

## HUBUNGAN MASA KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PUSTAKAWAN PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS GADJAH MADA YOGYAKARTA

Sarwono\*, Purwono\*\*

### ABSTRACT

*A stress could happen to everyone. A stress which is related to work is well known as a work stress. The more someone works the more stressors (sources of stress) will be received. Its research is aimed at recognizing the correlation between work length and work stress on Librarian of Library of Gadjah Mada University. The research uses a quantitative method with a questioner as a data collecting instrument. It is also a population research that takes total population of 31 persons. Primary data is processed to find out the work stress level. The outcome of the research that has been already known is about 41,9 % respondents or 13 librarians got low level work stress and 58,1 % respondents or 18 librarians don't got stress. It consists of 7 men and 6 woman of which 2 of them are from senior high school; 6 librarians are from diploma; 4 librarians are from undergraduate, and the last one is from graduate level. Viewing from respondents ages, librarians that are affected by low level work stress are 5 librarians (31-40 years old); 3 librarians (41-50 years old) and 5 librarians (above 50 years old). Viewing from the work lengthHS of the libarriars that experience low level work stress are divided into 4 groups. For librarians who have work length less than 6 years have got no work stress; 6-12 years is 1 rspondent; 13-18 years is 4 respondents; and more than 18 years is 7 respondents; have got low level of work stress. The conclusion is that a work stress could happen to librarians of Library of Gadjah Mada University. Meanwhile, the result of statistic test using spearman's rho test is known that p significance level is 0,06 which means that it is bigger than p table that only 0,05. It means that hypothetic zero is accepted. It could be said that there is no significance correlation between work length and work stress on librarian of Library of Gadjah Mada University.*

**Keywords:** work length, work stress, librarian

\* Perpustakaan UGM

\*\* Perpustakaan Fakultas Teknik UGM

### 1. Pendahuluan

Perpustakaan Universitas Gadjah Mada (UGM) sebagai salah satu pendukung program universitas yang telah mencanangkan untuk menuju *research university* dituntut untuk dapat menyediakan berbagai informasi yang dibutuhkan oleh seluruh sivitas akademika untuk mendukung seluruh keperluan dan kebutuhan sivitas akademika. Dalam memberikan pelayanan kepada seluruh pengguna jasa perpustakaan para pengelola perpustakaan dituntut untuk dapat mengedepankan kualitas pelayanan yang prima. Kualitas pelayanan prima tidak akan dapat diwujudkan tanpa ada dukungan

seluruh komponen perpustakaan termasuk para pustakawan. Pustakawan senior dalam arti pustakawan yang telah lebih dulu bekerja di perpustakaan diharapkan dapat memberikan kualitas pelayanan yang lebih baik karena dianggap sudah berpengalaman. Untuk mendukung program *research university* maka diperlukan perubahan-perubahan dan perbaikan-perbaikan di segala sisi di perpustakaan. Oleh karena itu sangat wajar bila perubahan demi perubahan telah terjadi di Perpustakaan Universitas Gadjah Mada.

Perpustakaan Pusat Universitas Gadjah Mada sebagai salah satu unsur pendukung

universitas memiliki jumlah pegawai 93 orang yang terdiri dari 31 orang pustakawan dan 62 orang tenaga administrasi. Jumlah tersebut di luar pustakawan yang diperbantukan di fakultas/pusat studi di lingkungan UGM. Tiga puluh satu orang yang bertugas di Perpustakaan Pusat UGM memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Pustakawan yang masa kerjanya lebih lama tentu mempunyai pengalaman kerja yang lebih banyak. Pustakawan ini sudah banyak mengalami perubahan dalam kaitannya dengan pekerjaannya.

Menurut Anoraga (1995:151) perubahan yang sering terjadi akan menguras energi karena menuntut kita untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut. Maka meyakini dan menerima situasi sampai taraf tertentu dengan apa adanya, sepadan dengan kenyataan merupakan sikap yang disarankan untuk terus dikembangkan. Perubahan mengandung unsur ketidakpastian. Sehingga orang ragu-ragu menerima perubahan yang ada bahkan ada yang cenderung menolak. Siagian (1993: 313) menyampaikan pertimbangan-pertimbangan rasional yang sering digunakan untuk menghadapi perubahan yang akan terjadi, yaitu :

(1) Perlunya waktu melaksanakan berbagai penyesuaian, (2) Kemungkinan keharusan mempelajari situasi dan tugas baru, (3) Kondisi yang kurang menguntungkan dibandingkan dengan situasi lama, (4) Beban tambahan yang harus dipikul, (5) Perbedaan interpretasi tentang bentuk, sifat dan dampak perubahan yang terjadi.

Disamping itu secara emosional timbul kecenderungan untuk menolak perubahan karena: (1) Ketakutan mengenai faktor-faktor yang tidak diketahui atau masih asing. (2) Toleransi yang rendah terhadap perubahan, (3) Ketidaksenangan terhadap manajemen atau pihak-pihak yang memprakarsai perubahan, (4) Kurangnya suasana saling mempercayai, (5) Kecenderungan mempertahankan status quo karena perasaan aman bekerja dalam kondisi lama.

Beberapa perubahan yang terjadi di Perpustakaan Universitas Gadjah Mada misalnya:

Pergantian pimpinan, pergantian pimpinan kadang membawa konsekuensi perubahan manajemen. Hal ini tentu membawa pengaruh kepada sikap atau perilaku pustakawan untuk menyesuaikan diri dengan sistem dan suasana yang dibangun oleh pimpinan yang baru.

Perubahan jam kerja. Universitas Gadjah Mada memberlakukan lima hari kerja yang sudah barang tentu membawa dampak pada perubahan jam kerja. Ketika jam kerja mulai pukul 07.00 sampai pukul 14.00 kemudian berubah menjadi pukul 07.00 sampai pukul 16.00 akan membawa beberapa perubahan dan kebiasaan yang selama telah ini berjalan.

Perubahan sistem presensi pegawai. Setelah bertahun-tahun menggunakan presensi manual dengan cara mengisi nama, jam hadir pada saat hadir dan jam pulang pada saat pulang, serta tanda tangan pada form presensi yang disediakan maka ada perubahan sistem presensi yaitu dengan sistem komputer. Setiap pegawai memiliki nomor induk yang berbeda untuk dapat melakukan presensi hadir dan pulang. Sistem ini belum lama berjalan sudah dilakukan perubahan sistem dengan cara presensi sidik jari.

