan karena harus tetap bersikap ramah meskipun kenyataannya merasa kelelahan. Adanya tenaga perpustakaan yang kurang mengendalikan diri dan tidak dapat mengontrol emosinya sehingga terlihat kurang ramah, merupakan gejala terkena *burnout*.<sup>8</sup> Hal ini apabila tidak ditangani dengan baik, akan menghambat pelayanan yang dilakukan tenaga perpustakaan kepada pemustaka atau pengunjung sehingga secara otomatis akan memperburuk citra perpustakaan di mata pemustaka.

Ada dua model implementasi yang digunakan dalam mengukur tingkat *burnout* diantaranya: pertama, *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang mengukur tingkat *burnout* dengan skala likert pada 22 pertanyaan masing-masing indikator atau dimensi. MBI ini memiliki dimensi yaitu kejenuhan fisik, kejenuhan

---

<sup>7</sup> Manar Safana dan Joko Wasisto, *Burnout Pada Staf Perpustakaan 10 Fakultas Di Lingkungan Universitas Diponegoro*, *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, Vol. 6, (2019), hal 71-80 <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jip/article/view/23213> Akses 1 Desember 2022

<sup>8</sup> Ibid

emosional dan pencapaian personal.<sup>9</sup> Kedua, *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI) merupakan model yang berlawanan dengan MBI. Model CBI juga menggunakan skala likert pada 19 pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban. CBI ini memiliki tiga dimensi yaitu kelelahan pribadi, kelelahan dalam pekerjaan, dan kelelahan terhadap klien.<sup>10</sup> Dari kedua model tersebut, peneliti merujuk pada model MBI. Hal ini, karena MBI memberikan pemahaman yang lebih luas dan mendalam mengenai sifat dan dampak serta kondisi dari setiap dimensi yang digunakan. MBI juga merupakan instrumen yang paling banyak digunakan dalam literatur penelitian.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh adalah Perpustakaan Wilayah yang berlokasi di Jalan T. Nyak Arief, No. 5, Lamnyong, Syiah Kuala, Kota Banda Aceh. Perpustakaan ini menyediakan berbagai layanan salah satunya adalah layanan sirkulasi yang terdiri dari tiga ruangan yaitu ruangan layanan umum, layanan koleksi Islam dan remaja, dan layanan anak. Perpustakaan ini dibuka setiap hari (Senin s/d Minggu) mulai pukul 08.00 WIB hingga pukul 16.30 WIB. Layanan perpustakaan ini memberikan pelayanan kepada pemustaka yang berasal dari berbagai macam kalangan, profesi, pendidikan dan usia.

Pada penelitian awal di perpustakaan tersebut, dari hasil wawancara ditemukan bahwa jumlah tenaga perpustakaan yang bekerja di layanan sirkulasi berjumlah 19 orang, yang terbagi kepada ruangan layanan umum 10 orang, ruangan layanan koleksi Islam dan remaja 6 orang, dan ruangan layanan anak 3 orang.<sup>11</sup> Selama perpustakaan ini menempati gedung baru, jumlah pengunjung kian meningkat. Setiap harinya pengunjung di perpustakaan tersebut paling sedikit 300-350 orang dan sesekali pengunjungnya bisa mencapai 600 orang.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Elin Roslin, *Pemanfaatan Perpustakaan Dan Sumber Informasi*. (Bandung: Karsa Mandiri Persada, 2008), hal, 77

<sup>10</sup> Haryudha & Dien Anshari, Wawancara kognitif untuk adaptasi instrument Copenhagen burnout inventory pada tenaga kesehatan indonesia, *Jurnal Medika Utama*, Vol. 3, No. 1 (2021), hal 1363 <https://jurnalmedikahutama.com/index.php/JMH/article/download/280/191/> Akses 21 Desember 2023

<sup>11</sup> Hasil wawancara awal tenaga perpustakaan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh, November 22, 2022

<sup>12</sup> Dikutip dan diakses melalui situs <https://waspadaaceh.com/setelah-gedung-baru-pengunjung-perpustakaan-wilayah-aceh-meningkat/> pada tanggal 10 November 2022

Membludaknya tingkat kunjungan terkadang menyebabkan tenaga perpustakaan di bagian layanan sirkulasi terlihat kewalahan dan lelah yang teridentifikasi dari raut wajah dan aktivitas saat melayani pemustaka yang memiliki individual differensis baik dari sikap, sifat dan latar belakang pendidikan yang berbeda.<sup>13</sup> Pada wawancara dengan tiga orang tenaga perpustakaan ditemukan bahwa mereka terkadang mengalami sakit kepala, nyeri otot dan nyeri punggung saat melayani pemustaka seperti pencarian buku, peminjaman dan pengembalian bahkan kegiatan selving (menata buku di rak). Kemudian dengan bekerja setiap hari dari pagi sampai sore, tenaga perpustakaan kadang merasa jenuh atau bosan dengan pekerjaannya bahkan kurang semangat dan kehilangan motivasi saat bekerja.<sup>14</sup>

Merujuk pada gejala-gejala yang tampak dari sifat dan tingkah laku pengelola perpustakaan layanan sirkulasi, sepertinya mereka mengalami *burnout* yang tinggi atau pada skor 3 (sering) dan faktor pemicunya karena faktor lingkungan seperti interaksi dengan pengguna yang memiliki berbagai macam tingkah laku yang beragam. Untuk itu penelitian untuk mengetahui tingkat *burnout* dan faktor pemicunya perlu dilakukan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat *burnout* tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh?
2. Apa saja yang menjadi faktor pemicu terjadinya *burnout* di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini sebagai adalah:

---

<sup>13</sup> Hasil observasi awal tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh pada tanggal 22 November 2022

<sup>14</sup> Ibid

1. Untuk mendeskripsikan tingkat *burnout* yang dialami oleh tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.
2. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor pemicu terjadinya *burnout* yang dialami oleh tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dalam penelitian ini ialah mengetahui secara mendalam terkait dengan teori tentang *burnout*, gejala-gejala yang timbul, dan penyebab-penyebab, serta model mengevaluasinya.

##### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dalam penelitian ini ialah diharapkan dapat berguna bagi tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh dalam mengetahui kondisi *burnout* dan faktor-faktor pemicu terjadinya *burnout*.

#### **E. Penjelasan Istilah**

Untuk menghindari kemungkinan terjadinya perbedaan penafsiran terhadap istilah-istilah yang terdapat dalam judul proposal ini, maka penulis memberikan penjelasan terhadap istilah-istilah tersebut. Adapun istilah-istilah yang akan diberi penjelasan antara lain:

##### **1. Evaluasi**

Evaluasi merupakan suatu proses atau cara bagaimana menentukan sampai sejauh mana tujuan dari suatu pendidikan dapat dicapai oleh suatu individu atau lembaga.<sup>15</sup> Lebih lanjut dikatakan bahwa evaluasi adalah suatu kegiatan mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan informasi tentang

---

<sup>15</sup> Tayibnapis, *Evaluasi Program*, (Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2011,) hal 4

tingkat efektivitas suatu objek tertentu yang diteliti berdasarkan kriteria atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan hasilnya dapat digunakan untuk pertimbangan.<sup>16</sup> Evaluasi merupakan proses sistematis yang kegiatannya berupa menentukan angka (mengukur) dan memberikan putusan (penilaian) terhadap objek yang dievaluasi.<sup>17</sup>

Definisi evaluasi yang peneliti maksud di dalam penelitian ini ialah mencari sumber-sumber dan faktor-faktor penyebab dari *burnout* yang dialami oleh tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

## 2. *Burnout*

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) *Burnout* adalah kelelahan fisik, emosional dan mental.<sup>18</sup> *Burnout* adalah istilah yang menggambarkan kondisi emosional seseorang yang merasa lelah dan jenuh secara mental, emosional dan fisik sebagai tuntutan pekerjaan yang meningkat.<sup>19</sup> Sedangkan Menurut Kamus Psikologi yang ditulis Andrew. M. Colman “*burnout is acute stress disorder or reaction characterized by exhaustion resulting from overworks, with anxiety, fatigue, insomnia, depression, and impairment in work performance*”.<sup>20</sup> Maksud dari pengertian tersebut, bahwa *burnout* adalah stress atau reaksi yang ditandai dengan kelelahan dengan kerja berlebihan, kecemasan, insomnia, depresi dan menurunnya kinerja pekerjaan.

<sup>16</sup> Dewa Gede Hendra, *Evaluasi program konsep dasar dan pengimplementasiannya*, (Depok: Raja grafindo persada, 2018), hal 4

<sup>17</sup> Sukardi, *Evaluasi Pembelajaran Prinsip, Teknik Dan Prosedurnya Evaluasi* (aplikasi pada ilmu-ilmu social), (Jawa Barat: Penerbit Adab, 2022), hal 5

<sup>18</sup> KBBI Daring, *Burnout*, diakses melalui <https://kbbi.web.id/burnout> ,tanggal 4 Desember 2022

<sup>19</sup> Lalitha AZP, dkk, *Perbedaan Burnout Karyawan Ditinjau Dari Masa Kerja*, Jurnal Psikologi UG, Vol 12 No 2 (2019) Hal 160 <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/2440> Akses 2 Desember 2022.

<sup>20</sup> Andrew M. Colman, *A dictionary of psychology*, (Oxford: Oxford University Press, 2015)

*Burnout* adalah sindrom psikologis yang muncul sebagai respon berkepanjangan terhadap stres interpersonal kronis pada pekerjaan yang ditandai dengan kelelahan luar biasa, perasaan sinisme terhadap pekerjaan, dan rasa ketidakefektifan atau kurangnya pencapaian pribadi.<sup>21</sup> *Burnout* juga didefinisikan sebagai keadaan dimana produktivitas kerja menurun akibat stress kerja yang berkelanjutan.<sup>22</sup>

Dari pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa *burnout* merupakan kondisi kelelahan dari segi kelelahan fisik, emosi dan penurunan pencapaian diri terhadap pekerjaan meningkat yang dialami oleh para pengelola perpustakaan di bidang sirkulasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

### 3. Tenaga Perpustakaan Bagian Layanan Sirkulasi

Dalam UU No. 43 Tahun 2007 pasal 29 ayat 1 di jelaskan bahwa tenaga perpustakaan terdiri atas pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan.<sup>23</sup> Tenaga perpustakaan adalah tenaga yang berkewajiban memberikan pelayanan prima kepada pemustaka, menciptakan suasana perpustakaan yang kondusif dan memberikan keteladanan dan menjaga nama baik lembaga dan kedudukannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.<sup>24</sup>

Menurut Rahayuningsih, layanan sirkulasi adalah layanan pengguna yang berkaitan dengan peminjaman dan pengembalian dan perpanjangan koleksi.<sup>25</sup> Pelayanan sirkulasi ini sebenarnya mencakup semua bentuk kegiatan pencatatan yang berkaitan dengan pemanfaatan, pengguna koleksi perpustakaan dengan tepat guna dan tepat waktu sesuai dengan kepentingan pengguna jasa perpustakaan.<sup>26</sup>

---

<sup>21</sup> Lila Meiliyandrie IW dan Syifa Ayu H, *Religiosity, Burnout, dan Work-Family Conflict pada Tenaga Kesehatan*, (PT. Natasya Expanding Management: Jawa Tengah, 2022), Hal 13

<sup>22</sup> Namora Lumongga, *Memahami Dasar-dasar konsling dalam teori dan praktik edisi pertama*, Jakarta, kencana, 2014, hal 44

<sup>23</sup> Undang-Undang No. 43 Tahun 2007 tentang perpustakaan Pasal 29 ayat 1

<sup>24</sup> Ibid pasal 32

<sup>25</sup> Rahayu, *Pengelolaan Perpustakaan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), Hal 95.

<sup>26</sup> Elin Roslin, *Pemanfaatan Perpustakaan Dan Sumber Informasi*. (Bandung: Karsa Mandiri Persada, 2008), hal, 77

Adapun yang di maksud tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi ini adalah seorang yang mempunyai tugas, tanggung jawab dan wewenang dalam memberikan layanan kepada pemustaka secara langsung seperti pencarian, peminjaman dan pengembalian koleksi di bagian layanan sirkulasi yang bertugas di ruangan layanan umum, ruangan koleksi Islam dan remaja, dan ruangan layanan umum pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

#### 4. *Maslach Burnout Inventory (MBI)*

*Maslach Burnout Inventory (MBI)* merupakan instrumen yang dibuat oleh Maslach (1981) dan digunakan untuk mengukur tingkat *burnout*. Alat ukur MBI bisa digunakan untuk mengukur level *burnout* para pekerja pemberi jasa dengan meminta mereka memilih jawaban yang paling mendekati dengan apa yang mereka rasakan. MBI terdiri dari 22 pertanyaan yang menggambarkan tiga dimensi kerangka kerja teori Maslach terkait *burnout* yang meliputi kejenuhan fisik, emosional dan pencapaian diri.<sup>27</sup>

Untuk mengukur level *burnout* dengan skala 1-4, yang memiliki arti 1 (tidak pernah), 2 (kadang-kadang), 3 (sering), 4 (selalu). Rangkaian pertanyaan tersebut diajukan kepada responden untuk mengetahui frekuensi terjadinya tiga aspek dari gejala *burnout*. Sebagaimana yang diidentifikasi oleh Maslach yaitu kejenuhan fisik (*physical exhaustion* =PE), kejenuhan emosional/depresionalisasi (*emotional exhaustion.depersonalization* =EE+DP), dan pencapaian diri/personal (*Personal Accomplishment*=PA).<sup>28</sup>

Implementasi dari teori *Maslach Burnout Inventory (MBI)* yang peneliti maksud di dalam penelitian ini adalah untuk mengukur tingkat *burnout* yang dialami tenaga perpustakaan layanan sirkulasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

---

<sup>27</sup> Dewi Yanti Cahyani, "Kejenuhan kerja (*burnout*) pada guru honorer di kota makasar", (Skripsi, UNM, 2019) hal 14, <http://eprints.unm.ac.id/14015/> Akses 4 Desember 2022

<sup>28</sup> Riya Fatmawati, *Pengukuran Tingkat Burnout Pada Pustakawan*. Artikel FBS UNP. hal 11. <http://repository.unp.ac.id/16971/> Akses 4 Desember 2022

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

#### A. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelusuran peneliti terhadap beberapa penelitian terdahulu di temukan beberapa penelitian yang juga memaparkan tentang *burnout* yang di alami oleh pustakawan/tenaga pengelola perpustakaan di berbagai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di berbagai provinsi/ kabupaten kota lainnya terdapat beberapa peneliti yang mempunyai kemiripan dengan penelitian ini. Berikut beberapa penelitian yang telah pernah di lakukan sebelumnya tentang “*burnout*”, diantaranya:

Penelitian pertama dilakukan oleh Hikma Hazia Fatul pada tahun 2019 dengan judul “*Burnout* Pada pustakawan di perpustakaan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Sumatera Barat”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana *burnout* yang dialami pustakawan, faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *burnout*, dan solusi alternatif untuk mengatasi terjadinya *burnout* di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Sumatera Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dimana jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 65 orang staf dan pustakawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket. Hasil penelitian ini, pertama, tingkat *burnout* pustakawan menunjukkan bahwa 27% laki-laki mengalami *burnout* dan 30% perempuan mengalami *burnout*. Kedua, dua faktor yang mempengaruhi terjadinya *burnout* pustakawan yaitu faktor lingkungan dan faktor individu. Ketiga, penyelesaian dengan mengidentifikasi penyebabnya, melakukan sesuatu yang menyenangkan di tempat kerja, menciptakan suasana baru dengan mendekorasi tempat kerja, berpikir positif, saling menghargai, istirahat dan tidur malam.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Hikmah Hazia Fatul, *Burnout Pada Pustakawan Di Perpustakaan Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Sumatera Barat*, (Skripsi, UIN Imam Bonjol Sumatera Barat, 2019), Diakses dari <http://repository.uinib.ac.id/3507/> pada tanggal 4 Mei 2023

Penelitian kedua dilakukan oleh Inka Zaenab Fanya pada tahun 2021 dengan judul “Tingkat *Burnout* Tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur tiga dimensi *burnout* yaitu kejenuhan fisik, kejenuhan emosional/ depersonalisasi dan pencapaian personal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dimana jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 50 orang tenaga perpustakaan. Penentuan sampel menggunakan total sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket dan hasil angket disesuaikan dengan teori MBI. Hasil penelitian diperoleh nilai persentase skor yaitu jenis kelamin laki-laki 27%, Usia 31 tahun ke atas 26%, Status Perkawinan yang sudah menikah 23%, pendidikan non sarjana 23%, masa kerja 25% dan Tenaga perpustakaan bagian layanan pemustaka 24%.<sup>30</sup>

Penelitian ketiga dilakukan oleh Riya Fatmawati & Sefri Doni pada tahun 2018 dengan judul “Tingkat *Burnout* Staf Perpustakaan Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah (BPAD) Provinsi DKI Jakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *burnout* pada staf perpustakaan Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah (BPAD) Provinsi DKI Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dimana jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 50 orang staf perpustakaan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara survey dan angket atau koesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata tingkat kejenuhan oleh staf perpustakaan tidak menunjukkan gejala *burnout* seperti emosi negatif, frustrasi, depresi dan masalah kesehatan menurun. Kemudian tingkat *burnout* lebih tinggi pada faktor jenis kelamin laki-laki dan faktor pendidikan lebih tinggi pada faktor pendidikan non sarjana. Selain itu, tingkat *burnout* lebih tinggi pada staf yang sudah lama bekerja dan rata-rata tingkat *burnout* BPAD Provinsi DKI Jakarta masih berada pada skor rendah yang menunjukkan bahwa tingkat *burnout* yang dialami staf perpustakaan bagian layanan tidak menunjukkan indentifikasi terhadap *burnout*.

---

<sup>30</sup> Inka Zaenab Fanza, *Tingkat Burnout Tenaga Perpustakaan Bagian Layanan Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Karawang*, (Skripsi, Universitas Pendidikan Indonesia, 2021), Hal 10, Diakses dari <http://repository.upi.edu/70263/> Pada tanggal 4 Mei 2023

Akan tetapi, walaupun hasil skor MBI masih menunjukkan pada tingkat aman, masih saja terdapat tingkat *burnout* yang lebih tinggi yaitu sebanyak 7% pada layanan pengguna dan 6% pada layanan teknis.<sup>31</sup>

Berdasarkan ketiga penelitian diatas terdapat beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang peneliti lakukan. Persamaan penelitian ini dengan ketiga penelitian sebelumnya diatas adalah memiliki variabel yang sama tentang *burnout* dan implementasi teori MBI. Hanya saja, penelitian sebelumnya tidak menjelaskan di judul bahwa mereka menggunakan implementasikan metode MBI secara *eksplisitly*. Namun di dalam analisis, ketiga penelitian sebelumnya menjelaskan dengan model MBI. Ada satu persamaan yang hampir sama dengan penelitian ini adalah penelitian Inka Zaenab Fanya di bagian layanan sirkulasi. Sedangkan penelitian lainnya tidak menfokuskan diri pada layanan sirkulasi. Adapun perbedaan dengan ketiga penelitian sebelumnya adalah metode penelitian yaitu ketiga penelitian sebelumnya menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode kombinasi yaitu menggabungkan metode kuantitatif dengan kualitatif.

Perbedaan juga terlihat jelas pada tujuan penelitian. Pada penelitian Hikma Hazia Fatul bertujuan untuk mengetahui tingkat *burnout*, faktor yang mempengaruhi, dan cara mengatasi *burnout* pustakawan. Kemudian penelitian Inka Zaenab Fanya dan Riya Fatmawati & Sefri Doni bertujuan untuk mengetahui tingkat *burnout* pustakawan. Berbeda dengan penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui tingkat *burnout* dan faktor pemicu terjadinya *burnout* pustakawan/tenaga perpustakaan.

Perbedaan lainnya juga terdapat pada sampel dan lokasi penelitian. Hikma Hazia Fatul dalam penelitiannya menggunakan sampel sebanyak 65 pustakawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Sumatera Barat. Kemudian Inka Zaenab Fanya menggunakan sampel sebanyak 50 pustakawan bagian layanan sirkulasi di

---

<sup>31</sup> Riya Fatmawati & Sefri Doni, Tingkat Burnout Staf Perpustakaan Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah (BPAD) Provinsi DKI Jakarta, *Jurnal Shaut al-Muktabah Jurnal Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi*, Vol. 10, No. 2 (2018), hal 171-175, diakses dari <https://www.rifahuinib.org/index.php/shaut/article/view/82/179> pada tanggal 12 Mei 2023

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kerawang. Riya Fatmawati dan Sefri Doni menggunakan sampel sebanyak 50 pustakawan di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Provinsi DKI Jakarta. Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel sebanyak 19 pustakawan/tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

## B. *Burnout*

### 1. Pengertian *Burnout*

Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Freudenberger pada tahun 1973. Freudenberger mendefinisikan bahwa *burnout* sebagai sindrom yang meliputi gejala kelelahan, pola mengabaikan kebutuhan sendiri, berkomitmen dan berdedikasi untuk suatu alasan, terlalu lama dan terlalu sering bekerja, merasa tertekan, dan pekerjaan yang dikerjakan ingin cepat selesai.<sup>32</sup> Lebih lanjut *burnout* dapat terjadi dalam perasaan gagal, mengalami penurunan prestasi dalam bekerja, dan merasa lelah karena penggunaan kekuatan atau kemampuan diri secara berlebihan.<sup>33</sup>

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *burnout* adalah kelelahan fisik, emosional dan mental.<sup>34</sup> Sedangkan dalam Kamus Psikologi yang ditulis Andrew. M. Colman “*burnout is acute stress disorder or reaction characterized by exhaustion resulting from overwork, with anxiety, fatigue, insomnia, depression, and impairment in work performance*”.<sup>35</sup> Maksud dari pengertian tersebut, bahwa *burnout* adalah stres atau reaksi yang ditandai dengan kelelahan dengan kerja berlebihan, kecemasan, insomnia, depresi dan menurunnya kinerja pekerjaan.

Menurut Lalitha AZP, dkk, *burnout* adalah istilah yang menggambarkan kondisi emosional seseorang yang merasa lelah dan jenuh secara mental,

---

<sup>32</sup> Mulawarman & Eni RA, *Mind-skill konsep dan aplikasinya dalam praktik konsling*, (Jakarta: Kencana, 2020), hal 40

<sup>33</sup> Ibid, hal 41

<sup>34</sup> KBBI Daring, *Burnout*, diakses melalui <https://kbbi.web.id/burnout> tanggal 5 Mei 2023

<sup>35</sup> Andrew M. Colman, *A dictionary of psychology*, (Oxford: Oxford University Press, 2015)

emosional dan fisik sebagai tuntutan pekerjaan yang meningkat.<sup>36</sup> *Burnout* juga dapat diartikan sebagai gangguan perilaku yang persisten, negatif, terkait pekerjaan negara pada individu normal yang ditandai dengan suatu kelelahan, kesusahan, perasaan efektivitas berkurang, penurunan motivasi dan disfungsi sikap dan perilaku ditempat kerja.<sup>37</sup>

Menurut Namora Lumonga, *burnout* adalah kondisi atau keadaan seseorang di tempat kerja ditandai dengan produktivitas yang menurun karena adanya stress di tempat kerja secara terus menerus.<sup>38</sup> Sedangkan Dewi Sartika, dkk yang menyebutkan bahwa *burnout* adalah proses psikologis yang terjadi karena stres kerja yang tidak dapat dilepaskan sehingga menyebabkan kelelahan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan berkurangnya rasa pencapaian.<sup>39</sup>

Dari beberapa teori diatas, peneliti cenderung merujuk pada teori Lalitha AZP, dkk. Hal ini dalam teori tersebut, perasaan lelah secara mental, emosional dan fisik akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat merupakan dimensi-dimensi dan indikator yang digunakan dalam teori MBI. Dengan demikian, peneliti merujuk pada teori tersebut.

## **2. Faktor- Faktor Penyebab *Burnout***

Kondisi *burnout* pada dasarnya tidak hanya di picu dari perasaan stres karena pekerjaan saja, akan tetapi ada banyak faktor-faktor pendorong lain yang menyebabkan terjadinya gejala-gejala atau gangguan *burnout*.

---

<sup>36</sup> Lalitha AZP, dkk, *Perbedaan burnout karyawan ditinjau dari masa kerja*, Jurnal Psikologi UG, Vol. 12. No. 2 (2019), hal 160 <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/2440> Akses 2 Desember 2022.

<sup>37</sup>Laila Meiliyandrie Indah Wardani & Sifa Ayu H, *Religiosity, Burnout dan Work-Family Conflict Pada Tenaga Kesehatan*, (Jawa Tengah, Penerbit NEM, 2022), hal 13

<sup>38</sup>Namora Lumonga L, *Depresi: Tinjauan Psikologis*, (Jakarta: Kencana, 2016), hal 58

<sup>39</sup> Dewi Sartika, dkk, *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar*, Jurnal Niagawan, Vol 9, No.2 Tahun 2020, hal 96 <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/niagawan/article/view/19034> Di Akses 5 Mei 2023

Ada dua faktor yang menyebabkan *burnout* diantaranya faktor eksternal yang berasal dari lingkungan dan faktor internal yang berasal dari kehidupan pribadi / personal.<sup>40</sup>

a. Faktor Lingkungan

Dalam faktor lingkungan ada tiga faktor yang mempengaruhi *burnout* diantaranya:

1) Interaksi dengan pengguna

Pekerjaan yang melibatkan interaksi sosial dengan publik menyebabkan kelelahan. Pekerjaan tersebut membutuhkan banyak waktu untuk bersabar dalam menghadapi berbagai masalah yang terjadi dalam pekerjaan, serta harus aktif dalam menjelaskan pertanyaan dan keinginan pengguna meskipun pertanyaan dan keinginannya tidak jelas, dan harus menunjukkan keahlian sosial yang sesuai dengan pekerjaannya, serta tidak peduli apa yang pekerja itu rasakan. Dengan demikian, interaksi dengan pengguna merupakan salah satu penyebab terjadinya gejala *burnout* yang dialami seorang pekerja.

