

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Dalam memberikan pemahaman yang lebih terkait penelitian yang dilakukan penulis, maka penulis akan memberikan gambaran teori yang berkaitan dengan penelitian, seperti yang akan dijelaskan pada sub-bab berikut:

2.1.1. Konsep Perpustakaan

Perpustakaan pada dasarnya merupakan tempat mencari dan mendapatkan informasi jadi tidak berlebihan jika perpustakaan adalah pusat sumber daya informasi. Ketika datang ke perpustakaan, pemustaka bertujuan untuk mencari informasi yang ia perlukan dengan cara menelusurinya sendiri ataupun dengan bantuan orang lain yang dalam hal ini adalah bantuan dari seorang pustakawan. Disebutkan dalam Undang-Undang No 43 tahun 2007 tentang perpustakaan 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.”(Suwarno, 2016: 16).

Terdapat berbagai jenis perpustakaan menurut Sulistyio-Basuki (1993: 42) yaitu, perpustakaan internasional, perpustakaan nasional, perpustakaan umum dan

perpustakaan keliling, perpustakaan swasta (pribadi), perpustakaan khusus, perpustakaan sekolah, dan perpustakaan perguruan tinggi.

2.1.2. Perpustakaan Perguruan Tinggi

Definisi perpustakaan perguruan tinggi menurut Sulistyono-Basuki (1993: 51) adalah perpustakaan yang terdapat pada perguruan tinggi, badan bawahannya, maupun lembaga yang berfalsafah dengan perguruan tinggi, dengan tujuan utama membantu perguruan tinggi mencapai tujuannya yakni Tri Dharma Perguruan Tinggi (pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat). Dan perpustakaan membantu perguruan tinggi untuk melaksanakan ketiga hal tersebut. Perpustakaan perguruan tinggi yang merupakan sebuah institusi, tentunya ingin berkembang menjadi lebih baik lagi dalam memenuhi kebutuhan civitas akademika. (Suparmo, 2012: 52).

Sejalan dengan pernyataan di atas, Noerhayati (dalam Saragih, 2014: 14) menyatakan bahwa perpustakaan perguruan tinggi ialah perpustakaan yang dikelola perguruan tinggi. Tujuan diselenggarakannya perpustakaan perguruan tinggi adalah mendukung, serta meningkatkan kualitas pelaksanaan program kegiatan perguruan tinggi melalui pelayanan informasi yang meliputi aspek-aspek pengumpulan informasi, pemanfaatan informasi, penyebaran informasi. Dan menurut Wiji Suwarno (2011: 37), perpustakaan perguruan tinggi adalah perpustakaan yang memberikan layanan kepada seluruh sivitas akademika perguruan tinggi, yang terdiri atas mahasiswa, dosen peneliti, guru besar, pimpinan, serta seluruh staf administrasi dan akademika.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan di atas, dapat ditarik simpulan bahwa perpustakaan perguruan tinggi adalah perpustakaan yang terdapat pada

perguruan tinggi yang tujuannya adalah memberikan pelayanan informasi kepada sivitas akademika perguruan tinggi dan berfungsi untuk membantu perguruan tinggi melaksanakan kegiatan perguruan tinggi yang berkualitas dengan mengumpulkan, memberikan dan menyebarkan informasi guna membantu mencapai tujuan perguruan tinggi, yaitu Tri Dharma Perguruan Tinggi (pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat).

2.1.3. Tujuan Perpustakaan Perguruan Tinggi

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

Menurut Basuki dalam bukunya yang berjudul Pengantar Ilmu Perpustakaan (1993: 52) menyatakan bahwa tujuan perpustakaan perguruan tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memenuhi keperluan informasi masyarakat perguruan tinggi, lazimnya staf pengajar dan mahasiswa. Sering pula mencakup tenaga kerja administrasi perguruan tinggi.
- b. Menyediakan bahan pustaka (referensi) pada semua tingkatan akademis, artinya mulai dari mahasiswa tahun pertama hingga ke mahasiswa pasca sarjana dan pengajar.
- c. Menyediakan ruangan belajar bagi pengguna perpustakaan.
- d. Menyediakan jasa peminjaman yang tepat guna bagi berbagai jenis pengguna.

- e. Menyediakan jasa informatif aktif yang tidak saja terbatas pada lingkungan perguruan tinggi juga lembaga industri lokal.

Sedangkan tujuan perpustakaan perguruan tinggi menurut Qalyubi (dalam Ikhtiromirosyid,2019 : 2) adalah sebagai berikut:

- a. Memenuhi keperluan informasi pelajar dan mahasiswa.
- b. Menyediakan bahan pustaka rujukan pada semua tingkat akademis.
- c. Menyediakan ruangan untuk pengguna.
- d. Menyediakan jasa peminjaman dan menyediakan jasa informasi aktif bagi pengguna.

