ISSN 0854-2066 E-ISSN 2829-2707
DOI: https://doi.org/10.22146/mi.v35i1.

Happiness at Work sebagai Strategi Mengatasi Kelelahan Kerja Pustakawan di Era Digital

Dian Yunihasti
Pustakawan Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia
Email: dian.yunihasti@staff.uad.ac.id

Diajukan: 06-05-2026 Direvisi: 21-05-2026 Diterima: 10-05-2026

INTISARI

Transformasi digital dalam layanan perpustakaan telah memperluas peran pustakawan dari pengelolaan koleksi cetak menjadi pengelolaan sumber daya digital, literasi informasi, hingga dukungan publikasi ilmiah. Perubahan tersebut meningkatkan tuntutan kerja dan berpotensi menimbulkan tekanan psikologis serta burnout pada pustakawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran konsep Happiness at Work sebagai strategi dalam mengatasi burnout pustakawan di era digital. Penelitian menggunakan metode kajian literatur dengan sumber data berupa artikel ilmiah, buku, laporan organisasi profesi, dan publikasi resmi terkait burnout serta kesejahteraan kerja. Data dianalisis secara deskriptif melalui identifikasi tema-tema utama mengenai faktor penyebab burnout dan dimensi Happiness at Work. Hasil kajian menunjukkan bahwa burnout pustakawan dipengaruhi oleh ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya yang tersedia, terutama kompetensi digital, dukungan organisasi, dan struktur pengembangan karier. Konsep Happiness at Work yang mencakup emosi positif, keterlibatan kerja, relasi, makna kerja, dan pencapaian berpotensi meningkatkan resiliensi, motivasi, serta kualitas layanan pustakawan. Integrasi pendekatan Happiness at Work dalam manajemen sumber daya manusia perpustakaan penting dilakukan untuk menekan burnout dan menjaga keberlanjutan kinerja pustakawan di era digital.
Kata kunci: *Burnout; Happiness at work; Kesejahteraan kerja; Perpustakaan digital; Pustakawan*

ABSTRACT

Digital transformation in library services has expanded librarians' responsibilities from managing printed collections to handling digital resources, information literacy instruction, and scholarly publication support. These changes increase job demands and may contribute to psychological pressure and burnout among librarians. This study aims to analyze the role of the Happiness at Work concept in addressing librarian burnout in the digital era. The study employed a literature review method using scholarly articles, books, professional reports, and official publications related to burnout and workplace well-being. Data were analyzed descriptively through thematic identification of factors causing burnout and dimensions of Happiness at Work. The findings indicate that librarian burnout is influenced by an imbalance between job demands and available job resources, particularly digital competencies, organizational support, and career development structures. The Happiness at Work concept, which includes positive emotions, engagement, relationships, meaning, and accomplishment, has the potential to improve resilience, motivation, and service quality. Integrating Happiness at Work into library human resource management is essential to reduce burnout and maintain sustainable librarian performance in the digital era.
Keywords: *burnout; digital era; happiness at work; librarians; workplace well-being*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dalam dua dekade terakhir telah membawa perubahan besar dalam penyelenggaraan layanan perpustakaan. Perpustakaan tidak lagi diposisikan hanya sebagai penyedia koleksi fisik, tetapi telah berkembang menjadi pusat informasi digital yang memungkinkan akses informasi tanpa batas ruang dan waktu. Transformasi ini dipengaruhi oleh perubahan perilaku pencarian informasi masyarakat, meningkatnya kebutuhan akademik, serta kemajuan teknologi yang menghadirkan berbagai sumber informasi digital seperti *e-book*, *e-journal*, repositori institusi, basis data ilmiah, dan *platform* pembelajaran daring. Kondisi tersebut menuntut perpustakaan untuk terus berinovasi

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

dalam penyediaan layanan sekaligus meningkatkan kapasitas sumber daya manusia agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pengguna (Corrall, 2019; Saunders, 2015).

Transformasi digital turut memperluas peran pustakawan dalam lingkungan kerja modern. Pustakawan tidak lagi hanya berfokus pada pengelolaan koleksi, tetapi juga berperan dalam pengelolaan repositori institusi, literasi informasi, manajemen sitasi ilmiah, pendampingan publikasi akademik, pengelolaan data penelitian, hingga pengembangan layanan berbasis teknologi digital. Perubahan tersebut menyebabkan kompetensi pustakawan menjadi semakin kompleks, meliputi kemampuan teknologi informasi, komunikasi, kolaborasi, pemecahan masalah, serta pembelajaran berkelanjutan (*lifelong learning*) (J Varlejs & Hallam, 2017; Jana Varlejs & Hallam, 2017). Di satu sisi, perkembangan ini membuka peluang profesional yang lebih luas bagi pustakawan, namun di sisi lain juga meningkatkan tekanan dan tuntutan kerja yang harus dihadapi.