Rotasi kerja. Perpindahan dan pergantian tugas yang oleh pimpinan dimaksudkan untuk menghilangkan kejenuhan pustakawan memiliki dua kemungkinan. Rotasi kerja akan membuat pustakawan bersangkutan lebih bergairah atau malahan sebaliknya merasa dibuang, merasa tidak dapat memenuhi tugasnya selama ini. Sehingga ada kemungkinan ketika mengalami rotasi akan menjadikan pustakawan memikul beban berat dalam pikirannya.

Perubahan sistem pelayanan. Setiap perubahan sistem tentu menuntut penyesuaian para pustakawan yang terlibat dalam sistem pelayanan tersebut. Para pustakawan dituntut untuk segera memahami dan menguasai sistem pelayanan yang diterapkan sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik kepada setiap pengguna perpustakaan.

Pustakawan sebagai salah satu sumber daya manusia (SDM) di Perpustakaan UGM dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada agar tetap mampu

memberikan yang terbaik bagi perpustakaan dan penggunaannya. Apabila pustakawan tidak mampu menghadapi semua perubahan dalam pekerjaannya maka akan menimbulkan stres pada diri pustakawan. Semua pustakawan, baik yang senior dalam arti telah lama bekerja di perpustakaan maupun yang belum lama masa kerjanya dapat mengalami stres. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan biasanya difahami sebagai stres kerja.

Pendapat Stouffer dalam Koch dkk. (1982:493) menunjukkan bahwa semakin lama seseorang bekerja maka kondisi stres kerjanya akan semakin ringan karena orang tersebut sudah berpengalaman dan cepat tanggap dalam menghadapi masalah-masalah pekerjaan.

Walaupun stres kerja yang terjadi hanya pada tingkat yang ringan tetapi akan memberikan dampak bagi seseorang berkaitan dengan pekerjaannya. Demikian pula halnya dengan para pustakawan. Kondisi pustakawan akan berpengaruh pada pelayanan terhadap pengguna. Perpustakaan UGM sebagai salah satu perpustakaan tertua di Indonesia sangat menarik untuk diteliti berkaitan dengan kondisi stres kerja yang ada pada pustakawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi perpustakaan.

Dapat memberikan masukan atau informasi tambahan bagi semua pihak yang tertarik dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

## KAJIAN PUSTAKA

Beberapa penelitian tentang stres kerja telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Penelitian terdahulu mengandung karakteristik yang berbeda karena daerah penelitian berbeda dan responden yang berbeda pula. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu.

Penelitian dari McGrath dan Ulrich (Koch, 1982:494) menjelaskan adanya faktor pengalaman kerja khususnya dalam hal familiaritas terhadap tuntutan situasi kerja juga efek latihan dan training akan merubah reaksi pekerja terhadap stres kerja yang dialami.

Penelitian lain dari Fimian (1988:839) menunjukkan adanya hubungan antara jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan lama kerja dengan stres kerja guru. Salah satu kesimpulannya adalah semakin lama guru bekerja maka semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami.

Wijokongko (1991:75) pernah meneliti Stres Kerja Guru SMA Negeri dan Guru SMA Swasta di Kotamadya Yogyakarta. Diantara kesimpulan dari penelitiannya adalah tidak terdapat perbedaan yang signifikan stres kerja guru yang mengajar di SMA Negeri dengan guru yang mengajar di SMA Swasta, tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam stres kerja antara guru SMA pria dan guru SMA wanita, tidak terdapat interaksi yang signifikan antara guru SMA dengan jenis kelamin terhadap stres kerja guru, korelasi antara stres kerja guru dengan lama kerja negatif.

Retnani (2001:61) melakukan penelitian tentang stres kerja pada perawat yang sudah menikah ditinjau dari perbedaan waktu kerja. Dalam penelitian tersebut Retnani telah menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah yang bekerja pada siang hari dengan yang bekerja pada malam hari.

Dari penelitian-penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa stres kerja dapat terjadi dalam berbagai bidang jenis pekerjaan.

## Pengertian stres

Secara umum Tyrer (1980) dalam Retnani (2001:12) mendefinisikan stres sebagai kondisi yang mengancam, menekan dan tak menyenangkan bagi individu. Lebih spesifik lagi stres merupakan reaksi fisik dan psikis terhadap perubahan-perubahan yang dialami oleh individu. Perubahan-perubahan tersebut merupakan salah satu bentuk adaptasi individu berinteraksi dengan lingkungannya.

Selain itu menurut Evans (1982) dalam Retnani (2001:11) stres dapat dijelaskan dengan situasi yang memiliki karakteristik tuntutan lingkungan yang melebihi kemampuan

seseorang untuk merespon lingkungannya tersebut. Lingkungan disini dapat diartikan sebagai lingkungan fisik maupun lingkungan sosial yang dialami individu tersebut. Calhoun (1990:414) mengemukakan stres adalah segala sesuatu yang menyebabkan kita harus menyesuaikan diri. Lingkungan adalah salah satu hal yang membuat kita harus menyesuaikan diri. Kondisi lingkungan yang tidak sesuai dapat menyebabkan stres yang disebut dengan stres lingkungan. Sementara itu Sarwono (1992:86) mengemukakan bahwa stres adalah beban mental yang oleh individu bersangkutan akan dikurangi atau dihilangkan. Untuk mengurangi atau menghilangkan stres individu melakukan penyesuaian. Jika ia berhasil maka individu akan kembali ke keadaan yang seimbang. Bila ia tidak berhasil maka individu tersebut akan kembali kepada keadaan stres lagi.

Swarth (1993:1) memberikan definisi stres sebagai kekuatan yang memaksa seseorang untuk berubah, tumbuh, berjuang, beradaptasi dan mendapatkan keuntungan. Cranwel-Ward dalam Peranginangin (1998:7) mendefinisikan stres sebagai reaksi fisik dan psikologik yang terjadi pada seseorang di saat orang tersebut merasakan ketidakseimbangan antara besarnya tuntutan yang dikenakan padanya dengan kemampuannya dalam menghadapi tuntutan tersebut.

Dalam pengertian umum stres terjadi jika orang dihadapkan dengan peristiwa yang mereka rasakan sebagai ancaman kesehatan fisik atau psikologisnya. Peristiwa tersebut biasanya dinamakan stresor dan reaksi orang terhadap peristiwa tersebut disebut respon stres. (Atkinson dkk, 1999:338). Lebih lanjut Atkinson mengatakan bahwa ada dua macam reaksi terhadap stres yaitu reaksi psikologis berupa kecemasan, kemarahan dan agresi serta gangguan kognitif misalnya sulit konsentrasi. Reaksi yang kedua adalah reaksi fisiologis seperti meningkatnya tekanan darah.

