

KEPUASAN KERJA PUSTAKAWAN Universitas QUALITY BERASTAGI

Sarah Fitria Fadhluna, Muhammad Dalimunthe, Muhammad Faishal
Jurusan Ilmu Perpustakaan, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sumatera
Utara Medan
Email : sarah.gucci08@gmail.com

ABSTRACT

Excessive work demands sometimes make librarians feel burdened. This will have an impact on one's job satisfaction. A librarian who works in a university library requires the job satisfaction in order to be able to do the given task and be able to complete them well. This study aims to determine the job satisfaction of librarians and what factors affect the job satisfaction of librarians. The subjects in this study were four librarians of Quality Brastagi University. This study used qualitative research method. For data collection used observations and interviews. For data analysis, used the steps of data reduction, data display, and drawing conclusions. The results of data analysis indicated a sense of job satisfaction shown by librarians based on the librarian's positive moral attitude towards his work and the relationships built between librarians.

Keywords: job satisfaction, librarian, university library

ABSTRAK

Tuntutan pekerjaan yang berlebihan terkadang membuat pustakawan merasa terbebani. Hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja seseorang. Seorang pustakawan yang bekerja di perpustakaan perguruan tinggi memerlukan kepuasan kerja agar dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan dapat menyelesaikannya dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja pustakawan dan faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja pustakawan. Subjek pada penelitian ini adalah empat orang pustakawan di Universitas Quality Brastagi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Untuk pengambilan data menggunakan pengamatan (observasi) dan wawancara. Untuk analisis data yaitu dengan tahap reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Hasil analisis data menunjukkan rasa kepuasan kerja yang ditunjukkan pustakawan berdasarkan sikap moral positif pustakawan memandang pekerjaannya dan hubungan yang dibangun antar sesama pustakawan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Pustakawan, Perpustakaan Perguruan Tinggi

A. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja menurut Hartono (2016, p. 215) kepuasan kerja merupakan suatu kondisi atau perasaan puas yang dirasakan oleh seseorang tentang pekerjaannya atau profesinya, kondisi atau perasaan puas itu timbul sebagai akibat dari terpenuhinya apa yang diinginkan oleh seseorang pustakawan atas pekerjaannya seperti, pekerjaannya itu sendiri merupakan pekerjaan yang menarik. Kepuasan kerja berarti perasaan senang, gembira atau lega dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencari nafkah atau mata pencaharian. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang dan keselarasan yang nantinya akan mengarah kepada kinerja yang nantinya dilakukan oleh individu tersebut.

Beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan senang dalam menjalankan pekerjaannya dan sikap positif yang ditunjukkan kepada instansi tempat bekerja serta menimbulkan aktivitas yang baik dalam bekerja.

Perpustakaan Universitas Quality Berastagi merupakan perpustakaan yang berada dilingkungan Universitas Quality Berastagi, perpustakaan ini merupakan tempat bagi paramahasiswa untuk mencari sumber informasi. Untuk menjalankan fungsinya diperlukan petugas khusus yang mengetahui segala hal mengenai perpustakaan yaitu seorang pustakawan.

Pustakawan merupakan petugas profesional yang bertugas untuk mengelola segala aktivitas yang ada diperpustakaan. Perpustakaan yang baik harus dikelola dengan baik dan juga dengan orang yang profesional dibidangnya agar perpustakaan bisa berjalan sesuai dengan fungsinya dan bisa berjalan dengan seharusnya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti ke perpustakaan Universitas Quality Berastagi peneliti menemukan pustakawan yang kadang terlambat masuk kerja setelah istirahat makan siang dan ada beberapa staf yang tidak terlihat diperpustakaan. namun peneliti juga melihat bagaimana kerjasama yang baik sesama staf perpustakaan seperti pustakawan yang saling membantu mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan. Staf pengadaan yang membantu staf sirkulasi begitu juga sebaliknya maupun staf yang lain yang saling membantu agar pekerjaan yang diberikan oleh atasan cepat terselesaikan. Walaupun para staf saling membantu tetapi mereka tidak melupakan tanggung jawab masing-masing yang telah diberikan kepada dirinya. Pustakawan mengerjakan tugasnya terlebih dahulu baru akan membantu rekan kerja yang lainnya.

Berdasarkan hasil observasi sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara singkat dengan pustakawan Universitas Quality Berastagi setiap pustakawan diberikan tugas dan wewenang masing-masing, serta tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan bidangnya dan kemampuannya masing-masing. Namun, bagaimana dari segi kepuasan kerja, apakah fenomena tersebut akan digolongkan kepada kepuasan kerja atau tidak kepuasan kerja pustakawan. Dari pemaparan tersebut maka peneliti memiliki ketertarikan khusus untuk meneliti tentang "Kepuasan Kerja Pustakawan Universitas Quality Berastagi".

B. KAJIAN TEORI KEPUASAN KERJA

Menurut Suhaji & Titi (2012, p. 3-4) Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggungjawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Sebaliknya apabila seseorang dalam bekerja tidak didukung oleh peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif,

dan rendahnya perhatian dari pimpinan, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan kerja (Sunarta, 2019).

Menurut Manik&Syafriana (2018, p. 13) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerja seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan senang atau tidaknya seseorang dari hasil kerjanya serta dari apa yang diterimanya setelah melakukan pekerjaan.

Beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan senang dalam menjalankan pekerjaannya dan sikap positif yang ditunjukkan kepada instansi tempat bekerja serta menimbulkan aktivitas yang baik dalam bekerja.

1. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Widodo (2015, p. 2-3) faktor penentu kepuasan kerja adalah:

Pekerjaan itu sendiri (work it self), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

Hubungan dengan atasan (supervision), kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (consideration). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama.

Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkatkan motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya. Teman sekerja (work team) teman sekerja merupakan faktor hubungan antara pegawai dengan atasan dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

Promosi (promotion), promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Gaji atau upah (pay), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak tidak.

Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi. jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

2. Tugas Pokok Pustakwan

Tugas pokok dari pustakawan adalah memberikan pelayanan informasi kepada masyarakat dalam melayani penggunaannya, pustakawan harus memahami siapa masyarakat pengguna yang akan dilayani, bersikap supel dalam melayani pemustaka serta mampu mengetahui apa yang diinginkan dari masyarakat pengguna. Dalam keputusan MENPAN No. 132/KEP.PAN/12/2002. Pasal 4 ayat 1 dan 2 tugas pokok pejabat fungsional pustakawan tingkat terampil meliputi pengorganisasian dan pendayagunaan koleksi bahan pustaka/sumber informasi, pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi. Tugas pokok pustakawan tingkat ahli meliputi pengorganisasian pendayagunaan koleksi bahan pustaka/sumber informasi, pemasyarakatan perpustakaan, dokumentasi dan informasi serta pengkajian pengembangan perpustakaan, dokumentasi dan informasi.

Namun secara umum tugas pustakawan tidak hanya untuk melakukan pekerjaan yang berbaur dengan sistem pengolahan informasi tetapi pustakawan harus mampu memiliki *skill* untuk melayani pengguna secara langsung (tatap muka), karena seperti yang diketahui bahwa nilai jual perpustakaan adalah pelayanan maksimal yang diberikan kepada user. Tugas pokok pustakawan adalah kegiatan di bidang kepustakawanan yang meliputi pengelolaan perpustakaan, pelayanan perpustakaan dan pengembangan sistem kepustakawanan yang dilakukan oleh setiap pustakwan sesuai dengan jenjang jabatannya.

4. Kepuasan Kerja Pustakawan

Secara umum kepuasan hasrat atau perasaan yang dimiliki manusia pada suatu hal, dalam rasa kepuasan atau tidak puas pasti selalu ada faktor yang mendukung hal tersebut untuk memilih mana yang mereka rasakan. Profesi sebagai pustakawan merupakan pekerjaan yang profesional berbasis teknis memiliki otoritas keahlian standart yang telah ditetapkan, membutuhkan seseorang yang menyenangi tugas, bertanggung jawab, bermotivasi tinggi dan percaya diri serta mampu menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi ini sebenarnya merupakan aset unggulan yang dimiliki organisasi perpustakaan, sehingga bisa tampil sebagai penyedia informasi bahkan dapat menjadi ahli informasi yang dibutuhkan oleh masyarakat pengguna.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan pustakawan terhadap profesi, karena seorang pustakawan yang masuk kerja pada suatu organisasi membawa sekumpulan harapan, hasrat dan kebutuhan. Jika harapan atau kebutuhan tidak terpenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja (Roni Rodin, 2017). Menurut Hartono (2016, p. 223) hakikat kepuasan kerja pustakwan adalah penilaian pustakawan tentang berbagai aspek yang berkaitan dengan profesinya yaitu: (1) Kebutuhannya, meliputi gaji, tunjangan, promosi dan kemajuan karir (2) perasaan tentang pengakuan dan penghargaan atas hasil karya/prestasi dari institusi dan rasa keadilan serta (3) kondisi kerja meliputi isi pekerjaan, pentingnya pekerjaan, lingkungan fisik, serta kebijakan institusi, pengawasan dari atasan serta wewenang dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas-tugas perpustakaan, atau penilaian pustakwan tersebut sebenarnya merupakan totalitas motivator.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang secara sistematis dan akurat menyajikan gejala, fakta atau peristiwa tentang ciri-ciri populasi atau wilayah tertentu metode penelitian kualitatif bertujuan untuk mengkaji kondisi objek alam (sebagai lawan dari eksperimen) yaitu peneliti sebagai alat utama, teknik pengumpulan data dilakukan

dengan trigulasi dan analisis data bersifat induktif. Hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata-kata, kalimat, dan sebagainya (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, peneliti memilih menggunakan metode kualitatif agar dapat mengetahui dan menggambarkan secara detail dan mendalam tentang kepuasan kerja pustakawan universitas quality brastagi dan apa saja yang menjadi faktor kepuasan kerjapustakawan.

A. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses yang sistematis untuk mencari dan menyusun data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan bahan lain agar mudah dipahami serta untuk menginformasikan temuan yang telah didapatkan kepada orang lain (Sugiyono, 2013).

Berikut beberapa cara analisis data yang dilakukan untuk memperoleh hasil yang diinginkan dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, antara lain:

1. Data Reduction (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

Setelah data primer dan data sekunder terkumpul, peneliti menggunakan reduksi data untuk menganalisis data yang diperoleh dan dikumpulkan dari hasil wawancara, observasi dan dokumen. Dengan memilih data, menyusun data, mengkatagorkan, memfokuskan data sesuai dengan bidang, menyusun data membuat rangkuman-rangkuman kemudian melakukan pemeriksaan kembali dan mengelompokkan sesuai dengan masalah yang dileliti. Setelah direduksi maka data akan sesuai dengan tujuan penelitian dideskripsikan dalam bentuk kalimat sehingga mendapat gambaran tentang masalah penelitian.