Peningkatan tuntutan kerja tersebut berimplikasi pada munculnya tekanan psikologis di lingkungan kerja pustakawan. Beban kerja yang tinggi, keterbatasan jumlah tenaga pustakawan, tuntutan layanan yang cepat, serta ekspektasi pengguna yang semakin tinggi menjadi faktor yang dapat memicu stres kerja. Selain itu, banyak pustakawan juga menjalankan berbagai tugas tambahan di luar pekerjaan inti, seperti administrasi, pengelolaan media sosial, pengembangan konten digital, hingga dukungan kegiatan institusi. Kondisi kerja yang multitugas dan terus berubah ini berpotensi menimbulkan kelelahan emosional dan penurunan motivasi kerja apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai (Council, 2020).

Fenomena kelelahan kerja tersebut dikenal dengan istilah *burnout*. *Burnout* merupakan kondisi kelelahan psikologis yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya pencapaian personal akibat tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus (Maslach & Leiter, 2016). Dalam konteks organisasi modern, *burnout* menjadi isu penting karena tidak hanya berdampak pada kesehatan individu, tetapi juga memengaruhi produktivitas, kualitas layanan, komitmen kerja, dan keberlangsungan organisasi. Menurut *Job Demands–Resources Model* (*JD-R Model*), *burnout* terjadi ketika tuntutan pekerjaan (*job demands*) lebih besar dibandingkan sumber daya kerja (*job resources*) yang dimiliki individu maupun organisasi (Bakker & Demerouti, 2017). Dalam konteks perpustakaan, tuntutan kerja yang tinggi sering kali tidak diimbangi dengan dukungan teknologi, pelatihan kompetensi, maupun sistem pengembangan karier yang memadai.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *burnout* pada pustakawan menjadi isu yang semakin relevan dalam era digital. Prianto & Bachtiar (2020) menjelaskan bahwa tingginya beban kerja dan tekanan administratif berkontribusi terhadap meningkatnya *burnout* pustakawan. Penelitian lain menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital yang intensif dapat memunculkan *technostress*, yaitu stres akibat ketidakmampuan individu beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang cepat (Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan, & Ragu-Nathan, 2007). Kondisi ini semakin terlihat sejak pandemi COVID-19, ketika perpustakaan dituntut

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

melakukan percepatan transformasi layanan daring dan pustakawan harus beradaptasi dengan pola kerja baru berbasis teknologi digital (Riani & Handayani, 2020). Apabila kondisi tersebut berlangsung secara berkepanjangan tanpa dukungan organisasi yang memadai, *burnout* dapat berdampak pada menurunnya kualitas layanan informasi dan kesejahteraan pustakawan.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas *burnout*, kesejahteraan kerja, dan keterlibatan kerja (*work engagement*) dalam berbagai konteks organisasi. Maslach & Leiter (2016) menekankan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara individu dan lingkungan kerja. Sementara itu, Demerouti et al. (2016) menjelaskan bahwa *work engagement* memiliki hubungan negatif terhadap *burnout* dan dapat meningkatkan motivasi kerja. Penelitian mengenai kebahagiaan kerja (*Happiness at Work*) juga menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan psikologis pegawai (Fisher, 2010). Selain itu, Seligman (2011) melalui model PERMA menjelaskan bahwa kesejahteraan individu dibentuk oleh lima dimensi utama, yaitu *positive emotion*, *engagement*, *relationship*, *meaning*, dan *accomplishment*.

Meskipun demikian, penelitian terkait *burnout* pustakawan masih cenderung berfokus pada faktor penyebab *burnout* seperti beban kerja, stres kerja, dan adaptasi teknologi digital. Kajian yang mengintegrasikan pendekatan *Job Demands–Resources Model* dengan konsep *Happiness at Work* dalam konteks profesi pustakawan masih relatif terbatas, terutama di Indonesia. Padahal, pendekatan tersebut penting untuk menghasilkan strategi yang tidak hanya berfokus pada pengurangan tekanan kerja, tetapi juga pada peningkatan kesejahteraan dan kebahagiaan kerja pustakawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab *burnout* pada pustakawan di era digital, menganalisis peran konsep *Happiness at Work* dalam mengatasi *burnout*, serta merumuskan strategi implementasinya dalam konteks perpustakaan. Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur dengan pendekatan deskriptif-kualitatif terhadap berbagai sumber ilmiah yang relevan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada upaya mengintegrasikan konsep *Job Demands–Resources Model* dengan pendekatan *Happiness at Work* dan model PERMA sebagai strategi konseptual untuk mengatasi b*urnout* pustakawan di era digital. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan perspektif baru dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia perpustakaan yang lebih berorientasi pada kesejahteraan, resiliensi, dan keberlanjutan kinerja pustakawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur (*literature review*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai fenomena *burnout* pustakawan serta relevansi konsep *Happiness at Work* dalam konteks perpustakaan di era digital. Kajian literatur dilakukan secara sistematis

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

dengan mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai sumber ilmiah yang relevan dengan topik penelitian.

Objek penelitian berupa berbagai literatur ilmiah yang membahas *burnout*, kesejahteraan kerja, psikologi positif, *work engagement*, dan *Happiness at Work*. Sementara itu, subjek penelitian difokuskan pada pustakawan, khususnya pustakawan perguruan tinggi dan perpustakaan digital yang mengalami perubahan pola kerja akibat transformasi teknologi informasi.

Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur pada beberapa basis data ilmiah, yaitu *Google Scholar, Directory of Open Access Journals (DOAJ), ResearchGate, Scopus Preview*, dan repositori institusi. Penelusuran dilakukan menggunakan kombinasi kata kunci dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris, antara lain "*burnout* pustakawan", "*burnout librarian*", "*happiness at work*", "*work engagement",* "PERMA", "*well-being",* "*digital library",* "*library stress*", dan "kesejahteraan kerja pustakawan". Proses pencarian menggunakan operator Boolean AND dan OR untuk memperluas maupun mempersempit hasil penelusuran sesuai kebutuhan penelitian.

Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi: 1) literatur yang relevan dengan topik *burnout,* kebahagiaan kerja, dan kesejahteraan pustakawan; 2) dipublikasikan pada rentang tahun 2010–2024; 3) berasal dari sumber kredibel seperti jurnal ilmiah, buku akademik, prosiding, dan laporan organisasi profesi; 4) tersedia dalam bentuk teks lengkap (*full text*). Adapun kriteria eksklusi meliputi: 1) literatur yang tidak membahas konteks perpustakaan atau pustakawan; 2) artikel populer dan opini tanpa dasar empiris yang jelas; 3) sumber yang tidak memiliki relevansi langsung dengan fokus penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi deskriptif (*descriptive content analysis*). Tahapan analisis meliputi reduksi data dengan mengidentifikasi informasi penting dari setiap literatur, pengelompokan data ke dalam tema-tema utama seperti *job demands*, *job resources*, *burnout*, *PERMA*, *work engagement*, dan strategi organisasi, serta sintesis data untuk membangun keterkaitan antar konsep. Analisis dilakukan dengan mengacu pada pendekatan *Job Demands–Resources Model* (JD-R) dan konsep *Happiness at Work* untuk memperoleh pemahaman yang lebih utuh mengenai strategi mengatasi *burnout* pustakawan di era digital.

Melalui tahapan tersebut, penelitian ini berupaya menjelaskan secara sistematis hubungan antara tuntutan kerja, sumber daya kerja, dan kebahagiaan kerja dalam upaya mengatasi *burnout* pustakawan, sekaligus merumuskan strategi implementasi *Happiness at Work* dalam pengelolaan sumber daya manusia perpustakaan.

PEMBAHASAN

Gambaran *Burnout* pada Pustakawan di Era Digital

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Burnout pada pustakawan menjadi fenomena yang semakin relevan seiring meningkatnya transformasi digital dalam layanan perpustakaan. Perubahan sistem kerja berbasis teknologi menyebabkan pustakawan menghadapi tuntutan kerja yang lebih kompleks dibandingkan sebelumnya. Pustakawan tidak hanya menjalankan layanan konvensional, tetapi juga harus mengelola sumber informasi digital, memberikan layanan daring, mendampingi publikasi ilmiah, hingga mendukung pengelolaan data akademik. Kondisi tersebut menyebabkan meningkatnya tekanan kerja baik secara fisik, emosional, maupun kognitif (Corrall, 2019; J Varlejs & Hallam, 2017).

Hasil kajian menunjukkan bahwa *burnout* pustakawan ditandai oleh kelelahan emosional, penurunan motivasi kerja, kejenuhan, serta berkurangnya kualitas interaksi dengan pemustaka. Dalam beberapa kasus, pustakawan mengalami kesulitan mempertahankan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kapasitas individu, terutama ketika harus menghadapi perubahan teknologi yang berlangsung secara cepat. Kondisi ini sejalan dengan konsep *burnout* yang dikemukakan oleh Maslach & Leiter (2016) bahwa tekanan kerja berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian personal.

Fenomena *burnout* pada pustakawan semakin terlihat setelah pandemi COVID-19 yang mendorong percepatan layanan perpustakaan berbasis digital. Pada masa tersebut, pustakawan dituntut untuk beradaptasi dengan berbagai platform layanan daring, sistem komunikasi virtual, serta pengelolaan layanan jarak jauh dalam waktu yang relatif singkat. Riani & Handayani (2020) menjelaskan bahwa perubahan pola layanan perpustakaan selama pandemi menyebabkan peningkatan tekanan kerja pustakawan, terutama dalam proses adaptasi teknologi dan perubahan pola interaksi layanan.

Selain itu, lingkungan kerja perpustakaan yang sering kali menerapkan sistem *multitasking* turut memperbesar risiko *burnout*. Pustakawan tidak hanya bertanggung jawab pada layanan informasi, tetapi juga administrasi, pengelolaan media sosial, pelatihan literasi informasi, hingga dukungan kegiatan institusi. Prianto & Bachtiar (2020) menjelaskan bahwa tingginya beban kerja dan perluasan tugas pustakawan di era digital berkontribusi terhadap meningkatnya risiko *burnout*, khususnya pada pustakawan perguruan tinggi.

