

## **HUBUNGAN KEJENUHAN KERJA (*BURNOUT*) DENGAN KEPUASAN KERJA PUSTAKAWAN DIREKTORAT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**Joko Sugeng Prianto**

Direktorat Perpustakaan Universitas Islam Indonesia

*Email: jokosp@uii.ac.id*

**Arif Cahyo Bachtiar**

Direktorat Perpustakaan Universitas Islam Indonesia

*Email: arifcahyo@uii.ac.id*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kejenuhan kerja yang dirasakan oleh pustakawan di Direktorat Perpustakaan Universitas Islam Indonesia (UII). Jika hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya gejala kejenuhan kerja, maka akan diukur sejauh mana kejenuhan kerja tersebut. Kemudian, dari penelitian ini juga akan menunjukkan gambaran kepuasan kerja para pustakawan Direktorat Perpustakaan UII. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini merupakan penelitian populasi yang akan menjadikan seluruh pustakawan di Direktorat Perpustakaan UII sebagai subjek penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor rata-rata kejenuhan kerja (*burnout*) berdasarkan MBI pada pustakawan di lingkungan Direktorat Perpustakaan UII adalah 5,15. Skor rata-rata dari kepuasan kerja yang dialami pustakawan di lingkungan Direktorat Perpustakaan UII ialah sebesar 29,48. Terdapat hubungan antara kejenuhan kerja (*burnout*) dengan kepuasan kerja pustakawan di lingkungan Direktorat Perpustakaan UII yang menunjukkan nilai -0,489. Artinya dalam penelitian ini level kejenuhan kerja (*burnout*) pustakawan yang agak rendah dengan skor rata-rata 5,15 diikuti dengan kepuasan kerja yang berada pada level puas dengan skor 29,48.

Kata Kunci: kejenuhan kerja (*burnout*), pustakawan, kepuasan kerja

**Abstract**

*This study aims to determine whether there is work burnout felt by librarians at the Library Directorate of the Islamic University of Indonesia (UII). If the results of this study show symptoms of work burnout, it will be measured to what extent the work saturation is. Then, this research will also show a picture of job satisfaction of the librarians of the Directorate of Library UII. This research uses a quantitative approach with descriptive methods. This research is a population study that will make all librarians at the Directorate of Library UII as research subjects. The results showed that the average score of work saturation (burnout) based on the MBI for librarians in the Directorate of Library UII was 5.15. The average score of job satisfaction experienced by librarians in the UII Library Directorate is 30.48. There is a relationship between job burnout (burnout) and librarian job satisfaction in the Directorate of Library UII which shows a value of -0.489. This means that in this study the librarian burnout level was rather low followed by job satisfaction which was at the level of satisfaction.*

*Keywords: job saturation (burnout), librarian, job satisfaction*

**A. PENDAHULUAN**

Salah satu dampak kejenuhan kerja (*burnout*) ialah menurunnya produktivitas hasil kerja, apabila tidak segera ditanggulangi akan merugikan institusi dan individu itu sendiri. Menurut Rizka (2013), *burnout* ialah sebuah sindrom psikologis yang akan terjadi pada seseorang saat seseorang tersebut melakukan pekerjaan yang sama dalam waktu yang sangat lama. Kondisi tersebut akan menyebabkan seseorang mengalami stress yang berkepanjangan terhadap pekerjaannya. Beberapa penelitian tentang *burnout* dilakukan pada profesi yang mengarah pada pelayanan, seperti dokter, guru, pelayanan umum, dan juga pustakawan yang juga memberikan pelayanan perpustakaan kepada pemustakanya. Menurut Maslach dalam Rizka (2013) bahwa penyebab kejenuhan kerja dapat dibagi menjadi tiga dimensi yaitu 1). Kelelahan (*exhaustion*), ditandai oleh perasaan letih berkepanjangan baik secara fisik (sakit kepala, flu, insomnia, dan lainnya), mental (merasa tidak bahagia, merasa tidak berharga, merasa gagal, dan lain-lain), dan emosional (bosan, sedih, tertekan, dan lain-lain); 2) Depersonalisasi (*cynicism*), ini dapat berupa sikap sinis terhadap orang lain yang berada di lingkungan pekerjaan dan kecenderungan untuk menarik diri serta mengurangi keterlibatan diri dalam sebuah pekerjaan; 3) Rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri (*low personal accomplishment*), kondisi

ini ditandai dengan adanya perasaan yang tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan bahkan tidak puas dengan kehidupan yang dijalani. Dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan gejala negatif seseorang yang timbul akibat kondisi yang dialaminya selama menjalani pekerjaan.

