

STRES KERJA PARA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN FAKULTAS ILMU BUDAYA UNIVERSITAS DIPONEGORO

Galang Nurul Novian^{*)}, Jumino

*Program Studi S-1 Ilmu Perpustakaan, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275*

Abstrak

Penelitian ini mengenai stres kerja para pustakawan di perpustakaan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro. Stres kerja dapat terjadi kepada setiap individu begitu pula pada pustakawan. Pustakawan sebagai seseorang yang bertugas untuk mengelola perpustakaan dan menyebarkan informasi yang dimiliki perpustakaan kepada pemustaka juga dapat mengalami stres kerja akibat dari tuntutan pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah pustakawan perpustakaan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro mengalami stres dan mengidentifikasi faktor yang menjadi penyebab stres bagi pustakawan. Manfaat dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi tentang faktor stres kerja pustakawan dan menambah pengetahuan dalam bidang ilmu perpustakaan khususnya tentang psikologi perpustakaan. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan cara observasi dan melakukan wawancara terhadap pustakawan perpustakaan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro. Pemilihan informan dilakukan dengan pertimbangan tertentu (*purposive sampling*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa para pustakawan tidak mengalami stres secara psikologis namun pustakawan mengalami gejala stres fisik yaitu badan pegal dan sakit pinggang yang disebabkan oleh terlalu sering duduk saat melakukan pekerjaan dan minimnya pergerakan tubuh sehingga aliran darah pada tubuh kurang lancar. Selain itu faktor stres kerja tidak membuat pustakawan mengalami stres kerja secara psikologis.

Kata Kunci: perpustakaan perguruan tinggi; pustakawan; stres kerja.

Abstract

[Title: Stres Kerja Para Pustakawan di Perpustakaan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro] This study concerns to the work stress of the librarians at library Faculty of Humanities, Diponegoro University. Job stress can occur to every individual as well as to librarians. Librarian as someone whose duty is to manage the library and disseminate information owned by the library to the librarian can also experience work stress due to the demands of their work. The purpose of this study was to determine whether librarians at library Faculty of Humanities, Diponegoro University experience stress and identify factors that cause stress for librarians. The benefits of this study are expected to be able to provide information about the work stress factors of librarians and increase knowledge in the field of library science, especially about library psychology. This research is a qualitative research with a phenomenological approach. Data collection methods used were observation and interviews with librarians at library Faculty of Humanities, Diponegoro University. The selection of informants is carried out with certain considerations (purposive sampling). The results showed that the librarians did not experience psychological stress but the librarians experienced symptoms of physical stress namely body aches and back pain caused by too often sitting while doing work and lack of body movement so that blood flow in the body was not smooth. In addition, work stress factors do not make librarians experience work stress psychologically.

Keywords: librarian; library university; job stress.

^{*)} Penulis Korespondensi
E-mail: galangnurulnovian@gmail.com

1. Pendahuluan

Pustakawan dalam kesehariannya melakukan banyak pekerjaan di perpustakaan seperti mengelola perpustakaan (mengelola koleksi bahan pustaka, melakukan inventarisasi bahan pustaka, perawatan bahan pustaka dan melakukan *shelving*) serta memberikan layanan kepada pemustaka. Dengan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan oleh pustakawan maka tenaga dan pikiran pustakawan pun ikut tersita, dengan segala macam tuntutan pekerjaan yang dihadapi oleh pustakawan setiap harinya maka pustakawan rentan menghadapi stres kerja. Stres kerja yang dialami dapat mengakibatkan timbulnya rasa tidak nyaman dan dapat menghambat pustakawan dalam melakukan pekerjaannya di perpustakaan.

Stres merupakan respons dari tubuh yang muncul akibat tekanan yang dialami oleh seseorang. Stres dapat berdampak pada fisik dan psikologis manusia, dampak dari stres dapat berbeda pada setiap individu. Stres dapat terjadi terhadap semua orang, baik itu wanita maupun pria, seorang pekerja atau seorang yang tidak bekerja, seorang pelajar ataupun guru. Penyebab stres dapat muncul dari adanya tekanan dari kehidupan pribadi individu ataupun lingkungan pekerjaannya dan setiap individu memiliki ketahanan yang berbeda dalam mengatasi berbagai jenis tekanan yang mereka hadapi.

Stres kerja yang dialami dapat mengakibatkan timbulnya rasa tidak nyaman dan dapat menghambat seseorang dalam melakukan aktivitas kesehariannya. Orang yang mengalami stres biasanya menjadi mudah marah, sedih, dan kehilangan motivasi untuk melakukan sesuatu karena keadaan emosinya yang dipengaruhi oleh stres. Oleh sebab itu penyebab dari stres yang dialami sangat penting untuk diketahui agar dapat mencegah terjadinya stres dan juga mencari cara untuk menanggulangnya. Stres yaitu sebuah fenomena universal yang dialami oleh setiap orang dalam kehidupan sehari-hari. (Rasmun, 2004: 9). Anoraga (2006: 108) juga menyebutkan bahwa stres merupakan suatu bentuk respons individu baik secara fisik ataupun psikologis, yang berhubungan dengan suatu perubahan yang terjadi pada lingkungannya yang dapat membuat seseorang merasa dirinya dalam ancaman.

Dari beberapa pengertian stres yang dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu keadaan yang membuat seseorang merasa tertekan dan menimbulkan reaksi baik fisik maupun psikologis.

Terdapat tiga sumber utama yang menjadi faktor penyebab terjadinya stres pada seseorang menurut Robbins (dalam Putri, 2010, p. 16-19) yaitu, (1) faktor lingkungan; (2) faktor organisasi; (3) faktor individu.