Perkembangan teknologi juga memunculkan fenomena *technostress*, yaitu tekanan psikologis akibat ketidakmampuan individu dalam beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat. Tarafdar et al. (2007) menjelaskan bahwa penggunaan teknologi secara intensif dapat memicu kelelahan mental, kecemasan kerja, dan penurunan kesejahteraan psikologis apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi dan kompetensi digital yang memadai. Dalam konteks perpustakaan, kondisi ini terlihat ketika pustakawan harus terus mempelajari sistem baru, melakukan pembaruan layanan digital, dan mempertahankan kualitas layanan dalam lingkungan kerja yang berubah secara cepat.

Fenomena *burnout* pada pustakawan menunjukkan bahwa transformasi digital tidak hanya membawa perubahan terhadap sistem layanan perpustakaan, tetapi juga memengaruhi

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

kondisi psikologis tenaga perpustakaan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kinerja organisasi, tetapi juga pada kesejahteraan dan kebahagiaan kerja pustakawan sebagai bagian penting dalam keberlanjutan layanan perpustakaan digital.

Kelelahan Kerja *(Burnout)* Pustakawan dalam Perspektif *Job Demands–Resources Model* (JD-R)

Hasil kajian menunjukkan bahwa *burnout* pustakawan berkaitan erat dengan ketidakseimbangan antara *job demands* dan *job resources*. Dalam model *Job Demands–Resources* (JD-R), *job demands* dipahami sebagai berbagai tuntutan pekerjaan yang memerlukan usaha fisik, emosional, maupun kognitif secara terus-menerus, sedangkan *job resources* merupakan sumber daya yang membantu individu dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengurangi tekanan kerja (Bakker & Demerouti, 2017; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001).

Dalam konteks perpustakaan digital, *job demands* pustakawan mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Pustakawan tidak lagi hanya bertanggung jawab terhadap pengelolaan koleksi cetak, tetapi juga dituntut mampu mengelola sumber informasi digital, memberikan layanan literasi informasi, mendampingi publikasi ilmiah, hingga mengoperasikan berbagai platform teknologi informasi. Kompleksitas tugas tersebut menyebabkan beban kerja menjadi semakin tinggi dan multidimensional. Selain tuntutan teknis, pustakawan juga menghadapi tekanan emosional berupa tuntutan pelayanan yang cepat, akurat, dan responsif terhadap kebutuhan pemustaka.

Kondisi tersebut diperkuat oleh fenomena *multitasking* yang banyak ditemukan dalam lingkungan perpustakaan. Pustakawan sering kali menjalankan tugas di luar fungsi utamanya, seperti administrasi, pengelolaan media sosial, pengembangan konten digital, dan kegiatan institusi lainnya. Apabila kondisi ini berlangsung dalam jangka panjang tanpa pengelolaan yang baik, maka dapat memicu kelelahan emosional dan penurunan motivasi kerja. Alarcon (2011) menjelaskan bahwa tingginya tuntutan kerja memiliki hubungan positif terhadap meningkatnya risiko *burnout*, terutama ketika individu tidak memperoleh dukungan kerja yang memadai.

Selain beban kerja, perkembangan teknologi juga memunculkan tekanan baru berupa *technostress*. Pustakawan dituntut untuk terus mempelajari sistem digital yang berkembang secara cepat, sementara tidak semua organisasi menyediakan pelatihan dan dukungan teknis yang memadai. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian pustakawan mengalami tekanan psikologis akibat kesulitan beradaptasi dengan teknologi baru. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sholikhah (2015) dan Kim (2020) yang menjelaskan bahwa penggunaan teknologi digital secara intensif dapat meningkatkan stres kerja pustakawan, terutama pada lingkungan perpustakaan akademik berbasis digital.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Di sisi lain, hasil kajian menunjukkan bahwa *job resources* dalam lingkungan perpustakaan masih relatif terbatas. Dukungan organisasi, pelatihan kompetensi, penghargaan profesional, dan peluang pengembangan karier belum sepenuhnya tersedia secara optimal. Padahal, dalam model JD-R, keberadaan sumber daya kerja memiliki peran penting dalam mengurangi dampak negatif tekanan kerja. Ketika pustakawan memperoleh dukungan yang memadai, mereka cenderung lebih mampu menghadapi tuntutan kerja secara adaptif dan mempertahankan kualitas layanan (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006).

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *burnout* pustakawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik yang berasal dari tingginya tuntutan kerja maupun keterbatasan sumber daya organisasi. Faktor-faktor tersebut mencerminkan adanya tekanan kerja yang kompleks dalam lingkungan perpustakaan digital yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis pustakawan. Ringkasan faktor-faktor penyebab *burnout* pustakawan disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Faktor-Faktor Penyebab *Burnout* Pustakawan

No	Faktor	Deskripsi
1	Beban kerja berlebih	Tingginya tuntutan kerja dan panjangnya jam layanan perpustakaan
2	*Multitasking*	Pustakawan menjalankan tugas di luar deskripsi kerja utama
3	*Technostress*	Tekanan akibat adaptasi terhadap teknologi digital yang terus berkembang
4	Minim pelatihan	Kurangnya peningkatan kompetensi dan pendampingan teknologi
5	Karier stagnan	Terbatasnya peluang pengembangan profesional pustakawan
6	Dukungan organisasi lemah	Minimnya fasilitas kerja, penghargaan, dan dukungan manajemen

Sumber: Data primer diolah Penulis (2026).