2. Data Display (Penyajian Data)

Dalam penelitian ini, peneliti menyajikan data mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pustakawan dan apa saja yang membuat pustakawan Universitas Quality Berastagi merasa puas. Cara ini dilakukan dengan menyajikan data dalam bentuk narasi, dalam penelitian ini peneliti akan menggambarkan hasil data yang didapat dalam bentuk uraian kalimat hubungan antara kategori yang sudah berurutan sistematis.

3. Menarik Kesimpulan

Pada reduksi data sudah ada gambaran tentang kesimpulan itu bersifat sementara atau belum permanen, masih ada kemungkinan bertambah atau pengurangan. Maka dari itu dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan temuan yang telah diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai kepuasan kerjapustakawan Universitas Quality Berastagi. Pada tahap ini kesimpulan kesimpulan sudah ditemukan dengan bukti-bukti yang diperoleh lapangan secara akurat.

D. HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan tujuan penelitian, peneliti akan memaparkan hasil yang penelitian yang peneliti peroleh melalui wawancara dan dikaitkan dengan teori yang telah peneliti bahas di bab sebelumnya. Adapun hasil yang penelitian yang diperoleh peneliti dan diuraikan ke dalam bentuk narasi, sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja Pustakawan Universitas Quality Berastagi

Dalam pemaparan bab sebelumnya sudah dipaparkan bahwa indikator kepuasan kerja adalah ketika seorang pegawai menunjukkan perasaan positif dalam melakukan pekerjaannya, untuk lebih jelas lagi indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Menyenangi dan mencintai pekerjaannya
2. Moral kerja positif
3. Disiplin kerja
4. Prestasi kerja

Jika empat indikator tersebut dirasakan oleh pustakawan Universitas Quality Berastagi, maka dapat diindikasikan bahwa pustakawan Universitas Quality Berastagi sudah memiliki kepuasan kerja. Untuk menganalisis kepuasan kerja tersebut maka dapat dilihat dari uraian berdasarkan wawancara sebagai berikut:

a. Menyenangi dan Mencintai Pekerjaannya

Pustakawan merupakan faktor utama yang berada didalam perpustakaan sebagai penggeak agar berjalan dengan lancar semua aktifitas yang ada di perpustakaan. Layaknya sebagai manusia biasa seorang pekerja yang dimaksud disini adalah seorang pustakawan yang memiliki tingkat kejenuhan, rasa kepuasan dan ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Peneliti telah melakukan peneltian untuk mengetahui apakah indikator kepuasan kerjayang dipaparkan diatas sudah terpenuhi di perpustakaan Universitas Quality Brastagi. Berikut pemaparan yang dipaparkan oleh informan mengenai kepuasan kerja. Bagaimana mereka menyenangi pekerjaannya sebagai berikut:

Informan 1:

"posisi saya di sini sebagai kepala perpustakaan Universitas QualityBerastagi" "saya tamatan D3 dari Universitas Diponegoro, mengambil jurusan ilmu perpustakaan"

"saya mengikuti testing untuk bekerja di perpustakaan Univeristas Quality Berastagi, dan tidak lama kemudian saya bekerja di perpustakaan UniverstasQuality Berastagi"

"ya, pekerjaan saya sudah sesua dengan ilmu yang saya miliki. Seperti yang saya sudah katakan tadi bahwa saya memiliki latar belakang ilmu perpustakaan"

"karena ini memang sudah menjadi pekerjaan saya, jadi saya menikmatinya" "setiap bulan kami akan diberikan gaji pokok dan pustakawan-pustakawan disini juga akan menapatkan tunjangan setiap bulannya"

Dari hasil wawancara tersebut, kepuasan kerja yang dirasakan kepala perpustakaan Universtas Quality Berastagi sudah terlihat karena telah menyenangi dan mencintai pekerjaannya, salah satunya adalah mendapat kenyamanan dalam menjalani possisi yang diterima.

Informan 2:

"sebelumnya saya tidak pernah terpikir untuk bekerja di perpustakaan, tetapi ketika saya sudah bekerja di perpustakaan ini saya merasa sangat nyaman. Menurut saya beban pekerjaan yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki. Sejauh ini saya tidak merasa tertekan dengan pekerjaan yang saya lakukan" "beragam kerja yang diberikan kepada saya juga tidak membuat saya jenuh atau kelelahan, seperti yang saya katakan sebelumnya, bahwa bebam kerjayang diberikan sudah sesuai dengan kapasitas yang saya miliki" "kalau tentang jam istirahat saya rasa juga sudah cukup, saya tidak merasakekurangan dengan jam istirahat yang diberikan"

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan narasumber, terlihat bahwa pustakawan dalam keadaan bahagia dan senang dalam melakukan

setiap pekerjaannya dan pustakawan berpendapat bahwa tugas yang diberikan masih dalam tahap kemampuannya.