Kebalikan dari kejenuhan kerja (*burnout*) adalah kondisi baik (positif) yaitu kepuasan kerja. Menurut Nurhasnawi & Subhan (2018) bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana seseorang merasakan kepuasan apabila terdapat kesesuaian antara kemampuan yang dimilikinya, keterampilan serta harapan dengan pekerjaan yang dihadapi. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan pustakawan terhadap profesinya, karena seorang pustakawan ketika memulai pekerjaannya pada sebuah instansi akan membawa harapan, hasrat, serta kebutuhan. Jika kebutuhan terpenuhi, maka akan mendapatkan sebuah kepuasan kerja, sebagai sebuah perasaan positif tentang apa yang dikerjakaan seseorang. Kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi serta semangat kerja seseorang yang akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Direktorat Perpustakaan Universitas Islam Indonesia (UII) ialah salah satu unit dibawah Rektorat yang memiliki tugas dan fungsi untuk menjalankan layanan perpustakaan kepada seluruh sivitas akademik Universitas Islam Indonesia. Pustakawan yang bekerja pada Direktorat Perpustakaan merupakan pustakawan fungsional dengan segala sasaran kerja yang telah disusun dalam peraturan jabatan fungsional pustakawan. Dalam hal ini, dalam memberikan layanan kepada sivitas akademik, pustakawan UII harus mengacu pada tugas dan fungsi yang tertuang dalam peraturan jabatan fungsional pustakawan UII. Direktorat Perpustakaan UII memberikan layanan dari jam 08.00 hingga 22.00 WIB dari hari Senin hingga Jumat. Jam layanan yang panjang tersebut ditambah dengan tambahan layanan pada hari Sabtu. Tanggungjawab untuk memberikan layanan dalam waktu yang relatif panjang tersebut dapat dikhawatirkan akan terjadi kejenuhan kerja pada para pustakawan UII. Maka dari itu, peneliti tertarik

untuk melakukan penelitian tentang kejenuhan kerja serta kepuasan kerja bagi pustakawan Direktorat Perpustakaan UII.

Berdasarkan paparan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini agar dapat mendeteksi, mengetahui dan melakukan tindakan pencegahan serta menanggulangi kejenuhan kerja (*burnout*). Setelah itu dapat dilakukan perbaikan dalam diri Pustakawan agar berubah menjadi baik dari kejenuhan kerja menjadi kepuasan kerja agar dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja sehingga dapat mewujudkan pelayanan prima di Direktorat Perpustakaan UII.

## **B. LANDASAN TEORI**

### **1. *Burnout***

*Burnout* ialah sebuah sindrom psikologis yang akan terjadi saat seseorang melakukan pekerjaan yang sama dalam waktu yang sangat lama. Kondisi tersebut akan menyebabkan seseorang mengalami stress yang berkepanjangan terhadap pekerjaannya (Rizka, 2013). Artinya, *burnout* merupakan sebuah reaksi emosi yang negatif yang terjadi pada lingkungan kerja ketika suatu individu mengalami stress yang berkepanjangan. Beberapa penelitian tentang *burnout* dilakukan pada profesi yang mengarah pada pelayanan, seperti dokter, guru, pelayanan umum, dan juga pustakawan yang juga memberikan pelayanan perpustakaan kepada pemustakanya. Maslach membagi *burnout* menjadi tiga dimensi yaitu (Hardiyanti, 2013):

#### **a. Kelelahan (*exhaustion*)**

Dimensi *burnout* ditandai oleh perasaan letih berkepanjangan baik secara fisik (sakit kepala, flu, insomnia, dan lainnya), mental (merasa tidak bahagia, merasa tidak berharga, merasa gagal, dan lain-lain), dan emosional (bosan, sedih, tertekan, dan lain-lain). Saat seseorang mengalami *exhaustion*, mereka akan merasa energi yang mereka miliki seakan terkuras habis dan ada perasaan kosong yang tidak dapat diatasi lagi.

b. Depersonalisasi (*cynicism*)

