

KEPUASAN KERJA PUSTAKAWAN UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA

Suharti AD.

Pustakawan Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan Universitas Islam Indonesia

Suharti_ad@yahoo.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pustakawan Universitas Islam Indonesia. Adanya image perpustakaan sebagai tempat buangan, pustakawan harus melayani pemakai sepanjang waktu, dan adanya pengangkatan jabatan fungsional pustakawan merupakan hal kontras yang melatarbelakangi penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini adalah penelitian populasi dimana semua pustakawan menjadi subyek penelitian. Pengumpulan data dengan menggunakan metode angket dan dokumentasi. Instrumen penelitian menggunakan teori dari Sondang P. Siagian bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan yang penuh tantangan, penerapan sistem penghargaan yang adil, kondisi yang mendukung dan sikap rekan sekerja. Analisis data menggunakan rumus rata-rata hitung (Arithmetic Mean). Pengukuran menggunakan metode skala Likert dengan skala 1-5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata kepuasan kerja pustakawan 3,98 sehingga termasuk dalam kategori puas. Rata-rata kepuasan kerja terendah terdapat dalam aspek kondisi yang mendukung yaitu 3,70 termasuk kategori puas dan rata-rata kepuasan kerja tertinggi aspek sikap rekan sekerja yaitu 4,22 termasuk kategori sangat puas. Berdasarkan simpulan hasil analisis, untuk meningkatkan kepuasan kerja pustakawan Universitas Islam Indonesia perlu adanya peningkatan atau penambahan fasilitas seperti penambahan atau penggantian komputer yang sudah tidak memadai, penggantian perabotan perpustakaan yang sudah tidak sesuai sehingga pegawai lebih nyaman bekerja yang akan berakibat produktivitas meningkat. Untuk mempererat persaudaraan antar pustakawan, forum silaturahmi harus ditingkatkan. Pustakawan UII semakin berkurang, sehingga harus dilakukan pengangkatan bagi mereka yang berminat dan memenuhi syarat untuk menggantikan pustakawan-pustakawan yang akan pensiun.

Kata kunci: *Kepuasan kerja, pustakawan*

Globalisasi informasi merupakan tantangan tersendiri dalam pelaksanaan pembangunan Bangsa Indonesia. Untuk menghadapi tantangan tersebut perlu adanya dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Perpustakaan merupakan salah satu sarana yang menyediakan sumber-sumber

informasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kualitas perpustakaan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya koleksi, sistem pelayanan, fasilitas, dan pustakawan. Sebagai penyedia informasi perpustakaan perlu dikelola secara profesional oleh orang yang ahli di bidangnya. Dalam hal ini Univer

sitas Islam Indonesia telah memberlakukan jabatan fungsional bagi para pegawai perpustakaan yang bersedia dan memenuhi syarat melalui jalur *impassing*. Jabatan fungsional ini mengacu pada SK Menpan No. 132/MENPAN/2002 yang kemudian disesuaikan dengan Peraturan Rektor Universitas Islam Indonesia.

Menurut Peraturan Universitas, Pustakawan adalah pegawai tetap UII dan/ atau Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan di lingkungan UII yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh Pengurus Harian Badan Wakaf atau Rektor untuk melakukan kegiatan kepustakawanan di lembaga, fakultas, maupun unit kerja di lingkungan UII (Peraturan Universitas No. 19/PU/REK/VIII/2006).

Sebagai suatu profesi yang bertugas mengelola dokumentasi dan informasi, serta mendokumentasikan dan memberikan layanan informasi kepada pemakai, pustakawan seharusnya memiliki motivasi kerja yang tinggi. Pada kenyataannya, pustakawan adalah individu yang juga mempunyai kebutuhan, keinginan dan harapan dari tempat bekerjanya. Hal ini sangat berkaitan erat dengan kualitas kerjanya yang sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja masing-masing individu.