Faktor lingkungan yang menjadi penyebab terjadinya stres disini dapat dikatakan dimana pembentukan struktur organisasi yang kurang sehat dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan yang tidak menentu. Terdapat tiga hal dari faktor lingkungan yang dapat mengakibatkan timbulnya stres yaitu politik, teknologi dan ekonomi. Transisi yang sangat cepat yang disebabkan oleh adaptasi dari ketiga hal itu dapat membuat seseorang menghadapi risiko mengalami stres. Hal ini dapat terjadi, misal dengan adanya perkembangan teknologi yang begitu cepat. Perkembangan teknologi dapat menyebabkan pengalaman dan keahlian seseorang tidak lagi dibutuhkan karena hampir seluruh tugas mampu diselesaikan dalam waktu yang singkat menggunakan teknologi baru.

Faktor organisasi juga merupakan salah satu penyebab seseorang mengalami stres. Pada organisasi dapat dijumpai beberapa faktor yang menyebabkan stres yaitu *role demands*, *interpersonal demands*, *organizational structure* dan *organizational leadership*. Yang dimaksudkan dengan *role demands* ialah terdapatnya peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seseorang untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut. Sedangkan *interpersonal demands* didefinisikan sebagai tekanan yang diciptakan oleh staf lainnya dalam organisasi. Ketidakjelasan hubungan komunikasi antar staf dapat menyebabkan terjadinya komunikasi yang tidak baik antara staf satu dengan staf lainnya. Sehingga pemenuhan kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara staf yang satu dengan staf lainnya. Selain kedua faktor sebelumnya terdapat pula faktor lain dalam organisasi yang dapat menyebabkan terjadinya stres pada seseorang yaitu *organizational structure* lebih jelasnya yang dimaksud dengan *organizational structure* adalah tingkat perbedaan dalam organisasi dimana pengambilan keputusan terjadi dan jika terdapat ketidakjelasan dalam struktur pengambilan keputusan atau peraturan maka hal itu dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi. Lalu juga ada *organizational leadership*, faktor ini berhubungan dengan peran yang akan dilakukan seorang pimpinan dalam sebuah organisasi. The Michigan Group menyebutkan bahwa terdapat dua karakteristik pimpinan yaitu, karakteristik pemimpin yang lebih mengutamakan atau menekankan pada hubungan secara langsung antara pemimpin dengan karyawannya serta karakteristik pemimpin yang hanya mengutamakan atau menekankan pada hal pekerjaan saja.

Keempat faktor organisasi di atas dapat pula dijadikan penentu dalam pengukuran tingginya tingkatan stres. Berkembangnya pandangan tentang tingkat stres disebabkan oleh keadaan pekerjaan atau adanya masalah yang muncul yang tidak sesuai dengan keinginan seseorang dalam memperoleh tujuannya.

Selain faktor lingkungan dan faktor organisasi, ternyata faktor individu juga dapat menjadi faktor penyebab terjadinya stres pada seseorang. Faktor individu yang terkait dalam hal ini pada dasarnya disebabkan oleh hal-hal yang berkaitan dengan keluarga, persoalan ekonomi pribadi serta karakteristik pribadi dari keturunan. Kurang baiknya hubungan yang terjalin antara pribadi dengan keluarga dapat juga menimbulkan akibat yang kurang baik bagi pekerjaan karena hal itu dapat menjadi beban pikiran seseorang dan membuat ia tidak fokus dalam melakukan pekerjaannya. Sementara itu untuk persoalan ekonomi dipengaruhi oleh cara individu mampu menghasilkan pendapatan yang dapat memenuhi keperluan keluarganya dan juga mampu mengelola finansialnya. Karakteristik pribadi dari keturunan untuk setiap orang yang menjadi faktor timbulnya stres terdapat pada watak bawaan yang dimiliki oleh seseorang itu. Oleh sebab itu, gejala stres yang muncul pada setiap orang harus ditangani secara saksama dengan mempertimbangkan keadaan kepribadian seseorang. (Robbins dalam Putri, 2010, p.16-19).

Seperti yang diketahui sebelumnya, stres ialah respons dari tubuh yang muncul akibat tekanan yang dialami oleh seseorang. Stres juga dapat terjadi di lingkungan pekerjaan. Stres yang terjadi terhadap seseorang yang dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan maupun pekerjaannya sendiri disebut stres kerja. Seseorang dapat dikatakan mengalami stres kerja ketika faktor penyebab stresnya disebabkan oleh organisasi tempatnya bekerja, lingkungan kerja dan pekerjaannya. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh stres kerja karena saat seseorang menghadapi stres kerja, orang tersebut tidak bisa *enjoy* dalam melakukan pekerjaan dan itu dapat menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan secara maksimal.

Seperti yang dikatakan Northcraft (dalam Bachroni & Asnawi, 1999: 30), terdapat sejumlah faktor penyebab stres yang berhubungan dengan individu yaitu karakteristik kepribadian individu itu sendiri, tuntutan sosial dan keluarga, serta kondisi organisasi. Penyebab stres dari sisi organisasi yaitu, (1) pekerjaan itu sendiri, meliputi terlampau rendah ataupun terlampau tingginya beban pekerjaan, tekanan waktu pekerjaan, kondisi fisik lingkungan kerja yang tidak baik, dsb; (2). peran dalam organisasi, meliputi apa yang dirasakan oleh pekerja termasuk *conflict role*, *role of ambiguity*, besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada pekerja, keterlibatan pada organisasi, dan pengambilan keputusan; (3) pengembangan karir, meliputi adakah

underpromotion atau *overpromotion* yang dirasakan oleh pegawai, minimnya rasa aman yang dirasakan pegawai dalam pekerjaan, dsb; (4) hubungan dalam organisasi, meliputi apakah hubungan terjalin dengan baik atau kurang baik antara pegawai dan pimpinan, pegawai dan pegawai, atau antar pimpinan yang satu dengan pimpinan yang lainnya; (5) keberadaan organisasi meliputi konsultasi yang kurang efektif, hambatan dalam perilaku, serta politik yang terjadi pada organisasi; (6) hubungan organisasi dengan pihak lain selain organisasi, yaitu bagaimana keseimbangan antara tekanan keluarga dengan tekanan organisasi dan antara keinginan pribadi dengan kebijaksanaan organisasi.