2) Konflik Peran

Dua faktor penting dalam konflik peran memicu terhadap *burnout*. Pertama adalah karena seorang pekerja merasa kurang cocok dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Dan kedua, karena adanya konflik antara nilai-nilai individu dengan tuntutan pekerjaan. Konflik peran bisa menjadi penyebab stress kronis yang mempengaruhi tempat kerja.

3) Kurangnya Imbalan

Imbalan yang tidak seimbang dengan beban kerja yang berlebihan akan membuat seorang pekerja bekerja tidaka sepenuh hatinya. Dengan upah yang rendah atau sedikit dan kurangnya imbalan

---

<sup>40</sup> Riya Fatmawati & Sefri Doni, *Tingkat Burnout Staf Perpustakaan Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah (BPAD) Provinsi DKI Jakarta*, Jurnal Shaut al-Muktabah Jurnal Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi, Vol. 10, No. 2 (2018), hal 167-169, diakses dari <https://www.rifahuinib.org/index.php/shaut/article/view/82/179> pada tanggal 12 Mei 2023

dapat memberikan tekanan tersendiri dalam hari-hari kerja. Hal ini juga membuat para pekerja berpikir untuk keluar dari pekerjaan dan mencari pekerjaan lain.

b. Faktor Personal

Ada lima penyebab yang terjadinya *burnout*, diantaranya adalah:

1) Jenis kelamin

Perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi bagaimana seseorang menangani masalah pekerjaan. Hal ini terjadi karena laki-laki dan perempuan dibesarkan dengan cara yang berbeda. Laki-laki lebih dituntut untuk bersikap tegas dan tangguh, berbeda dengan perempuan di ajarkan untuk bersikap lemah lembut dan bersikap membimbing. Tidak hanya itu, laki-laki harus bersifat lebih maskulin atau feminin. Dengan demikian, laki-laki mengalami tekanan saat bekerja, mereka yang tidak bisa mengatasi tekanan tersebut akan rentan terkena gejala *burnout*.

2) Status Perkawinan

Status perkawinan juga mempengaruhi munculnya gejala *burnout*. Seorang yang berstatus lajang lebih atau belum berstatus kawin lebih banyak mengalami *burnout* dari pada yang sudah menikah. Apabila dibandingkan dengan seseorang yang memiliki anak dan tidak memiliki anak, seseorang yang memiliki anak cenderung mengalami tingkat *burnout* yang lebih rendah.

3) Usia

Usia merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya *burnout*. Adanya hubungan atau keterkaitan yang jelas antara usia dengan *burnout*. Orang-orang yang berusia muda lebih banyak mengalami *burnout* dibandingkan dengan orang-orang yang usiatua.

#### 4) Pendidikan

Orang yang memiliki pendidikan sarjana lebih banyak mengalami *burnout* dari pada dibawah sarjana. Hal ini karena mereka yang berpendidikan sarjana dituntut untuk bisa memberikan sumbangan pemikiran dalam berbagai hal serta dituntut dalam memiliki manajemen yang baik dalam sebuah lembaga.

#### 5) Jam Kerja

Apabila seseorang bekerja terlalu lama akan menyebabkan mereka mengalami gejala terkena *burnout* seperti kelelahan, kejenuhan bahkan stress dalam bekerja. Oleh karena itu, jam kerja berpengaruh terhadap timbulnya gejala *burnout* yang dialami para pekerja.

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa faktor *burnout* tidak hanya disebabkan karena stress berkepanjangan saja, akan tetapi juga disebabkan oleh adanya faktor lingkungan yaitu interaksi dengan pengguna, konflik peran dan kurangnya imbalan, dan faktor personal yaitu jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, dan jam kerja.

Menurut Namora Lumonga ada juga penyebab lain yang menyebabkan terjadinya *burnout*. Faktor tersebut terdiri dari empat faktor diantaranya:<sup>41</sup>

##### a. Faktor keterlibatan dengan pelanggan

Dalam beberapa pekerjaan, para pekerja memiliki keterlibatan langsung dengan objek kerjanya. Apabila pekerja itu memiliki keterlibatan yang tinggi dengan pelanggan disertai masalah yang berhubungan dengan pelanggan akan menyebabkan timbulnya gejala *burnout*.

##### b. Faktor lingkungan kerja

Faktor ini disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, konflik peran, ambiguitas peran, dukungan sosial dari kerja yang tidak memadai, dukungan sosial yang tidak sesuai dari atasan, kontrol yang rendah terhadap pekerjaan, peraturan yang ketat atau kaku, dan kurangnya stimulasi dalam pekerjaan.

---

<sup>41</sup> Namora Lumonga, *Depresi: Tinjauan psikologi*, (Jakarta, Kencana, 2016), hal 59-60

c. Faktor individu

Faktor ini terdiri dari dua faktor yaitu: pertama, demografis seperti jenis kelamin, latar belakang etnis, usia, status perkawinan, latar belakang pendidikan, dan sebagainya. Kedua, karakteristik kepribadian (konsep diri rendah, terlalu besar kebutuhan dan motivasi, kemampuan yang rendah dalam mengendalikan emosi, dan sebagainya).

d. Faktor sosial budaya

Faktor ini merupakan faktor yang berhubungan dengan keseluruhan nilai yang dianut masyarakat umum berkaitan dengan profesi yang diambil.

Merujuk pada teori yang telah dipaparkan diatas, kemungkinan *burnout* yang dialami oleh para pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh bagian layanan sirkulasi juga disebabkan oleh beberapa faktor tersebut diatas. Untuk itu peneliti akan merumuskan beberapa pertanyaan yang mengarah kepada hal tersebut untuk mendapatkan jawaban langsung dari informan di penelitian ini.

### 3. Dimensi *Burnout*

Pengukuran terhadap *burnout* perlu dilakukan guna mengetahui tingkat-tingkat *burnout* seorang pekerja. Dalam mengukur suatu teori penelitian tentu harus memiliki aspek-aspek atau dimensi dalam melakukannya. Sama halnya dengan *burnout*, *burnout* juga memiliki beberapa aspek atau dimensi dalam pengukurannya.

Menurut Maslach yang dikutip Manar Shafana & Joko Wasisto dalam penelitiannya, dimensi atau aspek dari *burnout* terdiri dari tiga dimensi yang dapat diartikan secara lebih luas. Ketiga dimensi tersebut adalah *physical exhaustion* (kejenuhan fisik), *emotional exhaustion* (kejenuhan emosional), *personal diminished accomplishment* (penurunan pencapaian personal).<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Manar Safana dan Joko Wasisto, *burnout pada staf perpustakaan 10 fakultas di lingkungan universitas diponegoro*, Jurnal Ilmu Perpustakaan, Vol. 6, (2019), hal 71-80 <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jip/article/view/23213> Akses 5 Mei 2023

a. *Physical Exhaustion* (kelelahan fisik)

Adalah dimensi pertama dari *burnout* dengan ditandai adanya perasaan bahwa energi seseorang terkuras sehingga merasa stress dan emosi. Kelelahan fisik ditandai dengan terlalu banyak memikirkan pekerjaan dan tuntutan pekerjaan, menurunnya nafsu makan sehingga makan menjadi tidak teratur, keluhan fisik atau menurunnya kekebalan tubuh, dan susah tidur karena memikirkan pekerjaan yang dianggap sebagai beban.

b. *Emotional Exhaustion* (kelelahan emosional)

Kelelahan emosional mengacu pada perasaan sinis dan tidak berperasaan terhadap klien, rekan kerja dan organisasi. Kelelahan emosional juga ditandai dengan rasa berkurangnya sumber-sumber emosional dalam diri seperti rasa kasih sayang, rasa empati, rasa tidak berdaya, sikap apatis terhadap pekerjaan dan dengan merasa terbelenggu pada tugas dalam pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak mampu lagi dalam memberikan pelayanan kepada orang lain.

c. *Personal Dimished Accomplishment* (penurunan pencapaian prestasi pribadi)

Dimensi ini ditandai dengan perasaan tidak efisien dan tidak mampu dalam kaitannya dengan kinerja dan pekerjaan disertai dengan evaluasi diri yang negatif. Pada dimensi ini para pekerja juga merasa dirinya tidak kompeten, tidak efektif, kurang puas dengan apa yang telah dia capai dalam pekerjaan, bahkan merasa gagal dalam pekerjaan.

Sementara itu, Baron dan Greenberg yang dikutip oleh Sitti Mauliana dalam penelitiannya juga mengemukakan ada empat dimensi dari *burnout* diantaranya:

- a. Kelelahan fisik yang ditandai dengan sakit kepala, mual, gangguan tidur, dan kehilangan nafsu makan.

- b. Kelelahan emosional, ditandai dengan depresi, ketidakberdayaan, merasa terjebak dalam pekerjaan dan, mudah marah serta mudah tersinggung.
- c. Kelelahan mental, ditandai dengan sikap sinis dan negatif terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, organisasi dan kehidupan secara umum.
- d. Rendahnya penghargaan terhadap diri, ditandai dengan perasaan tidak pernah puas dengan pekerjaan sendiri dan merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang berguna untuk diri sendiri atau orang lain.<sup>43</sup>

Merujuk pada kedua pendapat diatas merupakan dimensi-dimensi yang digunakan untuk mengetahui tingkat dan faktor pemicu terjadinya *burnout* para pekerja terutama pekerja sosial seperti tenaga perpustakaan. Kedua pendapat tersebut memiliki perbedaan dan kemiripan. Namun pada penelitian ini, peneliti merujuk pada dimensi teori Maslach yang dikutip oleh Manar Shafana & Joko Wasito. Hal ini dikarenakan dimensi yang dikemukakan Maslach serupa dengan teori MBI. Dengan demikian, dimensi-dimensi tersebut ialah kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kurangnya penghargaan terhadap diri atau penurunan prestasi pribadi. Peneliti akan merumuskan beberapa pertanyaan sejalan dengan ketiga dimensi tersebut guna untuk mendapatkan tingkat dan factor penyebab terjadinya *burnout* yang dialami tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

#### 4. Gejala *Burnout*

Pekerjaan dalam melayani seseorang atau bisa dikatakan sebagai pelayanan sosial dapat menyebabkan terjadinya kelelahan. Apalagi yang dilayani memiliki karakter yang berbeda dan jumlah yang banyak. Dengan

---

<sup>43</sup> Sitti Mauliana, *Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Burnout Pada Guru Komplek Madrasah Terpadu Tungkob Aceh Besar Yang Mengajar Secara Tatap Muka Di Masa Pandemi Covid-19*, (skripsi, Psikologi UIN Ar-Raniry, 2021), hal 23 <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/16159/> di akses pada 5 mei 2023

kelelahan tersebut dapat dikategorikan kedalam gejala *burnout* dengan kelelahan fisik.

Dibawah ini ada beberapa gejala-gejala *burnout* menurut Gill dan Segal yang dikutip oleh Riya Fatmawati dalam penelitiannya bahwa gejala *burnout* adalah :

1. Gejala fisik, seperti:
  - a. Merasa lelah dan terkuras oleh waktu
  - b. Kekebalan tubuh menurun, sering sakit-sakitan, seperti sakit kepala, nyeri punggung, nyeri otot, flu dan lain sebagainya
  - c. Perubahan nafsu makan atau tidur
2. Gejala emosional, seperti:
  - a. Merasa gagal dan terus menerus meragukan kemampuan diri sendiri
  - b. Merasa tidak berdaya, dan kurang semangat
  - c. Kehilangan motivasi
  - d. Semakin sinis dan berpikir negatif
  - e. Menurunnya kepuasan kerja
3. Perilaku, seperti:
  - a. Lari dari tanggung jawab
  - b. Menunda-nunda waktu dan lebih lama untuk menyelesaikan sesuatu.
  - c. Menggunakan obat-obatan dan alkohol untuk mengatasinya
  - d. Frustrasi, Bolos kerja atau datang terlambat dan pulang lebih awal.<sup>44</sup>

Selain itu, Rino Bahari dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa gejala *burnout* terdiri dari:

- a. Selera humor berkurang, tidak berdaya untuk tertawa setiap hari dalam situasi bekerja

---

<sup>44</sup> Riya Fatmawati & Sefri Doni, *Tingkat Burnout Staf Perpustakaan Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah (BPAD) Provinsi DKI Jakarta*, Jurnal Shaut al-Muktabah Jurnal Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi, Vol. 10, No. 2 (2018), hal 167-169, diakses dari <https://www.rifahuinib.org/index.php/shaut/article/view/82/179> pada tanggal 12 Mei 2023

- b. Melewatkan jam istirahat dan makan, secara terus menerus tidak ada waktu untuk istirahat dan makan untuk memulihkan stamina.
- c. Menambah waktu lembur dan tidak melakukan liburan, diperbolehkan lembur oleh perusahaan, enggan mengatakan tidak untuk bekerja pada waktu libur.
- d. Meningkatnya keluhan fisik, lelah, cepat marah, ketegangan otot, gangguan perut dan kerentanan terhadap penyakit.
- e. Menarik diri dari lingkungan sosial, menarik diri dari rekan kerja, teman sebaya dan anggota keluarga.
- f. Kinerja berubah, meningkatnya ketidakhadiran, keterlambatan, menggunakan alasan sakit untuk meninggalkan pekerjaan, dan berkurangnya efisiensi atau produktivitas.
- g. Meditasi diri, meningkatnya penggunaan alkohol, obat penenang dan obat pengubah perasaan lainnya.
- h. Perubahan dalam diri individu, kelelahan emosi, kehilangan harga diri, depresi frustrasi dan terjebak dalam perasaan.<sup>45</sup>

Merujuk pada gejala-gejala yang diuraikan diatas, kemungkinan tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi juga disebabkan oleh beberapa gejala tersebut diatas. Untuk itu peneliti akan membuat dengan merumuskan beberapa pertanyaan kepada informan mengenai gejala-gejala *burnout* yang disesuaikan pada tiga dimensi *burnout*.

## C. Perpustakaan Umum

### 1. Pengertian Perpustakaan Umum

Dalam mencerdaskan kehidupan masyarakat tentunya harus memiliki intuisi atau lembaga yang menyediakan berbagai macam informasi dan pengetahuan yang disampaikan kepada masyarakat. Salah satu intuisi atau lembaga tersebut adalah perpustakaan.

---

<sup>45</sup> Rino Bahari, *Burnout Pada Sales Assistant PT. Intigarmindo Persada Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Beban Kerja*, (Skripsi Psikologi, Universitas Semarang, 2019), hal 11-12 <http://repository.usm.ac.id/files/skripsi/F11A/2014/F.131.14.0025/F.131.14.0025-05-BAB-II-20190313053349.pdf> diakses pada 5 Mei 2023

Perpustakaan adalah tempat, gedung atau ruangan yang digunakan untuk menyimpan, mengolah, dan menyebarkan sumber informasi kepada masyarakat pengguna. Perpustakaan juga merupakan sebagai salah satu pusat informasi yang menyajikan berbagai macam sumber informasi, baik koleksi cetak maupun digital sesuai dengan kebutuhan masyarakat penggunanya. Ada banyak jenis perpustakaan, salah satunya adalah perpustakaan umum.

Perpustakaan umum sebagai tempat atau lokasi yang mengoleksi buku bacaan tercetak, serta rekaman lain untuk kepentingan umum. Siapapun dapat mengunjungi perpustakaan umum tanpa memandang ras, suku, agama, jenis kelamin, dan sebagainya.<sup>46</sup> Senada dengan hal tersebut, perpustakaan umum juga merupakan perpustakaan yang menghimpun koleksi buku, bahan cetakan, serta rekaman lain untuk kepentingan masyarakat umum. Siapa pun dapat menggunakan perpustakaan tanpa memandang pekerjaan, kedudukan, budaya, dan agama dengan meminjam buku dan koleksi lain dari perpustakaan dapat dengan cuma-cuma atau dengan membayar iuran sekedernya sebagai bukti keanggotaan perpustakaan tersebut.<sup>47</sup>

Perpustakaan umum juga merupakan sebagai lembaga pendidikan untuk masyarakat umum dengan menyediakan berbagai informasi, ilmu pengetahuan, teknologi, dan budaya sebagai sumber belajar untuk perolehan dan peningkatan pengetahuan pada semua lapisan masyarakat.<sup>48</sup>

Perpustakaan umum adalah perpustakaan yang diselenggarakan dengan tujuan melayani masyarakat umum. Dari anak-anak hingga orang dewasa, tanpa memandang status social dengan menyediakan berbagai buku pelajaran dan berbagai layanan.<sup>49</sup>

Menurut Sulisty Basuki, perpustakaan umum adalah perpustakaan yang dibiayai sebagian atau seluruhnya oleh dana masyarakat dan terbuka untuk

---

<sup>46</sup> Perpustakaan Universitas Brawijaya, *jenis-jenis perpustakaan*, artikel diakses pada 6 mei 2023, <https://lib.ub.ac.id/news/jenis-jenis-perpustakaan/>

<sup>47</sup> Lentera kecil, *pengertian perpustakaan umum*, artikel diakses dari <https://lenterakecil.com/pengertian-perpustakaan-umum/> pada tanggal 6 mei 2023

<sup>48</sup> Sutarno, NS, *Manajemen Perpustakaan: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Sagung Seto, 2006), Ha; 43

<sup>49</sup> Hartono, *Dasar-Dasar Manajemen Perpustakaan: Dari Masa Kemasa* (Malang: Uin-Maliki Press, 2015), Hal 15

umum tanpa membedakan umur, jenis kelamin, agama, kepercayaan, ras, profesi atau keturunan, dan perpustakaan memberikan layanan cuma-cuma untuk umum.<sup>50</sup>

Berdasarkan beberapa definisi diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa perpustakaan umum adalah perpustakaan yang menyediakan berbagai koleksi tentang ilmu pengetahuan kepada masyarakat umum tanpa ada membedakan latar belakang ras, suku, usia, agama, pendidikan serta latar belakang tempat tinggal.

## 2. Tujuan Perpustakaan Umum

Setiap lembaga atau intuisi pasti memiliki tujuan masing-masing. Begitu juga dengan perpustakaan. Perpustakaan pada umumnya bertujuan untuk menyediakan berbagai macam referensi bagi masyarakat yang tentunya memiliki banyak keuntungan dan manfaat. Demikian pula, perpustakaan umum mempunyai banyak tujuan, diantaranya:

- a. Mendidik seseorang guna memperluas wawasan
- b. Dapat menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan
- c. Memelihara cara pikir mandiri yang tentunya dapat membuat mereka menjadi pribadi yang lebih baik
- d. Mengembangkan pola pikir yang kreatif, inovatif, dan tentunya kritis
- e. Meningkatkan taraf hidup yang baik
- f. Berpartisipasi secara langsung terhadap pembangunan nasional
- g. Memudahkan seseorang untuk memperoleh berbagai macam ilmu yang mereka inginkan.<sup>51</sup>

Dari poin-poin diatas, umumnya merupakan tujuan dari perpustakaan secara umum, akan tetapi bukan berarti perpustakaan umum memiliki tujuan yang berbeda dengan perpustakaan lainnya. Pada dasarnya semua jenis

---

<sup>50</sup> Sulistyio Basuki, *Periodisasi Perpustakaan Indonesia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994), Hal 35

<sup>51</sup> PT. Mustika Pustaka Negeri, *Apa tujuan Perpustakaan umum?*, artikel <https://www.mustikapustaka.co.id/apa-tujuan-perpustakaan-umum/> diakses pada 7 mei 2023

perpustakaan memiliki tujuan yang sama, yaitu mencerdaskan kehidupan masyarakat.

Selain itu, dalam pendapat Manifesto yang dikeluarkan oleh UNESCO pada tahun 1972 yang dikutip oleh Rahatuningsih disebutkan bahwa perpustakaan umum memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Memberikan kesempatan kepada masyarakat umum untuk membaca bahan pustaka seperti buku, dan sebagainya yang dapat membantu meningkatkan mereka kearah kehidupan yang lebih baik
- b. Menyediakan berbagai sumber informasi yang cepat, akurat, dan murah bagi masyarakat, khususnya informasi tentang topik yang berguna dan sedang hangat dikalangan kehidupan masyarakat.
- c. Membantu masyarakat dalam mengembang kompetensinya sehingga yang mereka akan bermanfaat bagi masyarakat sekitar, dengan kemampuan tersebut bisa dikembangkan dengan bantuan bahan pustaka.
- d. Bertindak sebagai agen kultural, artinya perpustakaan umum merupakan pusat kehidupan budaya di daerah masyarakat sekitarnya. Perpustakaan umum dapat mempromosikan budaya masyarakat sekitar dengan menyelenggarakan pameran budaya, ceramah, dan pemutaran film, serta menyediakan informasi yang dapat meningkatkan kegemaran dan apresiasi masyarakat terhadap segala bentuk seni budaya.<sup>52</sup>

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa perpustakaan umum memiliki tujuan dalam meningkatkan pengetahuan dan minat baca masyarakat dengan menyediakan berbagai sumber informasi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat serta menyadarkan masyarakat untuk dapat memanfaatkan bahan pustaka dalam mengembangkan kemampuan yang dimilikinya serta mempromosikan budaya masyarakat sekitar dengan menyelenggarakan kegiatan salah satunya pameran budaya.

---

<sup>52</sup> Rahayuningsih, *Pengelolaan Perpustakaan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), Hal 5

### 3. Fungsi Perpustakaan Umum

Adapun fungsi perpustakaan umum memiliki beberapa poin-poin penjelasan diantaranya sebagai berikut:

a. Fungsi Edukatif

Perpustakaan umum menyediakan berbagai macam bahan bacaan dalam bentuk cetak dan rekaman untuk dapat disajikan sumber belajar dan menambah ilmu pengetahuan secara mandiri.

b. Fungsi Informatif

Sama dengan jenis perpustakaan lainnya, perpustakaan umum menyediakan buku referensi, bacaan ilmiah populer berupa buku, jurnal ilmiah, serta data penting lainnya yang dibutuhkan pembaca.

c. Fungsi Kultural

Perpustakaan umum menyediakan berbagai macam bahan pustaka sebagai hasil budaya bangsa yang direkam dalam bentuk cetak atau terekam.

d. Fungsi Rekreasi

Tidak hanya menyediakan koleksi bacaan ilmiah, perpustakaan umum juga menyediakan koleksi bahan bacaan hiburan untuk anak-anak, remaja dan dewasa seperti buku-buku fiksi dan majalah hiburan.<sup>53</sup>

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa perpustakaan umum memiliki fungsi sebagai edukatif, informasi, kultural, dan rekreasi yang ditujukan kepada masyarakat sebagai pengguna tanpa memandang status sosial.

---

<sup>53</sup> Lutfi Julizar, *Peran Perpustakaan Umum Daerah Provinsi Jakarta (Kuningan) Dalam Melestarikan kebudayaan Betawi*, (Skripsi Ilmu Perpustakaan, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2019), hal 16 <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/51320/1/fulltext.pdf> akses pada 6 mei 2023

## D. Layanan Sirkulasi perpustakaan

### 1. Pengertian layanan sirkulasi

Salah satu layanan yang ada di perpustakaan ialah layanan sirkulasi. Layanan sirkulasi merupakan layanan yang tempat masuk dan keluarnya bahan perpustakaan. Layanan sirkulasi memiliki peran sebagai sarana peminjaman, pengembalian, perpanjangan serta merupakan ujung tombak dari jasa perpustakaan secara langsung. Semua kegiatan yang ada pada layanan sirkulasi berhubungan dengan pemanfaatan dan pemakaian koleksi secara tepat dalam kegunaan dan tepat waktu untuk kepentingan pemustaka.

Kata sirkulasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *circulation* yang artinya adalah perputaran atau peredaran. Dalam bidang ilmu perpustakaan, kata sirkulasi sering disebut sebagai bagian peminjaman, yaitu suatu pekerjaan, tugas, yang berkaitan dengan pemanfaatan koleksi perpustakaan oleh pengguna. Dengan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa layanan sirkulasi merupakan aktivitas layanan yang menagani urusan peminjaman, pengembalian, pendaftaran keanggotaan perpustakaan, penentuan denda, kegiatan yang berkaitan dengan pemanfaatan koleksi perpustakaan oleh pemustaka.<sup>54</sup>

Sirkulasi juga sering dikenal dengan istilah peminjaman dan pengembalian. Pelayanan sirkulasi ini sebenarnya mencakup semua bentuk kegiatan pencatatan yang berkaitan dengan pemanfaatan, pengguna koleksi perpustakaan dengan tepat guna dan tepat waktu sesuai dengan kepentingan pengguna jasa perpustakaan.<sup>55</sup>

Menurut Ibrahim Bafadal menjelaskan bahwa "*circulation is one of two primary public service points in the library, the other is reference*" artinya bahwa pada intinya pelayanan pembaca itu terdiri dari dua layanan diantaranya pelayanan sirkulasi dan pelayanan referensi. Selanjutnya agar

---

<sup>54</sup> Saifuddin A. Rasyid, "*Jasa Informasi Dan Layanan Perpustakaan*", (Banda Aceh, Barabung, 2017), hal 34

<sup>55</sup> Elin Roslin, "*Pemanfaatan Perpustakaan Dan Sumber Informasi*". (Bandung: Karsa Mandiri Persada, 2008), Hlm, 77

kedua pelayanan tersebut dapat diselenggarakan dengan sebaik-baiknya perlu adanya tata tertib perpustakaan.<sup>56</sup>

Dari uraian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa layanan sirkulasi adalah kegiatan layanan yang berkaitan dengan urusan peminjaman koleksi, pengembalian koleksi, pendaftaran anggota perpustakaan, penentuan denda dan sanksi, dan pemanfaatan koleksi atau pembuatan statistik keterpakaian koleksi.