Kepuasan kerja merupakan persoalan umum dalam suatu instansi atau unit kerja. Kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi pekerjaan yang dilakukan petugas perpustakaan atau pustakawan. Baik pekerjaan yang bersifat pelayanan kepada pemakai maupun pelayanan teknis. Seseorang yang kebutuhan, keinginan, dan harapannya terpenuhi akan cenderung bekerja dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Sebaliknya orang yang kepuasan kerjanya rendah akan malas bekerja, selalu mangkir, meninggalkan

pekerjaannya, dan tidak disiplin. Keadaan ini kalau dibiarkan terus menerus akan menurunkan produktivitas. Tujuan perpustakaan untuk memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pemustaka tidak mungkin tercapai. Pemustaka akan kecewa dengan pelayanan perpustakaan. Kekecewaan ini akan berakibat negatif pada perpustakaan. Perpustakaan berangsur-angsur akan ditinggalkan pemustakanya. Pemustaka akan pindah atau beralih ke perpustakaan yang lebih berkualitas pelayanannya maupun fasilitasnya. Agar keadaan seperti ini tidak terjadi pada perpustakaan di lingkungan Universitas Islam Indonesia (UII), maka perlu dilakukan survei atau penelitian tentang kondisi petugas perpustakaan UII khususnya yang mengambil jabatan fungsional pustakawan. Orang yang memilih jalur jabatan fungsional pustakawan memang memiliki konsekuensi tertentu diantaranya adalah untuk kenaikan pangkat dan jabatan harus mengajukan Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit (DUPAK). Hal ini tidak seperti pegawai administrasi yang bisa naik pangkat secara otomatis setiap empat tahun sekali asal tidak melanggar peraturan. Tidak semua pegawai perpustakaan memilih jabatan fungsional pustakawan dengan alasan yang berbeda-beda. Ada yang tidak mau repot dengan pengumpulan angka kredit, ada yang beralasan agar bisa dipindah ke bagian lain sehingga dapat menambah pengalaman kerjanya dan sebagainya. Adanya dua status pegawai di bagian perpustakaan tersebut, masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan. Kelebihan dari jabatan fungsional pustakawan adalah dapat mengajukan kenaikan jabatan/pangkat dua tahun sekali selama angka kreditnya memenuhi syarat dan mendapat tunjangan fungsional. Sedangkan kekurangannya jika pustakawan tidak aktif mengumpulkan angka kredit, maka tidak bisa naik jabatan/

pangkat secara otomatis, bahkan jika sampai batas waktu tertentu tidak bisa naik pangkat untuk sementara akan diberhentikan dari jabatan fungsional pustakawan. Setelah memenuhi syarat untuk naik jabatan/pangkat bisa menjadi pegawai fungsional pustakawan kembali. Bagi yang berstatus pegawai administrasi kelebihannya dapat naik pangkat secara otomatis setiap empat tahun sekali. Kekurangannya mereka tidak mendapat tunjangan fungsional dan golongan tertinggi hanya sampai dengan IIIB. Hal tersebut sering menimbulkan kecemburuan dan kepuasan ataupun ketidakpuasan dari masing-masing pegawai perpustakaan.

Kepuasan kerja pustakawan sangat menentukan kinerja pustakawan dan kinerja perpustakaan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pustakawan perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pustakawan Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001), kepuasan berasal dari kata dasar puas yang artinya merasa senang (lega, gembira, kenyang, karena sudah terpenuhi hasrat hatinya); sedangkan kepuasan berarti kesenangan; kelegaan. Kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan atau diperbuat; sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah; mata pencaharian. Jadi kepuasan kerja berarti perasaan senang, lega, gembira melakukan sesuatu pekerjaan untuk mencari nafkah atau mata pencaharian.

Sedangkan pendapat yang lain mengatakan kepuasan kerja adalah sikap yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai berbagai segi pekerjaan seperti: upah, gaya penyeliaan, dan rekan kerja (Suwarto, 1999:55)

Newstrom mengemukakan bahwa "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work*". Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami pegawai dalam bekerja (Wikipedia: 2007).