Terry Beehr dan John (dalam Sari, 2010: 11) menyimpulkan bahwa "*job stress is the interaction of work conditions with worker traits that changes normal psychological or physiological or both*". Yang dimaksud dari kalimat tersebut adalah stres kerja merupakan interaksi antara kondisi pekerjaan dengan sifat pekerja yang dapat mengubah fungsi normal psikologis atau fisiologis ataupun keduanya.

Dari beberapa pengertian stres kerja yang dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan sebuah kondisi dimana pekerja merasa tertekan oleh kondisi lingkungan pekerjaan dan bahkan dengan pekerjaannya sendiri. Stres yang dialami dapat menimbulkan reaksi fisik, psikis, serta perilaku. Stres kerja dapat menimbulkan efek negatif bagi pekerja maupun bagi organisasi, oleh sebab itu penanganan stres sangat diperlukan agar stres kerja tidak terjadi secara berlarut.

Terry Beehr dan John (dalam Sari, 2010: 11) juga mengatakan "*... that three negative personal outcomes result from work stress: psychological health symptoms, physical health symptoms, and behavioral symptoms*" (Stres kerja dapat menimbulkan tiga efek samping bagi seorang pekerja, yaitu gejala psikologis, gejala fisik, dan gejala perubahan tingkah laku). Stres kerja berdampak besar bagi kesehatan mental dan fisik pekerja. Disamping itu, stres kerja juga berdampak pada organisasi.

Stres kerja dapat terjadi pada semua profesi, termasuk pada pustakawan. Dengan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan pustakawan di perpustakaan tidak menutup kemungkinan bahwa pustakawan mendapatkan tekanan dalam melakukan pekerjaannya di perpustakaan. Perpustakaan pada dasarnya merupakan tempat mencari dan mendapatkan informasi jadi dapat dikatakan bahwa perpustakaan merupakan pusat sumber daya informasi. Saat pemustaka berkunjung ke perpustakaan, pemustaka bertujuan untuk mendapatkan dan menelusuri informasi yang ia perlukan dengan cara mencarinya sendiri maupun dengan bantuan orang lain yaitu pustakawan. Pada Undang-Undang No 43 tahun 2007 tentang perpustakaan disebutkan bahwa Perpustakaan adalah

institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak, dan/atau karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi para pemustaka. Pendapat lain mengatakan bahwa, “Perpustakaan menurut fungsinya memosisikan diri sebagai tempat yang menyediakan berbagai informasi, baik yang berkaitan dengan sosial, politik, maupun ekonomi, dan informasi lainnya.” (W. Suwarno, 2016).

Terdapat berbagai jenis perpustakaan menurut Sulisty-Basuki, (1993: 42) yaitu, perpustakaan nasional, perpustakaan internasional, perpustakaan swasta (pribadi), perpustakaan umum dan perpustakaan keliling, perpustakaan sekolah, perpustakaan khusus, serta perpustakaan perguruan tinggi.

Tujuan perpustakaan perguruan tinggi semestinya harus sejajar dengan tujuan perguruan tinggi yang menaunginya agar perpustakaan dapat melengkapi dan dapat membantu perguruan tinggi meningkatkan kualitas program kegiatan perguruan tinggi.

Menurut Basuki (1993: 52) tujuan dari perpustakaan perguruan tinggi yaitu, (a) mencukupi kebutuhan informasi sivitas akademika, yang meliputi dosen dan mahasiswa, serta staf perguruan tinggi lainnya; (b) mengadakan bahan pustaka (referensi) untuk seluruh tingkatan akademis, yang dimaksud adalah mengadakan bahan pustaka bagi mahasiswa program sarjana hingga mahasiswa pasca sarjana dan dosen-dosen; (c) menyediakan ruang belajar bagi pemustaka; (d) menyediakan layanan sirkulasi yaitu adanya kegiatan pengembalian dan peminjaman koleksi perpustakaan yang dapat dipinjamkan kepada pemustaka; (e) menyediakan jasa informasi yang bukan hanya dibatasi pada informasi mengenai lingkungan perguruan tinggi saja melainkan juga lembaga industri lokal.

Selain itu tujuan dari perpustakaan perguruan tinggi menurut Qalyubi (dalam Ikhtiromirosyid & Jumino, 2019: 2) adalah mencukupi kebutuhan informasi dosen dan mahasiswa, menyediakan koleksi bahan pustaka untuk mahasiswa program sarjana hingga ke mahasiswa program pasca sarjana, menyediakan ruang untuk belajar ataupun untuk membaca dan berdiskusi bagi pemustaka, menyediakan jasa peminjaman bahan pustaka serta jasa informasi untuk pemustaka.

Dari pandangan-pandangan di atas bisa dikatakan bahwa tujuan diselenggarakannya perpustakaan perguruan tinggi ialah untuk menunjang perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerjanya dan membantu berjalannya kegiatan perguruan tinggi yang berkualitas dengan menyediakan sumber informasi tercetak maupun non-cetak kepada seluruh sivitas akademika perguruan tinggi yang menaunginya.