## 2. Fungsi layanan sirkulasi

Terdapat beberapa fungsi sirkulasi diantaranya sebagai berikut:

- a. Pemantau pintu masuk dan keluar pustaka.
- b. Registrasi keanggotaan, perpanjangan keanggotaan, dan pengunduran diri sebagai anggota perpustakaan.
- c. Peminjaman dan pengembalian koleksi
- d. Pengurusan denda atau keterlambatan pengembalian koleksi yang dipinjam
- e. Pembuatan surat peringatan bagi pemustaka yang bekum mengebalikan koleksi.
- f. Pekerjaan yang berkaitan dengan peminjaman buku, khususnya koleksi yang hilang atau rusak.
- g. Bertanggung jawab atas semua berkas peminjaman.
- h. Pembuatan statistik peminjaman seperti statistik anggota baru, anggota yang mengundurkan diri, pengunjung perpustakaan, statistik peminjaman koleksi, statistik jumlah koleksi yang dipinjam, statistik peminjaman koleksi yang berdasarkan subjek, dan daftar koleksi yang masuk daftar tendon.
- i. Peminjaman antar perpustakaan.
- j. Pengawasan penyimpanan tas pengunjung ke perpustakaan.
- k. Penugasan lainnya yang berkaitan dengan peminjaman.<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> Ibrahim Bafadal, *Pengolahan Perpustakaan Sekolah*, ( Jakarta : Bumi Aksara, 2005),Hlm.124

Untuk melaksanakan kegiatan tersebut, maka pustakawan pada bagian sirkulasi berfungsi sebagai berikut:

- a. Sebagai tempat peminjaman, pengembalian dan memperpanjang waktu peminjaman.
- b. Mengeluarkan surat peringatan terhadap pemustaka yang terlambat mengembalikan koleksi.
- c. Menarik buku yang terlambat dikembalikan oleh pemustaka.
- d. Membuat statistik peminjaman.
- e. Melaksanakan peminjaman antar perpustakaan.<sup>58</sup>

### 3. Sistem Layanan Sirkulasi

Sistem layanan perpustakaan yang baik perlu menggunakan sistem tertentu. Sistem ini dipilih setelah memertimbangkan dengan berbagai pertimbangan. Hal tersebut dikarenakan setiap system memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Adanya berbagai macam pilihan dalam sistem layanan, memberikan keleluasaan bagi pustakawan untuk memilih sesuai dengan keadaan dan kondisi perpustakaan dengan tetap memperhatikan kepuasan pemustaka. Adapun jenis sistem layanan perpustakaan tersebut adalah:

#### a. Sistem layanan terbuka

Sistem layanan terbuka merupakan suatu sistem yang memberikan keleluasaan bagi pemustaka atau pengguna dalam memilih dan mengambil koleksi sendiri yang diinginkan di jajaran rak. Pemustaka dapat langsung menuju jajaran koleksi pada rak.

#### b. Sistem layanan tertutup

Sistem layanan tertutup merupakan sistem layanan yang pemustaka tidak dapat memilih dan mengambil sendiri koleksi yang mereka inginkan pada

---

<sup>57</sup> Syihabuddin Qalyubi, *Dasar-Dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, (Yogyakarta: Fakultas Adab UIN Kalijaga, 2007), h. 222

<sup>58</sup> Sulistio Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, Gramedia Pustaka Umum, (Jakarta: 1991), hlm. 11

jajaran rak. Terlebih dahulu mereka melihat katalog baru kemudian mencatat nomor panggil buku untuk kemudian diserahkan kepada pustakawan dan pustakawanlah yang akan mengambil koleksi yang diinginkan.

c. Sistem layanan campuran

Sistem layanan campuran merupakan sistem yang menerapkan dua sistem untuk jenis koleksi yang berbeda. Seperti menerapkan layanan terbuka untuk layanan buku-buku teks dan layanan tertutup untuk buku-buku referensi. Perpustakaan dapat memilih jenis koleksi yang mana akan dilayankan dengan sistem terbuka dan koleksi yang mana akan dilayankan dengan sistem tertutup.<sup>59</sup>

## E. Tenaga Perpustakaan

Perpustakaan pada dasarnya adalah instansi yang mempunyai tugas, fungsi serta tanggung jawab dalam memberikan layanan kepada pengguna. Oleh karena itu, dalam menjalankan tugas, fungsi dan tanggung jawab tersebut, memerlukan adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting di perpustakaan.

Sumber daya manusia mengacu pada sumber daya yang berkaitan dengan tenaga kerja atau karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia mencakup berbagai aspek tenaga kerja, diantaranya kualifikasi, pengalaman, keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Sumber Daya Manusia yang dimaksud disini adalah tenaga perpustakaan atau pustakawan yang bekerja di perpustakaan.

Dalam Undang-Undang No.43 Tahun 2007 pasal 29 ayat 1 dijelaskan bahwa tenaga perpustakaan terdiri atas pustakawan dan tenaga teknis perpustakaan.<sup>60</sup> Tenaga perpustakaan adalah tenaga yang berkewajiban memberikan pelayanan prima kepada pemustaka, menciptakan suasana

---

<sup>59</sup> Mina, *Kepuasan Pemustaka Terhadap Layanan Sirkulasi Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Aceh Singkil*, (Skripsi, Ilmu Perpustakaan UIN Ar-Raniry, 2021), Hal 16 <https://Repository.Ar-Raniry.Ac.Id/Id/Eprint/26036/> Akses Pada Tanggal 6 Mei 2023

<sup>60</sup> Undang-undang No. 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan

perpustakaan yang kondusif dan memberikan keteladanan dan menjaga nama baik lembaga dan kedudukannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.<sup>61</sup>

Menurut ODLIS (Online Dictionary Library and Information Science), *“Librarian is a professionally trained person responsible for the care of a library and its contents, including the selection, processing, and organization of materials and the delivery of information, instruction, and loan services to meet the needs of its users”*.<sup>62</sup> Maksudnya bahwa pustakawan adalah seseorang yang dilatih secara profesional bertanggung jawab dalam mengelola perpustakaan dan isinya termasuk pemilihan koleksi, pengelolaan koleksi, organisasi bahan dan penyampaian informasi, intruksi, dan layanan peminjaman dalam memenuhi kebutuhan pemustaka.

Pustakawan adalah seorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan kepustakawanan yang mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan di perpustakaan.<sup>63</sup> Sesuai dengan pendapat tersebut, pustakawan juga merupakan suatu profesi dikarenakan pustakawan merupakan pekerjaan yang membutuhkan pendidikan dan pelatihan.<sup>64</sup>

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa tenaga perpustakaan/ pustakawan adalah seseorang yang bekerja dalam melayani pemustaka/ pengunjung baik dalam peminjaman, pengembalian, maupun pencarian koleksi di perpustakaan. pustakawan juga merupakan seseorang yang memperoleh pekerjaan dari pendidikan, pelatihan/ diklat di bidang kepustakawanan yang meliputi pengelolaan, pelayanan, dan sebagainya.

---

<sup>61</sup> Ibid pasal 32

<sup>62</sup> ODLIS, Librarian, diakses melalui [https://odlis.abc-clio.com/odlis\\_1.html](https://odlis.abc-clio.com/odlis_1.html) ,tanggal 5 Mei 2023

<sup>63</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan.

<sup>64</sup> Lutriani, *Kompetensi Pustakawan*, Artikel Universitas Jambi, <https://www.unja.ac.id/kompetensi-pustakawan/> Diakses Pada 7 Mei 2023

## F. *Maslach Burnout Inventory* (MBI)

*Burnout* dapat diukur menggunakan *Maslach Burnout Inventory* (MBI). *Maslach Burnout Inventory* (MBI) adalah alat atau instrumen yang dibuat oleh Maslach pada tahun 1981 dan digunakan dalam mengukur tingkatan *burnout*. Alat ukur *Maslach Burnout Inventory* (MBI) ini bisa digunakan untuk mengukur tingkatan *burnout* terutama para pekerja yang memberi jasa. Alat ukur ini meminta mereka untuk memilih jawaban yang paling mendekati sesuai dengan apa yang mereka rasakan.<sup>65</sup>

Instrumen *Maslach Burnout Inventory* (MBI) ini terdiri dari 22 pertanyaan yang menggambarkan tiga dimensi kerangka kerja teori Maslach terkait dengan *burnout*. Tiga dimensi tersebut terdiri dari dimensi kejenuhan fisik, dimensi emosional dan dimensi pencapaian diri.<sup>66</sup>

Rangkaian pertanyaan tersebut diajukan kepada responden untuk mengetahui frekuensi terjadinya tiga aspek dari gejala *burnout*. Sebagaimana yang diidentifikasi oleh Maslach yaitu kejenuhan fisik (*physical exhaustion* =PE), kejenuhan emosional/depresionalisasi (*emotional exhaustion/depersonalization* =EE/DP), dan pencapaian diri/personal (*Personal Accomplishment*=PA).<sup>67</sup>

Dalam mengukur tingkatan *burnout* menggunakan skala 1-4, yang hasilnya memiliki arti 1 (tidak pernah) 2 (kadang-kadang), 3 (sering), dan 4 (selalu).

1. Skor 1 (Tidak Pernah) berada pada tingkatan 0-2, yang menunjukkan tingkatan bahwa para pekerja merasa cukup bahagia. Skor yang rendah ialah skor yang baik dan menunjukkan bahwa para pekerja dapat beradaptasi atau mengatasi stres dengan baik. Walaupun mereka mengalami stres, tetapi mereka masih dapat mengelola stres dengan baik dengan menyeimbangkan hidupnya. Pada tingkat ini para pekerja tidak akan mudah marah, dan mampu menerima stres yang dialami dalam perjalanan hidup.

---

<sup>65</sup> Dewi Yanti Cahyani, "Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Pada Guru Honorer Di Kota Makasar", (Skripsi, UNM, 2019) hal 14 <http://eprints.unm.ac.id/14015/> Akses 4 Desember 2022

<sup>66</sup> Ibid

<sup>67</sup> Riya Fatmawati, *Pengukuran Tingkat Burnout Pada Pustakawan*. Artikel FBS UNP. hal 11. <http://repository.unp.ac.id/16971/> Akses 5 Mei 2023

2. Skor 2 (Kadang-kadang) berada pada tingkatan 3-5 yang menunjukkan perlunya memonitor situasi yang dihadapi dan pengambilan tindakan jika keadaan yang dihadapi lebih buruk. Walaupun tidak perlu diberi peringatan, tetapi para pekerja pada tingkatan ini perlu meluangkan waktu untuk merefleksi tindakan yang telah diambil untuk mempertimbangkan penyebab stres yang dihadapi, apakah semakin mudah atau semakin sukar untuk ditangani.
3. Skor 3 (Sering), skor ini berada pada level 6-8 pada alat ukur dimana skor ini dinamakan dengan skor kuning. Para pekerja pada tingkatan ini cenderung panas. mereka sebaiknya berhenti sejenak dari pekerjaannya untuk menentukan prioritas kegiatan dan untuk menghilangkan beberapa penyebab stres. Mereka pada tingkatan ini perlu memeriksa kesehatannya, meninjau kembali tujuan hidup mereka, dan menyeimbangkan pekerjaan dan waktu luang serta adanya dukungan sosial yang dimilikinya seperti keluarga, teman, dan jejaring sosial lainnya.
4. Skor 4 (Selalu), skor ini berada pada level 9-10 yang berarti sinyal merah. Para pekerja yang mendapatkan skor pada tingkatan ini sebaiknya berhenti bekerja dan melakukan. Mereka membutuhkan konsultasi dan nasihat, baik dari medis maupun psikologis untuk terhindar dari kondisi kehilangan kendali. Skor ini menunjukkan bahwa para pekerja berada pada tekanan stres berlebihan dalam waktu yang terus menerus dan sudah cukup lama. Skor ini perlu dilakukan tindakan penanganan yang lebih serius.<sup>68</sup>

---

<sup>68</sup> Inka Zaenab Fanza, *Tingkat Burnout tenaga perpustakaan bagian layanan di dinas perpustakaan dan kearsipan kabupaten karawang*, (Skripsi, Universitas Pendidikan Indonesia, 2021), Hal 49-50, Diakses dari <http://repository.upi.edu/70263/> Pada tanggal 4 Mei 2023

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kombinasi (*mix methods*). Menurut Sugiyono, metode penelitian kombinasi (*mix methods*) merupakan suatu metode penelitian yang mengkombinasikan atau menggabungkan antara dua metode yaitu metode kuantitatif dan metode kualitatif yang digunakan secara bersama-sama untuk suatu kegiatan penelitian sehingga ditemukan data yang lebih komprehensif, valid, reliabel dan objektif.<sup>69</sup> Metode penelitian kombinasi (*mix methods*) adalah metode campuran yang memanfaatkan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif sekaligus.<sup>70</sup>

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kombinasi dengan model sekuensial eksplanatori. Menurut Creswell, model sekuensial eksplanatori adalah metode penelitian yang melibatkan pengumpulan data dan analisis data dengan mendahulukan kuantitatif pada tahap pertama yang diikuti oleh pengumpulan data dan analisis data kualitatif pada tahap kedua yang bobotnya lebih diberikan pada data kuantitatif.<sup>71</sup>

Rancangan model sekuensial eskplanatori biasanya digunakan untuk memperjelas hasil kuantitatif yang didasarkan dari hasil pengumpulan data dan analisis data kualitatif. Rancangan tersebut berguna ketika muncul hasil-hasil yang tidak diharapkan dari penelitian kuantitatif. Artinya, pengumpulan data yang dilakukan dengan kuantitatif untuk memperjelas data kuantitatif dengan lebih detail.<sup>72</sup>

---

<sup>69</sup> Sugiyono, metode penelitian pendidikan, (bandung:alfabeta,2012), hal 404

<sup>70</sup> John W. Creswell, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Edisi Ketiga*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015) Hal 255  
<https://dokumen.tips/documents/166463047-design-research-kuantitatif-kualitatif-dan-mixed-creswell.html>

<sup>71</sup> Ibid Hal 264

<sup>72</sup> Ibid Hal 265

Sejalan dengan rancangan model sekuensial eksplanatori, dapat disimpulkan bahwa rancangan penelitian yang peneliti lakukan ialah mendahulukan tahapan kuantitatif, dimana peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dan analisis data dengan menggunakan angket atau koesioner terlebih dahulu. Jenis angket atau koesioner yang peneliti lakukan dengan angket tertutup, dimana pertanyaan dan jawaban sudah disediakan, responden hanya memilih salah satu dari beberapa jawaban yang sudah disediakan. Kemudian pada tahapan berikutnya dengan menggunakan tahapan kualitatif, dimana peneliti menggunakan teknik pengumpulan dan analisis data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Jenis wawancara yang peneliti gunakan dengan wawancara terstruktur, dimana peneliti secara langsung melakukan wawancara dengan segenap pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya. Kemudian jenis observasi yang peneliti gunakan dengan observasi partisipasi, dimana peneliti mengamati langsung kegiatan responden. Observasi dan dokumentasi digunakan untuk memperjelas dari tahap awal yaitu angket atau koesioner. Artinya, tahap pertama peneliti membagikan angket atau kuesioner kepada tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi guna mengetahui tingkat dan faktor penyebab *burnout* yang dialaminya dan kemudian dilanjutkan dengan pengambilan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan pada tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi.

## **B. Lokasi dan Waktu**

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh, beralamat di Jln. Teuku Nyak Arief, Lamnyong, Kec. Syah Kuala, Kota Banda Aceh, Aceh 24415. Waktu penelitian terhitung dari tanggal 26 Oktober 2023.

Alasan peneliti mengambil lokasi penelitian di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh karena begitu banyak pengunjung yang datang ke perpustakaan tersebut dan dengan membludaknya tingkat kunjungan terkadang menyebabkan tenaga perpustakaan di bagian layanan sirkulasi terlihat kewalahan dan lelah. Hal ini mengidentifikasi bahwa mereka mengalami *burnout* yang terlihat dari raut wajah dan aktivitas saat melayani pemustaka yang memiliki individual differensis

baik dari sikap, sifat dan latar belakang pendidikan yang berbeda.<sup>73</sup> Pada wawancara dengan tiga orang tenaga perpustakaan ditemukan bahwa mereka terkadang mengalami sakit kepala, nyeri otot dan nyeri punggung saat melayani pemustaka seperti pencarian buku, peminjaman dan pengembalian bahkan kegiatan selving (menata buku di rak). Kemudian dengan bekerja setiap hari dari pagi sampai sore, tenaga perpustakaan kadang merasa jenuh atau bosan dengan pekerjaannya bahkan kurang semangat dan kehilangan motivasi saat bekerja.<sup>74</sup>

### C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara terhadap suatu pertanyaan penelitian yang harus dibuktikan kebenarannya. Menurut Sulistyio Basuki hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pernyataan. Dikatakan sebagai sementara, karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data.<sup>75</sup>

Adapun jenis hipotesis peneliti yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis deskriptif. Hipotesis deskriptif adalah jawaban sementara terhadap masalah deskriptif yang berkenaan dengan variable mandiri.<sup>76</sup>

Berdasarkan rumusan masalah secara deskriptif dan tujuan penelitian, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Tingkat *burnout* tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh berada pada skor 3 (sering)
2. Faktor yang menjadi pemicu terjadinya *burnout* di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh disebabkan karena faktor lingkungan.

---

<sup>73</sup> Hasil observasi awal tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh, 22 november 2022

<sup>74</sup> Hasil wawancara awal tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh, November 22, 2022

<sup>75</sup> Sugiyono, metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D, (Bandung: Alfabeta), hal 64

<sup>76</sup> Ibid hal 67

## D. Populasi dan sampel

### a. Populasi

Dalam melakukan suatu penelitian, perlu ditentukan subjek/objek penelitian yang jelas, yang memiliki sifat dan karakteristik yang disebut populasi. Populasi adalah bagian wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.<sup>77</sup>

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh tenaga perpustakaan bagian sirkulasi yang bekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh, yang berjumlah 19 orang tenaga perpustakaan.

### b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ingin diteliti.<sup>78</sup> Bentuk sampel dalam penelitian ini menggunakan *total sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota dari populasi dijadikan sebagai sampel. Pengambilan sampel penelitian, peneliti merujuk pada pendapat Arikunto yang menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, apabila jumlah subjeknya besar yaitu lebih dari 100, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.<sup>79</sup>

Berdasarkan pendapat diatas, mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka keseluruhan dari populasi dapat dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, pada penelitian ini yang menjadi sampelnya berjumlah 19 orang tenaga perpustakaan yang bekerja di layanan sirkulasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

---

<sup>77</sup> Sugiyono, metode penelitian kombinasi (mixed methods), (bandung:alfabeta, 2012), hal 297

<sup>78</sup> Ibid

<sup>79</sup> Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hal 112

## E. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data yang akan diteliti. Sejalan dengan metode dan model yang peneliti gunakan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan mendahulukan angket terlebih dahulu dan kemudian tahap berikutnya menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi.

### a. Angket

Angket merupakan salah satu teknik pengumpulan informasi dengan cara menyampaikan sejumlah pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk menjawabnya.<sup>80</sup> Jenis angket yang peneliti gunakan adalah angket tertutup. Angket tertutup merupakan angket dimana pertanyaan dan jawaban sudah disediakan, responden hanya memilih salah satu dari beberapa jawaban yang sudah disediakan.

Pada teknik ini, peneliti membagikan angket dengan cara membagikan langsung kepada responden dengan mendampingi responden satu persatu. Ketika responden merasa bingung terhadap pertanyaan dan jawaban, responden bisa menanyakan kepada peneliti dengan cepat. Tujuannya agar memudahkan responden ketika menjawab pertanyaan. Peneliti membagikan angket kepada responden yang berjumlah 19 orang tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi.

Adapun langkah-langkah yang peneliti lakukan dalam penyebaran angket yaitu:

- 1) Angket dibagikan langsung kepada tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi sebagai responden yang menjadi target peneliti saat penelitian langsung
- 2) Angket diberikan kepada tenaga perpustakaan yang sedang bekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.
- 3) Menjelaskan terlebih dahulu tujuan penelitian yang akan dilakukan kepada responden.

---

<sup>80</sup> S. Margono, metode penelitian, cet 5 (jakarta: rineka cipta, 2005), hal 103

- 4) Meminta persetujuan dari responden untuk mengisi angket tersebut.
- 5) Mengumpulkan kembali angket yang telah diisi oleh responden.

Dalam penyebaran angket bertujuan untuk mengetahui lebih jelas mengenai tingkat *burnout* yang dialami tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi yang bekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Penyebaran angket dilakukan dalam waktu 10 menit memilih jawaban yang dilakukan oleh responden.

Sejalan dengan teori *Maslach Burnout Inventory*, ada dua puluh dua pertanyaan yang diberikan kepada responden guna untuk mengetahui frekuensi terjadinya tiga aspek dari gejala *burnout*. Sebagaimana yang di jelaskan oleh Maslach pertanyaan dibagi menjadi tiga jenis diantaranya ialah kejenuhan fisik (*physical exhaustio=PE*), kejenuhan emosional/depresonalisasi (*emotional exphurststion/depersonalization =EE/DP*), dan pencapaian diri/personal (*Personal Accomplishment=PA*).<sup>81</sup> Berikut ini adalah kisi-kisi indikator penelitian:

Tabel 1.0 Kisi-kisi Indikator Penelitian

Variable Penelitian	Indikator	Skala	No. butir pertanyaan
Tingkat <i>Burnout</i> Pada Tenaga Perpustakaan Bagian Layanan Sirkulasi	a. Kejenuhan Fisik		1,2,3,4,5,6
	b. Kejenuhan Emosional	Likert	7,8,9,10,11,12,13,14
	c. Pencapaian Personal		15,16,17,18,19,20,21, 22

<sup>81</sup> Riya Fatmawati, Pengukuran Tingkat Burnout Pada Pustakawan, Artikel FBS UNP. hal 11. <http://repository.unp.ac.id/16971/> Akses 10 Mei 2023

Adapun skala yang digunakan dengan skala likert 1-4, sesuai dengan model MBI yang memiliki arti 1 (tidak pernah), 2 (kadang-kadang), 3 (sering), dan 4 (selalu), sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Skala Penelitian Jawaban Berdasarkan Angket

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Tidak Pernah (TP)	1
Kadang-Kadang (KK)	2
Sering (S)	3
Selalu (SL)	4

#### b. Wawancara

Teknik wawancara ini merupakan kelanjutan dari hasil teknik pengumpulan data menggunakan angket. Sesuai dengan metode dan model yang dilakukan, teknik wawancara dilakukan pada saat teknik pengumpulan angket sudah selesai dilakukan.

Wawancara adalah percakapan dua orang atau lebih yang dilakukan secara terpadu dan terarah. Wawancara ini dapat dilakukan secara pribadi atau berkelompok. Selain itu, wawancara ini dapat dilakukan secara pribadi atau terstruktur serta tatap muka dengan menggunakan berbagai media perantara seperti telepon, media sosial, atau media online lainnya.<sup>82</sup>

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur adalah wawancara yang dilakukan secara pribadi disertai dukungan berupa segenap format wawancara yang lengkap dan berisi sejumlah pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.

Adapun proses wawancara ini, peneliti melakukan wawancara dengan seluruh tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi yang berjumlah 19 orang tenaga perpustakaan. Pada saat wawancara, peneliti menggunakan alat bantuan yaitu alat recorder untuk merekam, buku catatan dan kamera untuk

---

<sup>82</sup> Martunus Robert, H, dkk, metode penelitian untuk ilmu social humaniora dengan pendekatan kuantitatif:proposal, kegiatan penelitian, laporan penelitian, (Jakarta: Salemba empat, 2022), hal 114

mempermudah proses wawancara. Kemudian peneliti juga membatasi waktu wawancara yaitu 7-10 menit per orangnya sehingga informan tidak terlalu lama dalam memberikan jawabannya. Jika informasi yang belum di dapatkan maka peneliti memperpanjang waktu kepada informan agar jawaban yang peneliti inginkan dapat diperoleh dengan semestinya.

Tujuan dari wawancara ini adalah untuk mengetahui secara jelas dan mendalam mengenai tingkat dan faktor-faktor pemicu terjadinya *burnout* oleh tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh sesuai dengan format pertanyaan yang telah disediakan.

### c. Observasi

Sesuai dengan metode dan model yang digunakan, peneliti menggunakan observasi untuk memperjelas hasil dari kuantitatif yaitu teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik observasi ini merupakan kelanjutan dari hasil yang menggunakan angket. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian dalam melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.<sup>83</sup>

Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipasi (*participaty observation*), dimana peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sumber data penelitian.<sup>84</sup> Dengan demikian, peneliti datang ke tempat penelitian dengan mengamati pustakawan dari sifat, perilaku dan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi.