Informan 3:

"jabatan saya disini sebagai staf pengadaan, tetapi saya juga bertanggung jawab dalam bidang pelayanan"

"soal keberagaman kerja. Menurut saya sudah pas, tidak ada yang berlebihan"

"jam istirahat juga sudah mencukupi, tidak kurang"

"kalau soal tetrtekan, saya tidak tertekan dengan pekerjaan yang saya lakukan, bahkan saya sudah merasa nyaman dengan pekerjaan saya" "kendala dalam bekerja ya sudah pasti ada tentunya, biasanya kendala padasistem. Namun jika ada kerusakan pada sistem kami akan menyerahkan kepada ahlinya, karena kamikan belum ada skil untuk hal seperti itu"

"karena saya memiliki latar belakang pendidikan ilmu perpustakaan, jadipekerjaan saya ini memang sesuai untuk saya"

"kami juga memiliki tunjangan selain dari gaji pokok, saya rasa itu jugasudah pas untuk saya"

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan tersebut jelas terlihat bahwa pustakawan sangat menyenangi dan mencintai pekerjaannya, mulai dari sikap pustakawan dalam mnegerjakan tugas-tugas yang diberikan atasannya serta sampai tahap tunjangan yang diterima setiap bulannya. Hubungan yang dibangun baik dengan rekan kerja juga menjadi salah satu cara pustakawan menyenangi pekerjaannya.

Informan 4:

"beban kerja yang diberikan kepada saya biasa saja, tidak memberatkan sayajuga dan bisa dibilang sesuai dengan kapasitas saya"

"keberagaman kerja juga tidak membuat saya jenuh dan tentunya sudah pasdengan porsi saya"

"jam istirahat yang diberikan untuk saya pribadi sudah pas, tidak terburu-buru oleh waktu untuk soal makan dan duduk-duduk sebentar"

"saya juga sudah menyenangi pekerjaan ini, karena saya nyaman denganlingkungan dan rekan kerja saya"

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan narasumber, pustakawan mengungkapkan bahwa tidak terbebani dengan tugas-tugas yang dberikan oleh atasan. Hal ini berarti pustakawan sangat menikmati pekerjaannya saat ini. Hubungan yang dibangun dengan baik sesama pustakawan dan atasan menjadi salah satu kriteria karyawan menyenangi danmencintai pekerjaannya.

Hal ini didukung dengan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti bahwa pustakawan selalu dalam keadaan bahagia atau tidak tertekan dengan tugas yang diberikan atasan, berdasarkan sikap patuh pustakawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan. Jam istirahat yang telah diberikan juga mampu dimanfaatkan dengan baik oleh pustakawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pustakawan tersebut sudah melewati salah satu tahap indikator kepuasan kerja yaitu menyenangi dan mencintaipekerjaannya.

b. Moral Kerja Positif

Bekerja adalah bagian aktifitas dari kehidupan sehari-hari, jika dalam

kehidupan sehari-hari ada positif tata moral yang harus dijaga, ditempat bekerja hal ini juga tidak bisa menjadi pengecualian termasuk pustakawan. Dari sikap moral yang ditunjukkan oleh pustakawan juga bisa menjadi efek dari kepuasan seseorang dalam bekerja. Berikut adalah pemaparan informan mengenai moral kerja positif di perpustakaan.

Informan 1:

"seperti yang sudah saya katakan tadi, ketika kami sedang bekerja, kami melakukannya dengan sama-sama jadi ya kami tidak memiliki kesulitan yang berarti. Hubungan kami disini sebagai sesama rekan kerja kami juga berteman baik"

"selama ini staf-staf saya akan selalu bilang jika ada kesulitan atau permasalahan, mereka akan langsung mengadu kepada saya. Contohnya jika ada pekerjaan yang terlalu berlebihan menurut mereka"

"sejauh ini dalam hal beritertaksi dengan para staf masih normal dan biasa saja, tidak ada permasalahan yang harus dipertimbangkan"

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala perpustakaan Universitas Quality Berastagi, moral kerja yang diterapkan masih pada tahap normal. Kepatuhan bawahan kepada atasan serta kepedulian atasan terhadap bawahannya terlihat dalam kondisi yang wajar dan baik-baik saja.

Informan 2:

"hubungan staf dengan atasan juga ya sangat baik, atasan juga tidak ada memihak antara pustakawan yang satu dengan pustakawan yang lainnya, selalu menunjukkan keterbukaan tidak ada yang ditutup-tutupi. Para pustakawan senang memiliki kepala pustakawan seperti ibu Ermika" "keberagaman kerja tidak membuat saya lelah ataupun jenuh, hanya saja terkadang saya merasa sedikit kesal dengan para pemustaka, karena tidak semua pemustaka menunjukkan sikap sopan santunnya"

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa hubungan yang ditunjukkan pustakawan dengan sesama pustakawan sangat erat dan memiliki rekan kerja yang baik sehingga nyaman untuk bekerja, begitupula hubungan dengan atasan yaitu kepala perpustakaan. Hanya saja keberagaman pemustaka yang sedikit membuat pustakawan menjadi kesal dengan sifat pemustaka yang terkadang kurang sopan terhadap pustakawan.

Informan 3:

"hubungan kami sesama staf disini baik-baik saja, seperti yang sudah saya bilang tadi kami selalu bekerjasama dalam hal pekerjaan dan juga dalam kegiatan lainnya"

"atasan juga sejauh ini tidak ada memihak, atasan selalu memiliki keterbukaan kepada bawahannya"

Berdasarkan jawaban yang telah diberikan narasumber terlihat jelas bahwa hubungan yang sangat erat terjadi antara sesama pustakawan dan kepala perpustakaan. Namun dalam menghadapi pemustaka terkadang pustakawan merasa sedikit kesal dengan sikap yang ditunjukkan oleh pemustaka terhadap pustakawan.