Fungsi serta tugas dari perpustakaan perguruan tinggi adalah menyediakan sumber informasi bagi penggunaannya yaitu sivitas akademika yang termasuk dosen, mahasiswa, staf perguruan tinggi. Hadirnya perpustakaan dimaksudkan guna membantu perguruan tinggi dalam mewujudkan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Sulisty-Basuki, (1991: 107) juga menyebutkan ada beberapa fungsi utama dari perpustakaan perguruan tinggi yaitu: fungsi edukasi, fungsi informasi, menunjang kegiatan penelitian, serta sebagai tempat untuk rekreasi atau hiburan. Rismayati (2013: 109) juga menjabarkan fungsi dari perpustakaan perguruan tinggi yang terdiri dari, (a) fungsi edukasi adalah perpustakaan berperan sebagai sumber belajar para sivitas akademika. Maka bahan pustaka (cetak ataupun non-cetak) yang disediakan oleh perpustakaan adalah koleksi yang membantu dan mendukung tercapainya tujuan pembelajaran; (b) fungsi informasi di perpustakaan menyediakan informasi yang dapat dengan mudah diakses oleh pengguna perpustakaan; (c) fungsi riset yaitu perpustakaan menyediakan koleksi bahan pustaka pendukung yang dapat dimanfaatkan dalam pelaksanaan riset dan penelitian ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Koleksi yang dimiliki oleh perpustakaan diharapkan dapat menunjang pelaksanaan penelitian karena salah satu tujuan perguruan tinggi yaitu menghasilkan karya ilmiah dari penelitian yang nantinya akan diterapkan dalam pengembangan kehidupan masyarakat pada segala bidang; (d) fungsi rekreasi yaitu perpustakaan juga hendaknya memiliki koleksi rekreatif yang disediakan bagi pemustaka untuk membentuk serta menumbuhkan minat, dan kreativitas pemustaka; (e) fungsi publikasi yaitu perpustakaan bertugas untuk mendukung dalam kegiatan publikasi karya ilmiah yang dihasilkan oleh sivitas akademika perguruan tinggi; (f) fungsi deposit yaitu perpustakaan merupakan pusat deposit bagi semua hasil penelitian yang dilakukan oleh sivitas akademika perguruan tinggi yang menaunginya; (g) fungsi interpretasi yaitu perpustakaan melaksanakan tinjauan serta memberikan nilai tambah pada sumber informasi yang disediakannya agar dapat membantu pengguna saat menjalankan tugasnya.

Dalam berlangsungnya kegiatan di perpustakaan perguruan tinggi diperlukan peran pustakawan yang handal agar perpustakaan dapat berjalan sesuai dengan fungsi dan tujuannya. Pustakawan dikenal masyarakat sebagai suatu profesi yang pekerjaannya pada bidang perpustakaan. Dikenal istilah pustakawan profesional dan pustakawan non-profesional. Pemerintah telah mengakui profesi pustakawan sebagai salah satu dari jabatan fungsional pada sistem kepegawaian. Tidak jarang di antara pustakawan menyebut dirinya sebagai ahli informasi. Dapat dikatakan saat ini semua orang menyadari pentingnya informasi. Sering diungkapkan informasi adalah komoditi, bahkan

tidak jarang dikatakan bahwa informasi adalah kekuatan. (Sudarsono, 2006: 337). Sulisty-Basuki (1991: 159) mengatakan “Pustakawan adalah tenaga profesional yang dalam kehidupannya sehari-hari berkecimpung dalam dunia buku.”

Profesi sebagai pustakawan pada umumnya dinilai sebagai profesi yang santai dan tidak banyak beban kerja yang diterima, dan tekanan dari pihak organisasi maupun luar organisasi. Namun pada kenyataannya, profesi sebagai pustakawan pun tidak luput dari rasa stres dan tekanan dari pekerjaan, karena pada dasarnya pustakawan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan informasi yang optimal kepada pemustaka.

Topper dalam artikelnya yang berjudul “*What’s New in Libraries: Stress in the library workplace*” seperti yang dikutip Sari (2010: 16), menyebutkan stres dapat bersumber karena terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan sedangkan jumlah pegawai terbatas, pekerjaan yang setiap tahunnya relatif sama sehingga tidak ada tantangan pekerjaan yang baru juga dapat menjadi sumber stres bagi pustakawan (dalam jurnal *New Library World*)

Sulisty-Basuki (2006, p. 68-69) juga menyebutkan bahwa salah satu elemen yang dapat menimbulkan stres kerja di perpustakaan ialah terjadinya perkembangan teknologi. *Technostress* menjadi salah satu unsur yang dapat menjadi pemicu stres yang membayangi para pustakawan pada saat ini. Perkembangan teknologi dapat menjadi stresor bagi pustakawan jika terjadinya kemajuan teknologi tidak diiringi juga dengan adanya pelatihan serta pengembangan keterampilan dalam mengelola teknologi informasi di perpustakaan untuk para pustakawan.

Dalam menyediakan layanan untuk para pengguna perpustakaan, pengelola perpustakaan diharuskan untuk dapat memberikan layanan yang tepat guna dan berkualitas sehingga kebutuhan pengguna dapat terpenuhi. Untuk dapat mewujudkan pelayanan perpustakaan yang berkualitas dibutuhkan pula keahlian pustakawan. Sehubungan dengan pendapat yang telah dikemukakan sebelumnya bisa disimpulkan bahwa pustakawan merupakan seseorang yang bertugas mengelola bahan pustaka, mengelola perpustakaan dan melayani pemustaka. Seorang pustakawan harus menguasai bidang ilmu perpustakaan supaya mampu melaksanakan perannya dengan baik serta mampu menyediakan pelayanan yang berkualitas kepada pemustaka.

Penelitian yang dilaksanakan oleh (Purwono dan Sarwono, 2006) yang berjudul “Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Pustakawan Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta” bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara masa kerja dengan stres kerja pada pustakawan Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan korelasi.

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini ialah guna mengetahui hubungan masa kerja dengan stres kerja pada pustakawan perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 31 orang pustakawan yang terdiri dari 16 pria dan 15 wanita. Latar belakang pendidikan 31 orang responden yaitu SLTA sampai S-2 dengan jumlah keseluruhan responden lulusan diploma lebih tinggi. Dengan mayoritas responden berusia lebih dari 50 tahun lebih banyak. Didapatkan 5 responden dari 9 orang yang berusia lebih dari 50 tahun menderita stres kerja ringan. Dari 16 responden pria, 7 diantaranya menderita stres kerja ringan sedangkan dari 15 pustakawan wanita 6 diantaranya juga menderita stres kerja ringan. Responden dikelompokkan berdasarkan masa kerja terdiri dari 4 kelompok, masa kerja kurang dari 6 tahun, 6-12 tahun, 13-18 tahun, dan masa kerja lebih dari 18 tahun. Didapatkan hasil bahwa 7 dari 15 responden yang memiliki masa kerja lebih dari 18 tahun mengalami stres kerja ringan. Seseorang dengan masa kerja yang lebih lama, semangat untuk mencapai dan meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya mengalami penurunan, pada penelitian ini juga didapatkan hasil bahwa sejalan dengan bertambahnya masa kerja maka jumlah pustakawan yang menderita stres kerja semakin meningkat.