Adapun proses observasi dilakukan dalam waktu satu bulan, dimana dalam satu bulan tersebut dilakukan seminggu sekali observasi. Artinya teknik observasi yang peneliti lakukan selama empat kali pengamatan terhadap tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi. Observasi tersebut dilakukan pada saat ramai pengunjung atau pemustaka yang datang ke perpustakaan tersebut.

---

<sup>83</sup> Sudaryono, Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan mix method, (Depok: Rajawali Pers, 2019), Hal 226

<sup>84</sup> Sugiyono, metode penelitian kuantitatif, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2019), hal 224

Tujuan dari observasi ini adalah untuk memperjelas angket yaitu tentang tingkat *burnout* tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

d. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen-dokumen pendukung yang ada di perpustakaan, serta dokumen lainnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini melalui buku, arsip, internet yang berkaitan dengan masalah penelitian.<sup>85</sup> Dokumentasi yang ditelaah adalah dari mengumpulkan data-data tertulis yang diperoleh dari absensi (daftar kehadiran) tenaga perpustakaan. Hal ini dikarenakan daftar kehadiran berkaitan dengan perilaku tenaga perpustakaan. Kemudian dokumentasi juga diperoleh dari daftar pengunjung atau pemustaka yang datang ke perpustakaan tersebut. Hal ini, daftar pengunjung berkaitan dengan faktor pemicu terjadinya *burnout*. Dikarenakan dengan banyaknya pengunjung yang datang dapat menimbulkan kelelahan pustakawan dalam melayani pemustaka.

**F. Validitas dan Reliabilitas**

a. Validitas

Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.<sup>86</sup> Jenis validitas yang peneliti gunakan adalah validitas konstruk (*konstruktur validitas*) yang sejauh mana skor-skor hasil pengukuran dengan suatu instrumen itu merefleksikan konstruk teoritik yang mendasari penyusunan instrumen tersebut. Dalam mengukur validitas konstruk dilakukan dengan koefisien korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor totalnya. Item pertanyaan yang dinyatakan valid jika mempunyai nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

---

<sup>85</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hal 3

<sup>86</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakaeta: Rineka Cipta, 2006), hal, 168.

Adapun teknik untuk mengukur validitas angket adalah dengan menghitung korelasi antara data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*.<sup>87</sup> Berikut adalah rumusnya:

$$r \text{ hitung} = \frac{n(\sum XY) \cdot (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

n : jumlah responden

$\sum X$  : jumlah skor item

$\sum Y$  : jumlah skor total

Apabila  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka butir angket valid dan layak digunakan untuk pengambilan data dan sebaliknya jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  maka butir angket tidak layak digunakan untuk pengumpulan data.

Adapun cara pengujian validitas dengan menyebarkan angket kepada tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi yang berjumlah 10 orang di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh. Peneliti memilih lokasi tersebut, karena Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh dan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh sama-sama perpustakaan umum dan sama-sama dibawah naungan Perpustakaan Nasional (Perpusnas). Dengan demikian, peneliti memilih lokasi atau tempat tersebut untuk menguji validitas. Tujuan penyebaran angket tersebut untuk mengetahui tingkat kevalidan suatu instrumen yang kemudian data hasil pengisian instrumen dikumpulkan dengan memeriksa data terlebih dahulu dan terakhir dimasukkan ke dalam bentuk tabel untuk menghitung koefesien korelasi dari skor-skor yang diperoleh.

---

<sup>87</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005), hal 53.

## b. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan kesesuaian alat ukur dengan yang diukur, sehingga alat ukur tersebut dapat dipercaya atau diandalkan. Untuk menguji reliabilitas peneliti menggunakan teknik Cronbach's Alpha karena dalam penelitian ini instrumen pengumpulan data berupa angket yang skalarnya berkisar antara 1-4, seperti angket atau pertanyaan berbentuk deskriptif maka menggunakan rumus Cronbach's Alpha.<sup>88</sup> Berikut adalah rumusnya:

$$\sigma = \frac{k}{k-1} + \frac{\sum \sigma^{2t}}{\sigma^{2t}}$$

Keterangan:

$\sigma$  : Koefisien Cronbach's Alpha

K : Butir pertanyaan yang valid

$\sum$  : Jumlah varians butir pertanyaan yang valid

$\sigma^{2t}$  : variabel total.<sup>89</sup>

Adapun cara pengujian reliabilitas dengan menyebarkan angket kepada responden yang tidak termasuk ke dalam sampel penelitian. Disini, peneliti menyebarkan angket kepada tenaga perpustakaan bagian pelayanan sirkulasi yang berjumlah 10 orang tenaga perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh guna mengetahui seberapa besar reliabilitas suatu instrumen. Kemudian peneliti mengumpulkan data hasil pengisian instrumen ke dalam bentuk tabel untuk menghitung koefisien alpha dari skor-skor yang diperoleh.

Apabila reliabilitasnya dengan kriteria  $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan reliabel dan jika  $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan tidak reliabel.

<sup>88</sup> Sumandi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal.58

<sup>89</sup> Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 199

## G. Analisis Data

Sejalan dengan metode dan model yang peneliti buat, peneliti mendahulukan analisis data kuantitatif terlebih dahulu dan kemudian menggunakan analisis data kualitatif.

### a. Analisis data kuantitatif

Pada penelitian kuantitatif, peneliti menggunakan teknik perhitungan deskriptif persentase yang kemudian diolah dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden dan dikalikan 100%.

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

P=persentase

f=frekuensi jawaban

n=jumlah responden

Selanjutnya hasil persentase dari penyebaran angket disesuaikan dengan skor *burnout* yaitu *Maslach Burnout Inventory* (MBI) di mana terdapat 4 jawaban diantaranya:

Skor 1 (tidak pernah) berada pada tingkatan 0-2, yang menunjukkan tingkatan bahwa para pekerja merasa cukup bahagia. Skor yang rendah ialah skor yang baik dan menunjukkan bahwa para pekerja dapat beradaptasi atau mengatasi stres dengan baik.

Skor 2 (kadang-kadang) berada pada tingkatan 3-5 yang menunjukan perlunya memonitor situasi yang dihadapi dan pengambilan tindakan jika keadaan yang dihadapi lebih buruk. Walaupun tidak perlu diberi peringatan, tetapi para pekerja pada tingkatan ini perlu meluangkan waktu untuk merefleksi tindakan yang telah diambil untuk mempertimbangkan penyebab stres yang dihadapi, apakah semakin mudah atau semakin sukar untuk ditangani.

Skor 3 (sering), skor ini berada pada level 6-8 pada alat ukur dimana skor ini dinamakan dengan skor kuning. Para pekerja pada tingkatan ini cenderung panas. Mereka sebaiknya berhenti sejenak dari pekerjaannya untuk menentukan prioritas kegiatan dan untuk menghilangkan beberapa penyebab stres.

Skor 4 (selalu), skor ini berada pada level 9-10 yang berarti sinyal merah. Para pekerja yang mendapatkan skor pada tingkatan ini sebaiknya berhenti bekerja dan melakukannya. Mereka membutuhkan konsultasi dan nasihat, baik dari medis maupun psikologis untuk terhindar dari kondisi kehilangan kendali. Skor ini menunjukkan bahwa para pekerja berada pada tekanan stres berlebihan dalam waktu yang terus menerus dan sudah cukup lama. Skor ini perlu dilakukan tindakan penanganan yang lebih serius.<sup>90</sup>

Hasil akhir dari penelitian ini adalah mendapatkan persentase dari tingkat *burnout* yang dialami pada tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh yaitu dengan menjumlahkan seluruh jawaban yang terdapat pada skor.

#### **b. Analisis data kualitatif**

Adapun tahapan-tahapan pada penelitian kualitatif dalam menganalisis data yaitu:

##### **1.) Reduksi data**

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal yang pokok dengan memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema, polanya dan membuang hasil yang tidak perlu.<sup>91</sup> Dalam analisis data ini, peneliti mengambil data dari hasil observasi dan dokumentasi yang kemudian mencatat dan merangkum poin-poin penting. Dengan demikian, hasil dari reduksi data dapat memberikan gambaran mengenai tingkat *burnout* dan

---

<sup>90</sup> Inka Zaenab Fanza, *Tingkat Burnout tenaga perpustakaan bagian layanan di dinas perpustakaan dan kearsipan kabupaten karawang*, (Skripsi, Universitas Pendidikan Indonesia, 2021), Hal 49-50, Diakses dari <http://repository.upi.edu/70263/> Pada tanggal 5 Mei 2023

<sup>91</sup> Sogiyono, metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D), (Bandung: Alfabeta, 2013), hal 338

faktor pemicu terjadinya *burnout* yang dialami tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

## 2.) Penyajian data (*data display*)

Setelah data direduksi, selanjutnya adalah penyajian data. Dalam penyajian data penelitian kualitatif dilakukan dengan teks bersifat naratif.<sup>92</sup> Penyajian data yang peneliti maksud disini adalah mendeskripsikan tentang tingkat *burnout* dan faktor pemicu terjadinya *burnout* bagian layanan sirkulasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

## 3.) Menarik kesimpulan

Setelah melakukan penyajian data, terakhir dengan menarik kesimpulan. Data yang telah direduksi dan disajikan dalam bentuk teks naratif, kemudian menarik kesimpulan dari pembahasan yang sudah dideskripsikan dalam bentuk teks naratif. Data yang disimpulkan terkait dengan tingkat *burnout* dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi terjadinya *burnout* di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

---

<sup>92</sup> Ibid, hal 34

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh

Dinas Perpustakaan dan Arsip Aceh pertama kali didirikan pada tahun 1969 dengan nama Perpustakaan Negara. Perpustakaan ini awalnya berada di ruangan seluas 12 M<sup>2</sup> di kantor Perwakilan Departemen Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Istimewa Aceh, dengan jumlah koleksi 80 eksemplar dan 2 tenaga perpustakaan. Sesuai dengan ketentuan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Tanggal 29 Oktober 1979 No 8429/c/B3/1979, Perpustakaan Negara diubah namanya menjadi Perpustakaan Wilayah.<sup>93</sup>

Pada tahun 1989, adanya keputusan Presiden Nomor 11/1989 mengatur tentang penggantian nama Perpustakaan Wilayah menjadi Perpustakaan Daerah. Kemudian dengan keluarnya keputusan presiden No 50 Tahun 1997 tentang Perubahan Struktur Organisasi Perpustakaan Nasional Republik Indonesia yang berdampak pula pada penggantian nama perpustakaan Daerah menjadi Perpustakaan Nasional Provinsi Daerah Istimewa Aceh. Selanjutnya dengan terbitnya Peraturan Daerah No 39 Tahun 2001, Perpustakaan Nasional Provinsi Daerah Istimewa Aceh menjadi salah satu lembaga daerah yang diberi nama Badan Perpustakaan Provinsi Aceh.<sup>94</sup>

Terakhir dalam Undang-Undang No 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh dan Peraturan Pemerintah No 41 Tahun 2007 tentang Organisasi dan Perangkat Daerah serta Qanun Keputusan No 5 Tahun 2007 tentang Susunan Organisasi dan Tata Dinas, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Daerah Provinsi Nangroe Aceh Darussalam bergabung dengan Badan Arsip dan

---

<sup>93</sup> *Sejarah Singkat Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh*, [https://arpus.acehprov.go.id/?page\\_id=114](https://arpus.acehprov.go.id/?page_id=114) Akses 28 Oktober 2023

<sup>94</sup> Ibid

Perpustakaan Aceh. Pada awal tahun 2017, Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh berganti nama menjadi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.<sup>95</sup>

## 2. Visi Dan Misi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh

### a. Visi

“Mewujudkan Aceh dengan damai dan sejahtera melalui pemerintahan yang bersih, adil dan islami”.

### b. Misi

- 1.) Memberdayakan arsip sebagai tulang punggung manajemen dan bukti akuntabilitas kinerja pemerintah Aceh
- 2.) Meningkatkan pelayanan dan fasilitas Kearsipan Dan Perpustakaan
- 3.) Menggali, menyimpan, melestarikan dan memanfaatkan khazanah budaya Aceh dan nilai-nilai islam
- 4.) Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme petugas Kearsipan dan Perpustakaan
- 5.) Menumbuhkan dan mengembangkan minat dan budaya baca
- 6.) Masyarakat meningkatkan peran perpustakaan sebagai sarana dan pengembangan SDM
- 7.) Membina kolaborasi Kearsipan dan Perpustakaan di dalam dan luar negeri.<sup>96</sup>

## 3. Tugas dan Fungsi Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur Aceh No. 124 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Paragraph 1 Pasal 5 yang berbunyi: “Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang Perpustakaan dan Kearsipan”.

Pada pasal 6 juga menjelaskan fungsi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh yang berbunyi: “Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada Pasal 5, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh mempunyai fungsi”:

<sup>95</sup> ibid

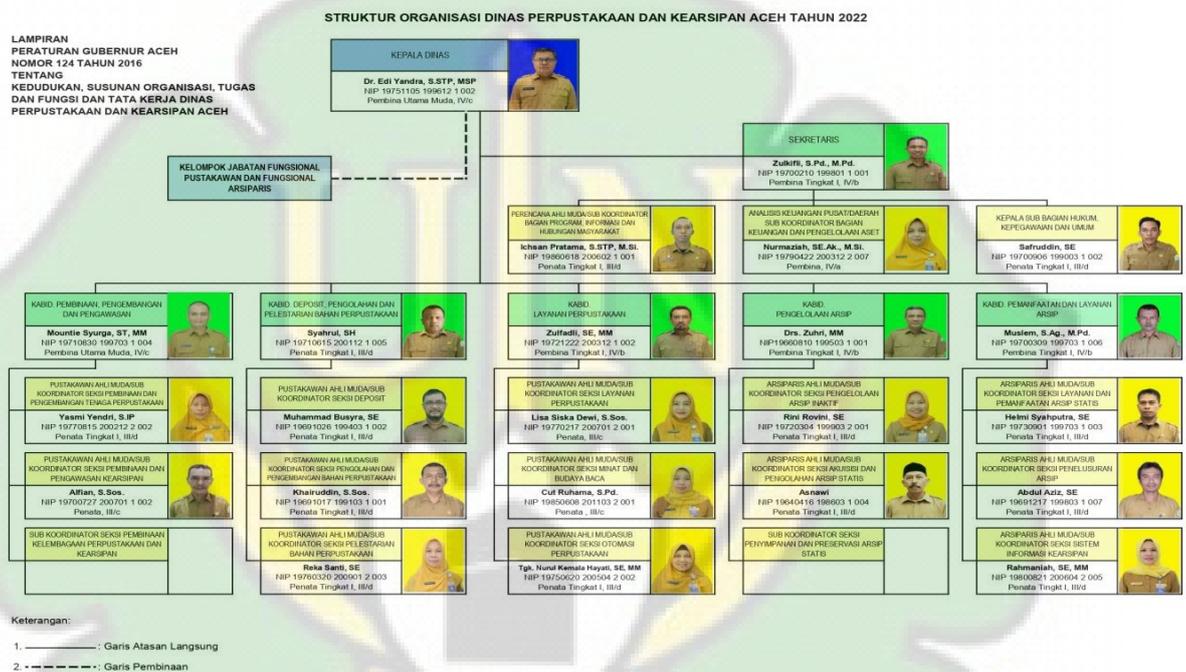
<sup>96</sup> *Visi dan Misi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh*, [https://arpus.acehprov.go.id/?page\\_id=13](https://arpus.acehprov.go.id/?page_id=13) Akses 29 Oktober 2023

- a. Pelaksanaan urusan ketatausahaan Dinas
- b. Pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang perpustakaan di Provinsi Aceh
- c. Pelaksanaan pembinaan dan pengembangan perpustakaan
- d. Pelaksanaan pelayanan prima perpustakaan
- e. Pelaksanaan pengembangan sistem informasi dan kerja sama perpustakaan
- f. Pelaksanaan pengembangan koleksi perpustakaan
- g. Pelaksanaan pelestarian khasanah budaya daerah
- h. Pelaksanaan pembudayaan kegemaran membaca
- i. Pelaksanaan penyusunan kebijakan bidang perpustakaan di Provinsi Aceh
- j. Pelaksanaan pembinaan kearsipan terhadap skpa di lingkungan Pemerintah Aceh, lembaga kearsipan kabupaten/kota, badan usaha milik Aceh/perusahaan daerah Aceh, perusahaan swasta tingkat provinsi, organisasi politik lokal, organisasi kemasyarakatan tingkat provinsi dan lembaga pendidikan tingkat provinsi serta masyarakat
- k. Pelaksanaan pengelolaan arsip dinamis yang meliputi arsip aktif dan inaktif
- l. Pengelolaan arsip statis yang meliputi akuisisi, pengolahan, penyimpanan dan preservasi serta akses arsip statis
- m. Menyelenggarakan pengawasan kearsipan eksternal terhadap lembaga kearsipan kabupaten/kota dan pengawasan kearsipan internal terhadap skpa, badan usaha milik aceh/perusahaan daerah aceh, perusahaan swasta tingkat provinsi, organisasi politik lokal, organisasi kemasyarakatan tingkat provinsi dan lembaga pendidikan tingkat provinsi
- n. Penyelenggaraan penyelamatan dan perlindungan arsip pasca bencana, arsip terjaga, arsip vital dan arsip pemilihan gubernur
- o. Penyelenggaraan kearsipan aceh yang mengacu kepada penyelenggaraan kearsipan nasional untuk mendukung terwujudnya pemerintahan aceh yang baik dan bersih, bermartabat dan berwibawa
- p. Pembinaan UPTD

- q. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan/atau lembaga terkait lainnya di bidang perpustakaan dan kearsipan.<sup>97</sup>

#### 4. Struktur Organisasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh

Adapun struktur organisasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh dapat dilihat dibawah ini:<sup>98</sup>



Gambar 1.0 Struktur Organisasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh

#### 5. Jam Pelayanan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh

Adapun jam buka layanan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh dapat dilihat pada tabel berikut:

<sup>97</sup> Peraturan Gubernur Aceh No. 124 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Akses dari [http://arpus.acehprov.go.id/wp-content/uploads/2015/03/PERGUB\\_NOMOR\\_124\\_TAHUN\\_2016.pdf](http://arpus.acehprov.go.id/wp-content/uploads/2015/03/PERGUB_NOMOR_124_TAHUN_2016.pdf) Akses 29 Oktober 2023

<sup>98</sup> [Struktur Organisasi – Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh \(acehprov.go.id\)](http://arpus.acehprov.go.id) Akses 29 Oktober 2023

Tabel 1.2 Jam buka layanan perpustakaan

Hari	Jam Buka
Senin-Kamis	08:30-16:30
Jum'at	08:30-16:00
Sabtu-Minggu	09:00-16:00
Hari Libur Nasional dan Cuti Bersama	Layanan Tutup

## 6. Statistik Layanan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh

Adapun statistik layanan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh tahun 2023 antara lain.<sup>99</sup>

NO	JENIS LAYANAN	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGT	SEP	OKT	NOV	DES	JLH
1.	Layanan Perpustakaan													
	a. Pengunjung	9.219	21.392	21.384	10.281	20.660	14.263	11.705	10.169	19.267				
	b. Peminjam	1.191	1.264	1.219	337	685	672	829	969	1.395				
	c. Anggota Baru	369	449	310	87	176	163	186	245	378				
	d. Anggota Aktif	34.550	34.999	35.309	35.396	35.572	35.735	35.841	36.086	36.464				
2.	Layanan Perpustakaan Keliling													
	a. Pengunjung	885	912	468	120	1.008	774	1.104	1.128	1.632				
	b. Peminjam	128	168	108	36	336	270	324	432	600				
3.	Layanan iPustaka Aceh													
	a. Member	849	849	565	143	505	552	549	663	749				
	b. Peminjam	127	285	243	184	294	253	229	278	406				
4.	Bebas Pustaka	480	431	922	248	790	1.118	1.186	1.235	997				
5.	Jumlah Judul													
6.	Jumlah Eksamplar													

Gambar 1.1 Statistik layanan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh 2023

## B. Hasil Penelitian

### 1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket yang terdiri dari 22 item pertanyaan dengan 3 indikator penelitian, antara lain

<sup>99</sup>Statistik Kunjungan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Tahun 2023

6 pertanyaan tentang tingkat kejenuhan fisik, 8 pertanyaan kejenuhan emosional, dan 8 pertanyaan pencapaian personal. Pengujian validitas angket ini dilakukan sebelum angket digunakan dilapangan.

Peneliti menyebarkan angket kepada 10 orang tenaga perpustakaan yang bukan termasuk sampel. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan secara statistik menggunakan *product moment person* dengan bantuan SPSS versi 29.0.1.0. Kemudian peneliti menghitung r hitung nya, kriteria valid atau tidaknya instrumen adalah jika nilai r hitung  $>$  rtabel.

Berdasarkan jumlah responden, maka *degree of freedom* (df) = n-Nr=10-2=8. rtabel dengan df=10 pada taraf 5% adalah sebesar 0,632. Hasil pengujian validitas dilakukan untuk mengukur seberapa akurat suatu alat ukur mengukur apa yang hendak diukur. Berikut adalah hasil pengujian validitas:

Tabel 1.3 Hasil Pengujian Validitas

No. butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,701	$>$ 0,632	Valid
2	0,788	$>$ 0,632	Valid
3	0,659	$>$ 0,632	Valid
4	0,762	$>$ 0,632	Valid
5	0,713	$>$ 0,632	Valid
6	0,696	$>$ 0,632	Valid
7	0,712	$>$ 0,632	Valid
8	0,733	$>$ 0,632	Valid
9	0,785	$>$ 0,632	Valid
10	0,609	$>$ 0,632	Tidak Valid
11	0,655	$>$ 0,632	Valid
12	0,682	$>$ 0,632	Valid
13	0,674	$>$ 0,632	Valid
14	0,698	$>$ 0,632	Valid
15	0,682	$>$ 0,632	Valid

16	0,758	> 0,632	Valid
17	0,504	> 0,632	Tidak Valid
18	0,459	> 0,632	Tidak Valid
19	0,661	> 0,632	Valid
20	0,323	> 0,632	Tidak Valid
21	0,788	> 0,632	Valid
22	0,605	> 0,632	Tidak Valid

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian validitas dari 22 item pertanyaan, hanya 17 item pertanyaan yang dinyatakan valid, sedangkan 5 item lainnya dinyatakan tidak valid. Karena  $r$  hitung >  $r$  tabel pada jumlah sampel 10 orang adalah 0,632 pada taraf signifikan 5%. Selanjutnya, penulis menghapus pertanyaan yang tidak valid tersebut dan melakukan pengujian validitas ulang dengan pembaruan hasil dapat dilihat pada tabel:

Tabel 1.4 Hasil Pengujian validitas ulang

No. butir Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
1	0,701	> 0,632	Valid
2	0,788	> 0,632	Valid
3	0,659	> 0,632	Valid
4	0,762	> 0,632	Valid
5	0,713	> 0,632	Valid
6	0,696	> 0,632	Valid
7	0,713	> 0,632	Valid
8	0,696	> 0,632	Valid
9	0,712	> 0,632	Valid
10	0,733	> 0,632	Valid
11	0,785	> 0,632	Valid
12	0,655	> 0,632	Valid

13	0,682	> 0,632	Valid
14	0,674	> 0,632	Valid
15	0,698	> 0,632	Valid
16	0,822	> 0,632	Valid
17	0,758	> 0,632	Valid

Dari hasil pembaruan pengujian validitas menunjukkan bahwa pengujian validitas dari seluruh item pertanyaan dinyatakan valid. Dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa hanya 17 item pertanyaan yang dapat digunakan pada penelitian selanjutnya.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah melakukan pengujian validitas angket, selanjutnya peneliti menggunakan pengujian reliabilitas terhadap angket guna mengukur sejauh mana ketepatan atau keakuratan angket dalam penelitian ini. Pengujian reliabilitas dilakukan setelah seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas dilakukan secara statistik menggunakan uji *crombach alpha* dengan bantuan SPSS versi 29.0.1.0. Berikut hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 1.5 Hasil pengujian reliabilitas

Crombach's Alpha	N Of Items
.939	17

Berdasarkan analisis reliabilitas, dapat diketahui bahwa *crombach alpha* setiap pertanyaan diperoleh nilai alpha sebesar 0,948. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengukuran reliabilitas  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dimana  $r_{tabel}$  pada jumlah sampel 10 orang adalah 0,632 pada taraf signifikansi 5% hal ini menyatakan nilai alpha reliabel.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 1. Hasil Penelitian

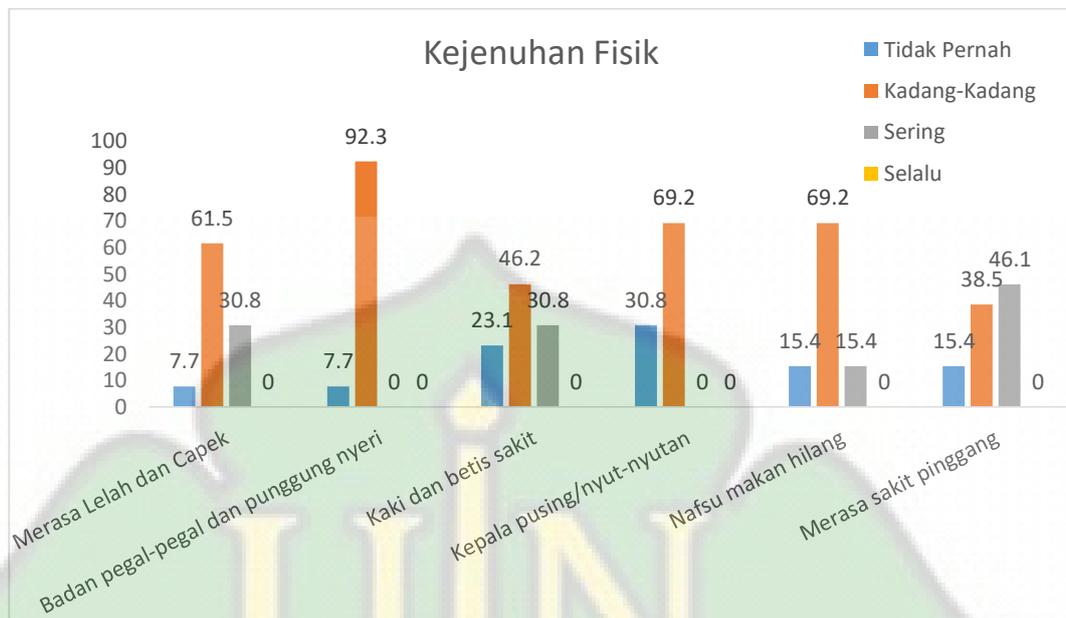
Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh terhadap tingkat *burnout* tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi, terdapat 13 tenaga perpustakaan yang bekerja pada bagian layanan sirkulasi. Berikut ini adalah hasil pengumpulan data melalui penyebaran angket yang dibagikan kepada 13 orang tenaga perpustakaan tersebut dengan 3 indikator *burnout* yang didasarkan dalam model *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yaitu kejenuhan fisik, kejenuhan emosional, dan pencapaian personal.

