

**KEPUASAN KERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS NEGERI MALANG**

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Airlangga – Surabaya  
Ilmu Informasi dan Perpustakaan**

**Sabrina Reza Aprillya / 071311633097**

**ABSTRAK**

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi atau perusahaan. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang berkerja dalam keadaan yang tidak nyaman, kurang dihargai, dan tidak dapat mengembangkan potensi yang ada dalam diri mereka sendiri secara otomatis karyawan tersebut tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Jenis penelitian tentang kepuasan kerja karyawan perpustakaan universitas negeri malang menggunakan teori yang dikemukakan oleh Vietzhal Rivai menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif.

Penelitian deskriptif tidak memberikan perlakuan manipulasi, tetapi menggambarkan suatu kondisi apa adanya. Lokasi penelitian berada di Perpustakaan Universitas Negeri Malang yang berada Jalan Semarang No.5 Malang.

Berdasarkan hasil penelitian dari teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*), teori keadilan (*equity theory*) dan teori dua faktor (*two factor theory*) sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil menunjukkan rata – rata nilai 3,6 yang termasuk kedalam kategori Baik.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Karyawan Perpustakaan Universitas Negeri Malang.

## **ABSTRACT**

Employees is an asset company that is valuable must be managed well by the company to be able to provide maximum contribution over organisation or company. One of the things that should be paid attention the company is satisfaction work the employees. Employee who working in the state of being discomfited , less valued, and cannot be developing the potential that exists in themselves automatically employees could not be focus and concentrate in aimed to work done .The kind of research about pleasure work employees library of malang university use the theory put forward by vietzhal rivai used a quantitative approach with type research descriptive.

Research descriptive do not give treatment manipulation, but describe a condition they are. Research locations is in a library of malang university located Jl Semarang No.5 Malang.

Based on the research done of the theory of discrepancy theory, equity theory and the theory of justice two factors intensely affecting the level of satisfaction employees work .The results show that on average value 3.6 who are part good category.

Keyword : Work Satisfaction, Library of Malang University.

## **Latar Belakang Masalah**

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha semaksimal mungkin untuk mengerahkan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan eksistensi perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Didalam sebuah perusahaan ada beberapa unsur penting yang dapat mempengaruhi keberlangsungan kerja suatu perusahaan. Dibandingkan dengan unsur – unsur lain didalam perusahaan, menurut beberapa ahli unsur yang paling penting adalah manusia. Didalam perusahaan, perhatian terhadap hasil produksi bukan hanya pada jumlah keuntungan yang didapat melainkan juga perhatian terhadap tenaga kerja atau karyawan yang dapat menjalankan perusahaan. Suatu perusahaan dapat berkembang bukan karena adanya modal yang besar atau hasil faktor produksi yang banyak tetapi juga faktor dari sumber daya

manusia yang berkualitas menghasilkan barang ataupun jasa. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi atau perusahaan. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang berkerja dalam keadaan yang tidak nyaman, kurang dihargai, dan tidak dapat mengembangkan potensi yang ada dalam diri mereka sendiri secara otomatis karyawan tersebut tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja karyawan tidak dapat dilihat dari bagaimana mereka melakukan sebuah pekerjaan tersebut, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, interaksi dengan atasan, mengikuti peraturan yang ada dan juga lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dapat dilihat dari sikap karyawan tersebut terhadap pekerjaan dan segala aspek yang ada dilingkungan pekerjaan.

Berdasarkan uraian tentang kepuasan kerja yang telah dibahas di atas, kepuasan kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan. Pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian dari seorang pimpinan. Salah satu yang menjadi objek penelitian penulis kali ini adalah Perpustakaan Universitas Negeri Malang. Universitas Negeri Malang merupakan salah satu perguruan tinggi negeri di Indonesia. Universitas Negeri Malang pada awal berdirinya berasal dari Perguruan Tinggi Pendidikan Guru (PTPG) yang diresmikan oleh Menteri Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan, Prof. Mr. Muhammad Yamin pada tanggal 18 Oktober 1954. Pada tanggal 10 Nopember 1954 telah diresmikan berdirinya