Penelitian lain yang dilakukan untuk melihat stres kerja yang terjadi pada pustakawan dilakukan oleh (Zurni dan Iin, 2008), yang meneliti pustakawan di perpustakaan Universitas Sumatera Utara yang bertujuan untuk mengetahui faktor penyebab stres kerja pustakawan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif, teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara observasi, membuat dan menyebarkan kuesioner, serta studi kepustakaan dan dokumentasi. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menyatakan bahwa faktor penyebab stres kerja pustakawan di Perpustakaan USU yaitu beban kerja yang dialami pustakawan, remunerasi yang rendah, dan juga apresiasi masyarakat pada profesi pustakawan. Stres kerja pada pustakawan Perpustakaan USU tidak disebabkan oleh jenjang karir. Dari segi remunerasi, stres kerja yang dialami pustakawan disebabkan oleh jumlah gaji dan tunjangan yang tidak sesuai. Dari segi beban kerja stres kerja disebabkan oleh terlampau tingginya tuntutan pekerjaan yang menyebabkan pustakawan harus mengerjakan pekerjaannya pada waktu istirahat. Pustakawan Perpustakaan USU juga merasakan kelelahan fisik dan terkadang mengalami peningkatan emosi, mereka juga mengalami rasa jenuh dengan pekerjaan mereka saat ini. Selain itu, rendahnya apresiasi masyarakat terhadap profesi pustakawan juga menyebabkan terjadinya stres kerja pada pustakawan. Beban kerja menjadi faktor yang paling memicu timbulnya stres kerja pada pustakawan Perpustakaan USU.

Penelitian lain yang juga dilakukan untuk melihat stres kerja yang terjadi pada pustakawan

dilakukan oleh Ellen I. Shupe, Stephanie K. Wambaugh, dan Reed J. Brambie, pada tahun 2015. Penelitian ini berjudul “*Role-related Stress Experienced by Academic Librarians.*” Tujuan dari penelitian adalah meneliti dua sumber stres terkait peran yang dialami dalam beragam sampel pustakawan akademik. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif, responden yang terlibat dalam pengambilan data dipilih secara *random* yang disebut juga *random sampling*. Pada penelitian ini diperoleh hasil yang menyatakan bahwa hasil dari penelitian sesuai dengan prediksi yang telah dibuat sebelumnya, yaitu pustakawan mengalami *role ambiguity*, *role overload*, dan *burnout*. Sesuai yang diprediksikan, *role-related ambiguity* dan *role overload* pada pustakawan akademik relatif tinggi. Sesuai dengan yang diprediksikan pula bahwa *role overload* secara signifikan terkait dengan stres, kelelahan, dan kepuasan kerja.

Stres kerja dapat dialami oleh semua orang dalam berbagai profesi, tidak terkecuali profesi sebagai pustakawan khususnya pustakawan perguruan tinggi. Terlebih saat ini pustakawan perguruan tinggi juga dituntut untuk dapat menyajikan informasi dengan tepat agar dapat membantu masalah informasi pemustaka. Dengan banyaknya tuntutan pekerjaan sebagai pustakawan dapat memicu terjadinya stres kerja pada pustakawan. Hal ini menjadikan penulis terdorong untuk melaksanakan penelitian ini yang memiliki tujuan untuk mengetahui apakah pustakawan perpustakaan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro mengalami stres kerja.

2. Metode Penelitian

Pada penelitian ini metode yang digunakan penulis yaitu metode penelitian kualitatif dan menggunakan pendekatan fenomenologi. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bersifat deskriptif dan bertujuan untuk menganalisis suatu objek yang akan diteliti tanpa melibatkan variabel tertentu. Penelitian kualitatif merupakan penelitian ilmiah yang dilakukan dan memiliki tujuan guna mempelajari sebuah fenomena pada konteks sosial secara alamiah yang mengutamakan proses interaksi komunikasi secara menyeluruh antara peneliti dengan fenomena yang diteliti (Herdiansyah, 2011:9). Pada penelitian kualitatif, peneliti berpartisipasi langsung untuk mendapatkan data yang akan dimanfaatkan dalam penelitian, kemudian data yang telah didapat akan dianalisis lalu dipadukan dengan teori lainnya yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan hasil akhir penelitian. “Penelitian kualitatif menekankan pentingnya meletakkan makna tentang sesuatu di dalam konteks ketika sesuatu itu diteliti” (Pendid, 2003: 262).

Penelitian kualitatif bertujuan untuk menyajikan kebenaran yang terjadi di lapangan dan mendeskripsikan data tersebut supaya mudah

dipahami serta jika memungkinkan dapat menciptakan hipotesis baru. (Chariri, 2009: 9).

Penulis menggunakan pendekatan fenomenologi. Pada pendekatan fenomenologi keadaan yang diteliti digambarkan sesuai dengan yang terjadi secara nyata dan asli apa adanya tanpa dipengaruhi oleh teori tertentu dan tidak melibatkan pemikiran pribadi penulis. Menurut Husserl (dalam Mantra, 2008: 28) Fenomenologi menggunakan tata pikir logik (*logic*) lebih dari sekedar kausal linier dan bertujuan membangun ilmu idiografik. Secara “aksiologi” (suatu teori tentang teori dan makna), fenomenologi mengakui empat kebenaran yaitu: kebenaran empirik sensual, kebenaran empirik logis, kebenaran empirik etik, dan kebenaran empirik transedental.” Jadi dapat dikatakan bahwa dalam fenomenologi, setiap individu dalam kesadaran penuh saat mengalami sesuatu yang terjadi dan pengalaman yang dialami individu digunakan sebagai data agar nantinya dapat dimanfaatkan dalam kehidupan sosial. Data-data yang didapatkan, dibiarkan sebagaimana adanya tanpa memaksakan kehendak peneliti terhadapnya. (E. Suwarno, 2005: 49).