Wexley dan Yukl, dikutip As'ad (1991:104) mengartikan kepuasan kerja sebagai "*the way an employee feels about his or her job*". Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya, maka kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Menurut Blum dalam Anoraga (2001:82) kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Stephen Robins mengatakan bahwa kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan pegawai; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Apabila dilihat dari pendapat Robin tersebut terkandung dua dimensi, pertama, kepuasan yang dirasakan individu yang titik beratnya individu anggota

masyarakat, dimensi lain adalah kepuasan yang merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai (Wikipedia, 2007).

Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja pustakawan dalam penelitian ini adalah perasaan senang maupun tidak senang berdasarkan imbalan yang diterima, kondisi kerja, perolehan penghargaan, dukungan dari rekan sekerja, dan keberhasilan menyelesaikan pekerjaan. Pustakawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif dengan pekerjaan sehingga akan memacu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya adanya kemangkiran, hasil kerja yang buruk, bekerja tidak semangat, pencurian, prestasi yang rendah merupakan akibat ketidakpuasan pustakawan atas perlakuan organisasi terhadap dirinya.

Teori-teori tentang Kepuasan

Berdasarkan berbagai macam definisi-definisi kepuasan kerja tersebut diatas, berkembang berbagai teori tentang kepuasan kerja.

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow yang ditulis oleh Sondang P. Siagian (1989) menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Tingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang paling tinggi adalah kebutuhan perwujudan/aktualisasi diri.

Secara lengkap terdapat lima tingkatan kebutuhan manusia, yaitu a) kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan yang meliputi rasa lapar, rasa haus, kebutuhan akan perlindungan, dan kebutuhan fisik lainnya b) kebutuhan rasa aman meliputi kebutuhan akan keamanan dan proteksi dari gangguan fisik dan emosi c) kebutuhan sosial yaitu

kebutuhan yang meliputi kasih sayang, rasa memiliki dan dimiliki, penerimaan dan persahabatan d) kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan yang meliputi harga diri internal seperti menghormati diri sendiri, otonomi dan usaha untuk mencapai hasil, harga diri eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.

e) kebutuhan aktualisasi diri/perwujudan diri, yaitu kebutuhan yang digambarkan dengan dorongan untuk menjadi apa yang diinginkan seseorang meliputi: pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan kebutuhan seseorang.

Teori Maslow beranggapan bahwa orang akan memenuhi kebutuhan yang lebih pokok sebelum mengarahkan perilaku untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Orang mempunyai keinginan untuk berkembang untuk maju.

Teori "X" dan teori "Y" yang disampaikan oleh Douglas McGregor dalam Suwanto (1999) yang menekankan bahwa menurut persepsi manajer, ada 2 tipe utama karyawan yaitu:

Tipe "X" yakni mereka yang tidak senang bekerja dan apabila mungkin mengelak dari tanggung jawab. Karyawan ini perlu diawasi atau mungkin diancam. Dalam pemuasan kebutuhan orientasinya pada hal-hal yang bersifat kebendaan.

Teori "Y" ini kebalikan dari karyawan tipe "X", mereka akan senang berkerja dengan penuh kesadaran. Tanpa diawasi pun karyawan Tipe "Y" tetap sadar akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Teori Motivasi –Higiene yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg yakni pemahaman pada dua sumber motivasi, yaitu bersumber dari dalam diri pekerja yang bersangkutan (motivasi intrinsik) dan mendatangkan kepuasan

baginya dan yang bersumber dari organisasi (motivasi ekstrinsik) sebagai katup pengaman agar para pekerja mentaati berbagai ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Kedua sumber motivasi ini yang membuat orang merasa puas dan tidak puas. Motivasi intrinsik diantaranya prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan dan kemungkinan berkembang. Yang termasuk kondisi ekstrinsik yaitu upah, jaminan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu supervise dan mutu hubungan pribadi antar rekan kerja, atasan dan bawahan.