Universitas Airlangga di Surabaya dan PTPG menjadi salah satu fakultas dari Universitas Airlangga. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 71 tahun 1958, PTPG secara formal menjadi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Airlangga.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu organisasi yaitu untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan campur tangan dari pimpinan. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh penulis ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Permasalahan yang muncul adalah belum terlaksana monitoring dan evaluasi karyawan. Monitoring dan evaluasi bermanfaat sebagai tolak ukur dalam keberhasilan program dan kebijakan yang dilaksanakan. Kegiatan monitoring dan evaluasi sangat berperan terhadap kepuasan kerja karyawan karena dapat

berpengaruh positif kepada karyawan seperti akan membuat karyawan menjadi terkontrol pekerjaannya dan mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Keberhasilan kerja suatu organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya campur tangan dari pemimpin.

Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar terhadap seluruh aktivitas pada suatu organisasi. Pimpinan juga sangat berperan dalam terwujudnya kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, seorang pimpinan hendaknya selalu memperhatikan kebutuhan para karyawannya sehingga karyawan menjadi semangat dalam bekerja serta memberikan kontribusi yang lebih baik bagi organisasi. Hal tersebut sangat penting karena akan membuat karyawan lebih dihargai dan posisinya dianggap penting, sehingga karyawan akan merasakan kepuasan kerja. Namun kenyataannya yang terjadi adalah proses pengambilan keputusan oleh pemimpin masih belum dilaksanakan secara terbuka. Karyawan kurang dilibatkan dalam

penentuan kebijakan organisasi, seharusnya para karyawan dapat melakukan koordinasi yang baik dengan pimpinan karena dalam melaksanakan tugas yang diberikan nantinya karyawan tidak merasa terbebani.

Berdasarkan hasil observasi yang sebelumnya dilakukan oleh peneliti melalui wawancara singkat dengan staff perpustakaan universitas negeri malang, setiap pustakawan di perpustakaan universitas negeri malang diberikan tugas dan wewenang, serta tanggung jawab yang berbeda – beda sesuai dengan bidangnya masing – masing. Dalam melakukan tugas dan pokok fungsi pustakawan banyak dari para pustakawan merasa tidak puas dengan tugas yang diberikan, pustakawan yang merasa kurang nyaman saat bekerja di tempat atau bagian dia ditugaskan sehingga menimbulkan efek negatif terhadap pelaksanaan tugasnya, beberapa pustakawan ada yang merasa kurangnya tantangan kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh pustakawan ditugaskan di posisi yang pekerjaannya sudah lama sekali

dikerjakan, adanya ketidak sesuaian kemampuan kerja pustakawan dengan posisi pekerjaan yang diterimanya sekarang sehingga membuat pekerjaan yang dilakukan tidak berjalan sesuai dengan tugas yang ditetapkan. Selain itu beberapa pustakawan menggunakan jam kerja secara kurang optimal pada jam – jam tertentu. Dalam penyelesaian tugasnya, pustakawan dituntut untuk menyelesaikan tugasnya sesuai target yang telah ditentukan.

Penelitian serupa juga pernah dilakukan oleh Ristyahana Nurbahar (2015) dalam penelitiannya mengenai Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen termasuk kedalam kategori yang cukup baik.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah disampaikan pada latar belakang masalah di atas maka penelitian ini dapat dirumuskan masalah yaitu bagaimana kepuasan kerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang ?

### **Kepuasan Kerja Vietzhal Rivai**

Menurut Veitzhal Rivai (2010). Pada dasarnya teori – teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu :

#### 1) Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasan diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang

tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

## 2) Teori keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengungkapkan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Setiap orang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan,

tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

## 3) Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor – faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor – faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri dari : gaji atau upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

## Metode Penelitian

Pada penelitian ini penulis melihat suatu fokus penelitian yaitu

bagaimanakah kepuasan kerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Negeri Malang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

## **Analisis Data**

### **Kepuasan Kerja Pustakawan**

#### **Ketidaksesuaian**

Dalam teori ketidaksesuaian, yang meliputi harapan dalam bekerja dan hasil yang diharapkan memiliki nilai rata-rata 3,538 yang termasuk pada kriteria baik. Nilai rata-rata paling tinggi dalam teori ketidaksesuaian terletak pada variabel harapan dalam bekerja yang memiliki rata-rata nilai 3,636. Sedangkan untuk nilai rata-rata terendah terletak pada variabel hasil yang diharapkan yang memperoleh rata-rata nilai 3,44.

