

## PENGARUH KELELAHAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS HASANUDDIN

**Jamaluddin**

Pustakawan Madya UPT Perpustakaan Unhas

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kelelahan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pustakawan serta faktor apa yang dominan berpengaruh pada kinerja pustakawan. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel kelelahan kerja dan kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja pustakawan. Penelitian ini dilakukan di UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin yang berada di Jalan Perintis Kemerdekaan km.10 sedangkan waktu penelitian dilakukan kurang lebih selama 2 (dua) bulan mulai 2 Januari s/d 16 Maret 2015. Populasi dalam penelitian ini seluruhnya berjumlah 32 orang dan kesemuanya merupakan pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin. Hasil penelitian diketahui terdapat hubungan pengaruh yang signifikan variabel kelelahan kerja dan kecerdasan emosional dengan variabel kinerja pustakawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin rendah kelelahan kerja dan semakin baik kecerdasan emosional pustakawan akan berimplikasi pada meningkatnya kinerja pustakawan, sebaliknya semakin tinggi kelelahan kerja dan semakin buruk kecerdasan emosional pustakawan, akan berakibat pada menurunnya kinerja pustakawan UPT Perpustakaan Unhas. Dari dua variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pustakawan, maka yang paling dominan mempengaruhi kinerja pustakawan adalah variabel kecerdasan emosional.

**Kata kunci:** kelelahan kerja, kecerdasan emosional; kinerja pustakawan

### **Abstract**

This study aimed to determine the effect of job burnout and emotional intelligence on the performance of the librarian. This study proves a causal relationship between variables job burnout and emotional intelligence on librarian performance variables. This research was conducted at Hasanuddin University Library located at Jalan Perintis Kemerdekaan KM.10. When the study was conducted for 2 (two) months starting January 2 s/d March 16, 2015. The population in this study a total of 32 people and all of them are librarians at Hasanuddin University Library. The survey results revealed a significant relationship exists variables influence job burnout and emotional intelligence with variable performance of librarians. The analysis showed that the lower the better job burnout and emotional intelligence librarian will have implications for the improved performance of the librarian, otherwise the higher job burnout and worse emotional intelligence librarian, will result in reduced performance Unhas librarian Library. Of two variables that affect the performance of librarians, the most dominant variable affecting the performance of the librarian is emotional intelligence.

**Keywords:** *job burnout, emotional intelligence; librarian performance*

## I. PENDAHULUAN

Kelelahan kerja (*Burnout*) menggambarkan proses dimana pustakawan menjadi kecewa, frustrasi dan tidak produktif di tempat kerja karena rutinitas melakukan layanan, pekerjaan yang berulang-ulang dan tingkat stres yang tinggi. Kondisi ini disebabkan oleh masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Kelelahan merupakan proses alami tubuh makhluk hidup yang mampu bergerak bebas dan merupakan proses yang sedapatnya dihindari oleh para pustakawan karena bisa mengurangi kualitas dan konsentrasi dalam bekerja, sehingga pada akhirnya mengurangi produktifitas layanan serta jumlah kunjungan perpustakaan. Kelelahan kerja tidak hanya terjadi pada para pekerja yang sebagian besar menggunakan kekuatan fisik seperti buruh bangunan atau kuli angkut, tetapi juga terjadi pada pekerja yang bekerja di belakang meja atau bagian pemberian layanan seperti pustakawan.

Selain kelelahan kerja, hal yang perlu diperhatikan dalam mengembangkan diri dan memanfaatkan fasilitas serta sumber daya yang ada ialah mengenai kecerdasan emosional. Menurut Salovey dan Mayer dalam Svyantek (2003), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengetahui perasaan sendiri dan perasaan orang lain, serta menggunakan perasaan tersebut menuntun pikiran dan perilaku seseorang. Dengan demikian kecerdasan emosional merupakan kesadaran diri yang memandu seseorang mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain, serta menerapkan dengan efektif dalam perilaku. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan memiliki kemampuan yang tinggi pula dalam mengetahui dan memahami perasaan sendiri dan perasaan orang lain serta menuntun pikiran dan perilakunya sehingga akan terdorong untuk meningkatkan kinerja/prestasi kerjanya ataupun lebih bijaksana dalam cara pemecahan masalah yang pada akhirnya akan berujung pada kinerja yang tinggi.