Teori Existence, Relatedness dan Growth (ERG) dikembangkan oleh Clayton Alderfer. Teori ini menekankan pentingnya pemuasan kebutuhan manusia yang berkisar pada eksistensi (E) yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, minuman, udara, upah, dan kondisi kerja, keterkaitan (R) yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat,

pertumbuhan (G) yaitu kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat suatu kontribusi (sumbangan) yang kreatif dan produktif. (Suwanto, 1999:82).

Berdasarkan teori-teori kepuasan di atas masing-masing berusaha menjelaskan perilaku dan sudut pandang yang berbeda. Dari teori-teori tersebut diketahui bahwa orang mempunyai kebutuhan yang berasal dari pembawaan dan kebutuhan yang dapat dipelajari dan berbagai faktor kerja yang menghasilkan suatu tingkat kepuasan.

Faktor-faktor yang Berpengaruh dalam Kepuasan Kerja

Sebenarnya berdasarkan teori-teori kepuasan kerja, banyak sekali faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja. Menurut

pendapat Ghiselli & Brown menyebutkan terdapat lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu kedudukan (posisi), semakin tinggi kedudukan seseorang pada umumnya semakin merasa lebih puas, pangkat, umur, jaminan finansial, jaminan sosial, dan mutu pengawasan.

Blum dalam Anoraga (2001) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang memberi kepuasan kerja adalah faktor-faktor individual, sosial dan fakta lain. Faktor individual meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan. Faktor sosial meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan rekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan masyarakat. Adapun faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer (1961) adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (supervisi), faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas.

Menurut Anorogo (1990:42) keinginan-keinginan yang diharapkan karyawan dari pekerjaan adalah gaji yang cukup, pekerjaan yang aman secara ekonomis, penghargaan terhadap pekerjaan, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana, rekan kerja yang kompak dan kondisi kerja yang aman, nyaman dan menarik. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Sebaliknya, semakin sedikit aspek-aspek

dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah kepuasan yang dirasakannya.

Menurut Sondang P. Siagian (1989:128) ada empat faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja tersebut adalah:

1. Pekerjaan yang penuh tantangan

Dalam aspek ini meliputi isi pekerjaan, termasuk umpan balik, pekerjaan yang menarik dan menantang, tidak membosankan dan memberikan status bagi karyawan. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Penerapan sistem penghargaan yang adil.

Penghargaan ini dapat berupa gaji, bonus, komisi dan kebijakan promosi. Pada umumnya karyawan menginginkan gaji dan sistem promosi yang adil dan *fair*. Yang dimaksud adil dan *fair* disini adalah adanya kesesuaian antara gaji dengan tuntutan pekerjaan, ketrampilan, latar belakang pendidikan dan sebagainya. Individu-individu termotivasi untuk bekerja pada saat mereka merasa bahwa imbalan didistribusikan secara adil (Simamora, 1995:415).

Jika karyawan menilai sistem gaji dan promosi sudah adil dan *fair*, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dengan pekerjaannya. Pada umumnya ketidakpuasan dipicu oleh sistem gaji yang dipandang tidak memenuhi rasa keadilan.

3. Kondisi yang sifatnya mendukung

Untuk mencapai kepuasan kerja diperlukan lingkungan kerja yang

mendukung. Tingkat ketrampilan yang tinggipun tidak akan banyak artinya apabila tidak didukung oleh kondisi kerja yang memadai. Kondisi kerja ini meliputi temperatur udara, ventilasi, penerangan, meja, kursi, tata ruang, tingkat kebisingan, dan lain-lain.

4. Sikap rekan sekerja

Dalam suatu organisasi orang pasti berinteraksi dengan orang lain, apakah itu atasannya, rekan kerjanya atau bawahannya. Keharusan interaksi ini karena adanya saling ketergantungan dan keterkaitan antara satu dengan yang lain.

Interaksi yang baik diantara sesama rekan sekerja sangat diperlukan dalam kelancaran mencapai tujuan organisasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan teori-teori tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja pustakawan dalam penelitian ini adalah penilaian pustakawan terhadap pekerjaan berdasarkan aspek-aspek yang berkaitan yaitu: pekerjaan yang penuh tantangan, sistem penghargaan yang adil, kondisi yang sifatnya mendukung, dan sikap rekan sekerja.

Pustakawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif dengan pekerjaan sehingga akan memacu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya adanya kemangkiran, hasil kerja yang buruk, bekerja tidak semangat, pencurian, prestasi yang rendah merupakan akibat ketidakpuasan pustakawan atas perlakuan organisasi terhadap dirinya.

Berdasarkan teori-teori tersebut, maka yang dimaksud kepuasan kerja pustakawan dalam penelitian ini adalah penilaian pustakawan terhadap pekerjaan berdasarkan aspek-aspek yang berkaitan

yaitu: pekerjaan yang penuh tantangan, sistem penghargaan yang adil, kondisi yang sifatnya mendukung dan sikap rekan sekerja.

Pustakawan

Ber macam-macam pengertian tentang pustakawan antara lain:

Menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 132/KEP/M.PAN/12/2002 dan Keputusan Bersama Kepala Perpustakaan Nasional RI dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 23 Tahun 2003; 21 Tahun 2003 bahwa:

Pustakawan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan kepastakawanan pada unit-unit perpustakaan, dokumentasi dan informasi pemerintah dan atau unit tertentu lainnya.

Pustakawan dalam pengertian ini terdiri dari pustakawan tingkat terampil dan pustakawan tingkat ahli.

Pustakawan tingkat terampil adalah Pustakawan yang memiliki dasar pendidikan untuk pengangkatan pertama kali serendah-rendahnya Diploma II Perpustakaan, Dokumentasi dan Informasi atau Diploma bidang lain yang disetarakan.

Pustakawan tingkat ahli adalah Pustakawan yang memiliki dasar pendidikan untuk pengangkatan pertama kali serendah-rendahnya Sarjana Perpustakaan, Dokumentasi dan Informasi atau Sarjana bidang lain yang disetarakan.

Pengertian pustakawan menurut Ikatan Pustakawan Indonesia dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) (2002:29) adalah seorang yang berkarya secara profesional di bidang

perpustakaan dan dokumentasi, yang sadar pentingnya sosialisasi profesi Pustakawan kepada masyarakat luas, dan perlu menyusun etika sebagai pedoman kerja. Sulistyia_Basuki (1991:159) memberikan definisi, pustakawan adalah tenaga profesional yang dalam kehidupan sehari-hari berkecimpung dengan dunia buku.

Sedangkan menurut Peraturan Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Pustakawan adalah pegawai tetap UII dan/ atau Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan di lingkungan UII yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh Pengurus Harian Badan Wakaf atau Rektor untuk melakukan kegiatan kepastakawanan di lembaga, fakultas, maupun unit kerja di lingkungan UII. (Peraturan Universitas No. 19/PU/REK/VIII/2006).

Dalam pembahasan ini, digunakan pengertian pustakawan menurut Peraturan UII No. 19/PU/Rek/VIII/2006 sesuai konteks pembahasan.

Jenis Penelitian

Untuk mengetahui kepuasan kerja pustakawan Universitas Islam Indonesia digunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Metode ini dipakai untuk menggambarkan seberapa besar tingkat kepuasan kerja pustakawan Universitas Islam Indonesia. Penelitian diskriptif merupakan penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 1999:11)

Menurut metodenya, penelitian ini termasuk metode penelitian survai yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang

diambil dari populasi tersebut(Sugiyono, 1999:7)

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Subyek dan Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini subyek penelitian adalah pustakawan Universitas Islam Indo-

Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel penelitian	Indikator	Nomor Pertanyaan
Kepuasan kerja	Pekerjaan itu sendiri	1, 2, 3, 4.
	Penghargaan yang adil	5, 6, 7, 8, 9.
	Kondisi kerja yang mendukung	10, 11, 12, 13
	Sikap rekan kerja	14, 15, 16, 18, 19, 20

nesia. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2002:122) bahwa yang dimaksud dengan subyek penelitian adalah subyek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti. Adapun obyek penelitiannya adalah kepuasan kerja pustakawan di lingkungan Universitas Islam Indonesia.