Data-data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang menurut Sugiyono (2009: 137), data primer merupakan data yang diciptakan langsung oleh peneliti yang bertujuan khusus untuk menyelesaikan pertanyaan penelitian yang sedang ia lakukan. Peneliti mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian yang diperoleh dari sumber utama ataupun lokasi dimana objek penelitian dilaksanakan. Penelitian ini menggunakan sumber data primer karena data yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dengan melakukan wawancara terhadap pustakawan perpustakaan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro guna mengetahui apakah pustakawan mengalami stres kerja.

Informan pada penelitian ini yaitu pustakawan perpustakaan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro yang memenuhi kriteria dan bersedia untuk diwawancarai. Informan menurut Moleong (2010: 132) ialah seseorang yang mampu menyampaikan informasi mengenai situasi dan kondisi yang terjadi di lapangan dalam latar belakang penelitian. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dalam mengambil sampel. Sugiyono (2009: 300) menyatakan *purposive sampling* merupakan cara pemilihan sampel dengan mempertimbangkan alasan atau faktor tertentu.

Uji validitas dan realibilitas data yang digunakan dalam penelitian adalah metode triangulasi. Triangulasi yaitu proses penggabungan dari beragam metode pengumpulan data dan sumber data lalu kemudian dilakukan pengecekan kredibilitas data. (Sugiyono, 2012: 241). Triangulasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu triangulasi sumber atau informan. Triangulasi sumber dilaksanakan menggunakan cara mengevaluasi

kredibilitas data dengan mengecek dari beberapa sumber atau informan yang telah diwawancarai. (Satori & Komariah, 2012: 171).

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan cara sebagai berikut:

1. Reduksi Data, yaitu tahap pemilihan, penyederhanaan, pengabstrakan, perubahan data kasar yang berasal dari analisis-analisis yang terjadi di lapangan (Miles & Huberman, 1992: 16). Pada tahap ini, data yang telah dikumpulkan dari kegiatan wawancara dan observasi akan dikelompokkan berdasarkan tema dan jawaban yang sama kemudian akan dianalisis lalu data akan dipilih mana saja yang sesuai dengan tujuan penelitian.
2. Penyajian Data, tahapan ini dilaksanakan setelah data direduksi. Pada penelitian ini data disajikan dengan bentuk teks naratif. Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisasikan, tersusun pada pola hubungan sehingga semakin mudah dipahami. Hasil dari kegiatan wawancara yang dilakukan terhadap pustakawan merupakan data yang akan disajikan pada penelitian ini.
3. Menarik Simpulan atau verifikasi. Pada tahapan ini peneliti menarik kesimpulan dari seluruh data yang didapatkan untuk dijadikan hasil penelitian. Penarikan kesimpulan ini dilakukan sebagai tahap terakhir dari kegiatan pengolahan data. Setelah verifikasi dilakukan oleh peneliti maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian yang nantinya peneliti akan menyajikannya dalam bentuk narasi.

Analisis Data menurut Sugiyono, (2015: 207) yaitu kegiatan mengumpulkan data yang berasal dari seluruh informan serta sumber data yang didapatkan. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah proses analisis menurut Irawan (2006, p.76-80), yaitu sebagai berikut:

- a. Mengumpulkan data mentah yang berasal dari wawancara yang dilakukan peneliti dengan informan, observasi, dan kajian pustaka. Pada tahap pengumpulan data peneliti menggunakan alat-alat seperti *smartphone*, *sound recorder* pada *smartphone*, serta aplikasi *WhatsApp Messenger*.
- b. Transkrip data, dalam tahap ini peneliti melakukan pencatatan ulang berdasarkan hasil wawancara pada aplikasi *WhatsApp* yang diketik kedalam bentuk *Microsoft Word*.
- c. Membuat *koding*, dalam tahap ini seluruh data yang sudah ditranskrip oleh peneliti dibaca kembali untuk kemudian dilakukan pengambilan kata kunci yang nantinya akan diberi kode.
- d. Mengkategorisasi data, dalam tahap ini mulai dilakukan penyederhanaan data dengan cara menggabungkan konsep ke dalam satu kerangka pemikiran.
- e. Penyimpulan sementara, pada tahap ini kesimpulan sementara yang bersumber pada data

diambil oleh peneliti. Kesimpulan tidak diambil berdasarkan penilaian penulis.

- f. Triangulasi adalah proses cek dan re-cek dari satu sumber data dengan sumber lain.
- g. Penyimpulan akhir, penyimpulan akhir dilakukan setelah melakukan penyimpulan sementara lalu dianalisis kembali dan ditarik kesimpulan akhir

3. Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini peneliti akan menyajikan data hasil penelitian dan pembahasan datanya yang diperoleh dari kegiatan wawancara terhadap informan penelitian yaitu pustakawan di perpustakaan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro. Informan yang dipilih dalam penelitian ini merupakan informan yang setuju dan bersedia untuk melakukan wawancara.

1. Kelebihan Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan dapat memicu seseorang mengalami stres kerja saat melakukan pekerjaannya karena terlalu banyak pekerjaan yang menyita tenaga dan pikirannya. Pada perpustakaan Fakultas Ilmu Budaya Undip tidak terdapat pembagian pekerjaan yang khusus, yang dimaksudkan adalah bahwa di perpustakaan Fakultas Ilmu Budaya Undip semua pekerjaan dilaksanakan secara bersama-sama dan secara bergantian serta dilakukan dalam kerja tim.

Hasil yang didapatkan dari wawancara dengan informan bahwa tugas dan pekerjaan yang dilimpahkan kepada pustakawan perpustakaan Fakultas Ilmu Budaya Undip tidak membebani dan tidak menyebabkan para pustakawan tertekan, serta pustakawan melakukan pekerjaannya dengan *enjoy*.