Berdasarkan Tabel 1, faktor penyebab *burnout* pustakawan berasal dari kombinasi antara tekanan kerja dan keterbatasan sumber daya organisasi. Beban kerja yang tinggi menjadi faktor dominan karena pustakawan harus menjalankan berbagai layanan secara bersamaan, baik layanan konvensional maupun digital. Selain itu, praktik *multitasking* menyebabkan meningkatnya tekanan kerja karena pustakawan sering kali menangani tugas administratif, layanan informasi, pengelolaan media digital, hingga kegiatan institusi dalam waktu yang bersamaan.

Perkembangan teknologi juga memunculkan *technostress*, yaitu tekanan psikologis akibat tuntutan adaptasi terhadap sistem digital yang terus berubah. Dalam kondisi minim pelatihan dan dukungan teknis, pustakawan cenderung mengalami kelelahan kognitif dan emosional. Faktor lain yang turut memperkuat *burnout* adalah terbatasnya peluang pengembangan karier dan lemahnya dukungan organisasi, seperti kurangnya penghargaan profesional maupun fasilitas kerja yang memadai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *burnout* pustakawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem kerja dan kebijakan organisasi perpustakaan.

Dengan demikian, *burnout* pustakawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh kondisi organisasi dan sistem kerja yang berkembang di lingkungan perpustakaan digital. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya kerja menjadi faktor utama yang memengaruhi munculnya *burnout* pada pustakawan.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Peran *Happiness at Work* dalam Mengatasi *Burnout*

Konsep *Happiness at Work* menjadi pendekatan yang relevan dalam mengatasi *burnout* pustakawan karena tidak hanya berfokus pada pengurangan stres kerja, tetapi juga pada peningkatan kesejahteraan psikologis individu. Fisher (2010) menjelaskan bahwa kebahagiaan kerja berkaitan dengan munculnya emosi positif, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, serta makna terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Dalam konteks perpustakaan, kebahagiaan kerja memiliki peran penting karena profesi pustakawan sangat berkaitan dengan pelayanan publik dan interaksi sosial. Pustakawan yang memiliki tingkat kebahagiaan kerja yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola tekanan kerja, menjaga kualitas layanan, dan membangun hubungan yang positif dengan pemustaka. Sebaliknya, pustakawan yang mengalami tekanan kerja berkepanjangan tanpa dukungan psikologis yang memadai lebih rentan mengalami kelelahan emosional dan penurunan motivasi kerja.

Hasil kajian menunjukkan bahwa *Happiness at Work* dapat berfungsi sebagai faktor protektif terhadap *burnout*. Lingkungan kerja yang mendukung, hubungan kerja yang positif, penghargaan terhadap kontribusi pustakawan, serta peluang pengembangan diri dapat meningkatkan rasa nyaman dan keterikatan pustakawan terhadap pekerjaannya. Robertson & Cooper (2016) menjelaskan bahwa kesejahteraan kerja memiliki hubungan langsung terhadap produktivitas dan kualitas kerja individu dalam organisasi.

Selain itu, kebahagiaan kerja juga berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas layanan perpustakaan. Pustakawan yang merasa bahagia dalam bekerja cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, lebih kreatif dalam mengembangkan layanan, serta lebih terbuka terhadap perubahan teknologi dan inovasi layanan informasi. Grant et al. (2007) menjelaskan bahwa praktik organisasi yang mendukung kesejahteraan pegawai dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan kesehatan psikologis individu. Dengan demikian, *Happiness at Work* tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap efektivitas organisasi perpustakaan secara keseluruhan.

Analisis Model PERMA sebagai Mekanisme Protektif terhadap *Burnout*

Model PERMA yang dikembangkan oleh Seligman (2011) menjelaskan bahwa kesejahteraan individu dibentuk melalui lima dimensi utama, yaitu *positive emotion*, *engagement*, *relationships*, *meaning*, dan *achievement*. Dalam penelitian ini, kelima dimensi tersebut dipandang memiliki peran penting sebagai mekanisme protektif dalam mengatasi *burnout* pustakawan.

Tabel 2 Model PERMA dan Kaitannya dengan *Burnout*

Dimensi PERMA	Fungsi Psikologis	Dampak terhadap *Burnout*
Positive Emotion	Menstabilkan emosi dan meningkatkan optimisme	Mengurangi stres dan kelelahan emosional
Engagement	Meningkatkan fokus dan keterlibatan kerja	Mengurangi kejenuhan kerja
Relationships	Memberikan dukungan sosial	Menekan depersonalisasi dan tekanan

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Dimensi PERMA	Fungsi Psikologis	Dampak terhadap *Burnout*
		emosional
Meaning	Memberikan makna dan tujuan kerja	Mengurangi perasaan negatif terhadap pekerjaan
Achievement	Meningkatkan rasa kompeten dan pencapaian diri	Mengurangi penurunan pencapaian personal

Sumber: Adaptasi dari Seligman (2011)

Berdasarkan Tabel 2, model PERMA memiliki hubungan yang erat dengan upaya pencegahan dan pengurangan *burnout* pustakawan. Dimensi *positive emotion* membantu pustakawan menjaga stabilitas emosi dalam menghadapi tekanan kerja, sehingga mampu mengurangi stres dan kelelahan emosional. Warr (2013) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh terhadap kemampuan individu dalam menghadapi tekanan kerja dan menjaga kesehatan mental di lingkungan organisasi.