Sedangkan menurut Riggio dalam Retnani (2001:11) secara umum stres dapat diartikan sebagai reaksi fisiologis, emosional dan psikologis terhadap keadaan yang mengancam individu yang berasal dari lingkungannya. Reaksi

fisiologis dapat diindikasikan dengan peningkatan detak jantung dan pernapasan, tekanan darah dan berkeringat. Sedangkan reaksi emosional termasuk kecemasan, ketakutan, rasa frustrasi dan putus asa. Reaksi psikologis termasuk penilaian dan evaluasi terhadap dampak-dampak tentang hal-hal yang menyebabkan stres, memikirkan pengalaman yang menyebabkan stres dan persiapan mental untuk mengambil langkah-langkah dalam menghadapi stres.

Stres menurut Hans Selye dalam Hidayat (2004:55) merupakan respons tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Sehingga dari pengertian tersebut seseorang dapat dikatakan stres apabila orang tersebut mengalami beban atau tugas yang berat tetapi orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan itu, maka tubuh akan merespons dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut.

Dari beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa stres adalah respon tubuh yang bersifat spesifik yaitu reaksi fisiologis, emosional dan psikologis terhadap setiap tuntutan karena ketidakseimbangan antara besarnya tuntutan yang dikenakan padanya dengan kemampuan yang dimiliki untuk menghadapi tuntutan tersebut.

### **Pengertian Stres Kerja**

Brousseau dan Prince (1981:59) menjelaskan bahwa stres kerja adalah keadaan psikologis karyawan yang tidak menyenangkan untuk bekerja karena merasa terancam di lingkungan kerjanya. Arsenault dan Dolan (1983:227) mengemukakan bahwa stres kerja adalah kondisi psikologis yang tidak menyenangkan yang ditimbulkan karena karyawan merasa terancam yang menunjukkan ketidaksesuaian antara individu dengan tuntutan pekerjaan

Shin dkk.(1984:864) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi lingkungan kerja yang bersifat negatif seperti konflik peran dan kurangnya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Sedangkan Beehr (1995:6) menyatakan bahwa stres kerja dapat dilihat dari empat pendekatan yaitu :

1. Medis, terjadi karena adanya stresor fisiologis sehingga memunculkan gangguan fisiologis dalam bekerja.
2. Psikologis klinis, timbul karena stresor psikologis yang mengakibatkan pekerja mengalami tekanan psikologis dalam tugasnya.
3. Teknis, terjadi karena lingkungan teknis dalam organisasi yang tidak mendukung performansi kerja karyawan, seperti peralatan yang tidak menunjang kerja.
4. Psikologi organisasi, stres kerja berasal dari stresor psikologis yang bersumber dari kondisi organisasi tempat kerja.

Dari beberapa pengertian stres kerja tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja adalah stres yang timbul oleh perasaan terancam karena ketidaksesuaian dalam berinteraksi dengan aspek-aspek pekerjaannya. Stres kerja merupakan kondisi yang tidak menyenangkan di tempat kerja sebagai hasil dari interaksi antara karyawan dengan tempat kerjanya.

Hasibuan (2000:201) menyebutkan faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja adalah :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Pada penelitian ini mengabaikan sumber stres kerja yang ada dan hanya akan mencari hubungan antara masa kerja / waktu kerja yang telah ditempuh oleh pustakawan di Perpustakaan UGM.

## Tingkat Stres Kerja

Manusia akan beradaptasi terhadap tuntutan yang dihadapi didalam kehidupan. Termasuk dalam dunia pekerjaan yang digelutinya. Ketidakmampuan manusia menyesuaikan diri terhadap tuntutan kerja tersebut dapat menyebabkan stres kerja. Respon seseorang tidak selalu sama dengan respon orang lain dalam menghadapi stresor atau tuntutan yang sama. Demikian juga dalam dunia pustakawan. Setiap pustakawan akan menunjukkan respon yang tidak selalu sama terhadap stresor yang sama saat bekerja di perpustakaan.

Menurut Golizek dalam Prayetni (2001:13) ada empat tahap stres kerja, yaitu :

1. Stres kerja yang dapat teratasi, yang ditandai adanya harapan meningkat dan idealisme, antusias, dedikasi, komitmen terhadap stres kerja serta memperlihatkan tingkat energi yang tinggi dan sikap positif terhadap kerja.
2. Stres kerja ringan, yang ditandai adanya rasa pesimis dan ketidakpuasan kerja, frustrasi, kecewa, bosan, jemu dengan kerja, individu mulai memperlihatkan gejala fisik dan psikologis terhadap stres kerja.
3. Stres kerja sedang yang ditandai dengan menarik diri dan isolasi. Seseorang mulai mudah marah, bermusuhan, selalu negatif. Timbul gejala stres fisik dan psikologis, bila lebih buruk akan terjadi perubahan-perubahan sederhana dalam tujuan kerja, sikap dan perilaku selanjutnya terjadi kemunduran.

Stres kerja yang berat, terjadi kerusakan menetap dan hilangnya minat kerja. Timbul gejala stres kerja berat, harga diri rendah, absen yang kronis, sinis dan negativism total, timbul kematian kerja dan kelelahan berat.

## Pustakawan

Ketika membicarakan perpustakaan maka akan terbayang orang yang bekerja di perpustakaan yang sering disebut dengan petugas perpustakaan. Terbayang pula kesibukannya mengatur koleksi dan melayani pengguna. Seharusnya orang yang bekerja

diperpustakaan disebut dengan pustakawan. Tetapi pada kenyataannya tidak semua orang yang bekerja di perpustakaan dapat disebut sebagai pustakawan. Untuk dapat disebut sebagai pustakawan harus memenuhi syarat-syarat tertentu.

Wendell (2001:53) memakai istilah "pustakawan" untuk setiap orang yang mengelola sebuah perpustakaan umum. Dan dapat menggunakan nama "koordinator perpustakaan" atau "ahli informasi masyarakat" atau sebutan serupa bila orang yang mengelola perpustakaan tidak menyelesaikan latihan ilmu perpustakaan yang formal.