2. Kurangnya Partisipasi

Dalam lingkungan pekerjaan terlibatnya pekerja dalam mengambil keputusan dapat memberikan efek positif bagi pekerja, karena mereka merasa pendapatnya diperlukan dalam keputusan yang akan diambil. Hasil yang didapatkan dari wawancara yang dilakukan dengan informan menyatakan bahwa dalam pengambilan keputusan tentang urusan perpustakaan Fakultas Ilmu Budaya Undip, pustakawan turut serta dalam pengambilan keputusan. Sehingga pustakawan merasa pendapatnya dihargai, dan itu memberikan penghargaan tersendiri kepada pustakawan bahwa pendapatnya dibutuhkan dalam upaya membuat berjalannya perpustakaan menjadi lebih baik lagi.

3. Role Problem (Masalah Peran)

Hasil yang didapatkan dari wawancara terhadap informan menunjukkan bahwa tidak ada peran khusus selain koordinator di perpustakaan Fakultas Ilmu Budaya. Pustakawan saling berbagi peran dalam mengerjakan pekerjaan perpustakaan secara bergiliran, dan hal tersebut tidak menyebabkan

stres kepada pustakawan karena mereka saling membantu dalam menjalankan perannya sebagai pustakawan.

4. Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal yang tidak baik dapat membuat seseorang menjadi tertekan. Hubungan interpersonal meliputi hubungan dengan atasan, bawahan dan rekan kerja; hubungan dengan pemustaka; hubungan dengan masyarakat di luar lingkungan perpustakaan. Hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa hubungan pustakawan dengan atasan, dan rekan kerja serta dengan pemustaka terjalin baik. Dan tidak ada konflik dengan atasan, rekan kerja maupun pemustaka. Sehingga hal ini tidak menyebabkan pustakawan merasa stres.

5. Lemahnya Manajemen dan Sistem Pengawasan

Lemahnya manajemen dan pengawasan dapat menimbulkan stres bagi pustakawan karena merasa kinerjanya tidak diperhatikan dan diawasi. Hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pihak pengawas dalam hal ini PD 1 (Pembantu Dekan 1) sudah cukup baik. Pengawas sering berkunjung ke perpustakaan untuk mengawasi dan ketika kunjungan PD 1 (Pembantu Dekan 1) maka pustakawan yang diwakilkan oleh koordinator akan menyampaikan kondisi lapangan perpustakaan dan meminta solusinya jika ada masalah pada perpustakaan contohnya kurangnya rak buku di perpustakaan.

6. Lingkungan Pekerjaan

Lingkungan kerja pustakawan yang meliputi bentuk fisik perpustakaan dan kondisi lingkungan perpustakaan juga dapat menimbulkan stres bagi pustakawan. Suhu ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat menimbulkan rasa tidak nyaman bagi pustakawan dan menyebabkan stres. Menurut pustakawan, lingkungan kerja di perpustakaan Fakultas Ilmu Budaya dinilai sudah nyaman karena sudah terdapat AC (*Air Conditioner*) yang menjaga suhu ruangan tidak terlalu panas, namun lokasi perpustakaan belum strategis dan pustakawan berharap kalau perpustakaan sebaiknya memiliki gedung sendiri. Kondisi lingkungan pekerjaan yang nyaman inilah yang menyebabkan pustakawan juga merasa nyaman dan senang dalam melakukan pekerjaannya di perpustakaan.

7. Perkembangan Teknologi Informasi

Semakin pesatnya perkembangan teknologi informasi dinilai dapat menjadi salah satu sumber stres kerja di perpustakaan, karena pustakawan diharuskan untuk mampu menguasai teknologi informasi guna membantu pekerjaannya di perpustakaan.

Hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa perkembangan teknologi informasi tidak memberikan kesulitan bagi pustakawan, pustakawan sadar betul bahwa mereka harus mengikuti perkembangan teknologi agar tidak tertinggal. Saat sistem baru muncul koordinator mengajarkan staf perpustakaan bagaimana cara menjalankan sistem itu dan bila ada yang tidak dimengerti pustakawan akan bertanya kepada sesama pustakawan sebagai rekan kerjanya. Sehingga semua pustakawan dapat menguasai perkembangan teknologi di perpustakaan.

8. Remunerasi Rendah

Jumlah penghasilan yang tidak sesuai dengan tuntutan dan hasil kerja bisa menjadi pemicu timbulnya stres kerja pada pustakawan. Menurut informan, gaji yang diberikan tidak menjadi beban pikiran dan tidak menyebabkan stres karena pustakawan sudah merasa cukup dengan gaji yang diperoleh.

9. Pengembangan Karir

Kenaikan jenjang karir dapat memberikan motivasi kerja kepada staf perpustakaan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya pengembangan karir maka penghasilan yang diterima juga meningkat. Sebaliknya jika tidak ada kenaikan jenjang karir, maka staf perpustakaan kurang mendapatkan motivasi dalam melakukan pekerjaannya dan menyebabkan tidak adanya peningkatan kinerja atau bahkan dapat menyebabkan penurunan kinerja.

Di perpustakaan Fakultas Ilmu Budaya sendiri terdapat kesempatan untuk mengembangkan karir, jika pegawai ingin mengambil ujian pustakawan dan memenuhi angka kredit poin dan mungkin juga dengan pustakawan menempuh pendidikan lanjutan.

10. Ketidakpuasan Kerja

Ketidakpuasan kerja dapat menjadi sumber stres bagi pegawai, karena hal itu dapat menyebabkan hilangnya motivasi kerja dan tidak adanya motivasi untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik lagi. Hasil dari wawancara didapatkan bahwa ada pustakawan yang merasa belum puas dengan hasil kerjanya namun pustakawan tetap termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi, dan ada juga pustakawan yang sudah puas dengan hasil kerjanya karena merasa dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan tidak menunda pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa pustakawan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi dan ketidakpuasan kerja bukan menjadi faktor stres kerja bagi pustakawan.

Dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pustakawan tentang pertanyaan-pertanyaan mengenai sumber stres kerja di perpustakaan seperti kelebihan beban kerja,

kurangnya partisipasi, *role problem*, hubungan interpersonal, lemahnya manajemen dan sistem pengawasan, lingkungan pekerjaan, perkembangan teknologi informasi, remunerasi rendah, pengembangan karir, dan ketidakpuasan kerja, tidak ditemukan bahwa sumber stres yang telah disebutkan tadi mempengaruhi pustakawan sehingga tidak menjadi pemicu timbulnya stres kerja bagi pustakawan.