Informan 4:

"antara staf satu dengan staf yang lainnya memiliki hubungan yang sangat baik, semua staf bisa diajak kerja sama, kami saling membantu dan mendukung sesama rekan kerja"

"atasan juga selalu memperhatikan para staf-staf nya, tidak ada memihak antar staf satu dengan staf lainnya, atasan juga selalu terbuka dengan informasi-informasi apapun"

Hal wawancara peneliti dengan narasumber menunjukkan bahwa moral kerja yang baik antara sesama pustakawan dan kepala perpustakaan serta saling membantu sehingga dapat membentuk tim kerja yang baik. Sikap adil yang ditunjukkan kepala perpustakaan menunjukkan bahwa moral kerja pustakawan Universitas Quality

Berastagi terlihat alam keadaan yang baik.

Selain hubungan sesama pustakawan, hubungan antara atasan dengan bawahan juga terlihat baik para pustakawan juga sangat dekat dengan atasan tanpa menyepelekan sikap bak tasan dan tetap mengerjakan tugas-tugas yang diberikan atasan.

Dengan demikian dapat disimpulkan dari segi moral kerja antara pustakawan dengan pustakawan, atasan dengan pustakawan menunjukkan kepuasan sudah terlihat moral kerja yang positif. Namun, ketika melayani pemustaka seharusnya perasaan dan sikap kesal terhadap pemustaka tidak boleh dimiliki oleh pustakawan karena memang sudah tugasnya pustakawan melayani pemustaka yang sudah bisa dipastikan memiliki sikap dan kepribadian yang berbeda-beda. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada sedikit kecacatan moral kerja mengenai moral kerja positif.

c. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap positif yang harus dimiliki setiap individu baik dikeluarga, soal masyarakat dan dipekerjaan. Ketika dilingkungan kerja disiplin merupakan sikap yang tidak boleh dikecualikan, karena seorang pegawai yang mampu menaati peraturan serta disiplin dalam melakukan setiap hal, maka hasil pekerjaan yang diperoleh nantinya akan menjadi positif serta adanya poin tambahan yang diberikan atasan. Apa yang membuat pustakawan disiplin dalam bekerja dan apa yang membuat pustakawan tidak disiplin dalam bekerja serta apa yang menyebabkan pustakawan melalaikan kedisiplinan dalam bekerja. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pustakawan Universitas Quality Berastagi, maka dapat dilihat dari wawancara dengan informan sebagai berikut:

Informan 1:

"saya selalu tiba tepat waktu ke perpustakaan, namun jika saya tidak terlihat di perpustakaan berarti saya sedang ada urusan diluar perpustakaan"

Informan 2:

"setiap hari saya datang bekerja sesuai dengan jam yang sudah ditetapkan, saya usahakan tidak terlambat, namun jika saya terlambat biasanya memang ada kendala di jalan. Untuk kehadiran saya tidak pernah bolos bekerja kecuali saya sedang sakit" "saya juga menggunakan jam istirahat dengan baik, ketika sudah waktunya mulai bekerja saya akan langsung kembali ke meja tempat saya bekerja, namun terkadang saya lupa melihat jam dan sampai lupa kalau sudah waktunya kembali bekerja"

Informan 3:

"jika atasan memberikan pekerjaan atau tugas, beliau akan memberikan waktu sesuai dengan bentuk tugas yang diberikan. Tetapi terkadang ada tugas yang harus dilakukan dengan cepat dan terkadang ada tugas yang dilakukan tidak perlu terlalu cepat tetapi tidak santai juga"

Informan 4:

"saya selalu hadir tepat waktu, kalau saya tidak hadir itu biasanya karena saya sedang sakit atau saya ada urusan diluar yang sangat penting tidak bisa dihindarkan"

"ketika atasan memberikan tugas kepada saya, saya akan mengerjakan tugas tersebut dengan secepat mungkin dan ketika tugas saya diminta oleh atasan maka tugas saya sudah selesai. Walaupun atasan tidak memburu-buru ketika memerintahkan dalam pengerjaan tugas, hanya saja saya harus menyelesaikan dengan waktu yang secepatnya dan pekerjaan yang kita lakukan juga tidak asal-asalan"

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, mereka selalu mengatakan berusaha mengikuti peraturan yang ada dan sebisa mungkin tidak melanggarnya karena hal tersebut akan berdampak negatif terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan observasi, masalah kehadiran pustakawan termasuk tepat waktu,

namun ada kalanya para pustakawan tidak terlihat di tempat kerja dan jika dibutuhkan pemustaka, pemustaka harus menunggu terlebih dahulu.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi disiplin kerja pustakawan Universitas Quality Berastagi sudah termasuk dalam indikator pustakawan yang disiplin atas pekerjaannya. Hanya saja ada beberapa kedisiplinan itu tidak terlihat ketika sehabis jam istirahat, pustakawan tidak jarang terlambat untuk kembali bekerja.

d. Prestasi Kerja

Prestasi merupakan motivasi agar seseorang mempunyai semangat untuk menggapai sesuatu yang diinginkan. Dilingkungan pekerjaan, bagaimana kesempatan seorang pustakawan untuk memiliki kesempatan naik jabatan. Maka dari itu dibutuhkan prestasi kerja agar mendapatkan kenaikan jabatan. Namun, jika atasan tidak memberikan peluang bagi pustakawan yang memiliki prestasi untuk mendapatkan kesempatan naik jabatan, kepuasan kerja pustakawan akan menjadi berkurang. Bagaimana kesempatan pustakawan dalam menaiki jabatan, maka akan dijabarkan oleh informan sebagai berikut:

Informan 1:

"pihak Universitas mendukung dengan adanya kenaikan jabatan, hanya saja hal tersebut tidak ada waktu tertentu. Kenaikan jabatan bisa dilakukan jika membutuhkan staf lebih untuk suatu bidang tertentu. Misalnya yang daritingkat dua membutuhkan staf tambahan, maka dari tingkat tiga akan naik ke tingkat 2"

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber peneliti mengindikasikan bahwa kenaikan jabatan didukung oleh pihak Universitas hanya saja jika memerlukan staff tambahan pada bidang tertentu.