Merupakan proses penyeimbang antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki individu. Depersonalisasi ini dapat berupa sikap sinis terhadap orang lain yang berada di lingkungan pekerjaan dan kecenderungan untuk menarik diri serta mengurangi keterlibatan diri dalam sebuah pekerjaan. Perilaku ini ditunjukkan sebagai upaya untuk melindungi diri dari rasa kecewa, karena penderitanya menganggap bahwa dengan melakukan perilaku seperti itu, maka mereka akan aman serta terhindar dari ketidakpastian dalam pekerjaan.

c. Rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri (*low personal accomplishment*)

Kondisi ini ditandai dengan adanya perasaan yang tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan bahkan tidak puas dengan kehidupan yang dijalani. Selain itu, mereka juga merasakan belum melakukan hal-hal yang bermanfaat dalam hidupnya, sehingga pada akhirnya menimbulkan penilaian yang rendah terhadap kompetensi diri serta pencapaian keberhasilan diri. Merasakan ketidakberdayaan yang tidak mampu lagi untuk melakukan tugas dan menganggap tugas-tugas yang diberikan terlalu berlebihan sehingga tidak sanggup lagi menerima tugas yang baru.

Selain itu, terdapat pula empat aspek *burnout* yang dikemukakan oleh Baron dan Greenberg (Habibah & Lubis, 2015), yaitu: 1) kelelahan fisik yang ditandai dengan serangan sakit kepala, susah tidur, kurang nafsu makan; 2) kelelahan emosional yang ditandai dengan depresi, perasaan yang tidak berdaya, merasa terperangkap dalam pekerjaan, serta mudah marah dan cepat tersinggung; 3) kelelahan mental, yang ditandai dengan bersikap sinis terhadap orang lain, bersikap negative terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, serta organisasinya; 4) rendahnya penghargaan terhadap diri, yang ditandai dengan tidak pernah puas terhadap hasil kerja sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat stress seseorang yang akan

berakibat pada *burnout* ialah jenis kelamin, usia, status perkawinan, masa kerja, serta pendidikan terakhir (Mandasari, Choiri, & Sari, 2014).

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa *burnout* merupakan gejala negatif seseorang yang timbul akibat kondisi yang dialaminya selama menjalani pekerjaan. Kondisi ini ditandai dengan beberapa sifat yang ditunjukkan baik dari segi fisik maupun sikapnya terhadap pekerjaan yang dijalannya.

## **2. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja ialah sebuah perasaan puas yang dimiliki oleh pegawai dalam pekerjaannya jika telah mencapai target kerja yang ditentukan. Pegawai akan menikmati pekerjaannya serta tidak terlalu mementingkan imbalan dari organisasi (Nainggolan, Kojo, & Sendow, 2018). Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana seseorang akan merasakan kepuasan apabila terdapat kesesuaian antara kemampuan yang dimilikinya, keterampilan serta harapan dengan pekerjaan yang dihadapi (Nurhasnawati & Subhan, 2018). Maka, kepuasan kerja sebagai sebuah perasaan positif tentang apa yang dikerjakaan seseorang dan merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Mariani & Gorda, 2019).

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan pustakawan terhadap profesinya, karena seorang pustakawan ketika memulai pekerjaannya pada sebuah instansi akan membawa harapan, hasrat, serta kebutuhan. Jika kebutuhan terpenuhi, maka akan mendapatkan sebuah kepuasan kerja, namun jika kebutuhan tidak terpenuhi, maka yang dirasakan adalah ketidakpuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah suatu penilaian seorang pekerja terhadap pencapaian pekerjaannya yang diperoleh dari pengalaman kerja yang menyenangkan. Pemuasan kebutuhan ini merupakan hasil yang didapat seseorang dari pekerjaannya secara keseluruhan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi serta semangat kerja seseorang yang akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Terdapat dua pendekatan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu dengan angka nilai global tunggal (*single global rating*) dan skor penjumlahan (*summation score*) yang tersusun dari sejumlah aspek kerja. Secara umum, pegawai yang

puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dengan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor berupa ciri-ciri *intrinsic* dari pekerjaan, gaji dan atasan. Ciri-ciri tersebut yang menentukan kepuasan kerja ialah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggungjawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, dan kreativitas. Perilaku atasan juga merupakan salah satu penyebab kepuasan kerja. Perilaku tersebut mempengaruhi kepuasan kerja akan meningkat apabila atasan bersifat ramah, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan minat pribadi pada karyawan (Robbins, 2001).