Dari beberapa pendapat diatas dapat dikatakan bahwa tujuan diselenggarakannya perpustakaan perguruan tinggi ialah untuk mendukung perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerjanya dan membantu berjalannya kegiatan perguruan tinggi berkualitas dengan menyediakan sumber informasi tercetak maupun non-cetak kepada seluruh civitas akademika perguruan tinggi yang menaunginya.

2.1.4. Fungsi dan Tugas Perpustakaan Perguruan Tinggi

Fungsi dan tugas dari perpustakaan perguruan tinggi adalah menyediakan sumber informasi bagi penggunanya yaitu sivitas akademika yang meliputi mahasiswa, dosen, dan staf-staf perguruan tinggi.Hadirnya perpustakaan perguruan tinggi dimaksudkan untuk membantu perguruan tinggi dalam mewujudkan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Sulistyo-Basuki (1991: 107) dalam bukunya yang berjudul Pengantar Ilmu Perpustakaan menyebutkan ada beberapa fungsi utama perpustakaan perguruan

tinggi yaitu: fungsi edukatif, fungsi informasi, menunjang kegiatan penelitian, serta sebagai tempat untuk rekreasi atau hiburan.

Rismayati (2013: 109) menjabarkan fungsi dari perpustakaan perguruan tinggi sebagai berikut.

a. Fungsi Edukasi

Perpustakaan merupakan sumber belajar para sivitas akademika. Oleh karena itu koleksi yang disediakan adalah koleksi yang mendukung pencapaian tujuan pembelajaran, pengorganisasian bahan pembelajaran setiap program studi, koleksi tentang strategi belajar mengajar dan materi pendukung pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

b. Fungsi Informasi

Perpustakaan merupakan sumber informasi yang mudah diakses oleh pencari dan pengguna informasi.

c. Fungsi Riset

Perpustakaan mempersiapkan bahan-bahan primer dan sekunder yang paling mutakhir sebagai bahan untuk melakukan penelitian dan pengkajian ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Koleksi pendukung penelitian di perpustakaan perguruan tinggi mutlak dimiliki karena tugas perguruan tinggi adalah menghasilkan karya-karya penelitian yang dapat diaplikasikan untuk kepentingan pembangunan masyarakat dalam berbagai bidang.

d. Fungsi Rekreasi

Perpustakaan harus menyediakan koleksi rekreatif yang bermakna untuk membangun dan mengembangkan kreativitas, minat, dan daya inovasi pengguna perpustakaan.

e. Fungsi Publikasi

Perpustakaan selayaknya juga membantu melakukan publikasi karya yang dihasilkan oleh warga perguruan tinggi yakni sivitas akademika dan staf non-akademik.

f. Fungsi Deposit

Perpustakaan menjadi pusat deposit untuk seluruh karya dan pengetahuan yang dihasilkan oleh warga perguruan tingginya.

g. Fungsi Interpretasi

Perpustakaan sudah seharusnya melakukan kajian dan memberikan nilai tambah terhadap sumber-sumber informasi yang dimilikinya untuk membantu pengguna dalam melakukan dharmanya.

Menurut Yuventia (2012), fungsi perpustakaan perguruan tinggi dibagi menjadi lima, yaitu:

1. Lembaga pengelola sumber-sumber informasi
2. Lembaga pelayanan dan pendayagunaan informasi
3. Wahana rekreasi berbasis ilmu pengetahuan
4. Lembaga pendukung pendidikan (pencerdas bangsa)
5. Lembaga pelestari khasanah budaya bangsa. Dalam Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0103/o/1981 menyatakan perpustakaan perguruan tinggi berfungsi sebagai pusat kegiatan belajar-

mengajar, pusat penelitian dan pusat informasi bagi pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, komunikasi dan budaya serta peningkatan kebutuhan pemustaka maka fungsi perpustakaan perguruan tinggi dikembangkan lebih rinci sebagai berikut:

1. *Studying Center*, artinya bahwa perpustakaan merupakan pusat belajar maksudnya dapat dipakai untuk menunjang belajar mendapatkan informasi sesuai dengan kebutuhan dalam jenjang pendidikan.
2. *Learning Center*, artinya berfungsi sebagai pusat pembelajaran (tidak hanya belajar) maksudnya bahwa keberadaan perpustakaan di fungsikan sebagai tempat untuk mendukung proses belajar dan mengajar. Undang-undang No 2 tentang pendidikan Tahun 1989 Pasal 35: Perpustakaan harus ada di setiap satuan pendidikan yang merupakan sumber belajar.
3. *Research Center*, hal ini dimaksudkan bahwa perpustakaan dapat dipergunakan sebagai pusat informasi untuk mendapatkan bahan atau data informasi untuk menunjang dalam melakukan penelitian.
4. *Information Resources Center*, maksudnya bahwa melalui perpustakaan segala macam dan jenis informasi dapat diperoleh karena fungsinya sebagai pusat sumber informasi.
5. *Preservation of Knowledge Center*, bahwa fungsi perpustakaan juga sebagai pusat pelestari ilmu pengetahuan sebagai hasil karya dan

tulisan bangsa yang disimpan baik sebagai koleksi deposit, *local content* atau *grey literature*.

6. *Dissemination of Information Center*, bahwa fungsi perpustakaan tidak hanya mengumpulkan, pengolah, melayani atau melestarikan namun juga berfungsi dalam menyebarluaskan atau mempromosikan informasi.
7. *Dissemination of Knowledge Center*, bahwa disamping menyebarluaskan informasi perpustakaan juga berfungsi untuk menyebarluaskan pengetahuan (terutama untuk pengetahuan baru).

Fungsi perpustakaan perguruan tinggi yang dapat peneliti simpulkan dari pernyataan-pernyataan diatas adalah perpustakaan perguruan tinggi merupakan salah satu unsur yang menunjang kegiatan perguruan tinggi dalam mewujudkan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan perpustakaan perguruan tinggi menjadi tempat terjadinya penyediaan dan penyebaran informasi untuk sivitas akademika.

2.2. Stres

Stres merupakan suatu fenomena yang dialami dalam kehidupan, stres dapat berupa tekanan yang menyebabkan seseorang menjadi gelisah, dan tidak nyaman serta mengganggu suasana hatinya. Stres dapat dialami siapa saja, baik itu pria ataupun wanita, dan tidak mengenal usia. Stres dapat menyerang dalam berbagai macam keadaan.

2.2.1. Pengertian Stres

Istilah stres sudah ada sejak dahulu dan dimaknai dengan berbagai persepsi. Fraser (1992 :25) menyebutkan bagi sementara orang, stres menggambarkan suatu keadaan fisis yang telah mengalami berbagai tekanan yang melampaui batas ketahanannya; bagi orang lain, istilah itu menggambarkan gejala yang menghasilkan tekanan-tekanan itu. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang diakses secara *online*, stres adalah gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar, ketegangan. Menurut Rice (dalam Sari, 2010: 8) Stres dalam literatur ilmu pengetahuan kontemporer dibagi menjadi tiga pengertian yang berbeda. Pertama, stres merujuk pada banyaknya kejadian atau rangsangan lingkungan yang menyebabkan seseorang merasa tegang atau tertekan. Dalam hal ini stres berasal dari lingkungan luar seseorang (eksternal). Kedua, stres berhubungan dengan respon subjektif. Dalam hal ini stress merupakan keadaan dimana terjadi ketegangan dan tekanan dalam diri seseorang (internal). Ketiga, stres merupakan reaksi fisik tubuh terhadap tuntutan atau gangguan.

Stres menurut Cox (dalam Cooper dkk, 2001 : 3)

“stress has been defined as a stimulus, a response, or the result of an interaction between the two, with the interaction described in terms of some imbalance between the person and the environment.”

Menurut Selye (dalam Sari, 2010: 8) Stres juga didefinisikan sebagai respon tubuh yang umum. Respon tubuh ini timbul ketika setiap permintaan diterima oleh tubuh, baik permintaan tersebut merupakan kondisi lingkungan sehingga kita harus bertahan, maupun suatu permintaan pada diri kita untuk memenuhi suatu tujuan pribadi. Selye (dalam Sari, 2010: 9) juga mengatakan bahwa stres terbagi menjadi dua jenis, yaitu *distress* dan *eustress*. *Distress* adalah *“damaging and unpleasant”*

dan *eustress* adalah pengalaman yang menyenangkan dan memuaskan yang dapat memberikan motivasi kepada seseorang.

Selain pengertian stres di atas, Lazarus menyatakan bahwa stres hanya berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja yang merupakan bahaya atau ancaman dan bahwa perasaan-perasaan yang terutama relevan mencakup rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih, putus asa dan bosan. (Fraser, 1992, p. 78-79).

Berdasarkan beberapa pengertian stres yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu kondisi yang membuat seseorang merasa tertekan dan menimbulkan reaksi baik fisik maupun psikologis. Stres yang berdampak negatif disebut *distress*. Dan stres yang berdampak positif karena memberikan motivasi untuk seseorang disebut *eustress*.