Informan 2:

"peluang untuk naik jabatan mungkin ada, dan informasi untuk hal itu juga tidak pernah disembunyikan agar pustakawan yang ada di Universitas Quality Brastagi memiliki kesempatan untuk naik jabatan"

Berdasarkan pemaparan dari narasumber menyebutkan bahwa pustakawan memiliki kenaikan jabatan dan ada peluang untuk naik jabatan serta tidak ada informasi yang disembunyikan mengenai kenaikan jabatan"

Informan 3:

"jika kita mempunyai kemampuan, maka kemampuan kerja kita akan dihargai jabatan yang tinggi akan mampu digapai jika kita mampu, pihak Universitas Quality Brastagi juga akan selalu memberikan peluang"

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber tersebut, pustakawan memaparkan ada tanggapan yang positif jika pustakawan mampu mengerjakan tugas-tugas dan bisa mengeluarkan ide-ide baru maka ada kemungkinan untuk naik jabatan.

Informan 4:

"kesempatan naik jabatan sih ada, itu sudah diatur dari pihak Universitas dan ada ketentuan dan persyaratannya"

Berdasarkan wawancara dengan narasumber kenaikan jabatan sudah diatur oleh pihak Universitas dan untuk kenaikan jabatan itu sendiri ada ketentuan dan persyaratannya serta prosedur yang harus dilakukan. Meskipun demikian pustakawan tidak merasa keberatan dengan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh Universitas.

Hasil ini didukung dengan pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti, ketika ada kegiatan apapun pustakawan akan mengarahkan ide masing-masing dan

melakukannya bersama-sama sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja bisa saja dicapai jika kita berkeinginan dan memiliki kemampuan.

2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Universitas Quality Berastagi

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pustakawan Universitas Quality Berastagi merupakan poin penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pustakawan. Jika ada faktor yang menyebabkan pustakawan senang bekerja maka kepuasan akan dirasakan oleh pustakawan Universitas Quality Berastagi, namun sebaliknya jika tidak ada faktor yang mendukung pustakawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, maka rasa puas inipun akan diertanyakan. Berikut hasil wawancara berdasarkan faktor kepuasan kerja pustakawan Universitas Quality Berastagi.

a. Gaji (Finansial)

Informan 1:

"kami disini sistemnya bekerja dulu baru ada gaji, setiap tanggal satu kami akan menerima gaji. Namun terkadang ada keterlambatan sedikit saja juga memakuminya. Selain gaji pokok disini kami juga menerima tunjangan setiap bulannya"

Informan 2:

Gaji yang saya terima untuk saya pribadi sudah sesuai karena juga pekerjaan yang saya lakukan tidak terlalu berat, jadi tidak boleh terlalu banyak menuntut. Untuk gaji sih aman-aman saja, dan untuk tunjangan juga sudah cukup"

Informan 3:

"masalah gaji, ya tidak ada masalah, jika ada keterlambatan ya saya sudah memaklumi. Gaji yang saya terima saya pikir sudah sesuai untuk saya, soal tunjangan juga saya rasa sudah cukup"

Informan 4:

"gaji yang saya terima saya rasa sudah sesuai, untuk tunjangan yang saya terima juga sudah sesuai"

Berdasarkan hasil wawancara kebutuhan finansial yang diterima pustakawan cukup untuk membayar jerih payah yang dilakukan selama bekerja, pustakawan berpendapat pekerjaan yang dilakukan juga tidak meberatkan fisik dan juga pikiran mereka sehingga gaji yang diterima sudah sesuai dengan kondisi kerja pustakawan saat ini.

b. Psikologis dan Fisiologis (kondisi kerja)

Informan 1:

"Sejauh ini representasinya masih nyaman, fasilitas untuk melakukan pekerjaan juga lengkap. Namun permasalahan yang sering terjadi adalah koneksi yang sering terputus, sedangkan banyak pekerjaan yang memerlukan koneksi jaringan"

Informan 2:

"lingkungan kerjanya nyaman, hanya saja disini dingin, apalagi kalau sudah mendung. Computer juga sudah disediakan namun terkadang jaringan saja yang tidak lancar dan sistem yang juga mau tiba-tiba eror"

Informan 3: *"tempat kerjanya nyaman, ya nyaman lah dengan lingkungannya walaupun dingin ya. Fasilitas juga sudah cukup mendukung"*

Informan 4:

"tempat saya bekerja sudah nyaman, karena disini sudah dingin tanpa AC di setiap ruangan. komputer juga sudah ada untuk menyelesaikan tugas-tugas. Hanya saja terkadang jaringan yang sering bermasalah"

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber kondisi Perpustakaan

Universitas Quality Berastagi mendukung untuk proses bekerja, nyaman secara fisik dan psikologis sehingga pustakawan dapat bekerja dengan nyaman.