#### **Keadilan**

Teori keadilan juga memperoleh nilai yang termasuk kedalam kriteria baik dengan variabel yang meliputi kesesuaian beban kerja dan kesesuaian hasil kerja dengan beban kerja dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,70. Nilai rata-rata yang paling tinggi dalam teori keadilan terdapat pada variabel

kesesuaian hasil kerja dengan beban kerja yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,79. Sedangkan untuk nilai rata-rata terendah terdapat pada variabel kesesuaian beban kerja dengan perolehan rata-rata nilai 3,41.

#### **Teori Dua Faktor**

Teori dua faktor memiliki hasil yang tertinggi diantara yang lainnya dengan memiliki nilai rata-rata 3,662. Nilai rata-rata yang paling tinggi dalam teori dua faktor terdapat dalam variabel lingkungan kerja yang memiliki nilai rata-rata 4,25. Sedangkan untuk perolehan nilai rata-rata terendah terdapat pada variabel upah atau gaji yang didapat dengan nilai rata-rata 3,272.

#### **Hasil Kepuasan Kerja Pustakawan**

Hasil keseluruhan dari semua ukuran teori ketidaksesuaian, teori keadilan dan teori dua faktor semuanya enunjukkan hasil dengan tingkatan hasil yang baik, dengan masing-masing tingkat kualitas sebagai berikut :

1. Teori ketidaksesuaian memiliki beberapa variabel diantaranya meliputi harapan dalam bekerja dan hasil yang



diharapkan. Dari dua variabel tersebut yang paling tinggi memiliki skor likert adalah harapan dalam bekerja dengan skor likert 3,636 (lihat tabel 3.5). Dari total hasil skala likert yang telah dirata-rata dalam variabel ketidaksesuaian memiliki skor 3,538 dalam kategori baik. Hal tersebut dilihat dari harapan dalam bekerja yang baik meliputi :

- Saya senang karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perpustakaan universitas negeri malang.
- Pekerjaan yang diterima sudah sesuai dengan yang diharapkan.
- Harapan dalam bekerja sudah tercapai.
- Saya selalu diberi kebebasan oleh atasan

dalam mengerjakan pekerjaan saya.

- Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri

2. Teori keadilan memiliki beberapa variabel meliputi kesesuaian beban kerja dan kesesuaian hasil kerja dengan beban kerja. Dari dua variabel tersebut yang memiliki skor tertinggi adalah kesesuaian hasil kerja dengan beban kerja dengan perolehan skor 3,79 (dilihat pada tabel 3.11). Dari hasil total skala likert yang dirata-rata pada variabel keadilan memiliki skor 3,6 yang termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kesesuaian hasil kerja dengan beban kerja yang baik meliputi :

- Hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan perpustakaan universitas negeri malang.

- Hasil kerja yang dicapai bukan suatu beban, karena sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
  - Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya.
  - Hasil pekerjaan saya sangat menentukan kelangsungan hidup perpustakaan universitas negeri malang, oleh sebab itu saya selalu memperhatikan kualitasnya.
3. Teori dua faktor memiliki beberapa variabel diantaranya kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk mendapat penghargaan, upah atau gaji yang didapat dan lingkungan kerja. Dari beberapa variabel tersebut yang paling tinggi memiliki skor adalah lingkungan kerja dengan skor 4,25 (lihat pada tabel 3.19). Dari hasil total skala likert yang dirata-rata pada variabel teori dua faktor memiliki hasil 3,662 yang termasuk kedalam kategori baik. Hal tersebut dapat dilihat dari lingkungan kerja yang baik meliputi :
- Anda merasa nyaman bekerja dipustakaaan universitas negeri malang ini.
  - Fasilitas pendukung perpustakaan, apakah sudah cukup.
  - Fasilitas ac sangat menunjang dalam bekerja.
  - Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.
  - Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman.

## **Penutup**

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai kepuasan kerja karyawan perpustakaan Universitas Negeri Malang menggunakan teori kepuasan kerja menurut Veitzhal Rivai maka dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut tergolong baik yaitu dengan nilai rata-rata 3,6 dari teori ketidaksesuaian, teori keadilan dan teori dua faktor.