2.2.2. Penilaian Terhadap Stres

Menurut Lazarus dan Folkman (1984) dalam Sari (2010 : 11), bahwa penilaian terhadap respon stres yang terbagi menjadi dua, yaitu *primary* dan *secondary appraisal*.

1) *Primary Appraisal* (Penilaian Primer)

Penilaian primer merupakan pertimbangan awal apakah sumber stres berpotensi menimbulkan kerugian. Apabila penilaian primer tidak menunjukkan potensi yang merugikan, maka rangsangan tidak cocok sebagai kriteria sumber stres dan tidak ada respon terhadap rangsangan. Sebaliknya, apabila penilaian stres primer menunjukkan kerugian, maka

akan muncul penilaian selanjutnya terhadap rangsangan, yaitu penilaian sekunder.

2) *Secondary Appraisal* (Penilaian Sekunder)

Penilaian sekunder dilengkapi dengan pertanyaan “apa yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan stres?”. Menimbang apakah seseorang memiliki cukup sumber daya untuk mengatasi stres. Apabila seseorang merasa bahwa ia memiliki sumberdaya untuk mengatasi stres, maka respon stres dapat dipekercil. Sedangkan apabila seseorang merasa dirinya tidak memiliki sumberdaya yang memadai untuk mengatasi stres, maka respon stres dapat menjadi buruk.

2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres

Robbins (dalam Putri, 2010, p. 16-19) menyatakan bahwa ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres yaitu :

1. Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap orang tersebut. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena stres. Hal ini dapat terjadi, misalnya perubahan teknologi yang begitu cepat. Perubahan yang baru terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan

cepat dan dalam waktu yang singkat dengan adanya teknologi yang digunakannya.

2. Faktor Organisasi

Didalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres yaitu *role demands*, *interpersonal demands*, *organizational structure* dan *organizational leadership*. Pengertian dari masing-masing faktor organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

a. *Role Demands*

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.

b. *Interpersonal Demands*

Mendefinisikan tekanan yang diciptakan oleh staf lainnya dalam organisasi. Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara staf satu dengan staf lainnya akan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat. Sehingga pemenuhan kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara staf yang satu dengan staf lainnya.

c. *Organizational Structure*

Mendefinisikan tingkat perbedaan dalam organisasi dimana keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidakjelasan dalam struktur pembuat keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi.

d. Organizational Leadership

Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi. Karakteristik pimpinan menurut The Michigan Group dibagi dua 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.

Empat faktor organisasi di atas juga akan menjadi batasan dalam mengukur tingginya tingkat stres. Pengertian dari tingkat stres itu sendiri adalah muncul dari adanya kondisi-kondisi suatu pekerjaan atau masalah yang timbul yang tidak diinginkan oleh individu dalam mencapai suatu kesempatan, batasan-batasan, atau permintaan-permintaan dimana semuanya itu berhubungan dengan keinginannya dan dimana hasilnya diterima sebagai sesuatu yang tidak pasti tapi penting.

3. Faktor Individu

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya. Karakteristik pribadi dari keturunan

bagi tiap individu yang dapat menimbulkan stres terletak pada watak dasar alami yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Sehingga untuk itu, gejala stres yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur dengan benar dalam kepribadian seseorang. (Robbins dalam Putri, 2010, p. 16-19).

2.2.4. Stres Kerja

2.2.4.1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Seperti yang diungkapkan di atas, lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stresor kerja. Stresor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja (Selye, dalam Sari, 2010: 11).

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”*. Maksud dari kalimat tersebut yaitu stres kerja merupakan interaksi antara kondisi pekerjaan dengan sifat pekerja yang dapat mengubah fungsi normal psikologis atau fisiologis ataupun keduanya.

Berdasarkan definisi di atas stres kerja dapat dikatakan sebagai sebuah kondisi dimana pekerja merasa tertekan oleh kondisi lingkungan pekerjaan dan bahkan dengan pekerjaannya. Stres yang dialami menyebabkan timbulnya reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku. Stres kerja dapat menimbulkan efek negatif bagi pekerjaannya maupun bagi organisasi, karena itu perlu adanya penanganan dari kedua belah pihak.