Sebagai ringkasan stresor yang dialami oleh informan sebagai pustakawan di perpustakaan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro, peneliti memaparkannya pada tabel berikut;

No	Stressor	Berpengaruh	Tidak Berpengaruh
1.	Kelebihan Beban Kerja		✓
2.	Kurangnya Partisipasi		✓
3.	<i>Role Problem</i> (masalah peran)		✓
4.	Hubungan Interpersonal		✓
5.	Lemahnya Manajemen dan Pengawasan		✓
6.	Lingkungan Pekerjaan		✓
7.	Perkembangan Teknologi Informasi		✓
8.	Remunerasi Rendah		✓
9.	Pengembangan Karir		✓
10.	Ketidakpuasan Kerja		✓

Berdasarkan dengan tabel tersebut dapat diketahui bahwa faktor-faktor sumber stres kerja seperti kelebihan beban kerja, kurangnya partisipasi, *role problem* (masalah peran), hubungan interpersonal dengan atasan, bawahan dan rekan kerja, lemahnya manajemen dan pengawasan, lingkungan pekerjaan, perkembangan teknologi informasi, remunerasi rendah, pengembangan karir, dan ketidakpuasan kerja tidak menjadi penyebab stres kerja pada pustakawan perpustakaan Fakultas Ilmu Budaya.

Namun terkadang pustakawan mengalami sakit pinggang dan pegal-pegal dimana reaksi ini timbul karena dalam melakukan pekerjaannya, pustakawan terbiasa duduk diam di tempat dan hal itu menyebabkan peredaran darah di tubuh lambat karena tubuh tidak banyak bergerak. Hal ini terjadi dari faktor internal individu pustakawan sendiri, sedangkan dari faktor eksternal seperti yang disebutkan diatas tidak membuat stres kerja terjadi pada pustakawan.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan penulis, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut;

1. Pustakawan di perpustakaan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro tidak mengalami stres kerja secara psikologis, namun timbul gejala stres fisik pada pustakawan yaitu pustakawan mengeluhkan sering sakit pinggang dan mengalami pegal-pegal.
2. Gejala stres fisik pada pustakawan timbul dikarenakan dalam melakukan pekerjaannya, pustakawan terbiasa duduk diam di tempat dan hal itu menyebabkan peredaran darah di tubuh lambat karena tubuh tidak banyak bergerak.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor utama yang menyebabkan stres kerja terhadap pustakawan berasal dari faktor internal yaitu fisik individu pustakawan sendiri.
4. Faktor eksternal seperti beban kerja, kurangnya partisipasi, *role problem* (masalah peran), hubungan interpersonal, lemahnya manajemen dan pengawasan, lingkungan pekerjaan, perkembangan teknologi informasi, remunerasi rendah, pengembangan karir dan ketidakpuasan kerja tidak membuat pustakawan mengalami stres kerja.

Daftar Pustaka

Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Chariri, A. (2009). *Landasan Filsafat dan Metode Penelitian Kuantitatif*. 6, 9. Diakses dari http://eprints.undip.ac.id/577/1/FILSAFAT_DAN_METODE PENELITIAN_KUALITATIF.pdf

Herdiansyah, H. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.

Ikhtiromirosyid, F., & Jumino. (2019). Pengaruh Fasilitas Perpustakaan dan Kinerja Pustakawan terhadap Minat Kunjung Pemustaka di UPT Perpustakaan Universitas Pancasakti Tegal. *Ilmu Perpustakaan*, 2.

Irawan, P. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu sosial*. Jakarta: DIA FISIP UI.

Mantra, I. B. (2008). *Filsafat Penelitian dan Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Miles, M. B., & Huberman, M. (1992). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Pendit, P. L. (2003). *Penelitian Ilmu Perpustakaan dan Informasi*. Jakarta: JIP-FSUI.

- Purwono & Sarwono. (2006). Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Pustakawan Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. *Jurnal Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 3. Diakses dari <https://jurnal.ugm.ac.id/bip/article/view/7717/5986>
- Putri, E. P. (2010). *Stres Kerja di Kalangan Staf Perpustakaan: Studi Kasus di Perpustakaan dan Arsip Kota Administrasi Jakarta Timur*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Rasmun. (2004). *Stres, Koping dan Adaptasi Teori pohon masalah keperawatan*. Jakarta: Sagung Seto.
- Rismayati. (2013). Perpustakaan Perguruan Tinggi : Pedoman, Pengelolaan dan Standarisasi. *Ilmu Budaya*, 9. Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/100014-ID-perpustakaan-perguruan-tinggi-pedoman-pe.pdf>
- Samosir, Zurni Zahra dan Syahfitri, Iin. (2008). Faktor Penyebab Stres Kerja Pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara. *Pustaka: Jurnal Ilmu Studi Perpustakaan dan Informasi*, 4. Diakses dari <https://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/pus/article/view/17236>
- Sari, S. N. (2010). *Stres Kerja Pada Solo Librarian Perpustakaan United Nations Information Centre Jakarta*. Universitas Indonesia.
- Satori, D., & Komariah, A. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Shupe, Ellen I, et al. (2015). *Role-related Stress Experienced by Academic Librarian*. *The Journal of Academic Librarianship*, 41. Diakses dari <https://sciencedirect.proxy.undip.ac.id/science/article/pii/S0099133315000579>. Diakses pada 15 Juni 2020
- Sudarsono, Blasius. (2006). *Antologi Kepustakawanan Indonesia*. Jakarta: Sagung Seto.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyo-Basuki. (1991). *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- _____. (1993). *Pengantar Ilmu Perpustakaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Suwarno, E. (2005). Tradisi Fenomenologi pada Penelitian Komunikasi Kualitatif: Sebuah Pengalaman Akademis. *MediaTor (Jurnal Komunikasi)*. Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/151678-ID-tradisi-fenomenologi-pada-penelitian-kom.pdf>
- Suwarno, W. (2016). *Ilmu Perpustakaan & Kode Etik Pustakawan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.