Qalyubi dkk. (2003:4) mendefinisikan pustakawan sebagai orang yang bekerja di perpustakaan atau lembaga sejenisnya dan memiliki pendidikan perpustakaan secara formal (di Indonesia kriteria pendidikan minimal D-2 dalam bidang ilmu perpustakaan, dokumentasi dan informasi.)

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia pustakawan dimaknai sebagai (1) orang yang bergerak dibidang perpustakaan, (2) ahli perpustakaan. Dari makna tersebut pustakawan dapat diartikan sebagai orang yang bekerja, memiliki kemampuan, pengalaman dan keahlian untuk mengelola dan menyelenggarakan perpustakaan.

Definisi yang lebih jelas terdapat dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 132/KEP/M.PAN/12/2002 Bab I pasal 1 ayat 1 yang menyebutkan bahwa Pejabat Fungsional Pustakawan yang selanjutnya disebut Pustakawan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan kepustakawanan pada unit-unit perpustakaan, dokumentasi dan informasi instansi pemerintah dan atau unit lainnya.

Dari beberapa definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pustakawan yang dimaksud disini adalah yang memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. pegawai negeri sipil
2. diberi tanggungjawab, wewenang dan hak

secara penuh oleh pejabat yang berwenang.

Melakukan kegiatan kepustakawanan pada unit perpustakaan, dokumentasi dan unit-unit informasi lainnya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan korelasi. Usman dan Akbar (1996:5) menyatakan bahwa penelitian korelasi adalah penelitian yang bermaksud mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berhubungan dengan variasi pada faktor lain berdasarkan koefisien korelasi. Sedangkan penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud membuat pemerian (penyanderaan) secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu. Menurut Arikunto (1993: 249) penelitian deskriptif dibagi menjadi penelitian deskriptif yang bersifat eksploratif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau status fenomena. dan penelitian yang bersifat developmental yaitu penelitian yang bertujuan menemukan suatu model atau prototype. Sedangkan penelitian korelasi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu.

Pada penelitian ini selain mendeskripsikan data yang diperoleh juga mencari hubungan antara masa kerja dengan stres kerja. Dalam penelitian ini variabel-variabel yang digunakan adalah : (a) variabel bebas : masa kerja dan (b) variabel terikat : stres kerja Masa kerja merupakan waktu kerja yang sudah ditempuh atau lamanya pustakawan yang bersangkutan mulai bekerja di perpustakaan Universitas Gadjah. Sedangkan stres kerja adalah respon yang dialami oleh pustakawan dalam menghadapi stresor yang dapat dibedakan menjadi : (1) Stres kerja yang teratasi/tidak stres kerja (2) Stres kerja tingkat ringan, (3) Stres kerja tingkat sedang, dan (4) Stres kerja tingkat berat.

## Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (1996:115) populasi

adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sehingga jika yang diteliti adalah sebagian dari populasi (sampel) maka penelitian tersebut disebut dengan penelitian sampel.

Pada penelitian ini akan menggunakan seluruh populasi sehingga dapat disebut penelitian populasi atau penelitian sensus. Populasinya adalah seluruh pustakawan Perpustakaan Universitas Gadjah Mada.

### Teknik Pengumpulan Data

Sebagian besar penelitian umumnya menggunakan kuesioner sebagai metode yang dipilih untuk mengumpulkan data. (Arikunto, 1996:227). Kuesioner atau angket mempunyai banyak kebaikan sebagai instrumen pengumpul data. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden dalam usaha mengumpulkan data.

Penelitian ini mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner. Sehingga diperoleh data primer atau data dari tangan pertama. Responden diminta mengisi kuesioner yang sudah disiapkan. Kuesioner pengumpulan data meliputi kuesioner karakteristik responden dan kuesioner respon stres kerja. Kuesioner karakteristik meliputi 5 pertanyaan untuk mengetahui karakteristik responden yang meliputi pendidikan, umur, jenis kelamin, pernah atau belum pernah mengikuti pelatihan perpustakaan dan lama atau masa kerja di perpustakaan UGM.

Kuesioner respon stres kerja diambil dari Tes Tingkat Stres Kerja (Davis dkk, 1995:181) yang dimodifikasi oleh peneliti terdiri dari 18 butir pertanyaan. Pada penelitian ini untuk uji korelasi menggunakan Uji Korelasi Spearman's Rho karena data yang digunakan adalah data interval.

Masa kerja dikelompokkan menjadi 4, yaitu : kurang dari 6 tahun, 6-12 tahun, 13-18 tahun dan lebih dari 18 tahun. Sedangkan untuk tingkat stres kerja dibedakan menjadi 4 yaitu : tidak stres kerja

(skor 0-18), stres kerja ringan (skor 19-36), stres kerja sedang (skor 37-54) dan stres kerja berat (skor 55-72).

Dari uji korelasi yang dilakukan sebagaimana terlihat dalam lampiran 3. didapatkan nilai p hitung. Kemudian nilai p hitung dibandingkan dengan nilai p tabel pada tingkat signifikansi 5 % untuk dapat menerima atau menolak hipotesis.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dari hasil penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif terhadap data-data yang diperoleh dari hasil kuesioner. Data yang diperoleh kemudian diproses menjadi bentuk tulisan yang digunakan untuk memahami permasalahan yang diteliti. Data kuantitatif dipergunakan untuk mengambil kesimpulan. Data disajikan dalam tabulasi silang antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk menguji apakah ada hubungan antara variabel-variabel penelitian dilakukan uji dengan Korelasi Spearman's Rho. Data dari hasil pembahasan memberikan gambaran mengenai hubungan masa kerja dengan stres kerja pada pustakawan Perpustakaan Universitas Gadjah Mada.

### Keterbatasan Penelitian.

Pengumpulan data hanya dengan kuesioner yang tentunya subyektifitas responden sangat dominan.

Kemungkinan responden dalam menjawab setiap pertanyaan kurang jujur, kurang konsentrasi, mengingat pengisian kuesioner dilakukan disela-sela melaksanakan tugas sehari-hari di perpustakaan UGM.

Penelitian ini hanya dilakukan di Perpustakaan Universitas Gadjah Mada sehingga jumlah responden sangat terbatas dan belum tentu dapat digeneralisasikan pada populasi yang berbeda.

## Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perpustakaan UGM Yogyakarta pada bulan Agustus 2006. Subyek penelitian adalah pustakawan Perpustakaan UGM yang berjumlah 31 orang yang terdiri dari 16 pustakawan pria dan 15 pustakawan wanita.