2.2.4.2. Gejala-gejala Stres Kerja

Menurut Terry Beehr dan John Newman (dalam Sari, 2010: 11) “ ... *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).

a. Gejala Psikologis

Kekacauan psikologis berhubungan erat dengan kondisi pekerjaan. Berikut ini adalah ciri-ciri yang ditemukan dari penelitian stres kerja pada berbagai jenis pekerjaan:

- 1) Cemas, tegang, bingung, dan mudah tersinggung
- 2) Frustrasi dan kebencian
- 3) Sangat sensitif (*hypersensitivity*) dan reaksi yang berlebihan (*hyperreactivity*)
- 4) Merasa tertindas
- 5) Menurunnya keefektifan berkomunikasi
- 6) Kemunduran dan depresi
- 7) Merasa terisolasi dan asing
- 8) Bosan dan tidak puas terhadap pekerjaan
- 9) Kelelahan mental dan menurunnya fungsi intelektual
- 10) Hilangnya konsentrasi
- 11) Hilangnya spontanitas dan kreatifitas
- 12) Hilangnya penghargaan terhadap diri sendiri

Cemas, tegang, marah dan kebencian adalah sebagian dari gejala yang ditimbulkan akibat stres kerja. Pada beberapa orang, tekanan pekerjaan berdampak pada meningkatnya gangguan psikologis dan perlahan-lahan berubah menjadi depresi. Hal ini terjadi setelah pekerja berusaha mengatasi stres, namun tidak berhasil.

b. Gejala Fisik

Gejala fisik yang sering muncul akibat stres kerja yaitu:

- 1) Meningkatnya tekanan jantung (*heart rate*) dan tekanan darah
- 2) Meningkatnya sekresi adrenalin dan noradrenalin
- 3) Gangguan gastrointestinal, seperti luka bernanah
- 4) Luka tubuh atau tubuh lelah
- 5) Lelah fisik
- 6) Kematian
- 7) Gangguan kardiovaskular
- 8) Gangguan pernapasan
- 9) Keringat berlebih
- 10) Gangguan pada kulit
- 11) Sakit kepala
- 12) Kanker
- 13) Tegang otot
- 14) Gangguan tidur

c. Gejala Tingkah Laku

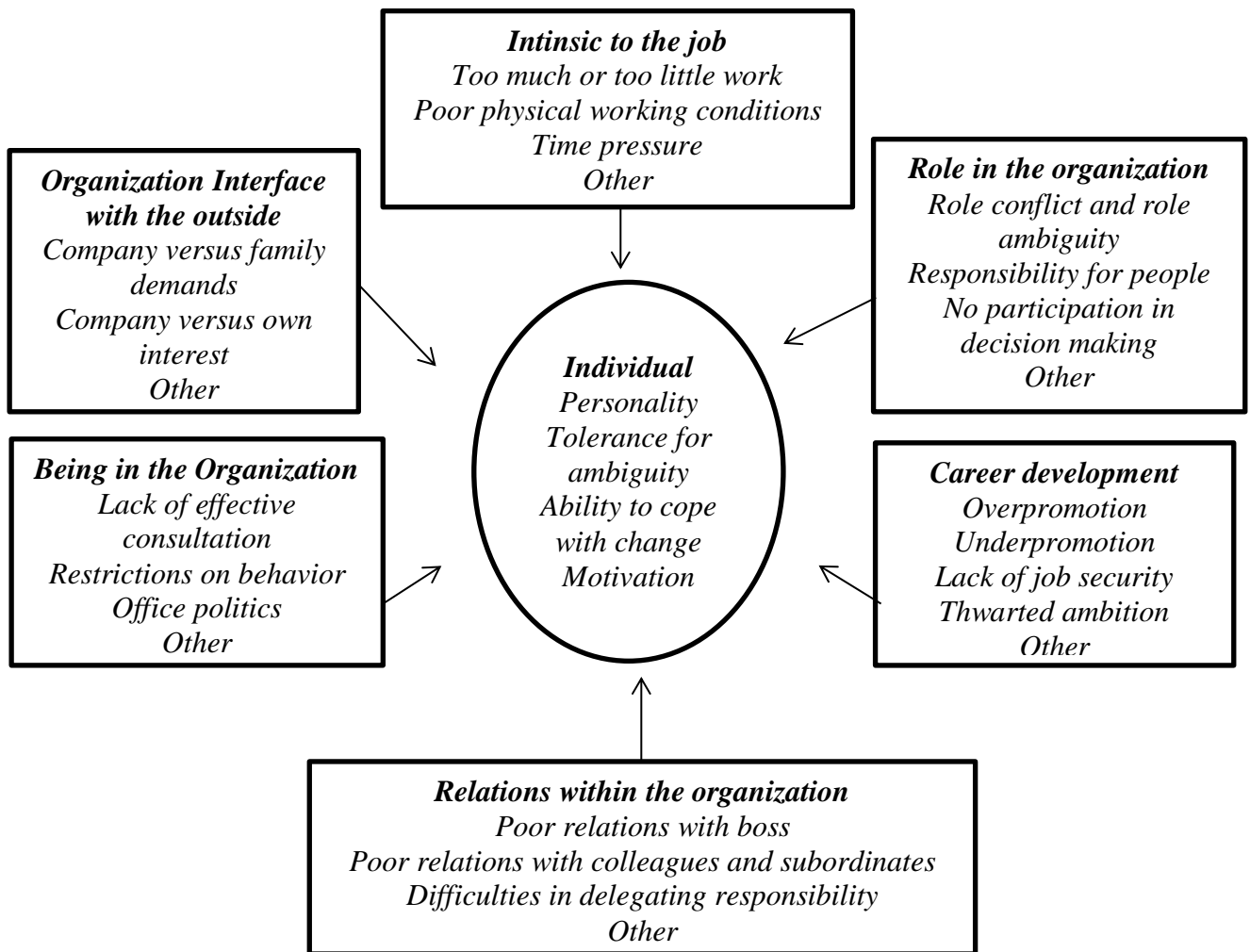
Beberapa gejala tingkah laku akibat stres kerja, yaitu:

- 1) Menunda dan menghindari pekerjaan
- 2) Menurunnya performa dan produktivitas
- 3) Meningkatnya konsumsi alcohol dan obat-obatan
- 4) Kesalahan pada pekerjaan
- 5) Meningkatnya rasa ingin bebas
- 6) Makan berlebihan sebagai pelarian memicu obesitas
- 7) Makan sedikit sebagai kemunduran menunjukkan tanda depresi
- 8) Hilangnya nafsu makan dan turunnya berat badan
- 9) Meningkatnya perilaku yang beresiko tinggi, seperti berkendara dengan kecepatan tinggi
- 10) Penyerangan, perusakan, dan pencurian
- 11) Hubungan yang semakin buruk antara teman dan keluarga
- 12) Bunuh diri atau mencoba bunuh diri

Stres kerja berdampak besar bagi kesehatan mental dan fisik pekerja. Selain itu berdampak pula pada organisasi. Randall Schuler (dalam Sari, 2010: 13) mengidentifikasi beberapa perilaku yang memiliki dampak terhadap organisasi. Stres berhubungan dengan menurunnya performa kerja, absensi, kecenderungan kecelakaan. Menurunnya usaha mengatasi pekerjaan sukar dan kehilangan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, menurunnya perhatian terhadap teman kerja dan organisasi. Hal terburuk yang mungkin terjadi adalah keluar dari pekerjaan.

2.2.4.3. Sumber Stres Kerja

Northcraft (1990) dalam Bachroni (1999: 29) mengatakan bahwa ada beberapa sumber stres di tempat kerja yang lebih berkaitan dengan individu, seperti yang terlihat dalam **Gambar 1** berikut.



Bagan 2.1 Sumber-sumber Stres Kerja
(Northcraft, dalam Bachroni, 1999: 30)

Seperti yang dikatakan Northcraft (1990) dalam Bachroni (1999), ada beberapa faktor penyebab stress yang berkaitan dengan individu yaitu kondisi organisasi, tuntutan sosial dan keluarga, dan karakteristik kepribadian. Dari sisi organisasi, sumber stres meliputi :

- a. Pekerjaan itu sendiri, yaitu beban pekerjaan yang terlalu sedikit atau terlalu berat, kondisi lingkungan fisik yang jelek, tekanan waktu, dsb.
- b. Peran dalam organisasi, yaitu apakah karyawan merasakan *conflict role, role of ambiguity*, besarnya tanggung jawab, partisipasi dalam organisasi, dan pengambilan keputusan.
- c. Perkembangan karir, yaitu apakah karyawan merasakan *overpromotion, underpromotion*, kurangnya rasa aman dalam pekerjaan, dsb.
- d. Hubungan dalam organisasi, yaitu sejauh mana hubungan yang kurang baik antara karyawan–pimpinan, karyawan–karyawan, atau antar pimpinan sendiri.
- e. Keberadaan organisasi meliputi konsultasi yang kurang efektif, hambatan dalam perilaku, dan politik dalam organisasi.
- f. Hubungan organisasi dengan pihak luar, yaitu bagaimana kesesuaian antara tuntutan keluarga vs tuntutan organisasi dan antara minat pribadi vs kebijakan organisasi.