Selanjutnya, dimensi *engagement* berkaitan dengan keterlibatan individu dalam pekerjaan. Pustakawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung lebih fokus, antusias, dan mampu menikmati pekerjaannya sehingga dapat mengurangi risiko kejenuhan kerja. Penelitian Salanova & Schaufelin (2008) menunjukkan bahwa *work engagement* berperan sebagai mediator antara sumber daya kerja dan perilaku kerja positif.

Dimensi *relationships* menunjukkan pentingnya dukungan sosial dalam lingkungan kerja. Hubungan kerja yang positif antarpustakawan maupun dengan pimpinan dapat membantu mengurangi tekanan emosional dan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Sementara itu, dimensi *meaning* berkaitan dengan kemampuan individu memaknai pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai dan bermanfaat. Ketika pustakawan memahami bahwa pekerjaannya berkontribusi terhadap pengembangan pengetahuan dan layanan informasi masyarakat, maka motivasi intrinsik dalam bekerja akan meningkat.

Dimensi terakhir, yaitu *achievement*, berkaitan dengan pencapaian dan penghargaan terhadap hasil kerja individu. Pengakuan atas kompetensi dan kontribusi pustakawan dapat meningkatkan rasa percaya diri serta mengurangi perasaan tidak berdaya yang menjadi salah satu indikator *burnout*. Oleh karena itu, implementasi model PERMA dalam lingkungan perpustakaan dapat membantu menciptakan kondisi kerja yang lebih sehat dan mendukung kesejahteraan psikologis pustakawan.

Integrasi Model JD-R dan *Happiness at Work*

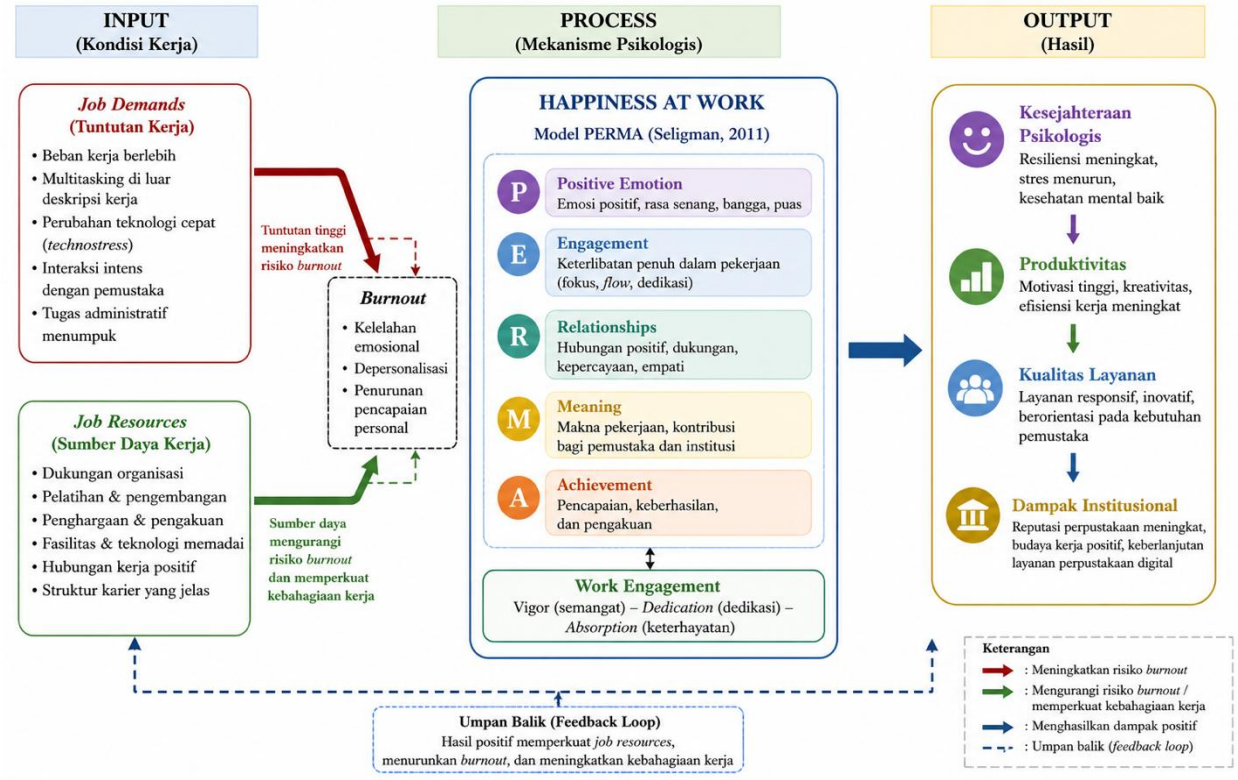
Integrasi antara model JD-R dan *Happiness at* Work menunjukkan bahwa burnout dapat dikelola melalui dua pendekatan utama, yaitu pengurangan tuntutan kerja dan peningkatan sumber daya psikologis.