c. Sosial

Informan 1:

"dapat digaris besar kami sama-sama bekerja sama, jadi tidak ada kesulitan yang berarti sampai saat ini kami jalani"

Informan 2:

"hubungan kami disini dengan sesama staf perpustakaan sangat bagus, bisa diajak kerjasama ketika mengerjakan tugas-tugas yang diberikan atasan, ada kelompok-kelompok berteman walaupun antara staf dari sub unit yang berbeda-beda"

Informan 3:

"kerjasama sesama staf pasti ada dalam segala bidang pekerjaan jika diperlukan, baik data koleksi dan juga tentang kegiatan-kegiatan yang diadakan di perpustakaan"

Informan 4:

"antara staf yang satu dengan staf yang lainnya memiliki hubungan yang sangat baik, semua staf bisa diajak kerjasama dan saling membantu"

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber dapat disimpulkan bahwa kenyamanan tidak hanya dirasakan pada fasilitas yang ada di Perpustakaan Universitas Quality Berastagi tetapi komunikasi yang baik dengan sesama pustakawan dan staf-staf pekerja adalah faktor yang menyebabkan pustakawan senang dan bahagia berada di lingkungan kerja. Adanya hal ini maka tim kerja terjalin dengan baik sehingga proses bekerja bisa berjalan dengan lancar.

B. ANALISIS DATA

Pada bagian ini, peneliti akan membahas dan meneliti kepuasan kerja Pustakawan Universitas Quality Berastagi dengan mengaitkan mengkaitkan teori keadilan dan teori pandangan kelompok yang telah peneliti bahas dalam bab sebelumnya.

1. Kepuasan Kerja Pustakawan Universitas Quality Berastagi

- a. Sikap Adil yang diterapkan Kepala Perpustakaan Universitas Quality Berastagi Keadilan yang dirasakan Pustakawan Universitas Quality Berastagi dari perlakuan atasan kepada para pustakawan, sikap keterbukaan yang diterapkan kepala perpustakaan menjadi faktor yang mendorong pustakawan merasakan kebahagiaan selama bekerja. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa adanya perhatian yang diberikan oleh kepala perpustakaan kepada semua bawahannya tanpa memihak kepada salah satu pustakawan manapun. Kepala perpustakaan selalu mengekspresikan dirinya sebagai atasan yang mengayomi serta mendengar segala keluhan kesah bawahannya lalu mendiskusikan secara bersama. Sikap adil yang diberikan Kepala Perpustakaan Universitas Quality Berastagi, mampu menciptakan tim kerja yang baik bagi para pegawainya sehingga setiap pegawai merasa nyaman dengan sesama rekan kerja.
- b. Pandangan Kelompok terhadap Kinerja Pustakawan Cara pandang kelompok dalam menanggapi setiap kinerja pustakawan adalah satu penguat pustakawan setiap melakukan pekerjaannya. Adanya penghargaan dari atasan maupun sesama rekan kerja pustakawan atas pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan rasa senang dan puas di hati pustakawan terhadap pekerjaannya. Hal ini juga menjadi tolak ukur bahwa pekerjaan yang dilakukan sudah terlihat baik di mata kelompok maupun atasan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pustakawan Universitas Quality Berastagi

Menurut beberapa pendapat para ahli ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai diantaranya yaitu gaji, promosi, keamanan kerja, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi, fasilitas. Berdasarkan beberapa faktor tersebut ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pustakawan di Universitas Quality Brastagi.

a. Faktor Finansial (Gaji)

Tujuan melakukan pekerjaan adalah untuk menghasilkan uang sesuai dengan apa yang telah kita kerjakan. Tingkat kesejahteraan Pustakawan Universitas Quality Berastagi bisa diukur melalui gaji dan juga tunjangan yang diterima. Keuntungan yang dimiliki pustakawan Universitas Quality Berastagi saat ini adalah mereka memiliki atasan yang memikirkan kesejahteraan dan memperhatikan masalah gaji. Tunjangan yang diberikan juga sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

b. Faktor Fisiologis (Kondisi Kerja)

Fasilitas merupakan faktor penunjang yang membuat nyamannya pustakawan Universitas Quality Berastagi ketika melakukan pekerjaan, kondisi kerja yang baik merupakan faktor yang bisa membuat pustakawan bertahan lama di ruangannya. Ventilasi cahaya serta suhu ruangan yang sejuk membuat pustakawan menjadi nyaman dan senang ketika mengerjakan pekerjaannya. Kemudian fasilitas yang ada juga cukup mendukung sehingga proses pekerjaan dapat dilakukan dengan seharusnya. Meskipun terkadang terkendala jaringan membuat pustakawan sedikit terhambat untuk melanjutkan pekerjaannya, hal ini juga sering terjadi di perpustakaan Universitas Quality Berastagi.

c. Faktor Sosial

Ungkapan bahwa tidak ada manusia yang dapat hidup sendiri merupakan ungkapan yang pas untuk digolongkan dengan aspek sosial. Hubungan yang terjadi antara pustakawan yang satu dengan pustakawan lainnya di Perpustakaan Universitas Quality Berastagi dapat dikatakan dengan baik. Adanya sikap saling membantu antara sesama pustakawan, membuat pustakawan menjadi nyaman di lingkungan kerja mereka. Kerjasama yang terjadi di setiap pekerjaan dan begitu pula ketika mengadakan kegiatan, sudah terlihat keharmonisan yang ada di antara sesama pustakawan Universitas Quality Berastagi.