#### a. Kejenuhan Fisik

Tabel 1.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Kejenuhan Fisik

No	Pertanyaan	TP	KK	S	SL	Persen
1	Merasa lelah dan capek	7,7%	61,5%	30,8%	0	100%
2	Badan pegal-pegal dan punggung nyeri	7,7%	92,3%	0	0	100%
3	Kaki dan betis sakit	23,1%	46,2%	30,8%	0	100%
4	Kepala pusing/nyut-nyutan	30,8%	69,2%	0	0	100%
5	Nafsu makan hilang	15,4%	69,2%	15,4%	0	100%
6	Merasa sakit pinggang	15,4%	38,5%	46,1%	0	100%
	Rata-rata skor	16,7%	62,8%	20,50%	0	100%

Untuk mempermudah memahami hasil rekapitulasi jawaban responden pada tabel diatas, peneliti membuat diagram sebagai berikut:



Gambar 1.3 Diagram kejenuhan fisik

Dari semua jawaban responden di atas, terlihat bahwa pada umumnya tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi hanya mengalami kejenuhan fisik pada saat-saat tertentu saja (kadang-kadang) mereka merasakannya. Akan tetapi, pada umumnya mereka merasakan sakit pinggang saat bekerja melayani pemustaka setiap hari.

Hal di atas juga dibuktikan dari hasil wawancara dengan tenaga perpustakaan mengenai gejala yang dominan juga ditemukan:

*“kadang merasa sakit perut, letih, pusing dan sakit pinggang.”<sup>100</sup>*  
*“pusing dan sakit pinggang.”<sup>101</sup>* *“merasa lelah dan capek.”<sup>102</sup>* *“pegal, sakit punggung, dan sakit kepala.”<sup>103</sup>*

Kondisi yang sama peneliti temukan dari hasil observasi, tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi juga ada mengalami gejala tersebut

<sup>100</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi LI pada tanggal 6 November 2023

<sup>101</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi AS pada tanggal 6 November 2023

<sup>102</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi SU pada tanggal 7 November 2023

<sup>103</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi HU pada tanggal 7 November 2023

seperti ekspresi mereka terlihat lelah dan kurang ceria dan menguap ketika bekerja.<sup>104</sup>

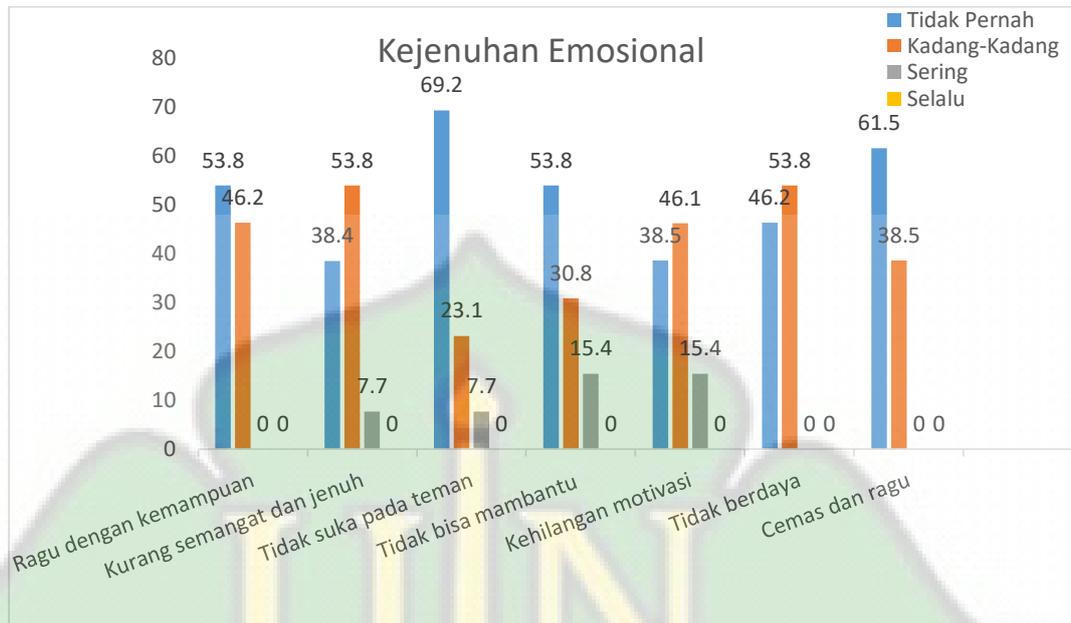
### b. Kejenuhan Emosional

Tabel 1.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Kejenuhan Emosional

No	Pertanyaan	TP	KK	S	SL	Persen
1	Ragu dengan kemampuan	53,8%	46,2%	0	0	100%
2	Kurang semangat dan jenuh	38,4%	53,8%	7,7%	0	100%
3	Tidak suka pada teman	69,2%	23,1%	7,7%	0	100%
4	Tidak bisa mambantu	53,8%	30,8%	15,4%	0	100%
5	Kehilangan motivasi	38,5%	46,1%	15,4%	0	100%
6	Tidak berdaya	46,2%	53,8%	0	0	100%
7	Cemas dan ragu	61,5%	38,5%	0	0	100%
	Rata-rata skor	51,6%	41,8%	6,6%	0	100%

Untuk mempermudah memahami hasil tabel jawaban diatas, peneliti membuat diagram sebagai berikut:

<sup>104</sup> Hasil observasi pada tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi pada hari kamis, tanggal 26 Oktober 2023, Jam 10-12 WIB



Gambar 1.3: Diagram kejenuhan emosional

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas, tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi hampir tidak pernah mengalami kejenuhan emosional. Akan tetapi, pada umumnya saat-saat tertentu saja (kadang-kadang) mereka merasa mengalami kejenuhan emosional seperti kurang semangat, kehilangan motivasi, dan tidak berdaya karena adanya beban kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas.

### c. Pencapaian Personal

Tabel 1.8 Rekapitulasi Jawaban Responden Indikator Pencapaian Personal

No	Pertanyaan	TP	KK	S	SL	Persen
1	Pekerjaan tidak ada kemajuan	76,9%	15,4%	7,7%	0	100%
2	Tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	23,1%	61,5%	15,4%	0	100%
3	Berpikir bahwa kemampuan tidak bisa seperti teman kerja	46,1%	38,5%	15,4%	0	100%
4	Tidak bisa memahami intruksi dengan cepat	61,5%	38,5%	0	0	100%
	Rata-rata skor	51,9%	38,5%	9,6%	0	100%

Untuk mempermudah memahami hasil table jawaban diatas, peneliti membuat diagram sebagai berikut:



Gambar 1.4: Diagram pencapaian personal

Berdasarkan hasil jawaban responden diatas, terlihat bahwa tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi hampir tidak pernah mengalami penurunan pencapaian personal. Akan tetapi, mereka pada umumnya saat-saat tertentu saja (kadang-kadang) mengalami penurunan pencapaian personal seperti tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

Dari ketiga hasil jawaban pada setiap indikator model *Maslach Burnout Inventory* (MBI), memiliki hasil yang berbeda pada rata-rata yang didapatkan. Dalam hasil tersebut, digabungkan dengan nilai rata-rata pada skor atau hasil yang didapatkan sejalan dengan Model MBI guna mengetahui tingkat *burnout* yang dialami tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi. Dari hasil jawaban yang didapatkan tersebut memiliki arti, dimana:

- 1) Skor 1 (tidak pernah) berada pada tingkatan 0-2, yang menunjukkan tingkatan bahwa para pekerja merasa cukup bahagia. Skor yang rendah ialah skor yang baik yang menunjukkan bahwa para pekerja dapat beradaptasi atau mengatasi stres dengan baik.
- 2) Skor 2 (kadang-kadang) berada pada tingkatan 3-5 yang menunjukan perlunya memonitor situasi yang dihadapi. Walaupun tidak perlu diberi peringatan, tetapi para pekerja pada tingkatan ini perlu meluangkan waktu untuk merefleksi tindakan yang telah diambil untuk mempertimbangkan penyebab stres yang dihadapi, apakah semakin mudah atau semakin sukar untuk ditangani.
- 3) Skor 3 (sering), skor ini berada pada level 6-8 pada alat ukur dimana skor ini dinamakan dengan skor kuning. Para pekerja pada tingkatan ini cenderung panas. Mereka sebaiknya berhenti sejenak dari pekerjaannya untuk menentukan prioritas kegiatan dan untuk menghilangkan beberapa penyebab stres.
- 4) Skor 4 (selalu), skor ini berada pada level 9-10 yang berarti sinyal merah. Para pekerja yang mendapatkan skor pada tingkatan ini sebaiknya berhenti bekerja dan melakukannya. Skor ini menunjukkan bahwa para

pekerja berada pada tekanan stres berlebihan dalam waktu yang terus menerus dan sudah cukup lama.<sup>105</sup>

Adapun untuk mengetahui tingkat *burnout* tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi, dengan mengambil rata-rata dari ketiga indikator model MBI yaitu kejenuhan fisik, kejenuhan emosional dan pencapaian personal seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1.9: Kumulatif Frekuensi

No	Skor <i>burnout</i>	TP	KK	S	SL	Persentase
1	Indikator kejenuhan fisik	16,7%	62,8%	20,5%	0%	100%
2	Indikator Kejenuhan Emosional	51,7%	41,7%	6,6%	0%	100%
3	Indikator Pencapaian Personal	51,9%	38,5%	9,6%	0%	100%
	Rata-rata	40,1%	47,7%	12,2%	0%	100

Berdasarkan tabel kumulatif frekuensi diatas, didapatkan rata-rata skor *burnout* lebih banyak didapatkan pada kategori kadang-kadang. Hal ini, jika diimplementasikan kedalam model *Maslach Burnout Inventory* (MBI) didapatkan bahwa tingkat *burnout* tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh termasuk ke dalam skor 2 pada kategori kadang-kadang. Artinya tingkat *burnout* tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi berada pada tingkatan 3-5 yang menunjukkan perlunya memantau situasi yang dihadapi. Walaupun tidak perlu diberi peringatan, akan tetapi tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi pada tingkatan ini perlu meluangkan waktu untuk merefleksi tindakan yang telah diambil untuk mempertimbangkan penyebab *burnout* yang dihadapi.

<sup>105</sup> Inka Zaenab Fanza, *Tingkat Burnout tenaga perpustakaan bagian layanan di dinas perpustakaan dan kearsipan kabupaten karawang*, (Skripsi, Universitas Pendidikan Indonesia, 2021), Hal 49-50, Diakses dari <http://repository.upi.edu/70263/> Pada tanggal 5 Mei 2023

Untuk mengetahui faktor penyebab *burnout* pada tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi, peneliti melakukan wawancara dengan empat tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi. Alasan peneliti tidak mengambil seluruh tenaga perpustakaan dijadikan responden karena, dalam proses wawancara tidak diperbolehkan mewawancarai semua tenaga perpustakaan. Proses wawancara harus dilakukan pada koordinator ruangan yaitu dengan empat koordinator dalam empat ruangan dan keempat orang inilah yang mewakili mereka.

Adapun hasil wawancara yang telah dilakukan, maka terdapat 2 faktor yang terdiri dari 7 kategori faktor penyebab *burnout* pada tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi.

#### **a. Faktor lingkungan**

##### 1) Interaksi dengan pengguna (pemustaka/pengunjung)

Faktor interaksi dengan pengguna (pemustaka) adalah paling sering dialami oleh tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi. Hal ini juga terdapat pada item pertanyaan angket nomor 1,3, dan 6. Pada pertanyaan ini, tenaga perpustakaan banyak yang menjawab sering. Dengan demikian, dapat di simpulkan faktor ini menjadi faktor pemicu *burnout* yang sering dialami oleh tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi.

Alasan menjadi faktor pemicu *burnout* karena tenaga perpustakaan sering kali diminta untuk menanggapi semua permintaan pemustaka dengan cara yang sopan. Tenaga perpustakaan secara implisit dituntut untuk bersikap baik hati, sabar, peduli, penuh hormat, serta harus mampu menahan amarah dan rasa lelah. Tenaga perpustakaan juga wajib membantu dan membimbing pemustaka dalam proses pencarian informasi.<sup>106</sup>

Dari hasil wawancara dengan empat tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi, ditemukan bahwa tiga tenaga perpustakaan

---

<sup>106</sup> Riya Fatmawati & Sefri Doni, *Tingkat Burnout Staf Perpustakaan Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah (BPAD) Provinsi DKI Jakarta*, Jurnal Shaut al-Muktabah Jurnal Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi, Vol. 10, No. 2 (2018), hal 167, diakses dari <https://www.rifahuinib.org/index.php/shaut/article/view/82/179> pada tanggal 12 Mei 2023

mengemukakan argumen yang sama yaitu interaksi dengan pengguna (pemustaka atau pengunjung) dapat menyebabkan tenaga perpustakaan mengalami *burnout*. Hal tersebut didasarkan dari hasil wawancara mereka:

“karena karakter pengunjung yang bermacam-macam.”<sup>107</sup>  
 “tingkah laku pengunjung seperti meletakkan buku ke rak lain.”<sup>108</sup>  
 “kadang-kadang dengan tingkah laku pengunjung mainan dan buku berserak.”<sup>109</sup>

Dalam pernyataan ini juga ditemukan pernyataan yang sedikit berbeda dari salah satu tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi yang menyatakan bahwa karenanya interaksi dengan pengguna bukan menjadi penyebab mereka *burnout*. Hal tersebut didasarkan dari hasil wawancaranya:

“Berinteraksi dengan pengunjung bukan suatu penyebab.”<sup>110</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa interaksi dengan pengguna dapat menjadi penyebab tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi mengalami *burnout* di tempat kerja. Hasil ini sejalan dengan pendapat Ria Fatmasari & Sefri Doni bahwa menghadapi dan berinteraksi untuk memahami berbagai macam pertanyaan dan kebutuhan pemustaka yang beragam dapat menyebabkan *burnout* bagi tenaga perpustakaan.<sup>111</sup> Akan tetapi, sebagian kecil dari mereka interaksi dengan pengguna tidak menjadi salah satu penyebab mereka *burnout* di tempat kerja.

---

<sup>107</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi LI pada tanggal 6 November 2023

<sup>108</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi HU pada tanggal 7 November 2023

<sup>109</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi AS pada tanggal 6 November 2023

<sup>110</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi SU Pada tanggal 7 November 2023

<sup>111</sup> Riya Fatmawati & Sefri Doni, *Tingkat Burnout Staf Perpustakaan Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah (BPAD) Provinsi DKI Jakarta*, Jurnal Shaut al-Muktabah Jurnal Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi, Vol. 10, No. 2 (2018), hal 167, diakses dari <https://www.rifahuinib.org/index.php/shaut/article/view/82/179> pada tanggal 12 Mei 2023

## 2) Konflik Peran

Konflik peran dapat menjadi salah satu penyebab atau pemicu *burnout* yang mempengaruhinya di tempat kerja. Ada dua jenis konflik peran yaitu karena tenaga perpustakaan merasa kurang cocok dengan pekerjaannya dan konflik antara nilai-nilai individu dan tuntutan pekerjaan.<sup>112</sup>

Dari hasil wawancara dengan empat tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi, ditemukan bahwa dua tenaga perpustakaan mengemukakan argumen yang sama yaitu tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi dengan adanya masalah/konflik ditempat kerja, mereka mengalami *burnout*. Hal tersebut didasarkan dari hasil wawancara mereka:

*“Karena kadang masalah dengan pemustaka seperti meminjam buku akan tetapi tidak mempunyai kartu membuat emosi dan tidak suka. Dan kemudian teman kerja sering izin.”<sup>113</sup> “Dengan tingkah laku pemustaka terkadang tidak taat pada peraturan.”<sup>114</sup>*

Dalam pernyataan ini juga ditemukan pernyataan yang berbeda dari dua tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi yang menyatakan bahwa karenanya masalah/ konflik peran di tempat kerja bukan penyebab mereka *burnout*. Hal tersebut didasarkan dari hasil wawancara mereka:

*“tidak pernah, selalu merasa senang karena ini profesi kami.”<sup>115</sup>”pasti ada, akan tetapi bukan menjadi suatu penyebab.”<sup>116</sup>*

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa dengan konflik peran dapat menjadi penyebab tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi mengalami *burnout* di tempat kerja dengan konflik peran antara nilai-nilai individu dan tuntutan pekerjaan. Akan

---

<sup>112</sup> Ibid 168

<sup>113</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi SU pada tanggal 7 November 2023

<sup>114</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi HU pada tanggal 7 November 2023

<sup>115</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi LI pada tanggal 6 November 2023

<sup>116</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi AS pada tanggal 6 November 2023

tetapi, sebagian dari mereka konflik peran bukan menjadi salah satu penyebab mereka *burnout* di tempat kerja.

### 3) Beban Kerja

Beban kerja juga dapat mempengaruhi seseorang terjadinya *burnout* ditempat kerja. Hal ini senada dengan penelitian Siti Nurhaliza yang menyatakan beban kerja juga mempengaruhi terjadinya *burnout* di perpustakaan walaupun pengaruhnya sangat rendah.<sup>117</sup>

Dari hasil wawancara dengan empat tenaga perpustakaan, ditemukan bahwa tiga tenaga perpustakaan mengemukakan argumen yang sama yaitu beban kerja juga menjadi faktor penyebab *burnout* pada tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi. Hal ini, dengan beban kerja seperti melakukan kegiatan selving setiap hari sesuai dengan nomor klasifikasi dapat membuat tenaga perpustakaan *burnout*. Kemudian beban kerja seperti memandu rombongan siswa/siswi sekolah datang keperpustakaan ditambah pekerjaan lainnya juga dapat menjadi penyebab *burnout*. Hal tersebut didasarkan dari hasil wawancara mereka:

*“Karena, dengan kegiatan selving setiap hari yang dilakukan 5 rak perorangnya sesuai dengan nomor kelas, ditambah dengan memandu anak sekolah setiap minggunya 3 sekolah.<sup>118</sup> Kadang belum selesai tugas ini sudah ada yang lain.<sup>119</sup> Karena kadang adanya buku masuk dengan stok 20 sampai 30 kotak yang harus diselving dengan cepat.”<sup>120</sup>”*

Dalam pernyataan ini juga ditemukan pernyataan yang sedikit berbeda dari salah satu tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi yang menyatakan bahwa karenanya beban kerja bukan merupakan

---

<sup>117</sup> Siti Nurhaliza, pengaruh beban kerja terhadap burnout pustakwan di UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Skripsi Ilmu Perpustakaan UIN Ar-Raniry <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/29492/> Akses 6 November 2023

<sup>118</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi LI pada tanggal 6 November 2023

<sup>119</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi HU pada tanggal 7 November 2023

<sup>120</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi SU pada tanggal 7 November 2023

penyebab mereka *burnout*. Hal tersebut didasarkan dari hasil wawancara mereka:

*Tidak ada, karena kadang dibantu sama teman kerja ruangan lain.*<sup>121</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dapat menjadi penyebab tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi mengalami *burnout* di tempat kerja. Akan tetapi sebagian kecil dari mereka beban kerja tidak menjadi salah satu penyebab mereka *burnout* di tempat kerja.

#### 4) Fasilitas yang kurang

Fasilitas juga dapat menyebabkan seseorang mengalami *burnout*. Dari hasil wawancara dengan 4 tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi, ditemukan bahwa satu orang tenaga perpustakaan mengemukakan argumen yaitu fasilitas yang kurang juga dapat menjadi faktor penyebab *burnout*. Hal ini karena fasilitas yang kurang seperti komputer di tempat kerja tidak bagus/lemot dan AC yang kurang dingin dapat membuat tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi emosi dan tidak betah di ruangan tersebut. Hal tersebut didasarkan dari hasil wawancara:

*“karena adanya fasilitas yang kurang seperti AC tidak dingin, komputer yang lemot.”*<sup>122</sup>

Dalam pernyataan ini juga ditemukan pernyataan yang berbeda dari ketiga tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi yang menyatakan bahwa karenanya fasilitas yang kurang bukan merupakan penyebab mereka *burnout*. Hal tersebut didasarkan dari hasil wawancara mereka:

---

<sup>121</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi AS pada tanggal 6 November 2023

<sup>122</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi AS pada tanggal 6 November 2023

*“bukan suatu penyebab.”<sup>123</sup> “fasilitas disini bagus, jadi bukan menjadi penyebab.”<sup>124</sup> “tidak ada pengaruh.”<sup>125</sup>*

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian kecil dari mereka, fasilitas yang kurang dapat menjadi penyebab tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi mengalami *burnout* di tempat kerja. Akan tetapi, beberapa dari mereka fasilitas yang kurang tidak menjadi salah satu penyebab mereka *burnout* di tempat kerja.

## **b. Faktor personal**

### **1) Status perkawinan**

Status perkawinan juga berpengaruh terhadap timbulnya *burnout*. Status perkawinan juga mempengaruhi munculnya gejala *burnout*. Menurut Ria Fatmasari dan Sefri Doni, seorang yang berstatus lajang lebih atau belum berstatus kawin lebih banyak mengalami *burnout* dari pada yang sudah menikah.<sup>126</sup>

Dari hasil wawancara dengan empat tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi, ditemukan bahwa dua tenaga perpustakaan mengemukakan argumen yang sama yaitu status perkawinan juga mempengaruhi timbulnya *burnout*. Hal tersebut didasarkan dari hasil hasil wawancara mereka:

*“Kami yang sudah berstatus menikah, kadang-kadang sudah merasa capek dirumah dan capek lagi disini.”<sup>127</sup> Kalau ibu-ibu, pagi-pagi*

<sup>123</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi SU pada tanggal 7 November 2023

<sup>124</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi HU pada tanggal 7 November 2023

<sup>125</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi LI pada tanggal 6 November 2023

<sup>126</sup> Riya Fatmawati & Sefri Doni, *Tingkat Burnout Staf Perpustakaan Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah (BPAD) Provinsi DKI Jakarta*, Jurnal Shaut al-Muktabah Jurnal Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi, Vol. 10, No. 2 (2018), hal 168, diakses dari <https://www.rifahuinib.org/index.php/shaut/article/view/82/179> pada tanggal 12 Mei 2023

<sup>127</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi HU pada tanggal 7 November 2023

*memasak, mencuci, mengurus anak lagi ditambah pekerjaan yang ada disini.*"<sup>128</sup>

Dalam pernyataan ini juga ditemukan pernyataan yang berbeda dari dua tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi yang menyatakan bahwa karenanya status perkawinan bukan merupakan penyebab mereka *burnout*. Hal tersebut didasarkan dari hasil wawancara mereka:

*"bukan menjadi penyebab."*<sup>129</sup> *"bukan menjadi salah satu penyebab kami burnout"*<sup>130</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa dengan status menikah dapat menjadi penyebab tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi mengalami *burnout* di tempat kerja. Akan tetapi, sebagian dari mereka status perkawinan tidak menjadi salah satu penyebab mereka *burnout* di tempat kerja. Hasil tersebut, berbeda dengan pendapat Ria Fatmawati & Sefri Doni, justru orang yang sudah menikah paling banyak mengalami *burnout*.