Variabel Penelitian

Variabel adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 1999:31). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel yaitu variabel kepuasan kerja.

Indikator menunjukkan atau (menyatakan) sesuatu yang menjadi petunjuk bagi sub variabel/dimensi atau variabel itu sendiri.

a) Angket

Angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran angket ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan (Riduwan, 2003:26). Angket ada 2 macam yaitu angket terbuka dan angket tertutup. Angket terbuka yaitu angket yang disajikan dalam bentuk sederhana sehingga responden dapat memberikan isian sesuai dengan kehendak dan keadaannya. Sedangkan angket tertutup merupakan angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik

dirinya. Dalam penelitian ini digunakan angket tertutup.

Angket yang digunakan peneliti ini adalah: Angket Kepuasan kerja.

b) Dokumentasi

Yaitu suatu catatan tertulis dari kegiatan ataupun peristiwa masa lalu yang diterbitkan dalam bentuk arsip, data statistic, atau keterangan lain yang dapat memberikan informasi untuk kepentingan penelitian ini.

Metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mencari data-data yang diperlukan dalam penelitian ini seperti data pustakawan selaku subyek penelitian. dan untuk mencari teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini.

Populasi

Populasi adalah suatu kumpulan menyeluruh dari suatu obyek yang merupakan perhatian dari peneliti. Obyek penelitian tersebut bisa berupa: makhluk hidup, benda-benda, system, prosedur, fenomena dan lain-lain (Kountur, 2003:137).

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2002:108). Dalam penelitian ini penulis mengambil seluruh populasi untuk dipilih sebagai subyek penelitian, sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi.

Metode Analisis Data

Skala pengukuran dengan menggunakan metode Skala Likert

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai pedoman dalam menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item instrumen menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, dengan menggunakan kata-kata:

Sangat setuju (SS)	dengan skor	4
Setuju (S)	dengan skor	3
Tidak Setuju (TS)	dengan skor	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	dengan skor	1

Setelah semua data terkumpul, kemudian dilakukan analisis data. Menurut Arikunto (2002:209) langkah-langkah analisis data adalah sebagai berikut:

1. Persiapan

Pada langkah persiapan ini dilakukan pengecekan tentang identitas responden, kelengkapan pengisian dan pengecekan lain. Kegiatan ini dimaksudkan agar data yang terkumpul sesuai dengan yang dibutuhkan dalam penelitian.

2. Tabulasi

Tabulasi merupakan kegiatan mengelompokkan data ke dalam tabel frekuensi untuk mempermudah analisis. Kegiatan ini meliputi:

- (a) Memberikan skor, yaitu pemberian skor untuk item-item yang perlu diberi skor. Dalam penelitian ini digunakan Skala Likert, sehingga untuk masing masing jawaban nilainya SS=4, S=3, TS=2, STS=1.
- (b) Memberikan kode terhadap item-item yang tidak diberi skor.

3. Penerapan data sesuai dengan pendekatan penelitian

2,51 - 3,26 Puas
3,26 - 4,00 Sangat Puas

Penerapan data ini dilakukan untuk mengetahui kepuasan kerja pustakawan Universitas Islam Indonesia. Alat analisis yang digunakan untuk mengetahui atau menghitung nilai rata-rata mean dengan menggunakan perhitungan aritmetika. Perhitungan mean aritmatik dilakukan dengan cara mengkombinasikan bobot nilai tiap jawaban responden dan frekuensi jawaban responden pada tiap-tiap butir pertanyaan.

Rumus Rata-rata hitung (*Arithmetic mean*) menurut Furqon (1997:36) adalah sebagai berikut:

$$X = \frac{\sum x}{N}$$

Keterangan:

X : Rata-rata hitung

∑x : Jumlah semua nilai kuesioner

N : Jumlah Responden

Bila mayoritas isian responden SS (Sangat Setuju), maka besarnya mean akan mendekati angka 4, sebaliknya bila mayoritas tanggapan responden STS (Sangat Tidak Setuju), maka besarnya mean akan mendekati nilai 1 (Skala 1-4).