Tabel 1  
Jumlah Pustakawan Perpustakaan Pusat UGM Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah		
		Pria	Wanita	Total
1	SMA/SLTA	5	3	8
2	D II / D III	5	9	14
3	S-1 Perpustakaan	2		2
4	S-2 Perpustakaan	4	1	5
5	S-1 Non Perpustakaan		2	2
Jumlah		16	15	31

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Perpustakaan Universitas Gadjah Mada  
Sumber : Data Primer

Perpustakaan Universitas Gadjah Mada (UGM) berdiri tanggal 1 Maret 1951, dan menempati gedung di Jalan Setjadiningratan. (sekarang Hotel Limaran Jl. Panembahan Senopati). Kemudian dari gedung ini pindah ke bekas tempat Konferensi Kolombo (Gedung Pantja Dharma/Unit V, Sekip) pada tanggal 19 Desember 1959. Gedung ini yang sekarang disebut dengan gedung Perpustakaan Unit II. Tanggal 31 Juli 1975 Perpustakaan UGM memperoleh tambahan satu gedung di Bulaksumur di sebelah selatan Gedung Pusat UGM dan saat ini dikenal dengan Perpustakaan Unit I. (Panduan Perpustakaan UGM 2006/2007: 1)

### Sumber Daya Manusia Pustakawan

Perpustakaan Pusat UGM memiliki 31 orang pustakawan yang terdiri 16 pria dan 15 wanita. Dari 31 orang ini memiliki latar pendidikan dari SLTA sampai S-2, usia yang beragam dan masa kerja yang berbeda-beda dan bertugas dalam beberapa bagian dengan jumlah pustakawan yang tidak sama.

Dalam jangka waktu tertentu diadakan rotasi tugas yang diatur oleh tim manajemen Perpustakaan Universitas Gadjah Mada dan ditetapkan dengan Surat Keputusan Kepala Perpustakaan Universitas Gadjah Mada.

Dari tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa lulusan diploma lebih banyak jumlahnya. Hal ini mengindikasikan bahwa pekerjaan teknis lebih banyak dikerjakan.

## Hasil Penelitian

### a. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 2  
Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Tidak Stres	Stres Ringan	Jumlah
1	SLTA	6	2	8
2	D II / D III	8	6	14
3	S-1 Perpustakaan	0	2	2
4	S-2 Perpustakaan	4	1	5
5	S-1 Non Perpustakaan	0	2	2
Jumlah		18	13	31

Dari tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden cukup beragam. Pendidikan terendah adalah SLTA yaitu para pustakawan impasing, Diploma II atau Diploma III, Sarjana dan pendidikan tertinggi adalah S-2. Sebagian besar responden berpendidikan D II/ D III yaitu sejumlah 14 responden.

Dari seluruh tingkat pendidikan ternyata terdapat responden yang mengalami stres kerja ringan.

### b. Usia Responden



Tabel 3  
Usia Responden

No	Usia	Tidak Stres	Stres Ringan	Jumlah
1	20 - 30 tahun	0	0	0
2	31 - 40 tahun	4	5	9
3	41 - 50 tahun	5	3	8
4	Lebih dari 50 tahun	9	5	14
Jumlah		18	13	31

Sumber : Data Primer

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa usia responden terbesar adalah responden dengan 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.

Levinson dkk. (1978) dalam Monks (2001:329) mempelajari fase-fase hidup manusia. Levinson membedakan empat periode kehidupan yaitu : (1) Masa anak dan masa remaja (0 - 22 tahun), (2) Masa dewasa awal (17 - 45 tahun), (3) Masa dewasa madya (40 - 65 tahun), dan (4) Masa dewasa akhir (60 tahun keatas)

Usia tumpang tindih 5 atau 7 tahun adalah masa peralihan. Levinson menganggap pembagian dalam fase-fase kehidupan sebagai sesuatu yang universal.

Antara 33-40 tahun adalah fase kemandirian dan keyakinan orang untuk menemukan tempatnya dalam masyarakat dan berusaha untuk memajukan karir sebaik-baiknya. Impian yang ada dalam fase sebelumnya (17-45 tahun) mulai menjadi kenyataan. Pekerjaan dan kehidupan keluarga membentuk aspek-aspek kepribadian yang diperlukan dalam fase tersebut.

Pada usia 40 tahun tercapailah puncak masa dewasa. Sesudah itu mulailah peralihan ke arah dewasa madya (tengah baya antara 40-45 tahun). Dalam masa ini seseorang menghadapi tiga macam tugas yaitu penilaian masa lalu, merubah struktur kehidupan, proses individualisasi.

Monks (2001:331) mengemukakan bahwa telah ditemukan teori yang berhubungan dengan proses menjadi tua dengan

bertambahnya usia yang merubah beberapa kemampuan seseorang. Menjadi tua pada umumnya dipandang sebagai proses penurunan total. Namun penelitian empiris dalam hal intelegensi dan perilaku sosial menunjukkan bahwa pandangan seperti tersebut diatas kurang benar.

Hurlock (1999:320) menyebutkan usia madya biasanya dibagi menjadi dua subbagian, yaitu usia madya dini yang membentang dari usia 40 sampai 50 tahun dan usia madya lanjut antara 50 hingga 60 tahun.

Hidayat (2004) menyebutkan beberapa sumber stres pada tahap dewasa tengah dan dewasa tua adalah menerima proses menua, status sosial, penyesuaian diri di masa pensiun.

## c. Jenis Kelamin

Tabel 4  
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Tidak Stres	Stres Ringan	Jumlah
1	Pria	9	7	16
2	Wanita	9	6	15
Jumlah		19	13	31

Sumber : Data Primer

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa jumlah responden pria dan responden wanita hanya selisih satu responden. Sehingga hal ini juga menunjukkan keseimbangan jumlah responden pria dan wanita. Responden pria yang mengalami stres kerja ringan sejumlah 7 orang dan responden wanita yang mengalami stres kerja ringan sejumlah 6 orang.

Baik pria maupun wanita dapat mengalami stres. Diduga lebih banyak wanita daripada pria yang mengalami stres. Pada wanita stres dapat muncul akibat kewanitaannya secara umum sebagai akibat sampingan dari keadaan dan perubahan biologis, psikologis dan sosialnya. (Darmono, 1985:1096-1099)

Anoraga (1992: 121) mengemukakan bahwa wanita yang bekerja bagaimanapun juga adalah ibu rumah tangga yang sulit lepas begitu saja dari

lingkungan keluarga. Karenanya dalam meniti karier wanita mempunyai beban dan hambatan yang lebih berat dibanding rekan prianya. Dalam arti wanita wanita juga harus menyelesaikan dahulu tugas-tugas rumah tangganya.