## 2) Usia

Usia merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya *burnout*. Hal ini Maslach yang Ria Fatmasari dan Sefri Doni, menemukan hubungan atau keterkaitan yang jelas antara usia dengan *burnout*. Disini orang-orang mudalah yang lebih banyak mengalami *burnout* dibandingkan orang-orang yang lebih tua.<sup>131</sup>

Dari hasil wawancara dengan empat tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi, ditemukan bahwa dua tenaga perpustakaan mengemukakan argumen yang sama yaitu tenaga perpustakaan bagian

---

<sup>128</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi LI pada tanggal 6 November 2023

<sup>129</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi SU pada tanggal 7 November 2023

<sup>130</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi AS pada tanggal 6 November 2023

<sup>131</sup> Riya Fatmasari, *pengukuran tingkat burnout tenaga perpustakaan*, Artikel FBS UNP, hal 5, diakses dari <http://repository.unp.ac.id/16971/> Akses 6 November 2023

layanan sirkulasi, dengan usia juga mempengaruhi timbulnya *burnout*. Hal tersebut didasarkan dari hasil wawancara mereka:

*“saya sudah tua, kalau terlalu lama berdiri melayani pengunjung kadang kaki sakit dan pinggang nyeri.”<sup>132</sup> ”pasti ada merasakannya. Apalagi kami yang sudah berusia tua yang berbeda dengan usia muda.”<sup>133</sup>*

Dalam pernyataan ini juga ditemukan pernyataan yang berbeda dari dua tenaga perpustakaan yang menyatakan bahwa karena usia bukan merupakan penyebab mereka *burnout*. Hal tersebut didasarkan pada hasil wawancara mereka:

*”bukan suatu penyebab, kecuali yang sudah berusia tua.”<sup>134</sup>” kalo usia tidak ada pengaruh.”<sup>135</sup>*

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa usia dapat menjadi penyebab tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi mengalami *burnout* ditempat kerja. Akan tetapi, sebagian dari mereka usia tidak menjadi salah satu penyebab mereka mengalami *burnout* di tempat kerja. Hasil ini berbeda dengan pendapat Maslach yang dikutip Fatmawaty, justru orang-orang yang sudah berusia tua paling banyak mengalami *burnout*.<sup>136</sup>

---

<sup>132</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi AS pada tanggal 6 November 2023

<sup>133</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi HU pada tanggal 7 November 2023

<sup>134</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi SU pada tanggal 7 November 2023

<sup>135</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi LI pada tanggal 6 November 2023

<sup>136</sup> Riya Fatmawati & Sefri Doni, *Tingkat Burnout Staf Perpustakaan Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah (BPAD) Provinsi DKI Jakarta*, Jurnal Shaut al-Muktabah Jurnal Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi, Vol. 10, No. 2 (2018), hal 167-169, diakses dari <https://www.rjfahuinib.org/index.php/shaut/article/view/82/179> pada tanggal 12 Mei 2023

### 3) Jam kerja

Berdasarkan penelitian Smith, Birch dan Marchant dalam Riya Fatmawati, tenaga perpustakaan yang bekerja penuh waktu lebih berisiko mengalami *burnout*. Apabila seseorang bekerja terlalu lama akan menyebabkan mereka mengalami gejala terkena *burnout* seperti kelelahan, kejenuhan bahkan stress dalam bekerja.<sup>137</sup>

Dari hasil wawancara dengan empat tenaga perpustakaan, tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi, bekerja terlalu lama juga menyebabkan mereka mengalami *burnout* di tempat kerja. Hal ini ditemukan dari gejala-gejala yang mereka alami ketika bekerja dari hasil wawancaranya:

*“karena dengan bekerja setiap harinya dapat merasakan jenuh, dan lelah.”<sup>138</sup> “normalnya 8 jam hari kerja, dengan itu membuat lelah, kadang sampe ngantuk, jenuh ada juga.”<sup>139</sup> Lama bekerja juga dapat menyebabkan bosan, mengantuk dan lelah.”<sup>140</sup>*

Dalam pernyataan ini juga ditemukan pernyataan yang sedikit berbeda dari salah seorang tenaga perpustakaan yang menyatakan bahwa karenanya waktu bekerja bukan merupakan penyebab mereka *burnout*. Hal tersebut didasarkan dari hasil hasil wawancaranya:

*“lama bekerja bukan menjadi penyebab kami burnout.”<sup>141</sup>*

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa, umumnya jam kerja dapat menjadi penyebab tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi mengalami *burnout* di tempat kerja. Akan tetapi, sebagian dari mereka jam kerja tidak menjadi salah satu penyebab mereka mengalami *burnout* di tempat kerja.

---

<sup>137</sup> Ibid

<sup>138</sup> Hasil Wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi LI pada tanggal 6 November 2023

<sup>139</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi HU pada tanggal 7 November 2023

<sup>140</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi SU pada tanggal 7 November 2023

<sup>141</sup> Hasil wawancara tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi AS pada tanggal 6 November 2023

## 2. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis yang peneliti buat sebelumnya, diantaranya tingkat *burnout* pada tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh berada pada skor 3 (sering), dan faktor penyebab *burnout* pada tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh disebabkan karena faktor lingkungan.

Pada tingkat *burnout*, dimana teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket, pengujian hipotesis dilakukan dengan hipotesis deskriptif dengan *t-test* satu sampel. Dalam pengujian hipotesis deskriptif dengan *t-test* satu sampel, dilakukan dengan membandingkan nilai *t* hitung dengan nilai *t* tabel.<sup>142</sup> Dalam membandingkannya dilakukan pada taraf signifikansi 0,05, ( $p=95\%$ ) dengan  $df=N-2$ .

**Ho :  $\mu \geq 3$**

Tingkat *burnout* tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh termasuk dalam skor 3 (Sering)

**Ha :  $\mu < 3$**

Tingkat *burnout* tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh termasuk dibawah skor 3 (sering) atau dalam skor 2 (Kadang-kadang)

Adapun kriteria atau pengambilan keputusan:

Jika *t* hitung > *t* tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika *t* hitung < *t* tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.<sup>143</sup>

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis dengan *t-test* satu sampel:

Tabel 2.0 Tabel Hasil Nilai dari *One-Sample Statistics*

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Skor Burnout	13	29.38	4.234	1.174

<sup>142</sup> Abdul Muhid, Analisis statistik 5 : langkah praktis analisis statistik dengan SPSS for Windows, (Surabaya: Zifatama Jawara, 2019), hal 14

<sup>143</sup> Ibid

Tabel 2.1 Hasil Nilai dari *One-Sample Test*

	Test Value = 3					
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Skor Burnout	22.471	12	.000	26.385	23.83	28.94

Berdasarkan tabel hasil pengujian hipotesis diatas, didapatkan t hitung 22,471 dan t tabel 0,602, langkah selanjutnya peneliti membandingkan besarnya t hitung dengan t tabel, dengan menghitung  $df = N - 2$  terlebih dahulu. Adapun  $df = (13 - 2) = 11$ , maka diperoleh nilai t tabel pada taraf signifikan 5% ( $p = 95\%$ ) sebesar 0,601. Di karenakan hasil yang didapatkan dimana, t hitung  $>$  t tabel atau  $22.471 > 0,602$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, tingkat *burnout* tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi termasuk dalam skor 2 (Kadang-kadang).

Adapun hipotesis pada faktor pemicu *burnout*, dimana pada teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan wawancara dan observasi serta dokumentasi (bukan dalam angket), hasil yang didapatkan berbeda dengan hipotesis yang dibuat. Hal ini, hipotesis yang dibuat juga ditolak. Dengan demikian, hasil yang didapatkan yaitu faktor pemicu *burnout* yang dialami tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi terdiri dari dua yaitu faktor lingkungan dan faktor personal.

### 3. Pembahasan

Penelitian yang dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh bertujuan untuk mengetahui tingkat *burnout* dan faktor- faktor pemicu/ penyebab terjadinya *burnout* pada tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi. Berdasarkan hasil dari angket dengan melakukan analisis data

deskriptif diatas, peneliti memperoleh kesimpulan bahwa tingkat *burnout* tenaga perpustakaan dapat dilihat dari beberapa indikator terdiri dari kejenuhan fisik, kejenuhan emosional, dan pencapaian personal.

Pada indikator kejenuhan fisik tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi mengalami kejenuhan fisik pada saat-saat tertentu saja (kadang-kadang) mereka merasakannya seperti merasa lelah, menurunnya kekebalan tubuh seperti badan pegal-pegal dan punggung terasa sakit, kaki dan betis sakit, kepala pusing/nyut-nyutan serta perubahan nafsu makan pada saat bekerja melayani pemustaka. Akan tetapi, pada umumnya mereka merasakan sakit pinggang ketika bekerja melayani pemustaka setiap harinya.

Sedangkan pada indikator kejenuhan emosional, tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi hampir tidak pernah mengalami kejenuhan emosional. Mereka tidak pernah ragu dan ragu dengan kemampuan yang mereka miliki serta tidak sinis terhadap rekan kerja. Akan tetapi, pada umumnya saat-saat tertentu saja (kadang-kadang) mereka mengalami kejenuhan emosional seperti kurang semangat, dan tidak berdaya saat melayani pemustaka.

Kemudian pada indikator pencapaian personal, tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi juga hampir tidak pernah mengalami penurunan pencapaian diri (personal). Mereka tidak pernah berpikri pekerjaan yang mereka lakukan tidak ada kemajuan dan kemampuan yang dimiliki tidak bisa seperti teman kerja serta dapat memahami intruksi dengan cepat. Akan tetapi, mereka pada umumnya saat-saat tertentu saja (kadang-kadang) mengalami penurunan pencapaian personal seperti tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

Adapun tingkat *burnout* tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi, jika diimplementasi kedalam model *Maslach Burnout Inventory* (MBI) ditemukan tingkat *burnout* tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh termasuk kedalam skor 2 atau kategori kadang-kadang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa umumnya tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi ketika bekerja

melayani pemustaka baik peminjaman, pengembalian, membantu pemustaka dan aktivitas lainnya, pada saat-saat tertentu saja (kadang-kadang) mereka mengalami *burnout* di tempat kerja.

Implementasi model *Maslach Burnout Inventory* (MBI) jika tingkat *burnout* tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi dalam kategori kadang-kadang, yang berarti tingkat *burnout* tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi berada pada tingkatan 3-5 yang menunjukkan perlunya memantau kondisi yang mereka hadapi. Walaupun tidak perlu diberi peringatan kepada mereka, akan tetapi tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi pada tingkatan ini perlu meluangkan waktu untuk merefleksi tindakan yang telah diambil untuk mempertimbangkan penyebab *burnout* yang dihadapi.

Adapun faktor-faktor penyebab atau pemicu terjadinya *burnout* berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti ketika melakukan penelitian, ditemukan bahwa faktor penyebab *burnout* terdiri dari dua faktor diantaranya faktor lingkungan yang terdiri dari interaksi dengan pengguna (pemustaka), konflik peran, beban kerja, kurangnya fasilitas dan faktor pribadi yang terdiri dari, status perkawinan, usia, dan jam bekerja.

Pada faktor lingkungan, interaksi dengan pengguna merupakan faktor penyebab *burnout* paling sering dialami tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi. Hal ini, dari hasil wawancara dengan tenaga perpustakaan, pemustaka memiliki kepribadian dan tingkah laku yang beranekaragam. Sebagai tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi, harus melayani mereka dengan tingkah laku dan kebutuhan yang berbeda baik proses peminjaman, pengembalian dan membantu ketika pemustaka tersebut meminta bantuan seperti penelusuran informasi, pencarian buku dirak, dan sebagainya. Dengan demikian, interaksi dengan pengguna membuat tenaga perpustakaan pada layanan sirkulasi mengalami *burnout*.

Selanjutnya, pada ada faktor lingkungan, konflik peran juga mempengaruhi terjadinya *burnout* pada tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi. Hal ini, dari hasil wawancara dengan tenaga perpustakaan, juga terdapat konflik peran. Bukan konflik peran karena merasa tidak cocok

dengan pekerjaan, akan tetapi konflik peran dengan nilai-nilai individu dan tuntutan pekerjaan. Konflik peran tersebut terdiri masalah-masalah dengan pemustaka baik dalam peminjaman dan bahkan tingkah laku pemustaka. Kemudian masalah dengan teman teman kerja seperti teman kerja yang sering izin.

Kemudian pada faktor lingkungan, beban kerja juga menjadi penyebab *burnout* pada tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi. Hal ini, dari hasil wawancara dengan tenaga perpustakaan memiliki beban kerja yang berlebihan. Salah satunya dengan melakukan kegiatan selving setiap hari sesuai nomor kelasnya dan memandu rombongan anak sekolah datang keperpustakaan dengan ditambah pekerjaan/tugas lain. Dengan hal tersebut, membuat tenaga perpustakaan merasa lelah dan jenuh dalam melakukannya.

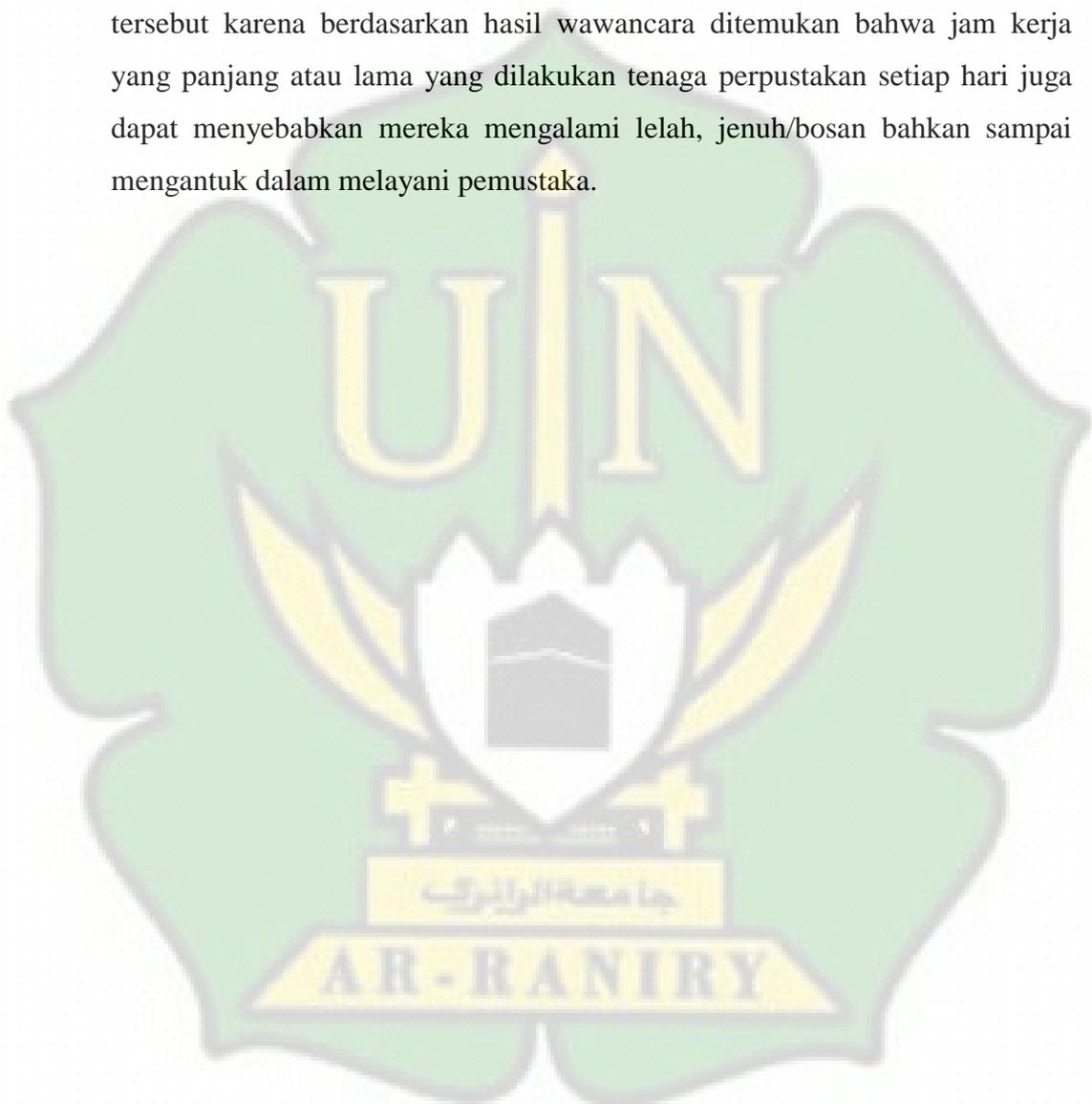
Terakhir pada faktor lingkungan, fasilitas yang kurang juga menjadi penyebab *burnout* pada tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi. Hal ini, dari hasil wawancara ditemukan adanya fasilitas yang kurang seperti AC yang kurang dingin dan komputer yang lemot/lelet. Ketika adanya pemustaka meminjam buku, tenaga perpustakaan kadang tidak bisa membantunya dengan cepat dan kadang dengan komputer lelet tersebut membuat mereka emosi.

Pada faktor pribadi, status perkawinan juga menjadi penyebab *burnout* pada tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi. Hal ini, dari hasil wawancara tenaga perpustakaan yang sudah menikah serta sudah mempunyai anak, cenderung mengalami *burnout*. Hal tersebut ditandai dengan banyaknya kegiatan diluar jam kerja atau dirumah. Bukan hanya memikirkan pekerjaan dikantor saja melainkan orang yang sudah menikah juga memikirkan pekerjaan dirumah seperti mengurus anak, dan lain sebagainya.

Selanjutnya pada faktor pribadi, usia juga menjadi penyebab timbulnya *burnout* pada tenaga perpustakaan bagian layanan sirikulasi. Berbeda dengan pendapat Maslach, orang yang sudah tua lebih besar mengalami *burnout*. Hal tersebut didapatkan dari hasil wawancara dengan tenaga perpustakaan

bagian layanan sirkulasi yang mengatakan justru orang-orang tua yang paling banyak mengalami *burnout*.

Kemudian pada faktor pribadi, jam kerja juga menjadi penyebab timbulnya *burnout* pada tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi. Hal tersebut karena berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa jam kerja yang panjang atau lama yang dilakukan tenaga perpustakaan setiap hari juga dapat menyebabkan mereka mengalami lelah, jenuh/bosan bahkan sampai mengantuk dalam melayani pemustaka.



## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai evaluasi tingkat *burnout* tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh, kesimpulan dari penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Tingkat *burnout* tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi termasuk dalam skor 2 atau kategori kadang-kadang. Kategori kadang-kadang tersebut diperoleh dari rata-rata analisis angket dengan menggunakan teori *Maslach burnout Inventory* (MBI). Yang berarti ketika mereka bekerja melayani pemustaka baik peminjaman, pengembalian, membantu pemustaka dan aktivitas lainnya, pada saat tertentu saja (kadang-kadang) mereka mengalami *burnout*..
2. Rata-rata tingkat *burnout* tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi umumnya mengalami *burnout* pada indikator kelelahan fisik. Hal ini diperoleh dari rata-rata analisis angket didapatkan tenaga perpustakaan mengalami kelelahan fisik seperti merasa lelah, badan pegal-pegal, punggung terasa sakit, kaki dan betis sakit, kepala pusing dan perubahan nafsu makan ketika melayani pemustaka. Hal tersebut juga dibuktikan dari hasil wawancara dengan tenaga perpustakaan, pada indikator kelelahan fisik yaitu tenaga perpustakaan merasakan lelah/letih, pusing, sakit pinggang, badan pegal-pegal, nyeri punggung serta sakit kepala ketika bekerja dalam melayani pemustaka. Kemudian diperkuat dari hasil observasi juga ditemukan tenaga perpustakaan mengalami gejala seperti ekspresi mereka terlihat lelah dan kurang ceria serta menguap ketika bekerja melayani pemustaka.
3. Sumber penyebab *burnout* yang dialami tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi terdiri dari dua sumber yaitu faktor lingkungan dan faktor

personal. Hal ini diperoleh dari hasil wawancara dengan tenaga perpustakaan, ditemukan faktor penyebab *burnout* terdiri dari faktor lingkungan seperti berinteraksi dengan pemustaka, konflik peran, beban kerja, dan fasilitas yang kurang. Kemudian faktor personal seperti status perkawinan, usia dan jam kerja.

## B. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan dapat menghasilkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Walaupun hasil penelitian ini berada dalam kategori kadang-kadang pada skor *Maslach Burnout Inventory* (MBI), tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi perlu meluangkan waktu untuk beristirahat serta berhati-hati terhadap kondisi yang dialami di tempat kerja yang dapat menyebabkan *burnout*.
2. Diharapkan pihak Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh memberikan alternatif atau upaya dalam mengatasi *burnout* pada tenaga perpustakaan berupa kegiatan-kegiatan yang baik dan mengurangi beban kerja pada tenaga perpustakaan khususnya layanan sirkulasi.
3. Bagi tenaga perpustakaan bagian layanan sirkulasi perlu menjaga kondisi fisik agar dapat bekerja lebih baik ketika melayani pemustaka.
4. Untuk peneliti selanjutnya, bisa menggali lebih luas lagi terkait tingkat *burnout* dengan teori yang berbeda dan faktor penyebab *burnout*, serta upaya mengatasi *burnout* di perpustakaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Muhid, *Analisis Statistik 5: Langkah Praktis Analisis Statistik Dengan SPSS For Windows*, (Surabaya: Zifatama Jawara, 2019)
- Agus Putra J dan Artha Wibawa, Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Burnout Dengan Variabel Work Family Conflict Sebagai Pemidiasi, *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 9, No. 2 (2020) <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/53959/33531>
- Andrew M. Colman, *A dictionary of psychology*, (Oxford: Oxford University Press, 2015)
- Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012)
- Dewa Gede Hendra, *Evaluasi program konsep dasar dan pengimplementasiannya*, (Depok: Raja grafindo persada, 2018)
- Dewi Sartika, dkk, *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar*, *Jurnal Niagawan*, Vol 9, No.2, (2020) <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/niagawan/article/view/19034>
- Dewi Yanti Cahyani, “Kejenuhan kerja (burnout) pada guru honorer di kota makasar”, Skripsi ( UNM, 2019)
- Kia Gayo, setelah gedung baru pengunjung perpustakaan wilayah aceh meningkat, *Artikel Waspada Aceh*, (2022) <https://waspadaaceh.com/setelah-gedung-baru-pengunjung-perpustakaan-wilayah-aceh-meningkat/>
- Elin Roslin, *Pemanfaatan Perpustakaan Dan Sumber Informasi*. (Bandung: Karsa Mandiri Persada, 2008)
- Hartono, *Dasar-Dasar Manajemen Perpustakaan: Dari Masa Kemasa* (Malang:UIN-Maliki Press, 2015)
- Hikmah Hazia Fatul, “Burnout Pada Pustakawan Di Perpustakaan Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Sumatera Barat”, Skripsi, (UIN Imam Bonjol Sumatera Barat, 2019)
- Ibrahim Bafadal, *Pengolahan Perpustakaan Sekolah*, Jakarta : (Bumi Aksara, 2005)

- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005)
- Inka Zaenab Fanza, “Tingkat Burnout Tenaga Perpustakaan Bagian Layanan Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Karawang”, Skripsi, (Universitas Pendidikan Indonesia, 2021)
- John W. Creswell, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Edisi Ketiga*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015)
- KBBI Daring, *Burnout*, diakses melalui <https://kbbi.web.id/burnout> tanggal 5 Mei 2023
- Laila Meiliyandrie Indah Wardani & Sifa Ayu H, *Religiosity, Burnout dan Work-Family Conflict Pada Tenaga Kesehatan*, (Jawa Tengah, Penerbit NEM, 2022)
- Lalitha AZP, dkk, *Perbedaan burnout karyawan ditinjau dari masa kerja*, Jurnal Psikologi UG, Vol. 12. No. 2, (2019), <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/2440>
- Lentera kecil, *pengertian perpustakaan umum*, artikel diakses dari <https://lenterakecil.com/pengertian-perpustakaan-umum/>
- Lila Meiliyandrie IW dan Syifa Ayu H, *Religiosity, Burnout, dan Work-Family Conflict pada Tenaga Kesehatan*, (PT. Natasya Expanding Management: Jawa Tengah, 2022)
- Lutfi Julizar, “Peran Perpustakaan Umum Daerah Provinsi Jakarta (Kuningan) Dalam Melestarikan kebudayaan Betawi”, Skripsi, (Ilmu Perpustakaan, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2019)
- Lutriani, *Kompetensi Pustakawan, Artikel Universitas Jambi*, <https://www.unja.ac.id/kompetensi-pustakawan/>
- Manar Safana dan Joko Wasisto, *Burnout Pada Staf Perpustakaan 10 Fakultas Di Lingkungan Universitas Diponegoro*, *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, Vol. 6, (2019) <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jip/article/view/23213>
- Martunus Robert, H, dkk, *Metode penelitian untuk ilmu social humaniora dengan pendekatan kuantitatif: proposal, kegiatan penelitian, laporan penelitian*, (Jakarta: Salemba empat, 2022)
- Mina, “Kepuasan Pemustaka Terhadap Layanan Sirkulasi Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Aceh Singkil”, Skripsi, (Ilmu Perpustakaan UIN Ar-Raniry, 2021),
- Mulawarman & Eni RA, *(Mind-skill konsep dan aplikasinya dalam praktik konsling*, Jakarta: Kencana, 2020)

- Mustika Pustaka Negeri, *Apa tujuan Perpustakaan umum?*, artikel <https://www.mustikapustaka.co.id/apa-tujuan-perpustakaan-umum/>
- Namora Lumongga, *Depresi: Tinjauan psikologi*, (Jakarta, Kencana, 2016)
- Namora Lumongga, *Memahami Dasar-dasar konsling dalam teori dan praktik edisi pertama*, (Jakarta, kencana, 2014)
- Peraturan Gubernur Aceh No. 124 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.
- Rahayu, *Pengelolaan Perpustakaan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007)
- Rahayuningsih, *Pengelolaan Perpustakaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007)
- Rino Bahari, “Burnout Pada Sales Assistant PT. Intigarmindo Persada Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Beban Kerja”, Skripsi (Psikologi, Universitas Semarang, 2019)
- Riya Fatmasari, Pengukuran Tingkat Burnout Tenaga Perpustakaan, *Artikel FBS UNP*, hal 5, diakses dari <http://repository.unp.ac.id/16971/>
- Riya Fatmawati & Sefri Doni, *Tingkat Burnout Staf Perpustakaan Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah (BPAD) Provinsi DKI Jakarta*, Jurnal Shaut al-Muktabah Jurnal Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi, Vol. 10, No. 2, (2019) <https://www.rjfahuinib.org/index.php/shaut/article/view/82/179>
- S. Margono, *Metode Penelitian*, cet 5, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005)
- Saifuddin A. Rasyid, *Jasa Informasi Dan Layanan Perpustakaan*, (Banda Aceh, Barabung, 2017)
- Sance Mariana T, *Gambaran burnout pada dosen STAKN Kupang*, Jurnal Selaras, Kajian Bimbingan dan Konsling, Vol. 2, No. 2, (2019) <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/sel/article/download/1514/1201/>
- Siti Nurhaliza, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Pustakwan Di UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh”. Skripsi (Ilmu Perpustakaan UIN Ar-Raniry, 2019)
- Sitti Mauliana, “Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Burnout Pada Guru Komplek Madrasah Terpadu Tungkob Aceh Besar Yang Mengajar Secara Tatap Muka Di Masa Pandemi Covid-19”, Skripsi, (Psikologi UIN Ar-Raniry, 2021)

- Sogiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2013)
- Sudaryono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan mix method*, (Depok: Rajawali Pers, 2019)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung:Alfabeta, 2012)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2019)
- Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2013)
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013)
- Sukardi, *Evaluasi Pembelajaran Prinsip, Teknik Dan Prosedurnya Evaluasi (aplikasi pada ilmu-ilmu social)*, (Jawa Barat: Penerbit Adab, 2022)
- Sulistio Basuki, *Pengantar Ilmu Perpustakaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Umum, 1991)
- Sulistyo Basuki, *Periodisasi Perpustakaan Indonesia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994)
- Sumandi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014)
- Sutarno, NS, *Manajemen Perpustakaan:Suatau Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Sagung Seto, 2006)
- Syihabuddin Qalyubi, *Dasar- Dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, (Yogyakarta: Fakultas Adab UIN Kalijaga, 2017)
- Tayibnapi, *Evaluasi Program*, (Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2014)
- Undang-Undang No.43 Tahun 2007 Pasal 29 Tentang Perpustakaan, *Visi dan Misi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh*



SURAT KEPUTUSAN  
DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH  
NOMOR: 281/Un.08/FAH/KP.004/02/2023

TENTANG

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

DEKAN FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

- Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran ujian skripsi mahasiswa pada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh di pandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut;
- b. bahwa saudara yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
5. Peraturan Presiden RI No. 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
6. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh ;
7. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;

MEMUTUSKAN

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

Kesatu : Menunjuk saudara :

1). Dr. Zubaidah, M.Ed ( Pembimbing Pertama )

2). Saifuddin A. Rasyid, M.LIS ( Pembimbing kedua )

Untuk membimbing Skripsi mahasiswa

Nama : Muhammad Nasir

Nim : 190503099

Prodi : Ilmu Perpustakaan (IP)

Judul : Evaluasi Tingkat Burnout Tenaga Perpustakaan Bagian Layanan Sirkulasi di Dinas  
Perpustakaan dan Kearsipan Aceh (Implementasi Model Maslach Burnout Inventory)

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

Ditetapkan di Banda Aceh

Pada Tanggal 06 Februari 2023

Tembusan :

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

Dekan  
Saifuddin



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 2154/Un.08/FAH.I/PP.00.9/10/2023  
Lamp : -  
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,  
Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh  
Assalamu'alaikum Wr.Wb.  
Pimpinan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **Muhammad Nasir / 190503099**  
Semester/Jurusan : IX / Ilmu Perpustakaan  
Alamat sekarang : Rukoh, Darussalam

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Evaluasi Tingkat Burnout Tenaga Perpustakaan bagian Layanan Sirkulasi Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Implementasi Model Maslach Burnout Inventory)**

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

Banda Aceh, 15 Oktober 2023  
an. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
Kelembagaan,



berlaku sampai : 16 Januari  
024

Nazaruddin, S.Ag, S.S, M.L.I.S.