### C. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif korelasi. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan kuantifikasi untuk pengumpulan serta analisis data dengan pendekatan deduktif untuk hubungan antar teori dengan menggunakan pengujian teori/ *testing of theory* (Silalahi, 2009). Dalam hal ini, peneliti melakukan penelitian terhadap hubungan kejenuhan kerja dengan kepuasan kerja pustakawan di Direktorat Perpustakaan Universitas Islam Indonesia (UII). Penelitian ini dilakukan di Direktorat Perpustakaan UII Yogyakarta. Penelitian dilakukan pada bulan Februari-Mei 2020.

Subjek dalam penelitian ini ialah pustakawan di Direktorat UII. Sedangkan objek dalam penelitian ini ialah kejenuhan kerja (*burnout*) dan kepuasan kerja. Penelitian ini meneliti seluruh pustakawan yang ada di Direktorat Perpustakaan UII yang berjumlah 13 orang. Karena jumlah populasi kurang dari seratus, maka penelitian ini tidak menggunakan sampel dan merupakan penelitian populasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data angket yang dibagikan kepada 13 orang (responden). Angket yang digunakan adalah angket yang bersifat tertutup atau terstruktur. Kemudian data diolah menggunakan SPSS versi 25.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Data Demografi

Pada penelitian ini, responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

#### a. Jenis Kelamin

**Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	8	62%
Perempuan	5	38%
<b>Jumlah</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2020.

Kelompok responden berdasarkan jenis kelamin di atas menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 62%, sedangkan perempuan 38%. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dengan angka lebih dari 50% adalah laki-laki. Data ini dapat membantu penelitian dalam menganalisis faktor penyebab *burnout* dari aspek jenis kelamin.

#### b. Usia

**Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20-30 tahun	1	8%
31-40 tahun	1	8%
41-50 tahun	5	38%
51-60 tahun	6	46%
<b>Jumlah</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2020.

Kelompok responden berdasarkan usia dibedakan dalam 4 kelompok, yaitu usia 20-30 tahun terdapat 1 orang atau 8%. Terdapat 1 atau 8% responden yang masuk dalam kelompok kedua yaitu 31-40 tahun. Pada kelompok ke tiga yaitu 41-50 tahun, terdapat 5 responden atau 38%. Kelompok yang mendominasi adalah kelompok yang keempat yaitu usia 51-60, dalam kelompok ini terdapat 6 responden atau sebesar 46% dari total responden. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa kelompok keempat yaitu 51-60 tahun yang terdapat hamper 50% responden dalam usia ini. Data responden berdasarkan usia ini

berpengaruh pada kemampuan untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan yang berpengaruh terhadap *burnout*.

c. Pendidikan Terakhir

**Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	2	15%
Diploma	4	31%
S1	5	38%
S2	1	8
S3	1	8
<b>Jumlah</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2020.

Data pendidikan responden merupakan data tentang tingkat pendidikan formal tertinggi yang ditempuh oleh responden. Berdasarkan tabel di atas, responden dengan pendidikan terakhir SMA terdapat 2 orang atau 15%. Responden dengan pendidikan terakhir Diploma terdapat 4 orang atau 31%. Kelompok pendidikan terakhir S1 mendominasi dengan jumlah 5 orang atau 38%. Sementara untuk kelompok pendidikan pascasarjana S2 dan S3 masing-masing terdapat 1 orang atau 8%. Berdasarkan data tersebut, sebagian besar responden merupakan pustakawan profesional dengan minimal berpendidikan terakhir yaitu Sarjana.

**2. Hasil Pengkajian Tingkat Kejenuhan Kerja (*Burnout*) menggunakan MBI**

**Tabel 4. Burnout pada Pustakawan Direktorat Perpustakaan UII**

	Mean	Minimum	Maksimum
<i>Burnout</i>	5,15	3,90	7,18

Sumber: Data diolah, 2020.

Tabel di atas menggambarkan bahwa dari 13 pustakawan di Direktorat Perpustakaan UII yang menjadi responden dalam penelitian, memiliki rata-rata level kejenuhan kerja sebesar 5,15. Skor ini mempunyai rentang antara 0 hingga 10 dimana angka 0 menunjukkan kondisi tidak jenuh dan angka 10 menunjukkan sangat jenuh. Skor tersebut menggambarkan bahwa level kejenuhan kerja (*burnout*) pustakawan di Direktorat Perpustakaan UII masuk

dalam tahap perlunya memonitor situasi yang dihadapi dan pengambilan tindakan jika keadaan yang dihadapi menjadi buruk. Tahapan tersebut masuk pada skala 3-5 dalam Maslach *Burnout Inventory* (MBI) yang berarti level agak rendah.

