

## Hubungan aspek-aspek stressor kerja dengan kepuasan kerja pada pustakawan di Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (PDII-LIPI)

Evitriana Susanti Hatta, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20159037&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Bekerja merupakan hakikat kehidupan manusia yang bertujuan untuk mendapatkan imbalan yang berguna sebagai penunjang kebutuhan hidup karyawan sendiri maupun keluarganya. Dalam bekerja, karyawan tidak terlepas dari stres kerja. Stres kerja dapat bersifat positif dan juga dapat bersifat negatif. Oleh karena itu lingkungan pekerjaan sangat berpotensi menurunkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan ataupun sebaliknya justru meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (PDII-LIPI) merupakan instansi yang berfungsi untuk memberikan layanan perpustakaan, penelusuran informasi, dan jasa kemas informasi, baik dalam bentuk digital maupun cetak kepada seluruh penggunanya, baik bagi peneliti di lingkungan LIPI sendiri maupun bagi instansi pemerintah dan swasta lainnya dan masyarakat luas. Berdasarkan tugas yang harus diemban PDII-LIPI, khususnya bidang dokumentasi dan bidang informasi, maka tingkat kepuasan dan stres para karyawan tersebut pastilah sangat beragam. Oleh karena itu, subyek yang diambil dalam penelitian ini adalah pustakawan Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (PDII-LIPI) pada bidang Dokumentasi dan Informasi. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 23 April 2002 sampai dengan tanggal 8 Mei 2002 di perpustakaan PDII-LIPI. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 58 orang yang terdiri dari karyawan bidang Dokumentasi dan bidang Informasi. Metode pengukuran yang dilakukan adalah menggunakan kuesioner yang terdiri dari 72 butir pertanyaan. Aspek stressor yang diukur mencakup beban kerja, peran kerja, kurangnya dukungan sosial, dan lingkungan kerja. Sedangkan aspek kepuasan kerja yang diukur meliputi komponen pekerjaan, sistem penggajian, promosi, pengakuan (recognition), kondisi lingkungan kerja, supervise rekan kerja dan bawahan, serta kebijakan perpustakaan. Kemudian hasil pengukuran dianalisis dengan menggunakan program statistik dengan komputer (SPSS for Windows 10) agar diketahui apakah terdapat korelasi antara stressor kerja dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa 56,9 % responden memiliki tingkat stres di atas rata-rata. Sedangkan responden yang memiliki tingkat kepuasan di atas rata-rata sebanyak 93,1 %. Dengan demikian kehadiran keempat aspek stressor kerja di perpustakaan PDII-LIPI; khususnya di bidang Dokumentasi dan bidang Informasi masih dalam taraf wajar sehingga memberikan menumbuhkan motivasi dan tantangan dalam diri karyawan yang berdampak langsung pada kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa responden merasa tidak puas dengan sistem penggajian dan kebijakan perpustakaan PDII-LIPI. Hanya 36,2 % responden yang merasa puas dengan sistem penggajian yang mereka terima. Sedangkan kebijakan di perpustakaan PDII-LIPI dinilai tidak terlalu membela kepentingan karyawan dan tidak dikomunikasikan dengan baik. Namun hal ini tidak mengurangi kepuasan kerja responden secara umum. Setelah dianalisis dengan program statistik SPSS for Windows 10 ternyata terdapat korelasi negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Nilai korelasi Pearson yang ditunjukkan antara stres kerja dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini cukup besar dan memiliki tingkat signifikansi yang tinggi pada level 0,01, yaitu  $r = -0,705$ . Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja pustakawan, maka tingkat kepuasan kerja

mereka akan semakin rendah. Jadi stres kerja pustakawan berbanding terbalik dengan tingkat kepuasan kerja mereka. Peneliti menyarankan agar setiap karakteristik pekerja yang berpotensi menjadi stressor kerja perlu diidentifikasi dan diadakan variasi kerja atau sistem rotasi. Selain itu, penggajian yang buruk diatasi dengan memberikan bonus yang merupakan wujud kepedulian dan penghargaan terhadap staf karyawan di perpustakaan PDII-LIPI. Terakhir, setiap kebijakan yang dibuat PDII-LIPI hendaknya dilihat dari sudut pandang karyawan terlebih dahulu dan sebisa mungkin memperhatikan kepentingan karyawan yang dapat diketahui, misalnya lewat polling.