**PEMERINTAH ACEH**  
**DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN ACEH**

Telepon Telepon : (0651) 7552323, Faximile : (0651)7551239

E-mail: [arpus@prov.go.id](mailto:arpus@prov.go.id) website : [arpus.acehprov.go.id](http://arpus.acehprov.go.id)

Banda Aceh, 26 Oktober 2023

Nomor : 400.14.5.4/3217  
Lampiran : -  
Sifat : Biasa  
Hal : **Izin Penelitian**

Yang Terhormat :

**Dekan Fakultas Adab dan  
Humaniora Universitas Islam Negeri  
Ar-Raniry**

di -  
**Banda Aceh**

1. Sehubungan dengan surat Saudara Nomor: 2154/Un.08/FAH.I/PP.00.9/10/2023 tanggal 15 Oktober 2023 tentang hal tersebut di atas, dapat disampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak berkeberatan dan dapat menerima Mahasiswa Saudara:

N a m a : **Muhammad Nasir**  
NIM : 190503099  
Jurusan : Ilmu Perpustakaan

2. Kami berharap selama melakukan Penelitian agar yang bersangkutan tetap disiplin, dan mentaati segala ketentuan yang berlaku di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.
3. Demikian disampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

KEPALA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN



Drs. Zuhri, MM  
PEMBINA TINGKAT I  
NIP. 196608101995031001  
ND. No : 800.1/3202 tanggal 24 Oktober 2023

## Lampiran 1

### ANGKET

#### I. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
2. Usia :
  - a. < 30
  - b. > 30
3. Status Perkawinan :
  - a. Menikah
  - b. Belum Menikah
4. Pendidikan Terakhir :
  - a. SMA
  - b. D3
  - c. S1
  - d. S2
  - e. Lain-lain...
5. Masa kerja :
6. Layanan sirkulasi bagian :

#### II. Petunjuk

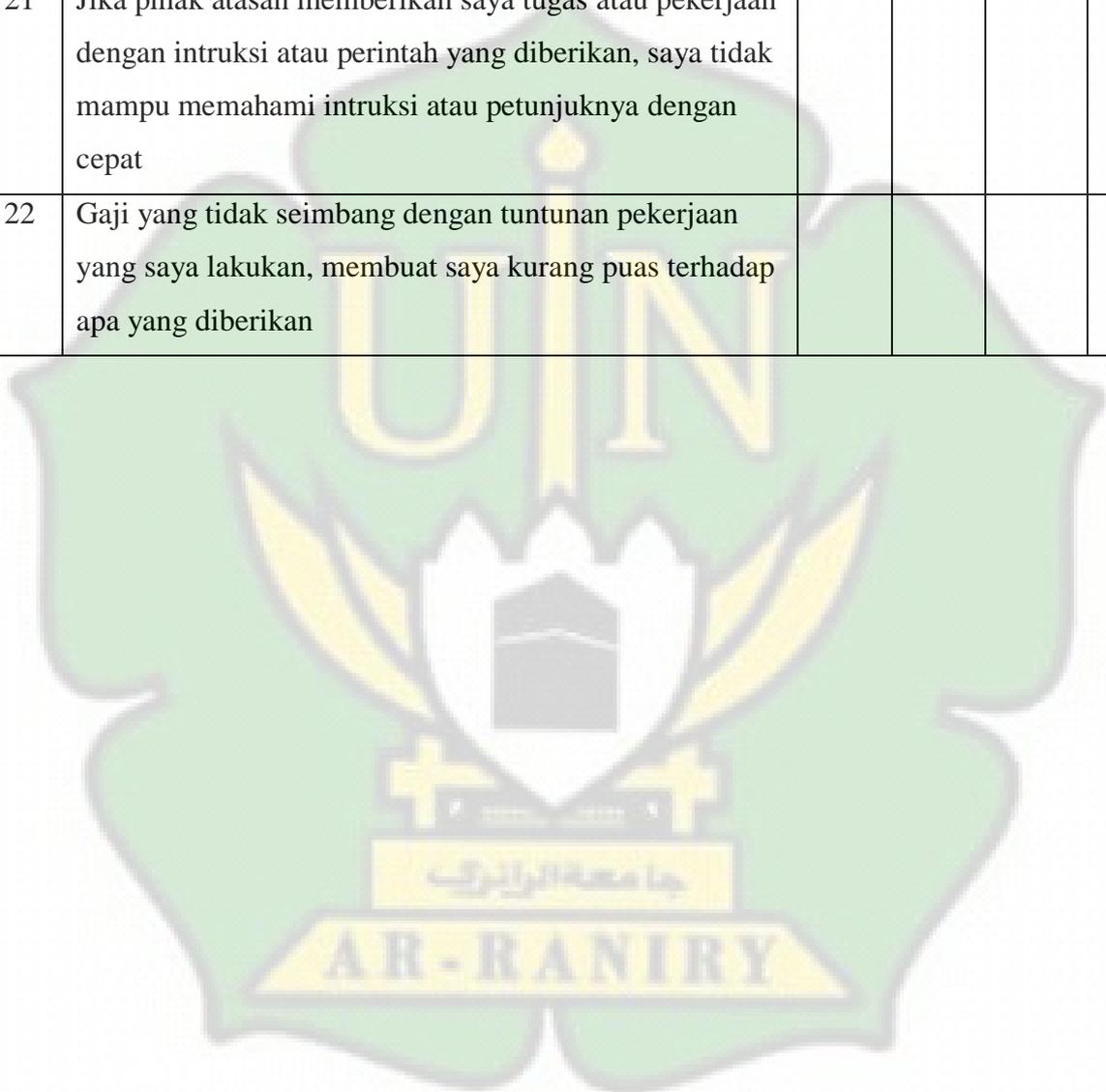
1. Berilah tanda centang (✓) pada kolom yang berisi huruf TP (tidak pernah), KK (kadang-kadang), S (sering), SL (selalu).
2. Pilihlah jawaban yang paling mendekati dengan apa yang bapak/ibu rasakan.
3. Jawaban dari bapak/ibu hanya digunakan untuk keperluan penelitian saya dan kerahasiaannya akan saya jaga dengan hati-hati.

4. Selamat mengerjakan dan terima kasih atas ketersediaannya dalam mengisi angket ini.

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		TP	KK	S	SL
<b>Kejuhan Fisik</b>					
1	Terlalu lama bekerja saat melayani pemustaka yang banyak, membuat tubuh saya merasakan lelah atau cape				
2	Menata buku di rak yang jumlahnya terlalu banyak, membuat badan saya pegal-pegal dan punggung terasa nyeri				
3	Terlalu banyak berdiri saat melayani pemustaka setiap hari, membuat kaki dan betis saya terasa sakit				
4	Kepala saya pusing/nyut-nyutan kalau sudah terlalu banyak komplin dari melihat wajah pemustaka kadang-kadang tidak bersahabat				
5	Nafsu makan saya hilang ketika memikirkan adanya pekerjaan belum tuntas saya lakukan				
6	Melayani pemustaka yang banyak dari pagi sampai sore, membuat pinggang saya terasa sakit ketika selesai bekerja				
<b>Kejuhan Emosional</b>					
7	Jika pihak atasan ataupun teman kerja saya memberikan tugas atau pekerjaan tambahan kepada saya, membuat saya ragu terhadap kemampuan yang saya miliki				
8	Banyaknya pekerjaan yang harus saya selesaikan di tempat kerja, membuat saya kurang semangat dan jenuh dalam menyelesaikannya				
9	Terpilihnya teman kerja untuk ikut sebuah acara seperti seminar, pelatihan, dan sebagainya oleh pihak atasan, membuat saya tidak menyukainya				

10	Saya tidak peduli ketika ada teman kerja memberikan saran atau pendapat mengenai pekerjaan yang saya lakukan				
11	Jika pemustaka meminta bantuan mencari buku di rak, membuat saya tidak bisa mencarinya dengan cepat				
12	Ketika ada permasalahan atau konflik dengan rekan kerja, membuat saya kehilangan motivasi dalam bekerja				
13	Terlalu banyak tugas dan tanggung jawab yang harus saya lakukan di tempat kerja dalam waktu yang terbatas, membuat saya tidak berdaya dalam menyelesaikannya				
14	Cemas dan ragu dengan kemampuan diri sendiri kalau hari-hari banyak pengunjung bertanya dan meminta bantuan kepada saya				
<b>Pencapaian Personal</b>					
15	Pekerjaan yang saya lakukan setiap hari melayani pemustaka, membuat saya berpikir bahwa pekerjaan yang saya kerjakan tidak ada kemajuan				
16	Menata buku di rak yang jumlahnya terlalu banyak sesuai dengan nomor kelasnya dalam waktu yang singkat, membuat saya tidak mampu menyelesaikannya dengan cepat				
17	Jika ada masalah atau kesalahan yang saya lakukan dengan teman kerja ataupun dengan pemustaka, membuat saya menyalahkan diri saya sendiri				
18	Pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan itu-itu saja, membuat saya tidak puas bahkan menunda-nunda dalam menyelesaikannya.				
19	Jika ada teman kerja saya mendapatkan apresiasi karena telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, membuat saya berpikir bahwa kemampuan yang saya				

	miliki tidak bisa seperti mereka				
20	Tidak mampu berkomunikasi dengan baik kalau hari-hari banyak pengunjung komplin dan bertanya kepada saya				
21	Jika pihak atasan memberikan saya tugas atau pekerjaan dengan intruksi atau perintah yang diberikan, saya tidak mampu memahami intruksi atau petunjuknya dengan cepat				
22	Gaji yang tidak seimbang dengan tuntunan pekerjaan yang saya lakukan, membuat saya kurang puas terhadap apa yang diberikan				



## Lampiran 2

### WAWANCARA

1. Bagaimana perasaan bapak/ibu selama bekerja melayani pemustaka setiap hari dan pernahkah mengalami gejala *burnout* (kelelahan dalam bekerja)?
2. Coba ceritakan apa saja yang bapak/ibu rasakan ketika mengalami gejala *burnout* (kelelahan dalam bekerja)?
3. Gejala-gejala *burnout* apa saja yang bapak/ibu alami dan mana yang paling dominan?
4. Bisa bapak/ibu ceritakan hal-hal apa saja yang menjadi faktor pemicu terjadinya gejala *burnout* (kelelahan dalam bekerja)?
  - a. Menurut pengalaman bapak/ibu apakah dengan banyaknya pengunjung merupakan salah satu faktor yang memicu terjadinya gejala *burnout* (kelelahan dalam bekerja)?
  - b. Bisa bapak/ibu ceritakan permasalahan apa saja yang ada ketika bekerja? Dengan permasalahan tersebut apakah merupakan bagian dari pemicu terjadinya *burnout* (kelelahan dalam bekerja)?
  - c. Bagaimana perasaan bapak/ibu mengenai kurangnya imbalan atau pengakuan di tempat kerja dapat mempengaruhi kepuasan bapak/ibu dengan bekerja? Dengan hal tersebut, apakah dengan ketidakseimbangan antara usaha yang diberikan dengan imbalan yang diterima dapat menjadi pemicu *burnout*?
  - d. Apa status bapak/ibu saat ini? Dengan status bapak/ibu sekarang, apakah merupakan salah satu bagian factor pemicu *burnout*?
  - e. Berapa usia bapak/ibu sekarang ini? apakah dengan usia bapak/ibu sekarang merupakan salah satu pemicu terjadinya *burnout*?
  - f. Coba bapak/ibu ceritakan berapa jam dan berapa lama bapak/ibu bekerja di perpustakaan ini? Apakah dengan lamanya bekerja merupakan bagian dari pemicu terjadinya *burnout*?

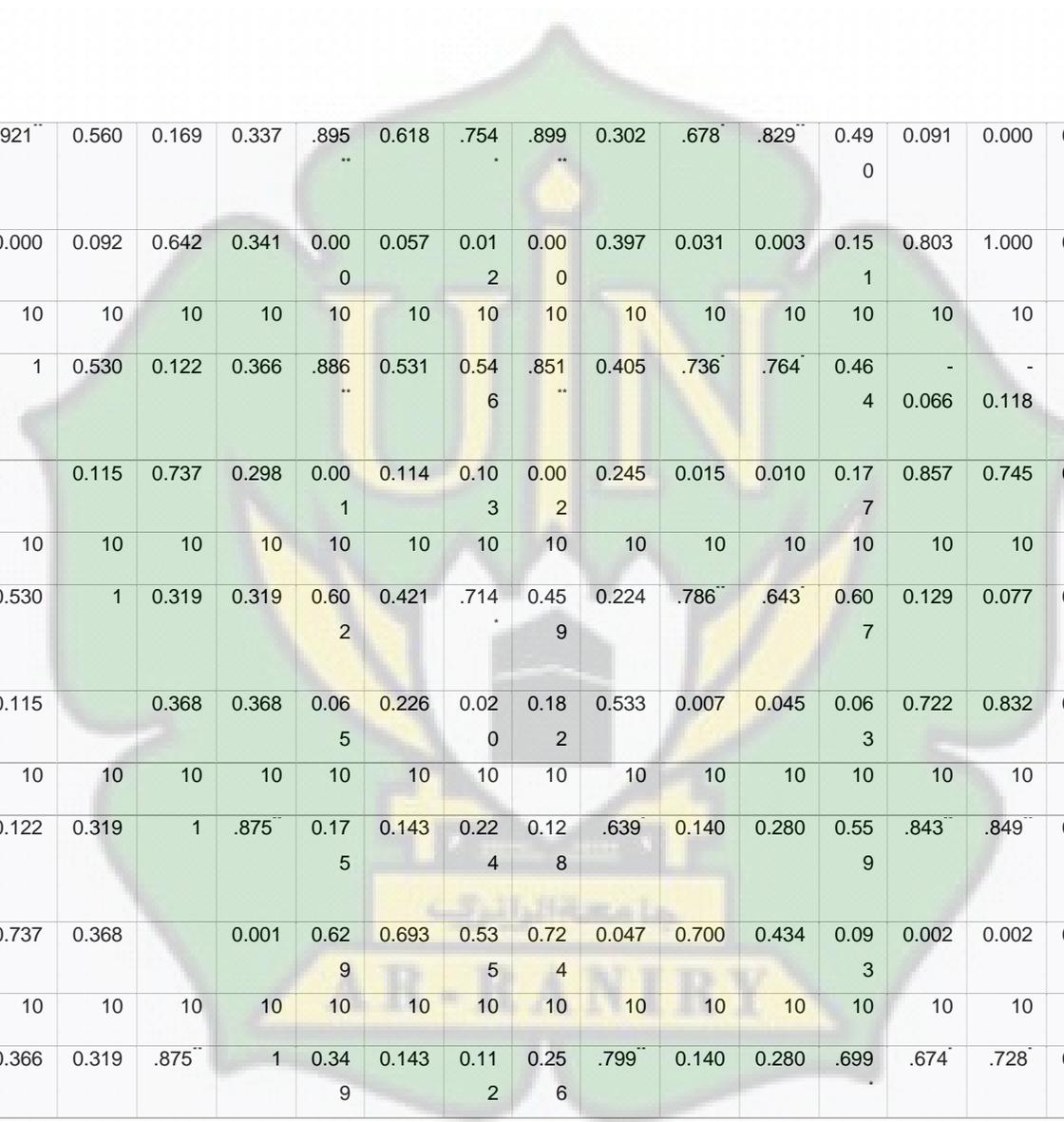
Lampiran 3

**OBSERVASI PENELITIAN**

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Keterangan
	<b>Kejuhan Fisik</b>			
1	Ekpresi raut wajah pustakawan terlihat lelah dan kurang ceria			
2	Pustakawan menguap atau mengantuk saat bekerja			
3	Pustakawan lemas saat bekerja			
4	Pustakawan bersuara serak dalam menjawab pertanyaan pemustaka			
	<b>Kejuhan Emosional</b>			
5	Cemberut terhadap pemustaka			
6	Tidak murah senyum dalam melayani pemustaka			
7	Pustakawan marah-marah disaat ada pemustaka mendapat kesalahan			
	<b>Pencapaian Personal</b>			
8	Pustakawan tidak bisa menjawab pertanyaan pemustaka			
9	Pustakawan tidak bisa membantu pemustaka dengan cepat			





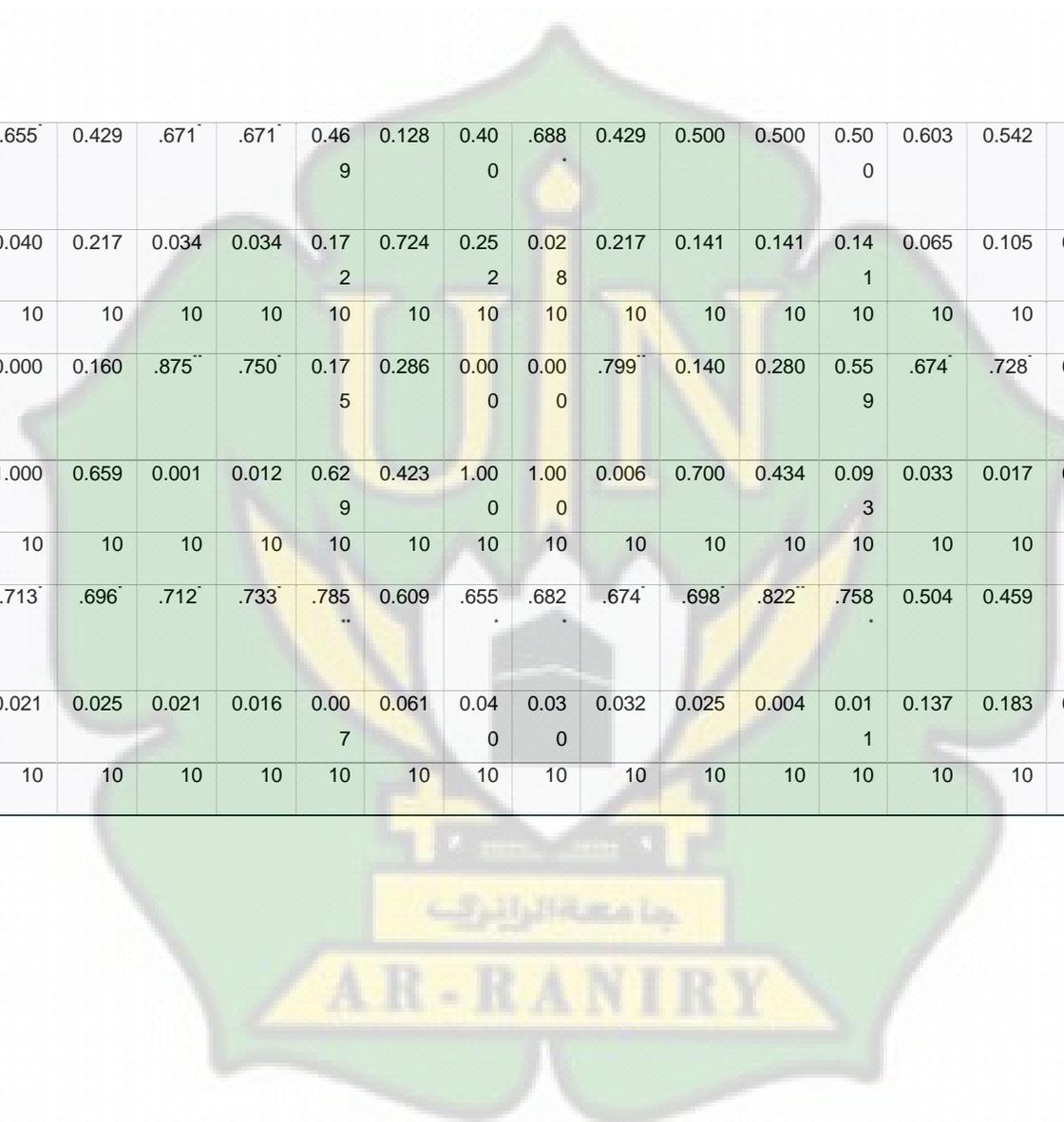


P4	Pearson Correlation	0.449	.753	0.337	1	.921**	0.560	0.169	0.337	.895**	0.618	.754	.899**	0.302	.678	.829**	0.490	0.091	0.000	0.592	0.075	0.603	0.000	.762
	Sig. (2-tailed)	0.193	0.012	0.341		0.000	0.092	0.642	0.341	0.000	0.057	0.012	0.000	0.397	0.031	0.003	0.151	0.803	1.000	0.071	0.836	0.065	1.000	0.010
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P5	Pearson Correlation	0.325	.648	0.244	.921**	1	0.530	0.122	0.366	.886**	0.531	0.546	.851**	0.405	.736	.764	0.464	-	-	.762	0.218	.655	0.000	.713
	Sig. (2-tailed)	0.359	0.043	0.497	0.000		0.115	0.737	0.298	0.001	0.114	0.103	0.000	0.245	0.015	0.010	0.177	0.857	0.745	0.010	0.545	0.040	1.000	0.021
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P6	Pearson Correlation	0.532	0.513	.639	0.560	0.530	1	0.319	0.319	0.602	0.421	.714	0.459	0.224	.786**	.643	0.607	0.129	0.077	0.530	0.286	0.429	0.160	.696
	Sig. (2-tailed)	0.113	0.129	0.047	0.092	0.115		0.368	0.368	0.065	0.226	0.020	0.182	0.533	0.007	0.045	0.063	0.722	0.832	0.115	0.424	0.217	0.659	0.025
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P7	Pearson Correlation	.667	0.524	0.500	0.169	0.122	0.319	1	.875**	0.175	0.143	0.224	0.128	.639	0.140	0.280	0.559	.843**	.849**	0.244	0.280	.671	.875**	.712
	Sig. (2-tailed)	0.035	0.120	0.141	0.642	0.737	0.368		0.001	0.629	0.693	0.534	0.724	0.047	0.700	0.434	0.093	0.002	0.002	0.497	0.434	0.034	0.001	0.021
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P8	Pearson Correlation	.667	.698	0.250	0.337	0.366	0.319	.875**	1	0.349	0.143	0.112	0.256	.799**	0.140	0.280	.699	.674	.728	0.244	0.000	.671	.750	.733

	n																							
	Sig. (2-tailed)	0.035	0.025	0.486	0.341	0.298	0.368	0.001		0.323	0.693	0.758	0.474	0.006	0.700	0.434	0.025	0.033	0.017	0.497	1.000	0.034	0.012	0.016
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P9	Pearson Correlation	0.349	.707	0.349	.895	.886	0.602	0.175	0.349	1.780	0.625	.788	0.513	.820	.937	0.625	-	-	.716	0.156	0.469	0.175	.785	
	Sig. (2-tailed)	0.323	0.022	0.323	0.000	0.001	0.065	0.629	0.323		0.008	0.053	0.00	0.129	0.004	0.000	0.053	0.897	0.816	0.020	0.667	0.172	0.629	0.007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P10	Pearson Correlation	0.477	0.620	0.573	0.618	0.531	0.421	0.143	0.143	.780	1.640	0.382	0.494	0.608	.832	0.288	-	-	0.531	0.192	0.128	0.286	0.609	
	Sig. (2-tailed)	0.163	0.056	0.084	0.057	0.114	0.226	0.693	0.693	0.008		0.046	0.276	0.147	0.062	0.003	0.420	0.670	0.564	0.114	0.595	0.724	0.423	0.061
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P11	Pearson Correlation	0.596	0.625	.671	.754	0.546	.714	0.224	0.112	0.625	.640	1.057	0.000	0.625	.750	0.250	0.151	0.000	0.436	0.250	0.400	0.000	.655	
	Sig. (2-tailed)	0.069	0.053	0.034	0.012	0.103	0.020	0.535	0.758	0.053	0.046		0.083	1.000	0.053	0.012	0.486	0.678	1.000	0.207	0.486	0.252	1.000	0.040
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P12	Pearson Correlation	0.171	0.466	0.256	.899	.851	0.459	0.128	0.256	.788	0.382	0.574	1.0197	.688	.746	0.545	0.208	0.124	0.601	0.172	.688	0.000	.682	