Pada penelitian ini, skor paling rendah yang didapatkan dari data penelitian merujuk pada pernyataan terkait “saya benar-benar tidak peduli pada apa yang terjadi terhadap klien saya”. Hal ini menunjukkan bahwa pustakawan Direktorat Perpustakaan UII telah mampu untuk mengendalikan kepentingan pribadi mereka demi melayani klien yang dalam hal ini ialah pemustaka. Maka dari itu skor paling rendah merujuk pada pernyataan yang merujuk pada *user oriented* karena kebalikan dari ketidak pedulian terhadap klien atau *user*. Sedangkan skor paling tinggi dari data penelitian merujuk pada pernyataan terkait “saya telah mendapatkan dan mengalami banyak hal yang berharga dalam pekerjaan ini”. Dalam hal ini pustakawan Direktorat Perpustakaan UII telah banyak mendapatkan sesuatu yang berharga selain materi yang dihasilkan dalam pekerjaan mereka. Contoh kecil mereka sering mendapatkan dukungan untuk melakukan ibadah-ibadah di lingkungan kantor. Hal ini membuat para pustakawan di lingkungan Direktorat Perpustakaan UII merasa tenang dalam memenuhi kebutuhan akan beribadah bagi mereka.

### 3. Hasil Pengkajian Kepuasan Kerja

Tabel 5. Kepuasan Kerja pada Pustakawan Direktorat Perpustakaan UII

	Mean	Minimum	Maksimum
Kepuasan Kerja	30,48	27,33	33,66

Sumber: Data diolah, 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 13 pustakawan di lingkungan Direktorat Perpustakaan UII yang menjadi responden, skor rata-rata kepuasan kerja yang didapat ialah sebesar 29, 48. Skor penilaian terendah ialah 27,33 sedangkan skor skor tertinggi berada pada angka 33,66. Berdasarkan indikator kepuasan kerja yang termuat dalam kuesioner, skor rata-rata kepuasan kerja pustakawan di lingkungan Direktorat Perpustakaan UII berada pada kategori puas. Hal ini di dilihat dari indikator yang telah dibuat sebelumnya yaitu:

- a. Skor 10-19, menunjukkan bahwa pustakawan sangat tidak puas
- b. Skor 20-29, menunjukkan bahwa pustakawan tidak puas
- c. Skor 30-39, menunjukkan bahwa pustakawan puas
- d. Skor 40 menunjukkan pustakawan sangat puas

Berdasarkan data yang didapatkan, skor terendah pada pengkajian kepuasan kerja para pustakawan di lingkungan Direktorat Perpustakaan UII terdapat pada pernyataan terkait ketersediaan sarana penunjang lainnya seperti kantin, tempat parkir, sarana olahraga dan sebagainya. Hal ini dikarenakan bahwa memang pada gedung Direktorat Perpustakaan, kantin yang sebelumnya tersedia telah ditutup dikarenakan beberapa hal yang menyebabkan kantin tersebut harus tutup. Sedangkan skor paling tinggi pada pengkajian kepuasan kerja pustakawan di lingkungan Direktorat Perpustakaan UII ialah pada pernyataan terkait suasana kekeluargaan di dalam kelompok kerja saya. Suasana kekeluargaan memang sangat kental terasa pada suasana kerja di Direktorat Perpustakaan UII. Para pustakawan senior dengan senang hati selalu membimbing pustakawan yang lebih junior. Begitu pula sebaliknya, pustakawan junior sangat menghormati setiap sikap dan tindakan serta keputusan-keputusan yang diambil oleh pustakawan yang lebih senior.

#### 4. Uji Korelasi Kejenuhan Kerja (*burnout*) dengan Kepuasan Kerja Pustakawan

Tabel 6. Korelasi *Burnout* Dan Kepuasan Kerja Pustakawan

		burnout	kepuasan_kerja
burnout	Pearson Correlation	1	-.489
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	13	13
kepuasan_kerja	Pearson Correlation	-.489	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	13	13

Sumber: Data diolah, 2020.

Tabel di atas menunjukkan hubungan antara kejenuhan kerja (*burnout*) dengan kepuasan kerja pustakawan di lingkungan Direktorat Perpustakaan UII.