Pada kenyataannya cukup banyak wanita yang tidak cukup mampu mengatasi hambatan ini sekalipun dia memiliki kemampuan teknis yang tinggi. Hal seperti ini biasanya akan menimbulkan dilema pada wanita yang bekerja dan bukan tidak mungkin ikut berpengaruh pada timbulnya stres kerja.

Pada tabel 9 tersebut diatas terlihat bahwa pustakawan pria yang mengalami stres kerja lebih banyak dari pustakawan wanita. Hal ini menunjukkan bahwa pria dan wanita sesungguhnya memiliki peluang yang sama untuk mengalami stres kerja.

#### d. Frekuensi Pelatihan Responden

Responden yang telah mengikuti pelatihan 3 kali atau lebih sejumlah 22 orang responden, yang mengikuti pelatihan 2 kali sejumlah 4 orang dan yang mengikuti 1 kali pelatihan sejumlah 5 orang. Lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5  
Frekuensi Pelatihan Responden

No	Jumlah Pelatihan	Jumlah		
		Pustakawan	Tidak Stres Kerja	Stres Kerja Ringan
1	Belum pernah	0	0	0
2	1 kali	5	4	1
3	2 kali	4	3	1
4	3 kali atau lebih	22	11	11
	Jumlah	31	18	13

Sumber : Data Primer

Pada tabel 5 diatas nampak bahwa dari 22 responden yang pernah mengikuti pelatihan 3 kali atau lebih terdapat sejumlah 11 orang responden yang mengalami stres kerja ringan. Sedangkan 4 responden yang pernah mengikuti pelatihan sebanyak 2 kali terdapat 1 orang yang mengalami stres kerja ringan. Demikian pula pada 5 responden yang pernah mengikuti pelatihan sebanyak 1 kali terdapat 1 orang yang

mengalami stres kerja. Pelatihan yang pernah diikuti dianggap ikut memberikan pengaruh pada stres kerja yang terjadi. Tetapi pada tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang pernah mengikuti pelatihan 3 kali atau lebih mengalami stres kerja ringan.

#### e. Masa Kerja Responden

Responden dikelompokkan berdasarkan masa kerja terdiri dari 4 kelompok, yaitu : kelompok masa kerja kurang dari 6 tahun, 6 - 12 tahun, 13 - 18 tahun, dan masa kerja lebih dari 18 tahun. Jumlah pustakawan dengan masa kerja tertentu dan mengalami stres kerja dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6  
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah		
		Pustakawan	Tidak Stres Kerja	Stres Kerja Ringan
1	Kurang dari 6 tahun	1	1	0
2	6 - 12 tahun	3	1	2
3	13 - 18 tahun	12	8	4
4	Lebih dari 18 tahun	15	8	7
	Jumlah	31	18	13

Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan masa kerja lebih dari 18 tahun memiliki jumlah terbesar. Dari 15 orang yang memiliki masa kerja lebih dari 18 tahun ternyata 7 diantaranya mengalami stres kerja ringan.

Orang yang bekerja lebih lama gairah untuk pencapaian dan pertumbuhan dalam pekerjaan mungkin berkurang. Hal-hal baru dan perubahan yang terjadi cenderung tidak menghargai penumpukan pengalaman. Pada saat yang sama pekerjaan menuntut peningkatan usaha dan kualitas untuk dapat tetap bersaing. Perasaan tidak terjamin meningkat dan sikap tidak peduli pada pensiun yang dulu masih jauh sekarang terasa di depan mata. Timpe (1991:376) mengatakan orang yang telah lama bekerja dan memiliki usia yang tua pula sering muncul gejala kehilangan minat, tidak partisipasif dan bahkan menyendiri.

Pada tabel 6 terlihat bahwa terjadi peningkatan jumlah pustakawan yang

mengalami stres kerja ringan seiring bertambahnya masa kerja. Dapat dilihat juga bahwa jumlah pustakawan pada masing-masing kelompok masa kerja juga mengalami peningkatan, sehingga meskipun terjadi kecenderungan kenaikan jumlah tetapi belum dapat diambil kesimpulan bahwa semakin lama masa kerja akan semakin meningkat stres kerjanya. Hal ini dikarenakan pada penelitian ini tidak meneliti hal-hal yang dapat menyebabkan stres kerja. Sehingga dapat diasumsikan bahwa pustakawan yang mengalami stres kerja tidak disebabkan oleh lamanya masa kerja / waktu yang telah ditempuh.

### Tingkat Stres Kerja

Setiap orang akan berusaha untuk beradaptasi terhadap tuntutan yang dihadapi dalam kehidupannya baik secara biologis, psikologis, maupun sosial. Demikian juga dalam

dunia pekerjaan, termasuk para pustakawan. Setiap pustakawan menunjukkan respon yang tidak selalu sama terhadap stresor yang sama saat bekerja di perpustakaan. Bahkan pustakawan yang memiliki karakteristik yang sama dari tingkat pendidikan, rentang umur, jenis kelamin dan masa kerjanya, respon tingkat stres kerjanya tidak selalu sama. Ketidakmampuan orang dalam menyesuaikan diri terhadap tuntutan tersebut dapat menyebabkan kondisi distres dan kejenuhan dan bahkan kehilangan semangat kerja (Davis, 1995:178).

Pada penelitian ini tingkat stres kerja dibedakan menjadi 4 tingkat yaitu stres kerja teratasi/tidak stres kerja dengan skor 0-18, stres kerja ringan dengan skor 19-36, stres kerja sedang dengan skor 37-54 dan stres kerja berat dengan skor 55-72. Berikut ini tabel yang memperlihatkan skor setiap responden yang menunjukkan tingkat stres kerja.