	Sig. (2-tailed)	0.637	0.175	0.474	0.000	0.002	0.182	0.724	0.474	0.007	0.276	0.083	0.586	0.028	0.013	0.103	0.565	0.732	0.066	0.635	0.028	1.000	0.030	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P13	Pearson Correlation	0.532	0.602	0.319	0.302	0.405	0.224	.639*	.799**	0.513	0.494	0.000	0.197	1	0.286	0.429	.643	0.302	0.387	0.405	0.071	0.429	.799**	.674*
	Sig. (2-tailed)	0.113	0.065	0.368	0.397	0.245	0.533	0.047	0.006	0.129	0.147	1.000	0.586	0.424	0.217	0.045	0.397	0.269	0.245	0.845	0.217	0.006	0.032	0.032
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P14	Pearson Correlation	0.186	0.351	0.559	.678*	.736*	.786**	0.140	0.140	.820**	0.608	0.625	.688	0.286	1	.875**	0.531	-	-	.873**	0.563	0.500	0.140	.698*
	Sig. (2-tailed)	0.606	0.319	0.093	0.031	0.015	0.007	0.700	0.700	0.004	0.062	0.053	0.028	0.424	0.001	0.114	0.836	0.709	0.001	0.091	0.141	0.700	0.025	0.025
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P15	Pearson Correlation	0.373	0.625	0.559	.829**	.764*	.643*	0.280	0.280	.937**	.832**	.750*	.746*	0.429	.875**	1	0.563	0.075	0.000	.764*	0.375	0.500	0.280	.822**
	Sig. (2-tailed)	0.289	0.053	0.093	0.003	0.010	0.045	0.434	0.434	0.000	0.003	0.012	0.013	0.217	0.001	0.093	0.836	1.000	0.010	0.286	0.141	0.434	0.004	0.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P16	Pearson Correlation	0.373	0.547	0.280	0.490	0.464	0.607	0.559	.699*	0.625	0.288	0.250	0.545	.643*	0.531	0.563	1	0.490	0.542	0.327	-	0.500	0.559	.758*
	Sig. (2-tailed)	0.289	0.102	0.434	0.151	0.177	0.063	0.093	0.025	0.053	0.420	0.486	0.103	0.045	0.114	0.091	0.151	0.105	0.356	0.864	0.141	0.093	0.011	0.011





P21	Pearson Correlation	0.447	0.469	0.447	0.603	.655	0.429	.671	.671	0.469	0.128	0.400	.688	0.429	0.500	0.500	0.500	0.603	0.542	.655	0.500	1	0.447	.788
	Sig. (2-tailed)	0.195	0.172	0.195	0.065	0.040	0.217	0.034	0.034	0.172	0.724	0.252	0.028	0.217	0.141	0.141	0.141	0.065	0.105	0.040	0.141		0.195	0.007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P22	Pearson Correlation	0.500	0.349	0.500	0.000	0.000	0.160	.875	.750	0.175	0.286	0.000	0.000	.799	0.140	0.280	0.559	.674	.728	0.244	0.280	0.447	1	0.605
	Sig. (2-tailed)	0.141	0.323	0.141	1.000	1.000	0.659	0.001	0.012	0.629	0.423	1.000	1.000	0.006	0.700	0.434	0.093	0.033	0.017	0.497	0.434	0.195		0.064
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.701	.788	.659	.762	.713	.696	.712	.733	.785	0.609	.655	.682	.674	.698	.822	.758	0.504	0.459	.661	0.323	.788	0.605	1
	Sig. (2-tailed)	0.024	0.007	0.038	0.010	0.021	0.025	0.021	0.016	0.007	0.061	0.040	0.030	0.032	0.025	0.004	0.011	0.137	0.183	0.037	0.363	0.007	0.064	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





	n																		
	Sig. (2-tailed)	0.035	0.323		0.341	0.497	0.047	0.141	0.486	0.323	0.034	0.474	0.368	0.093	0.093	0.434	0.153	0.195	0.038
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P4	Pearson Correlation	0.449	.753*	0.337	1	.921**	0.560	0.169	0.337	.895**	.754*	.899**	0.302	.678*	.829**	0.490	0.592	0.603	.762*
	Sig. (2-tailed)	0.193	0.012	0.341		0.000	0.092	0.642	0.341	0.000	0.012	0.000	0.397	0.031	0.003	0.151	0.071	0.065	0.010
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P5	Pearson Correlation	0.325	.648*	0.244	.921**	1	0.530	0.122	0.366	.886**	0.546	.851**	0.405	.736*	.764*	0.464	.762*	.655*	.713*
	Sig. (2-tailed)	0.359	0.043	0.497	0.000		0.115	0.737	0.298	0.001	0.103	0.002	0.245	0.015	0.010	0.177	0.010	0.040	0.021
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P6	Pearson Correlation	0.532	0.513	.639*	0.560	0.530	1	0.319	0.319	0.602	.714*	0.459	0.224	.786**	.643*	0.607	0.530	0.429	.696*
	Sig. (2-tailed)	0.113	0.129	0.047	0.092	0.115		0.368	0.368	0.065	0.020	0.182	0.533	0.007	0.045	0.063	0.115	0.217	0.025

	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P7	Pearson Correlation	.667*	0.524	0.500	0.169	0.122	0.319	1	.875**	0.175	0.224	0.128	.639*	0.140	0.280	0.559	0.244	.671*	.712*
	Sig. (2-tailed)	0.035	0.120	0.141	0.642	0.737	0.368	0.001	0.629	0.535	0.724	0.047	0.700	0.434	0.093	0.497	0.034	0.021	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P8	Pearson Correlation	.667*	.698*	0.250	0.337	0.366	0.319	.875**	1	0.349	0.112	0.256	.799**	0.140	0.280	.699*	0.244	.671*	.733*
	Sig. (2-tailed)	0.035	0.025	0.486	0.341	0.298	0.368	0.001	0.323	0.758	0.474	0.006	0.700	0.434	0.025	0.497	0.034	0.016	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P9	Pearson Correlation	0.349	.707*	0.349	.895**	.886**	0.602	0.175	0.349	1	0.625	.788**	0.513	.820**	.937**	0.625	.716*	0.469	.785**
	Sig. (2-tailed)	0.323	0.022	0.323	0.000	0.001	0.065	0.629	0.323	0.053	0.007	0.129	0.004	0.000	0.053	0.020	0.172	0.007	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P11	Pearson Correlation	0.596	0.625	.671*	.754*	0.546	.714*	0.224	0.112	0.625	1	0.574	0.000	0.625	.750*	0.250	0.436	0.400	.655*



P15	Pearson Correlation	0.373	0.625	0.559	.829**	.764*	.643*	0.280	0.280	.937**	.750*	.746*	0.429	.875**	1	0.563	.764*	0.500	.822**
	Sig. (2-tailed)	0.289	0.053	0.093	0.003	0.010	0.045	0.434	0.434	0.000	0.012	0.013	0.217	0.001		0.091	0.010	0.141	0.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P16	Pearson Correlation	0.373	0.547	0.280	0.490	0.464	0.607	0.559	.699*	0.625	0.250	0.545	.643*	0.531	0.563	1	0.327	0.500	.758*
	Sig. (2-tailed)	0.289	0.102	0.434	0.151	0.177	0.063	0.093	0.025	0.053	0.486	0.103	0.045	0.114	0.091		0.356	0.141	0.011
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P19	Pearson Correlation	0.163	0.307	0.488	0.592	.762*	0.530	0.244	0.244	.716*	0.436	0.601	0.405	.873**	.764*	0.327	1	.655*	.661*
	Sig. (2-tailed)	0.653	0.389	0.153	0.071	0.010	0.115	0.497	0.497	0.020	0.207	0.066	0.245	0.001	0.010	0.356		0.040	0.037
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
P21	Pearson Correlation	0.447	0.469	0.447	0.603	.655*	0.429	.671*	.671*	0.469	0.400	.688*	0.429	0.500	0.500	0.500	.655*	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	0.147	0.172	0.195	0.065	0.040	0.217	0.034	0.034	0.172	0.252	0.028	0.217	0.141	0.141	0.141	0.040		0.007

	tailed)	95																	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.701*	.788**	.659*	.762*	.713*	.696*	.712*	.733*	.785**	.655*	.682*	.674*	.698*	.822**	.758*	.661*	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	0.024	0.007	0.038	0.010	0.021	0.025	0.021	0.016	0.007	0.040	0.030	0.032	0.025	0.004	0.011	0.037	0.007	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

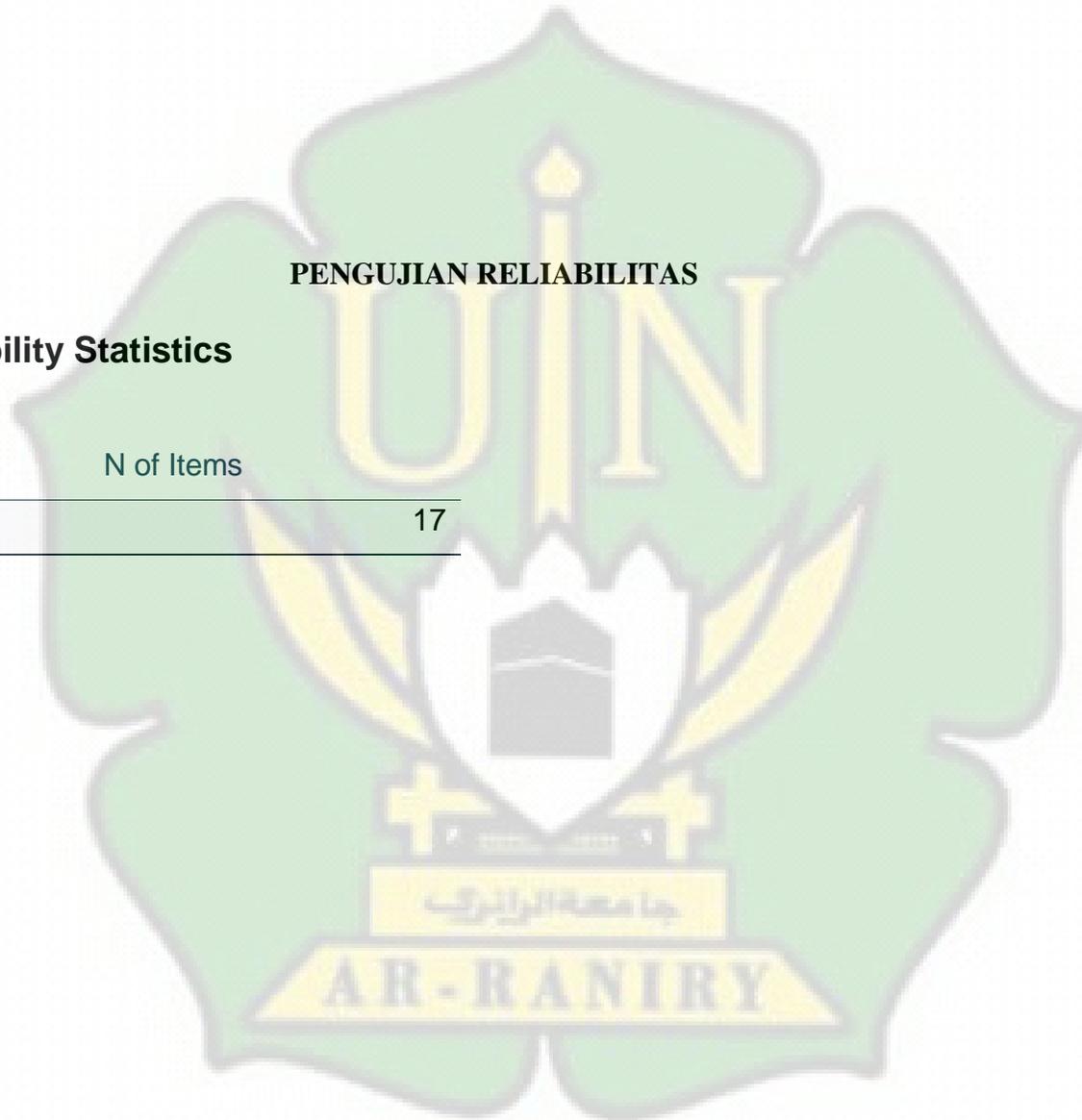


Lampiran 6

**PENGUJIAN RELIABILITAS**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.939	17



Lampiran 7

```
T-TEST
/TESTVAL=3
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=Burnout
/CRITERIA=CI (.95) .
```

**T-Test**

[DataSet0]

**One-Sample Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Skor Burnout	13	29.38	4.234	1.174

**One-Sample Test**

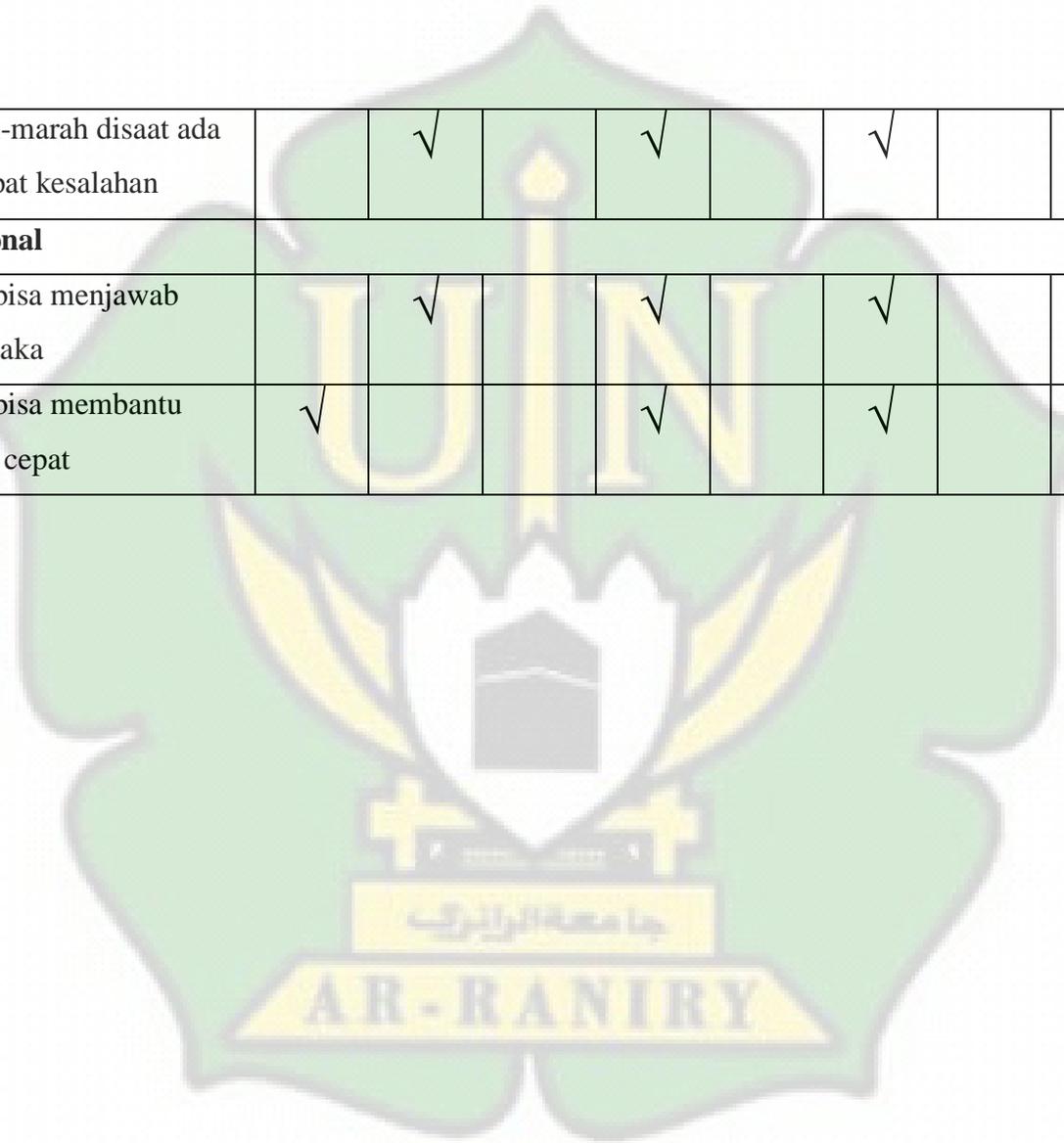
	Test Value = 3					
	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Skor Burnout	22.471	12	.000	26.385	23.83	28.94

## Lampiran 8

## HASIL OBSERVASI

No	Pertanyaan	Minggu 1		Minggu 2		Minggu 3		Minggu 4		keterangan
		Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	
<b>Kejenuhan Fisik</b>										
1	Ekpresi raut wajah pustakawan terlihat lelah dan kurang ceria	√			√		√		√	
2	Pustakawan mengguap atau mengantuk saat bekerja	√		√			√		√	
3	Pustakawan lemas saat bekerja		√		√		√		√	
4	Pustakawan bersuara serak dalam menjawab pertanyaan pemustaka		√		√		√		√	
<b>Kejenuhan Emosional</b>										
5	Cemberut terhadap pemustaka	√			√	√		√		
6	Tidak murah senyum dalam melayani pemustaka	√		√			√	√		

7	Pustakawan marah-marah disaat ada pemustaka mendapat kesalahan		√		√		√		√	
<b>Pencapaian Personal</b>										
8	Pustakawan tidak bisa menjawab pertanyaan pemustaka		√		√		√		√	
9	Pustakawan tidak bisa membantu pemustaka dengan cepat	√			√		√		√	



Lampiran 9

**DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN**

**ACEH**

Jl. T. Nyak Arief Banda Aceh

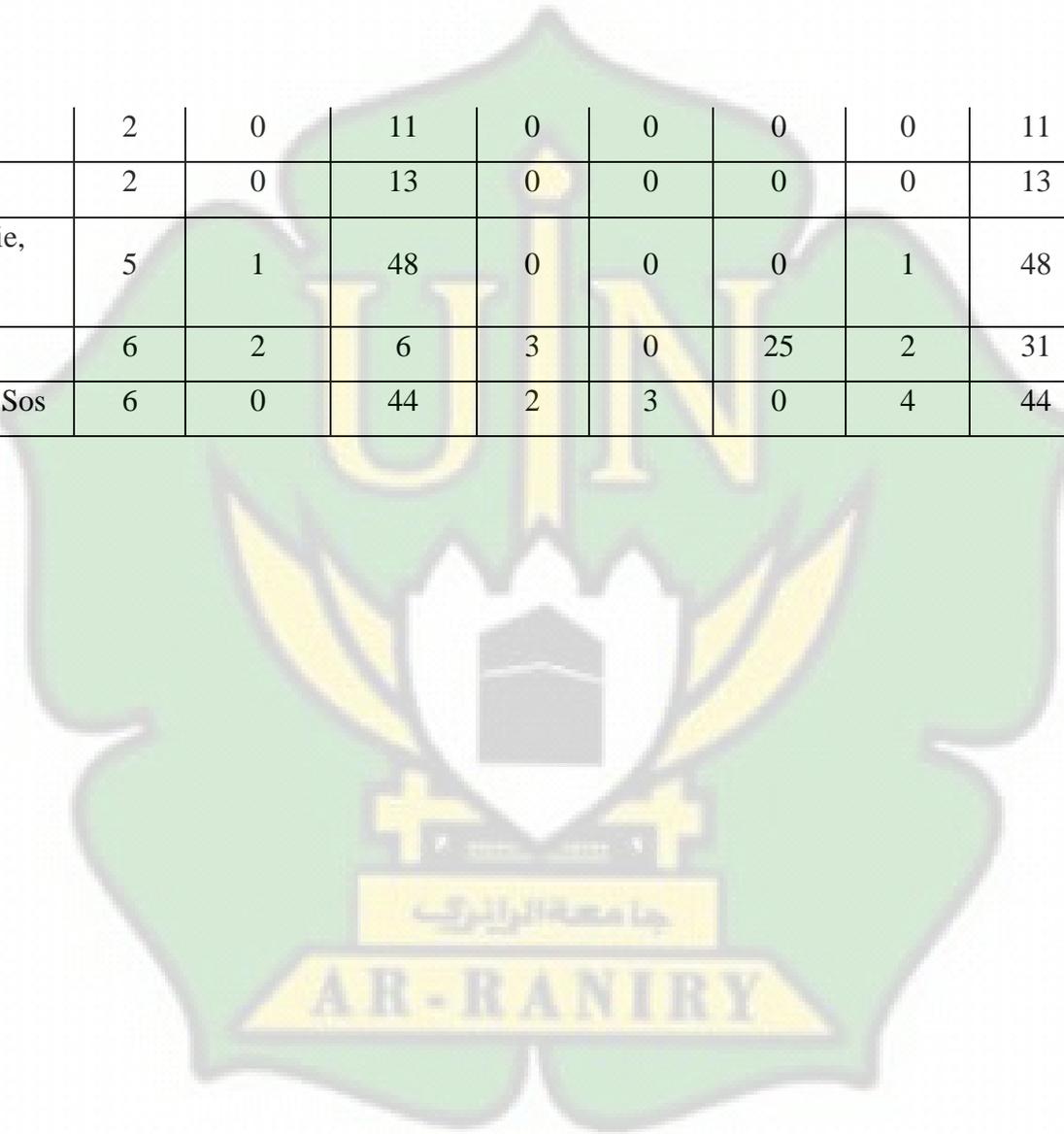
Periode : 01 Oktober 2023 s.d 31 Oktober 2023

Tanggal

Cetak: 07/11/2023 17:12:24 WIB

NO	NAMA	TELAT MASUK			CEPAT PULANG			JUMLAH	
		KALI	JAM	MENIT	KALI	JAM	MENIT	JAM	MENIT
1	Asnuri, SE	4	0	22	0	0	0	0	22
2	Husna, SE	21	10	12	5	3	22	13	34
3	Hussairi, SE	2	1	7	0	0	0	1	7
4	Khairiah, A,Md	2	0	28	0	0	0	0	28
5	Liza Ummami, S.IP	3	0	4	1	0	1	0	5
6	Mustafa, S.Sos	11	1	55	1	3	0	4	55
7	Nurmala Dewi, S.IP	0	0	0	0	0	0	0	0
8	Susanna Dewi, S.IP	3	1	16	1	3	0	4	16

9	Syarbani, SE	2	0	11	0	0	0	0	11
10	Firdaus	2	0	13	0	0	0	0	13
11	Riskina Nurdaisie, S.IP	5	1	48	0	0	0	1	48
12	Wirdah, S.IP	6	2	6	3	0	25	2	31
13	Zulkasnawati, S.Sos	6	0	44	2	3	0	4	44



## Lampiran 10



Tenaga Perpustakaan layanan sirkulasi ruangan koleksi agama sedang mengisi angket



Tenaga Perpustakaan layanan sirkulasi ruangan koleksi agama sedang mengisi angket



Tenaga Perpustakaan layanan sirkulasi ruangan baca anak sedang mengisi angket



Wawancara dengan Tenaga Perpustakaan layanan sirkulasi ruangan koleksi agama



Tenaga Perpustakaan layanan sirkulasi ruangan remaja sedang mengisi angket



Wawancara dengan tenaga Perpustakaan layanan sirkulasi ruangan remaja



Wawancara dengan tenaga  
Perpustakaan layanan sirkulasi  
ruangan umum



Wawancara dengan tenaga  
Perpustakaan layanan sirkulasi  
ruangan baca anak