Hasil analisis yang dilakukan menggunakan SPSS versi 25 menunjukkan koefisiensi korelasi Pearson ( $r$ ) senilai  $-0,489$ . Nilai negatif menggambarkan bahwa hubungan yang terjadi merupakan hubungan yang negatif. Artinya, semakin tinggi level kejenuhan kerja (*burnout*) semakin rendah kepuasan kerja yang didapat. Begitupun sebaliknya, semakin rendah level kejenuhan kerja (*burnout*), semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Nilai  $r = -0,489$  bermakna bahwa hubungan yang terjadi antara kejenuhan kerja (*burnout*) dengan kepuasan kerja ialah cukup erat. Dengan demikian, maka nilai  $-0,489$  dalam penelitian ini adalah level kejenuhan kerja (*burnout*) yang agak rendah diikuti dengan kepuasan kerja yang puas pada pustakawan di lingkungan Direktorat Perpustakaan UII.

#### **E. PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah:

- a. Skor rata-rata kejenuhan kerja (*burnout*) berdasarkan MBI pada pustakawan di lingkungan Direktorat Perpustakaan UII adalah 5,15. Skor tersebut menunjukkan bahwa level kejenuhan kerja (*burnout*) agak rendah. Para pustakawan belum menunjukkan tanda-tanda mengalami kejenuhan kerja (*burnout*). Namun skor tersebut masuk dalam tahap perlunya memonitor situasi yang dihadapi dan pengambilan tindakan jika keadaan yang dihadapi menjadi buruk. Kondisi tersebut didapat karena para pustakawan telah mendapatkan dan mengalami banyak hal yang berharga dalam pekerjaannya.
- b. Skor rata-rata dari kepuasan kerja yang dialami pustakawan di lingkungan Direktorat Perpustakaan UII ialah sebesar 30,48. Skor tersebut masuk dalam kategori puas. Dalam hal ini, suasana kekeluargaan dalam pekerjaan menjadi yang sangat berpengaruh dengan mendapatkan skor tertinggi pada pengkajian kepuasan kerja para pustakawan di lingkungan Direktorat Perpustakaan UII.

- c. Terdapat hubungan antara kejenuhan kerja (*burnout*) dengan kepuasan kerja pustakawan di lingkungan Direktorat Perpustakaan UII yang menunjukkan nilai -0,489. Artinya dalam penelitian ini level kejenuhan kerja (*burnout*) pustakawan yang agak rendah diikuti dengan kepuasan kerja yang berada pada level puas. Dengan demikian kondisi yang terjadi pada proses kerja para pustakawan di lingkungan Direktorat Perpustakaan UII ialah kejenuhan kerja (*burnout*) yang agak rendah menghasilkan kepuasan kerja yang puas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Habibah, D. Y., & Lubis, R. (2015). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan burnout syndrome pada karyawan PT. Surya Alam Permaidid Palembang. *Psikologia*, 10(3), 78–86.
- Hardiyanti, R. (2013). Burnout ditinjau dari big five factors personality pada karyawan Kantor Pos Pusat Malang. *Jurnal Psikologi Terapan*, 01(02).
- Hasan, M. I. (2005). *Pokok-Pokok materi statistik 1 (statistik deskriptif)* (2nd ed.). Bumi Aksara.
- Mandasari, T., Choiri, M., & Sari, R. A. (2014). Burnout inventory dan modifikasi heart ( studi kasus : rsu . x ) workload analysis of emergency nurses using maslach burnout inventory and modified heart ( case study : RSU . X ). *Jurnal Rekayasa Dan Manajemen Sistem Industri*, 2(5).
- Mariani, A. E. A., & Gorda, O. S. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja tenaga kesehatan. *Jurnal Ekonomi*, 24(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24912/je.v24i2.573>
- Nainggolan, M. A., Kojo, C., & Sendow, G. (2018). Analisis pengaruh internal locus of control dan external locus of control terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Nurhasnawati, & Subhan, M. (2018). Pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan organizational citizen behaviour pada Guru MIN Se Kota Pekanbaru. *Jurnal ekonomi Manajemen*, 9(1), 96–111.
- Rizka, Z. (2013). Sikap Terhadap Pengembangan Karir dengan Burnout Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan (JIPT)*, 1(2)

- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, kontroversi, aplikasi*. Prenhalindo.
- Silalahi, U. (2009). *Metode penelitian sosial*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfa Beta.