2.2.4.4 Sumber Stres Kerja di Perpustakaan

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 sumber stres bisa terjadi karena terlalu banyaknya pekerjaan sedangkan jumlah pegawai terbatas, pekerjaan yang sama dari tahun ke tahun tanpa adanya tantangan pekerjaan juga dapat menyebabkan stres yang dialami pustakawan (dalam jurnal *New Library World*)

Menurut Sulisty-Basuki (2006, p. 68-69) juga menyebutkan bahwa perkembangan teknologi dapat menjadi faktor stres kerja di perpustakaan. Stresor yang menghantui para pustakawan dalam satu dekade ini adalah penetrasi teknologi informasi ke berbagai kegiatan in-griya perpustakaan yang tidak diimbangi dengan program pelatihan dan peningkatan kemampuan mengelola teknologi informasi sehingga menimbulkan *technostress*.

Sumber stres kerja di perpustakaan yang akan dijabarkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Kelebihan Beban Kerja

Kelebihan beban kerja (*work overload*) terjadi apabila pekerja diwajibkan menyelesaikan banyak pekerjaan namun waktu yang diberikan untuk menyelesaikannya singkat.

b. 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. Ketika pekerja diikutsertakan dalam pengambilan keputusan, mereka merasakan ada rasa penghargaan diri. Namun terkadang dalam pengambilan keputusan yang menyangkut organisasi, pustakawan kurang dilibatkan, karena pustakawan dianggap hanya sebagai pegawai yang bertugas menjalankan, melayani dan menangani masalah perpustakaan saja.

c. *Role Problem* (masalah peran)

Perasaan yang pasti terhadap peran dalam suatu organisasi dan rasa bahwa anda mampu mengambil bagian, sangat penting dijaga untuk menekan timbulnya stres. Berbagai masalah peran lainnya mungkin timbul pada pekerja yang memiliki perasaan tersebut (Greenberg dalam Sari 2010: 18).

1) *Role overload* (kelebihan peran)

Saat tuntutan pekerjaan sangat banyak sedangkan pekerja merasa tidak sanggup untuk menyelesaikannya. Hal ini dapat menyebabkan stres.

2) *Role insufficiency* (tidak cukup peran)

Apabila pekerja memiliki sedikit pelatihan, pendidikan, kemampuan atau pengalaman untuk menyelesaikan pekerjaan, mereka akan merasa stres. Rendahnya kecocokan antara talenta pekerja dengan harapan organisasi menciptakan ketidakharmonisan dan ketidakpuasan.

3) *Role ambiguity* (ketidakjelasan peran)

Apabila aspek dan tempat kerja tidak jelas, frustrasi dan stres akan meningkat. Seorang pekerja harus mengetahui kriteria untuk kemajuan karir, prioritas organisasi, dan apa yang diharapkan secara umum.

4) *Role conflict* (pertentangan peran)

Kadang kala pekerja terperangkap dalam sebuah ikatan. Dua atasan yang berbeda mengharapkan sesuatu yang berbeda pula. Pekerja mungkin berhadapan pada tuntutan yang bellawanan. Hal ini menjadi sebuah dilema, sulit jika dikerjakan dan sulit jika tidak dikerjakan. Contoh tersebut merupakan faktor penyebab stres kerja.

d. Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal meliputi hubungan dengan atasan, bawahan dan rekan kerja; hubungan dengan pengguna perpustakaan; hubungan dengan masyarakat di luar lingkungan perpustakaan.

e. Lemahnya Manajemen dan Sistem Pengawasan

Bunge (dalam Sari 2010), menyebutkan persepsi lain yang muncul dari daftar stresor bagi pegawai perpustakaan, "*inadequacies in supervision and management*". Maksud dari kalimat tersebut yaitu bahwa manajemen dan pengawasan yang tidak baik dapat menjadi sumber stres bagi pegawainya.

f. Lingkungan Pekerjaan

Lingkungan pekerjaan pustakawan yang meliputi bentuk fisik perpustakaan juga dapat menimbulkan stres bagi pustakawan. Ruang perpustakaan yang kurang memadai dan sempit menyebabkan terbatasnya ruang kerja bagi pustakawan. Suhu ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat menimbulkan rasa tidak nyaman bagi pustakawan dan menyebabkan stres.

g. 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.

h. Remunerasi Rendah

Menurut Sulistyono-Basuki (dalam Sari (2010: 20)), menyatakan karyawan harus diberi insentif atas usaha dan pekerjaannya yang baik. Jumlah penghasilan yang tidak sesuai dengan tuntutan dan hasil kerja dapat menimbulkan stres bagi staf perpustakaan.

i. 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.