Model konseptual pada Gambar 1 menunjukkan bahwa *burnout* pustakawan di era digital dipengaruhi oleh hubungan antara *job demands*, *job resources*, serta mekanisme psikologis yang terbentuk melalui konsep *Happiness at Work*. Pada bagian *input* atau kondisi kerja, *job demands* seperti beban kerja berlebih, *multitasking*, tekanan adaptasi teknologi

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

(*technostress*), dan intensitas layanan kepada pemustaka berperan sebagai faktor yang meningkatkan risiko *burnout*. Semakin tinggi tuntutan kerja yang diterima pustakawan tanpa dukungan yang memadai, maka semakin besar kemungkinan munculnya kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan penurunan pencapaian personal (*reduced personal accomplishment*).

Sebaliknya, *job resources* berfungsi sebagai faktor protektif yang membantu menekan risiko *burnout*. Dukungan organisasi, pelatihan dan pengembangan kompetensi, penghargaan profesional, hubungan kerja yang positif, serta fasilitas kerja yang memadai membantu pustakawan menghadapi tekanan kerja secara lebih adaptif. Keberadaan sumber daya kerja yang cukup memungkinkan pustakawan memiliki rasa aman, percaya diri, dan kemampuan untuk mempertahankan kualitas kerja di tengah perubahan lingkungan perpustakaan digital yang terus berkembang.



Sumber : Data diolah Penulis, (2026)

Gambar 1 Model Konseptual *Happiness at Work* untuk Mengatasi *Burnout* Pustakawan di Era Digital

Pada bagian *process* atau mekanisme psikologis, konsep *Happiness at Work* melalui model PERMA berperan sebagai mediator utama yang menjembatani hubungan antara kondisi kerja dan hasil kerja pustakawan. Model PERMA yang terdiri dari *Positive Emotion*, *Engagement*, *Relationships*, *Meaning*, dan *Achievement* membantu membangun kesejahteraan psikologis, meningkatkan motivasi, serta memperkuat keterikatan pustakawan terhadap pekerjaannya (Seligman, 2011). Dimensi *positive emotion* membantu menjaga stabilitas emosi pustakawan, sedangkan *engagement* memperkuat fokus dan keterlibatan kerja. Selanjutnya, *relationships* berperan dalam menciptakan dukungan sosial yang positif,

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

meaning membantu pustakawan memaknai pekerjaannya sebagai kontribusi yang bernilai, dan *achievement* meningkatkan rasa kompeten melalui pencapaian profesional.

Selain model PERMA, *work engagement* juga menjadi komponen penting dalam mekanisme psikologis tersebut. *Work engagement* yang mencakup *vigor*, *dedication*, dan *absorption* menunjukkan tingkat energi, dedikasi, dan keterlibatan pustakawan dalam menjalankan tugas profesionalnya (Schaufeli & Bakker, 2004). Pustakawan dengan tingkat *engagement* yang tinggi cenderung lebih resilien terhadap tekanan kerja dan memiliki motivasi yang lebih kuat dalam memberikan layanan perpustakaan.

Pada bagian *output* atau hasil, penerapan konsep *Happiness at Work* menghasilkan dampak positif berupa meningkatnya kesejahteraan psikologis, produktivitas kerja, kualitas layanan, dan dampak institusional perpustakaan. Pustakawan yang memiliki tingkat kebahagiaan kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, kreatif, inovatif, serta mampu memberikan layanan yang responsif terhadap kebutuhan pemustaka. Selain itu, peningkatan kesejahteraan pustakawan juga berdampak pada terciptanya budaya kerja yang lebih positif dan keberlanjutan layanan perpustakaan digital.

Model ini juga menunjukkan adanya mekanisme *feedback loop*, yaitu hasil positif yang diperoleh akan memperkuat *job resources*, menurunkan risiko *burnout*, dan meningkatkan kebahagiaan kerja pustakawan secara berkelanjutan. Dengan demikian, kebahagiaan kerja tidak hanya dipahami sebagai kondisi emosional sementara, tetapi sebagai mekanisme psikologis yang mampu menjembatani kondisi kerja dengan kinerja pustakawan secara menyeluruh.

Implikasi Praktis

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan *burnout* pustakawan memerlukan pendekatan yang bersifat komprehensif dan berkelanjutan. Organisasi perpustakaan perlu meningkatkan dukungan kerja melalui pelatihan kompetensi digital, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta pengembangan sistem penghargaan yang lebih apresiatif terhadap kinerja pustakawan.

Selain itu, perpustakaan juga perlu mengembangkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan psikologis pustakawan, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, memperkuat komunikasi organisasi, dan memberikan ruang pengembangan karier yang lebih jelas. Leiter dan Maslach (2014) menjelaskan bahwa upaya pencegahan *burnout* perlu dilakukan melalui perubahan sistem kerja dan penguatan kesejahteraan pegawai secara berkelanjutan.