Tabel 7  
Tingkat Stres Kerja Responden

Responden	Skor	Keterangan
1	15	Tidak stres
2	11	Tidak stres
3	5	Tidak stres
4	19	Stres Ringan
5	18	Tidak stres
6	17	Tidak stres
7	9	Tidak stres
8	8	Tidak stres
9	13	Tidak stres
10	36	Stres Ringan
11	12	Tidak stres
12	19	Stres Ringan
13	22	Stres Ringan
14	19	Stres Ringan
15	21	Stres Ringan
16	16	Tidak stres

Responden	Skor	Keterangan
17	20	Stres Ringan
18	4	Tidak stres
19	15	Tidak stres
20	25	Stres Ringan
21	9	Tidak stres
22	16	Tidak stres
23	19	Stres Ringan
24	19	Stres Ringan
25	21	Stres Ringan
26	12	Tidak stres
27	32	Stres Ringan
28	15	Tidak stres
29	16	Tidak stres
30	13	Tidak stres
31	21	Stres Ringan

Sumber : Data Sekunder

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini sebagian besar responden yaitu 18 orang pustakawan atau 58,1 % tidak mengalami stres kerja dan 13 orang pustakawan atau 41,9 % mengalami stres kerja ringan.

Tidak semua orang mengalami stres walaupun menghadapi stresor yang sama. Hal ini antara lain disebabkan oleh perbedaan daya tahan masing-masing orang terhadap stres tidak sama.

### Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja

Jumlah pustakawan sesuai masa kerja dan mengalami stres kerja dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini.

Tabel 8  
Jumlah Pustakawan Yang Mengalami Stres Kerja

No	Masa Kerja	Tidak Stres Kerja	Sres Kerja			Jumlah
			Ringan	Sedang	Berat	
1	Kurang dari 6 tahun	1		0	0	1
2	6 – 12 tahun	1	2	0	0	3
3	13 – 18 tahun	8	4	0	0	12
4	Lebih dari 18 tahun	8	7	0	0	15
	Jumlah	18	13	0	0	31
	Prosentase	58,1 %	41,9 %	0 %	0 %	100%

Sumber : Data Primer

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 1 orang responden dengan masa kerja kurang dari 6 tahun tidak mengalami stres kerja. Responden dengan masa kerja 6-12 tahun sejumlah 3 orang dan responden yang mengalami stres kerja ringan berjumlah 2 orang. Responden dengan masa kerja 13-18 tahun berjumlah 12 orang dan 4 diantaranya mengalami stres kerja ringan. Responden dengan masa kerja lebih dari 18 tahun berjumlah 15 orang dan 7 diantaranya mengalami stres kerja ringan.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini sebagian besar responden yaitu 18 orang pustakawan atau 58,1 % tidak mengalami stres kerja dan 13 orang pustakawan atau 41,9 % mengalami stres kerja ringan.

Keadaan tersebut menurut asumsi peneliti berkaitan dengan karakteristik responden pada penelitian ini. Pendidikan responden paling banyak adalah pendidikan D II / D III yaitu sejumlah 14 orang, SLTA 8 orang, S-2 sejumlah 5

orang dan pendidikan S-1 sejumlah 4 orang. Faktor ini yang memberikan dukungan positif bagi responden dalam memberikan respon stres saat bekerja di perpustakaan sehingga tidak ada responden yang mengalami stres kerja sedang dan berat. Selain hal tersebut ada kemungkinan disebabkan oleh hal-hal yang tidak terukur dalam penelitian ini seperti pengaruh pasangan hidup, kepribadian seseorang yang turut mempengaruhi hasil pengukuran.

Tabel 9  
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah		
		Pustakawan	Tidak Stres Kerja	Stres Kerja Ringan
1	Kurang dari 6 tahun	1	1	0
2	6 – 12 tahun	3	1	2
3	13 – 18 tahun	12	8	4
4	Lebih dari 18 tahun	15	8	7
	Jumlah	31	18	13

Sumber : Data Primer

### Uji Hipotesis

Hipotesis Nol : tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja ada pustakawan Perpustakaan Universitas Gadjah Mada.

Hipotesis Alternatif : Ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja pada pustakawan Perpustakaan Universitas Gadjah Mada.

Untuk melihat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja maka dalam penelitian ini menggunakan Uji Korelasi Spearman's Rho. Dari uji korelasi yang dilakukan didapatkan tingkat Signifikansi (P) hitung 0.06 sehingga lebih besar dari p tabel 0,05. Hal ini memiliki makna bahwa Hipotesis Nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Artinya secara statistik tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja.

Walaupun tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja tetapi bila kita melihat data hasil penelitian pada tabel 13 ada sesuatu yang menarik untuk dicermati. Yaitu adanya kecenderungan naiknya

jumlah yang mengalami stres kerja ringan seiring dengan naiknya masa kerja. Hal ini berbeda dengan pendapat yang dikemukakan oleh Stouffer dalam Koch dkk. (1982:493) menunjukkan bahwa semakin lama seseorang bekerja maka stres kerjanya akan semakin ringan karena orang tersebut sudah berpengalaman dan cepat tanggap dalam menghadapi masalah-masalah pekerjaan oleh karena itu dapat disimpulkan masa kerja mempunyai korelasi positif dengan stres kerja walaupun tidak signifikan.

Hal ini terjadi menurut penulis karena stres kerja dipengaruhi oleh banyak faktor sehingga untuk mengetahui mengapa kecenderungan itu terjadi perlu juga diteliti tentang sumber-sumber stres yang ada pada pustakawan Perpustakaan UGM.

Menurut peneliti hal ini perlu diadakan penelitian lanjut dengan memperhatikan faktor-faktor penyebab stres kerja seperti beban kerja, konflik internal dan sebagainya.

## PENUTUP

### a. Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

Terjadi stres kerja ringan pada sebagian atau 41,9 % pustakawan Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta

Stres kerja ringan terjadi secara merata, tidak hanya terjadi pada pustakawan dengan masa kerja yang lebih lama saja. Tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja pada pustakawan Perpustakaan Universitas Gadjah Mada.