2.3. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Terdapat beberapa penelitian yang membahas tentang tema yang sama sebelumnya. Penelitian pertama dilakukan oleh Purwono Sarwono pada tahun 2006. Penelitian ini berjudul “Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Pustakawan Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta”. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian deskriptif dan korelasi. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada pustakawan perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 31 orang pustakawan yang terdiri dari 16 pria dan 15 wanita. Dari 31 orang ini memiliki latar pendidikan dari SLTA sampai S-2 dengan lulusan diploma lebih banyak jumlahnya. Usia responden terbesar adalah responden dengan usia lebih dari 50 tahun. Dari 9 responden berusia lebih dari 50 tahun terdapat 5 responden yang mengalami stres kerja ringan. Responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 9 orang dan yang mengalami stres kerja ringan sejumlah 5 orang. Dari 31 orang pustakawan jumlah pustakawan pria 16 dan jumlah pustakawan wanita 15, 7 dari responden pria mengalami stres kerja ringan dan 6 responden wanita mengalami stress 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. Jumlah responden dengan masa kerja lebih dari 18 tahun sebanyak 15 orang dan 7 diantaranya mengalami stres kerja ringan. Orang yang bekerja lebih

lama gairah untuk pencapaian dan pertumbuhan dalam pekerjaan mungkin berkurang, dari hasil penelitian ini juga dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan jumlah pustakawan yang mengalami stres kerja ringan seiring bertambahnya masa kerja.

Penelitian kedua dilakukan oleh Zurni Zahara Samosir dan Iin Syafitri, pada tahun 2008. Penelitian ini berjudul “Faktor Penyebab Stres Kerja Pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara.” Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari tahu faktor-faktor apa saja yang menjadi penyebab stres kerja pada pustakawan perpustakaan Universitas Sumatera Utara. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif dan teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, dan studi kepustakaan dan dokumentasi.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menyatakan bahwa faktor yang menyebabkan stres kerja pustakawan pada Perpustakaan USU meliputi renumerasi, beban kerja, serta apresiasi masyarakat terhadap profesi pustakawan. Jenjang karir bukanlah faktor yang menyebabkan stres kerja pustakawan Perpustakaan USU. Dari segi renumerasi faktor penyebab stres kerja pustakawan adalah kurang sesuai gaji pokok dan tunjangan di luar gaji pokok yang diterima pustakawan. Dari segi beban kerja faktor penyebab stres kerja adalah tuntutan pekerjaan yang terkadang terlalu banyak, sehingga pustakawan harus bekerja keras dan terkadang harus memanfaatkan waktu istirahat untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Pustakawan Perpustakaan USU juga merasakan kelelahan fisik dan terkadang mengalami peningkatan emosi, mereka juga mengalami rasa jenuh

dengan pekerjaan mereka saat ini. Dari segi apresiasi masyarakat faktor penyebab stres kerja pustakawan Perpustakaan USU adalah masih rendahnya apresiasi masyarakat terhadap profesi pustakawan. Beban kerja menjadi faktor pemicu yang paling memicu timbulnya stres kerja pustakawan Perpustakaan USU.

Penelitian ketiga 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. Metode penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan data *random sampling*.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menyatakan bahwa hasil yang didapatkan sesuai dengan yang diprediksikan, 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 stress, kelelahan, dan kepuasan kerja.

Penelitian keempat dilakukan oleh Aswi Malik Sholikhah, pada tahun 2015. Penelitian ini berjudul "Ancaman Gejala *Technostress* pada Pustakawan." Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan gejala-gejala mengenai kecemasan dan ketidaknyamanan penggunaan teknologi atau *technostress* pada pustakawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan. Analisis data yang digunakan adalah analisis konten.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *technostress* tidak hanya dialami orang yang sudah mengenal teknologi, namun juga kepada mereka yang sama sekali belum pernah mengenal teknologi. Di perpustakaan, teknologi dapat memudahkan pekerjaan pengolahan data, memantau statistik pengunjung, statistik koleksi, penyebaran informasi secara cepat dan mudah, penginputan *database*, namun hal itu akan dapat berjalan secara baik apabila penanganan yang efektif telah dilakukan pustakawan. Pemberian pelatihan teknologi kepada pustakawan dapat mencegah pustakawan mengalami *technostress*.

Penelitian kelima dilakukan oleh Husnah, pada tahun 2019. Judul penelitian ini adalah “Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja Pustakawan pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) pada Perpustakaan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan stres kerja pustakawan pada UPT Perpustakaan.

Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja yang berlebihan, remunerasi, apresiasi masyarakat pemustaka dan pengembangan ilmu teknologi informasi adalah faktor-faktor yang menjadi penyebab timbulnya stres kerja pustakawan pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Perpustakaan. Faktor yang dominan menyebabkan timbulnya stres kerja pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Perpustakaan yaitu pada bidang layanan adalah beban kerja yang berlebihan sedangkan jumlah pustakawan sedikit.