Berdasarkan nilai maksimum dan minimum tersebut, maka dapat diketahui bagaimana tingkat kepuasan kerja pustakawan Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Menurut rumus skala interval Simamora (2004:220), maka diperoleh nilai interpelasi skor kepuasan kerja yaitu bila nilai rata-rata hitung:

1 - 1,75 Sangat Tidak Puas
1,76 - 2,50 Tidak Puas

Pengolahan Data

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Islam Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengukur kepuasan kerja terhadap 4 aspek kerja, yaitu: pekerjaan yang penuh tantangan, penerapan sistem penghargaan yang adil, kondisi yang sifatnya mendukung dan sikap rekan kerja. Jumlah nilai kepuasan dari 4 aspek kerja tersebut disebut kepuasan kerja secara keseluruhan. Keempat aspek kerja tersebut dijabarkan ke dalam 20 butir pernyataan.

Responden

Berdasarkan data yang ada saat ini, pustakawan Universitas Islam Indonesia mengalami pengurangan. Jumlah pustakawan UII semula sebanyak 32 orang, pada waktu penelitian dilakukan tinggal 29 orang karena ada pengurangan. Pengurangan ini karena ada seorang pustakawan yang memasuki masa pensiun; dan seorang pindah menjadi Pegawai Negeri Sipil dan 1 orang diberhentikan sementara dari jabatan fungsional pustakawan.

Pengolahan Data Kuesioner

Hasil penelitian diambil berdasarkan jawaban kuesioner sejumlah 29 responden yang disebarakan kepada Pustakawan Universitas Islam Indonesia Yogyakarta dan datanya akan dimasukkan dalam suatu tabel frekuensi. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 4 sampai dengan tanggal 10 Juni 2007. Pengolahan data dilakukan setelah semua data terkumpul. Dari tabel

tersebut kemudian diketahui berapa besar nilai rata-rata kepuasan kerja pustakawan.

pustakawan Universitas Islam Indonesia adalah 3,98, sehingga berdasarkan nilai rata-rata tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja pustakawan Univer-

Kepuasan Kerja Pustakawan UII

Tabel 31
Nilai Rata-rata Kepuasan Aspek Kerja Pustakawan
Perpustakaan Universitas Islam Indonesia (N=29)

No	Aspek Kerja	Nilai Rata-rata	Minimum	Maksimum
1.	Pekerjaan yang penuh tantangan	4, 20	3,28	4, 59
2.	Penerapan sistem penghargaan yang adil	3,78	3, 14	4, 14
3.	Kondisi yang sifatnya mendukung	3, 70	3,59	3, 97
4.	Sikap rekan sekerja	4, 22	3,83	4, 41
	Rata-rata keseluruhan	15,9:4=3,98	13,84:4=3,46	17,11:4=4,28

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pustakawan dalam penelitian ini, pustakawan merasa puas sampai sangat puas. Nilai rata-rata kepuasan kerja terendah terletak pada aspek kondisi yang sifatnya mendukung yakni 3,70 dan nilai rata-rata kepuasan kerja tertinggi terletak pada aspek sikap rekan sekerja yakni 4, 22. Nilai rata-rata kepuasan kerja pustakawan secara keseluruhan adalah 3,98, sehingga dari nilai tersebut berarti bahwa kepuasan kerja pustakawan Universitas Islam Indonesia adalah termasuk dalam kategori puas.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil nilai rata-rata kepuasan kerja

sitas Islam Indonesia tergolong kategori puas.

Nilai rata-rata kepuasan terendah terletak pada aspek kondisi yang sifatnya mendukung yang meliputi perlengkapan dan fasilitas yang disediakan, sistem penerangan, pengaturan suhu dan sebagainya yang mendukung kelancaran kerja yaitu sebesar 3,70. Dengan demikian berdasarkan nilai rata-rata tersebut kepuasan kerja pustakawan dari aspek kondisi yang sifatnya mendukung termasuk dalam kategori puas. Hal ini perlu ditingkatkan agar pustakawan meningkat produktivitas kerjanya.