### b. Saran

Agar penelitian ini dapat dipakai untuk penelitian lebih lanjut maka perlu pengembangan penelitian tentang stres kerja pustakawan dengan lebih mendalam dan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anoraga, Pandji dan Sri Suyati. 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta :Pustaka jaya.
- Arsenault, A. and Dolan, S. 1983. "The Rule of Personality, Occupation and Organization in Understanding The Relationships Between Job Stress, Performance and Absentiuism." Dalam *Journal of Development Psycology* 56 (4): 227-240
- Atkinson, Rita L. dkk. 1999. *Pengantar Psikologi*. Batam: Interaksara.
- Beehr, Terry. 1995. *Psychological Stress in The Workplace*. New York: Routledge
- Brosseau and Prince. 1981."Job Person Dynamics: An Extention of Longitudinal Research." Dalam *Journal of Applied Psychology*. 66:159-162.
- Calhoun, James F. 1990. *Psikologi Tentang Penyesuaian*. Semarang: IKIP Semarang
- Davis, Martha, dkk. 1995. *Panduan Relaksasi dan Reduksi Stres*. Jakarta: EGC.
- Dewi, Eliza Eka Puspita. 1989. "Stres Antara Pria dan Wanita". (Karya Tulis Ilmiah) Yogyakarta: Fakultas Kedokteran UGM.
- Fimian, M.J. 1984. "The Development of An Instrument to Measure Occupational Stress in Teachers: The Teacher Stress Inventory." Dalam *Journal of Personality And Social Psychology*. 46 (4): 839-852.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Hidayat, A.Aziz Alimul. 2004. *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Hurlock, Elizabeth B. 1999. *Psikologi*

- Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan.* Jakarta: Erlangga
- Koch, J.L dkk. 1982. "Job Stress Among School Administrators: Factorial Demension and Differential Effects." Dalam *Journal of Applied Psychology*. 67 (4): 493-499
- Monks, F.J. dkk. 2001. *Psikologi Perkembangan: Pengantar Dalam Berbagai Bagiannya.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Peranginangin, Made Brata. 1998. "Hubungan Antara Toleransi Terhadap Stres Dengan Indeks Prestasi Mahasiswa Baru Fakultas Kedokteran Universitas Gadjah Mada Tahun Ajaran 1996/1997". (Skripsi). Yogyakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Gadjah Mada.
- Perpustakaan Nasional RI. 2003. *Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya.* Jakarta: Perpustakaan Nasional RI.
- Prayetni. 1999. "Konsep Koping Dalam Pelayanan Keperawatan" Dalam Majalah *Bina Sehat*. Edisi September-November. Jakarta
- Qalyubi, Syihabuddin dkk. 2003. *Dasar-dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi.* Yogyakarta: Jurusan IPI Fakultas Adab UIN Sunan Kalijaga.
- Retnani, Myrna. 2001. "Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah Ditinjau dari Perbedaan Waktu Kerja". (Skripsi). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 1995. *Psikologi Lingkungan.* Jakarta: Grasindo
- Shin, M. dkk. 1984. "Coping With Job Stress and Burnout in The Human Services." Dalam *Journal of Personality and Psychology*. 46: 864-876
- Siagian, Sondang P.1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara
- Swarth, Judith. 1993. *Stres dan Nutrisi.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Timpe, A. Dale. 1991. *Memotivasi Pegawai.* Jakarta: Elex Media Komputindo
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiady A. 1996. *Metodologi Penelitian Sosial.* Jakarta : Bumi Aksara.
- Wendell, Laura. 2001. *Perpustakaan Untuk Kita Semua.* Jakarta: Coca-Cola Foundation.
- Wijokongko, J. 1991. "Stres Kerja Guru SMA Negeri dan Guru SMA Swasta di Kotamadya Yogyakarta" (Skripsi). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.

Salas, A. (1997). *Metode Penelitian*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Wendell, Laura. 2001. *Perpustakaan Teknik Kimia*. Semarang: Caca-Cola Foundation.

Wendell, Laura. 2001. *Perpustakaan Teknik Kimia*. Semarang: Caca-Cola Foundation.

Wendell, Laura. 2001. *Perpustakaan Teknik Kimia*. Semarang: Caca-Cola Foundation.

Wendell, Laura. 2001. *Perpustakaan Teknik Kimia*. Semarang: Caca-Cola Foundation.

Wendell, Laura. 2001. *Perpustakaan Teknik Kimia*. Semarang: Caca-Cola Foundation.

Wendell, Laura. 2001. *Perpustakaan Teknik Kimia*. Semarang: Caca-Cola Foundation.

Wendell, Laura. 2001. *Perpustakaan Teknik Kimia*. Semarang: Caca-Cola Foundation.

Wendell, Laura. 2001. *Perpustakaan Teknik Kimia*. Semarang: Caca-Cola Foundation.

Wendell, Laura. 2001. *Perpustakaan Teknik Kimia*. Semarang: Caca-Cola Foundation.

### 2.2 Temu Kembali Informasi Bibliografi Terpasang

Pada dasarnya sistem ini merupakan sarana menemukan kembali informasi bibliografi/ katalog yang meliputi data pustaka yang ada di dalam daerah deskripsi katalog. Dengan sistem ini semua data yang ada pada entri katalog setiap mata ada yang dapat diakses melalui tapak tangan/ laptop/ komputer dengan menggunakan teknologi pencarian yang dikenal sebagai Boolean. Pada awalnya sistem ini terpasang pada tapak tangan/ laptop/ komputer. Namun dalam perkembangan jaringan informasi sistem ini bisa diakses secara online atau web based, dengan demikian maka akses temu kembali informasi bibliografi dapat dilakukan pada genggaman tangan saja.

Salah satu kemudahan yang

Koch, J. E. (1988). *Library Administration and Management*. Dalam *Journal of Applied Psychology*, 63 (4): 493-499.

Monks, J. (1997). *Psikologi Perkembangan*. Yogyakarta: Dalam Baiti University Press.

Pratiwi, M. (1999). "Konsep Koping Dalam Persepsi Koping". Dalam *Majalah Psikologi*, 1 (1): 1-10.

Pratiwi, M. (1999). "Konsep Koping Dalam Persepsi Koping". Dalam *Majalah Psikologi*, 1 (1): 1-10.

Pratiwi, M. (1999). "Konsep Koping Dalam Persepsi Koping". Dalam *Majalah Psikologi*, 1 (1): 1-10.

Pratiwi, M. (1999). "Konsep Koping Dalam Persepsi Koping". Dalam *Majalah Psikologi*, 1 (1): 1-10.

Pratiwi, M. (1999). "Konsep Koping Dalam Persepsi Koping". Dalam *Majalah Psikologi*, 1 (1): 1-10.

Pratiwi, M. (1999). "Konsep Koping Dalam Persepsi Koping". Dalam *Majalah Psikologi*, 1 (1): 1-10.

Pratiwi, M. (1999). "Konsep Koping Dalam Persepsi Koping". Dalam *Majalah Psikologi*, 1 (1): 1-10.

Pratiwi, M. (1999). "Konsep Koping Dalam Persepsi Koping". Dalam *Majalah Psikologi*, 1 (1): 1-10.