Selain hubungan antara sesama pustakawan, atasan merupakan seseorang yang mampu menciptakan tim kerja yang dapat melakukan kerja sama yang baik dalam suka maupun duka, keramahan atasan serta keterbukaan yang diterapkan kepala perpustakaan membuat kepala perpustakaan dicintai oleh bawahannya dan menghilangkan kecurigaan yang ada di benak para pustakawan Universitas Quality Berastagi.

d. Faktor psikologis

Fasilitas yang ada sudah cukup untuk memenuhi rasa nyaman yang dirasakan oleh para pustakawan Universitas Quality Berastagi. Selain itu ada dukungan dari pihak Universitas Quality Berastagi untuk membuat para pustakawan naik jabatan dengan syarat yang telah ditentukan. Motivasi kerja juga merupakan suatu seseorang yang dapat menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi kerja, para pustakawan akan terus melakukan pekerjaannya dengan sangat baik

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pengumpulan data, pengolahan data, analisis data serta pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya terkait kepuasan kerja pustakawan di perpustakaan Universitas Quality Berastagi, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pustakawan Universitas Quality Berastagi terlihat menyenangi pekerjaannya: pustakawan nyaman dengan pekerjaan yang mereka lakukan saat ini, dengan adanya kenyamanan yang didapatkan dilingkungan kerja dapat mendorong pustakawan agar melakukan setiap pekerjaannya dengan baik. Pustakawan mencintai pekerjaannya: gaji yang diterima pustakawan Universitas Quality Berastagi sudah setara dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Disiplin kerja: pustakawan selalu patuh dengan pekerjaan yang diberikan atasan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, serta kehadiran yang tepat waktu juga merupakan kedisiplinan yang dilakukan para pustakawan Universitas Quality Brastagi. Moral kerja: hubungan yang erat, rekan kerja yang nyaman menghasilkan kerjasama yang baik serta saling membantu dalam hal pekerjaan yang dibutuhkan. Prestasi kerja: adanya peluang untuk memiliki kenaikan jabatandengan prosedur yang telah ditentukan, serta adanya tunjangan kerja sesuai dengan pekerjaannya merupakan apresiasi dari prestasi kerja para pustakawan. Dari segi kepuasan kerja, pustakawan Universitas Quality Brastagi sudah menunjukkan rasa puas terhadap pekerjaan mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: faktor finansial, faktor fisiologis, faktor sosial dan faktor psikologis. Dari beberapa faktor tersebut faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja pustakawan adalah hubungan yang dibangun antara sesama pustakawan. Baik hubungan pustakawan dengan pustakawan lainnya, serta hubungan pustakawan dengan kepala perpustakaan. Hubungan yang baik membuat pustakawan menjadi nyaman dalam bekerjasama dan dapat membentuk tim kerja yang baik serta adanya sikap saling membantu jika diperlukan baik dalam bidang pekerjaannya maupun bidang tertentu lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Dwi Prasetya Danarta, Adi Murtiadi, A. R. E. (2013). *Pengantar Psikologi Umum* (edisi pert). Graha Ilmu.
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 18, 5–24.
- Hartono. (2016). *Kompetensi Pustakwan Profesional* (edisi pert). Calpulis.
- Hasanah, H. (2017). TEKNIK-TEKNIK OBSERVASI (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial). *At-Taqaddum*, 8(1), 21. <https://doi.org/10.21580/at.v8i1.1163>
- Hurriyati, D. (2018). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Perilaku Work Family Conflict. *Psikodimensia*, 16(2), 180. <https://doi.org/10.24167/psiko.v16i2.1268>
- Makmur, T. (2015). *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi Perspekti Organisasi, Relasi dan Individu*. Graha Ilmu.
- MANIK, S., & SYAFRINA, N. (2018). Pengaruh Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri. *Jurnal Daya Saing*, 4(1), 10–16. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v4i1.126>

- Melani, T., & Suhaji. (2012). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi " YAYASAN PHARMASI " Semarang) The Factors that Influence Job Satisfaction (Study On Employee of Pharmacy School " pharmaceutical FOUNDATION " Semarang). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 1–22.
- Nurul Fadilla. (2020). Peran Perpustakaan Perguruan Tinggi Dalam Scholary Communication dan Pengimpletasiannya Melalui Jurnal Elektronik. *Libria*, 12, 124–146.
- Pratiwi, N. I. (2017). (DATA PRIMER SEKUNDER) Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 1(2), 212.
<http://journal.undiknas.ac.id/index.php/fisip/article/view/219/179>
- Rahayu, S. (2017). Mengenal Perpustakaan Perguruan Tinggi Lebih Dekat. *Buletin Perpustakaan Universitas Islam Indonesia*, 103–110.
<https://journal.uui.ac.id/Buletin-Perpustakaan/article/view/9109/7603>
- Rahmawati, S. A., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Dirgantara, U., & Suryadarma, M. (2021). *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* VOL. 1, NO. 3, Agustus 2021. 1(3), 279–289.
- Robbins, S.p. & Judge, T. . (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi Enam Belas. Alih bahasa: Ratna Saraswati dan Febriella Sirait*.
- Rodin, R. (2018). *Implementasi Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Perpustakaan* (cetakan I). Suluh Media.
- Roni Rodin. (2017). *Pustakawan Profesional Di Era Digital*.