Nilai rata-rata kepuasan tertinggi terletak pada aspek rekan sekerja yang meliputi kerjasama dengan rekan sekerja,

hubungan dengan orang yang terlibat dengan pekerjaan yaitu 4,22, sehingga berdasarkan nilai rata-rata tersebut, maka kepuasan kerja pustakawan dari aspek rekan sekerja termasuk dalam kategori sangat puas. Hal ini perlu dipertahankan supaya produktivitas kerja pustakawan terus meningkat.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat diberikan saran bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja pustakawan diperlukan:

1. Peningkatkan fasilitas seperti penambahan atau penggantian komputer yang sudah tidak memadai agar pekerjaan bisa dikerjakan lebih cepat.
2. Penambahan atau penggantian perabot yang sudah tidak sesuai agar pustakawan lebih nyaman dalam bekerja dan pengunjung betah di perpustakaan.
3. Secara berkala AC dibersihkan agar dapat berfungsi maksimal sehingga udara di ruang perpustakaan senantiasa bersih dan segar. Hal ini dapat membuat nyaman pustakawan dan pengunjung perpustakaan.
4. Untuk mempertahankan kepuasan kerja pustakawan dari aspek penerapan sistem penghargaan yang adil, peraturan yang sudah berlaku selama ini harus dipertahankan.
5. Forum silaturahmi antar pegawai harus semakin ditingkatkan untuk membangun persaudaraan, sehingga semangat kerja pegawai akan tetap tinggi. Hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja pustakawan sehingga diharapkan produktivitas pustakawan juga meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Muhammad. 2001. "Kepuasan dan Motivasi Kerja Petugas

Perpustakaan: Studi Kasus pada Instansi Penelitian Kehutanan di Bogor". Jurnal Perpustakaan Pertanian, Vol. 10 No. 1

Anoraga, Panji. 1990. Psikologi dalam Perusahaan. Bandung: Rineka Cipta

_____. 2001. Psikologi Kerja. Bandung: Rineka Cipta

Ari Kunto, Suharsimi. 1998. Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek. Jakarta: PT Rineka Cipta.

As'ad, 1991. Psikologi Industri, Yogyakarta: Liberty

Depdiknas, 2001. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.

_____. 2004. Perpustakaan Perguruan Tinggi: Buku Pedoman. Jakarta: Depdiknas Dirjen Dikti

Fraser, T.M. 1992. Stress dan Kepuasan Kerja. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

Hasibuan, Malayu S.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara

Hornby, AS. 1995. Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English. New York: Oxford University Press.

http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja diakses tanggal 20 Februari 2007

Kountur, Ronny. 2004. Metode penelitian untuk penulisan skripsi dan tesis. Jakarta: Penerbit PPM.

Kussriyanto, Bambang. 1993. Meningkatkan Produktifitas Karyawan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

- Macmillan*. 1987. *School Dictionary*. New York: *Macmillan Publishing Company*.
- Manullang*. 1996. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: *Ghalia Indonesia*.
- Riduwan*. 2003. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: *Alfabeta*
- Siagian, Sondang P.* 1989. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: *Bina Aksara*.
- Simamora, Henry* 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: *Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN*.
- Soeatminah*, 1991. *Perpustakaan Kepustakawanan dan Pustakawan*. Yogyakarta: *Kanisius*.
- Sugiyono*. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: *Alfabeta*.
- Suwarto, FX*. 1998. *Perilaku Organisasi: Buku Panduan Mahasiswa*, Yogyakarta: *Universitas Atma Jaya*.
- Universitas Islam Indonesia*. 2006. *Peraturan Universitas No. 19/PU/REK/VIII/2006*.
- Weliyana*. 2006. "Identifikasi Faktor-faktor Kepuasan Kerja Dengan Menggunakan Metode AHP (Analytical Hierarchy Proses" (skripsi). *Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*.