Dalam teori ketidaksesuaian, yang meliputi harapan dalam bekerja dan hasil yang diharapkan memiliki nilai rata-rata 3,538 yang termasuk pada kriteria baik. Nilai rata-rata paling tinggi dalam teori ketidaksesuaian terletak pada variabel harapan dalam bekerja yang memiliki rata-rata nilai 3,636. Sedangkan untuk nilai rata-rata terendah terletak pada variabel hasil yang diharapkan yang memperoleh rata-rata nilai 3,44. Teori keadilan juga memperoleh nilai yang termasuk kedalam kriteria baik dengan variabel yang meliputi kesesuaian beban kerja dan kesesuaian hasil kerja dengan beban kerja dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,70. Nilai rata-

rata yang paling tinggi dalam teori keadilan terdapat pada variabel kesesuaian hasil kerja dengan beban kerja yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,79. Sedangkan untuk nilai rata-rata terendah terdapat pada variabel kesesuaian beban kerja dengan perolehan rata-rata nilai 3,41. Teori dua faktor memiliki hasil yang tertinggi diantara yang lainnya dengan memiliki nilai rata-rata 3,662. Nilai rata-rata yang paling tinggi dalam teori dua faktor terdapat dalam variabel lingkungan kerja yang memiliki nilai rata-rata 4,25. Sedangkan untuk perolehan nilai rata-rata terendah terdapat pada variabel upah atau gaji yang didapat dengan nilai rata-rata 3,272.

### **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dijelaskan oleh penulis diatas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian diatas dalam kepuasan kerja karyawan dimana terdapat indikator yang termasuk kedalam kategori cukup baik yaitu indikator gaji yang diterima, tunjangan yang

diterima dan gaji yang sebanding. Maka penulis dapat menyarankan kepada Perpustakaan Universitas Negeri Malang sebaiknya lebih memperhatikan atau meningkatkan indikator-indikator diatas karena dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Salah satu indikator gaji disesuaikan dengan beban kerja karyawan, besar dan jenis tunjangan yang diterima serta gaji yang sebanding dengan rekan kerja.

2. Dalam hasil penelitian yang telah penulis lakukan juga terdapat indikator yang cukup baik yaitu harapan dalam bekerja dan kebebasan dalam bekerja. Penulis juga dapat menyarankan kepada Perpustakaan Universitas Negeri Malang untuk dapat memperhatikan apa saja yang diharapkan oleh karyawan dalam bekerja di Perpustakaan Universitas Negeri Malang, dan juga memberikan hak kepada para

karyawan untuk mendapatkan kebebasan dalam bekerja dalam arti bahwa tugas dan kewajiban diberikan sesuai dengan kemampuan dan yang terpenting tugas tersebut dengan baik dapat terselesaikan. Apabila Perpustakaan Universitas Negeri Malang dapat memperhatikan dari dua indikator tersebut akan membawa kepuasan kerja pada karyawan.

Dalam hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis terdapat indikator yang juga termasuk kedalam kategori cukup baik yaitu beban kerja yang diterima oleh karyawan. Penulis dapat memberikan saran bahwa Perpustakaan Universitas Negeri Malang dapat memberikan tugas-tugas atau beban kerja kepada karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga karyawan dapat dengan baik

## Daftar Pustaka

- Campbell, Jim. 2000. *Meningkatkan Kepuasan Karyawan dan Mengurangi Perputaran Karyawan*.  
<http://www.oxforduniversity.com>
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1989. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta : LP3ES
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Nurbahar, Ristyahana. 2015. *Kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen*. Yogyakarta.
- Nursalam. 2008. *Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan*. Jakarta : Salemba Medica
- Pratiwi, Yuliatmi (2013) *Hubungan locus of control dengan kepuasan kerja karyawan Vincent Maestro Group Surabaya*. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Sugiyono, 2006. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_, 2012. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Vietzhal (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

## Website :

*Sejarah Perpustakaan UM*.  
Perpustakaan Digital Universitas Negeri Malang.  
(<http://library.um.ac.id/index.php/Sejarah-Perpustakaan-UM/sejarah-perpustakaan-um.html>)