Implementasi program berbasis *Happiness at Work* juga dapat dilakukan melalui kegiatan penguatan *employee well-being*, pengembangan *work engagement*, dan peningkatan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Dengan adanya dukungan organisasi yang lebih baik, pustakawan diharapkan mampu menghadapi perubahan dan tekanan kerja di era

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

digital secara lebih adaptif, sehingga kualitas layanan perpustakaan dapat terus terjaga secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Transformasi digital perpustakaan telah memperluas peran dan tanggung jawab pustakawan sehingga meningkatkan kompleksitas pekerjaan serta risiko *burnout*. Hasil kajian menunjukkan bahwa *burnout* pustakawan dipengaruhi oleh ketidakseimbangan antara *job demands* dan *job resources*. Beban kerja berlebih, *multitasking*, *technostress*, serta tingginya tuntutan layanan menjadi faktor utama yang memicu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian personal pada pustakawan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa konsep *Happiness at Work* memiliki peran penting sebagai mekanisme psikologis dalam mengatasi *burnout*. Model PERMA yang terdiri dari *Positive Emotion*, *Engagement*, *Relationships*, *Meaning*, dan *Achievement* mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis, motivasi kerja, dan keterlibatan pustakawan dalam pekerjaan. Selain itu, *work engagement* memperkuat kemampuan pustakawan dalam menghadapi tekanan kerja di lingkungan perpustakaan digital.

Integrasi antara model *Job Demands–Resources* (JD-R) dan *Happiness at Work* menunjukkan bahwa pengelolaan *burnout* tidak hanya dilakukan melalui pengurangan tekanan kerja, tetapi juga melalui penguatan sumber daya kerja dan kesejahteraan psikologis pustakawan. Pendekatan ini dapat mendukung peningkatan produktivitas, kualitas layanan perpustakaan, serta keberlanjutan organisasi di era digital.

Perpustakaan perlu mengembangkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih berorientasi pada kesejahteraan pustakawan melalui penyediaan pelatihan kompetensi digital, dukungan organisasi, penghargaan profesional, dan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif. Selain itu, implementasi program berbasis *Happiness at Work* dapat dilakukan untuk meningkatkan *work engagement*, keseimbangan kerja, dan kesehatan psikologis pustakawan.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian empiris mengenai hubungan antara *burnout*, *Happiness at Work*, dan kinerja pustakawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif maupun metode campuran (*mixed methods*). Kajian lanjutan juga dapat dilakukan pada berbagai jenis perpustakaan agar diperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai strategi pengelolaan kesejahteraan pustakawan di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

Alarcon, G. M. (2011). A Meta-Analysis of Burnout with Job Demands, Resources, and Attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, *79*(2), 549–562. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.007

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Corrall, S. (2019). The Digital Academic Library: Transformation and Challenges. *Library Management*, *40*(6), 345–358.

Council, L. R. (2020). *Professional Development and Well-being of Librarians in Digital Environments*. Accra: Librarian Registration Council.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2016). The Job Demands–Resources Model of burnout. *Appli*.

Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, *12*(4), 384–412. https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x

Grant, A. M., Christianson, M., & Price, R. H. (2007). Happiness, Health, or Relationships? Managerial Practices and Employee Well-Being Tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, *21*(3), 51–63. https://doi.org/10.5465/amp.2007.26421238

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and Work Engagement Among Teachers. *Journal of School Psychology*, *43*(6), 495–513. https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001

Kim, K.-S. (2020). Academic Librarians' Job Stress and Burnout in Digital Environments. *The Journal of Academic Librarianship*, *46*(5), 102196. https://doi.org/10.1016/j.acalib.2020.102196

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry. *World Psychiatry*, *15*(2), 103–111. https://doi.org/10.1002/wps.20311

Prianto, J. S., & Bachtiar, A. C. (2020). Hubungan Kejenuhan Kerja (Burnout) Dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, *15*(2), 131–144.

Riani, N., & Handayani, N. S. (2020). Dampak Stres Kerja Pustakawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Layanan Perpustakaan Perguruan Tinggi. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, *15*(1), 97. https://doi.org/10.14421/fhrs.2020.151.97-114

Robertson, I., & Cooper, C. (2016). *Well-being: Productivity and Happiness at Work* (2nd edition). London: Palgrave Macmillan.

Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A Cross-National Study of Work Engagement as a Mediator Between Job Resources and Proactive Behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, *19*(1), 116–131. https://doi.org/10.1080/09585190701763982

Saunders, L. (2015). Education for Instruction: A Review of LIS Instruction Literature. *The Journal of Academic Librarianship*, *41*(4), 442–453. https://doi.org/10.1016/j.acalib.2015.03.001

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(3), 293–315. https://doi.org/10.1002/job.248

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.

Sholikhah, A. M. (2015). Ancaman gejala technostress pada pustakawan. *Fihris*, *X*(2), 27–40.

Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Information Systems Research*, *18*(3), 301–328. https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165

Varlejs, J, & Hallam, G. (2017). *IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles & Best Practices*. (May).

Varlejs, Jana, & Hallam, G. (2017). Developing information professionals: Digital competencies. *IFLA Journal*.

Warr, P. (2013). How to Think About and Measure Psychological Well-Being. *Research in Occupational Stress and Well Being*, *11*, 1–35. https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2013)0000011004

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License