Menurut Goleman dalam Mangkunegara (2005: 93) menyimpulkan bahwa pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari IQ sedangkan 80% ditentukan oleh kecerdasan emosi (*EQ-emotional quotient*). Begitu pula disimpulkan oleh Joan Beck bahwa IQ sudah berkembang 50% sebelum usia 5 tahun, 80% berkembangnya sebelum 8 tahun dan hanya berkembang 20 % sampai akhir remaja, sedangkan kecerdasan emosi (EQ) dapat berkembang tanpa batas waktu. Oleh

karena itu, jika pimpinan dan manajer mengharuskan pencapaian kinerja yang maksimal di perusahaannya, maka upaya yang paling tepat dilakukan ialah membina diri untuk memiliki kecerdasan emosi yang baik.

Masalah kinerja pustakawan bukanlah hal yang mudah untuk selalu dipertahankan karena merupakan suatu kondisi yang setiap saat dapat berubah. Permasalahan yang selalu ditemui adalah mengapa prestasi kinerja pustakawan setiap waktu dapat berubah malah ada yang mengalami penurunan. Sebagai konsekuensinya, maka tugas pimpinan semakin kompleks, karena di samping mempertahankan suasana kerja yang kondusif juga harus mempertahankan dan memperbaiki kinerja pustakawan agar mempunyai motivasi yang tinggi dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan kecerdasan emosional dari setiap individu sangat dibutuhkan untuk memotivasi diri sehingga memiliki integritas yang tinggi bagi pustakawan.

Dari pengamatan penulis di lapangan diketahui ada beberapa indikasi yang mempengaruhi kinerja pustakawan Universitas Hasanuddin, diantaranya adalah faktor kelelahan kerja dan kecerdasan emosional. Penanganan kelelahan kerja masih sangat dibutuhkan oleh para pustakawan dalam menjalankan tugasnya, karena apabila seseorang pustakawan mengalami kelelahan kerja dan tidak memiliki motivasi diri serta integritas yang tinggi maka tujuan dari perpustakaan tidak tercapai dengan optimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah :

1. Apakah kelelahan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pustakawan?
2. Faktor apakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pustakawan UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin Makassar?"

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan proses yang berkenaan dengan aktivitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan, menyangkut aktivitas dari unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses yang menghasilkan output, serta menjadi sistem dan standar yang dipergunakan organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Kinerja berupa hasil kerja yang dapat dicapai seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Mangkunegara (2005:9) istilah kinerja atau prestasi sendiri adalah pengalihan bahasa dari kata Inggris “*performance*” sedangkan menurut kamus bahasa Indonesia (1990: 195) kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja.

Istilah kinerja menurut Prawirosentono (2008:2) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika.

### **Pengertian pustakawan**

Pustakawan ialah seseorang yang bekerja di perpustakaan dan membantu orang menemukan buku, majalah, dan informasi lain. Pada tahun 2000-an, pustakawan juga mulai membantu orang menemukan informasi menggunakan komputer, basis data elektronik, dan peralatan pencarian di internet. Terdapat berbagai jenis pustakawan, antara lain pustakawan anak, remaja, dewasa, sejarah, hukum, dsb. Pustakawan wanita disebut sebagai pustakawati.

Untuk menjadi seorang pustakawan, seseorang perlu menempuh pendidikan tentang perpustakaan setingkat S2 maupun D2. Kebanyakan pustakawan bekerja di perpustakaan yang ada di sekolah, perguruan tinggi, ataupun tingkat kota, provinsi, maupun desa. Beberapa pustakawan bekerja untuk perusahaan swasta untuk membantu mereka mengatur dokumen dan laporan. Terdapat pula pustakawan yang bekerja untuk orang tuli maupun di penjara.

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia pustakawan adalah orang yang bergerak di bidang perpustakaan atau ahli perpustakaan. Kemudian menurut kode etik Ikatan Pustakawan Indonesia dikatakan bahwa yang disebut pustakawan adalah seseorang yang melaksanakan kegiatan perpustakaan dengan jalan memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas lembaga induknya berdasarkan ilmu perpustakaan, dokumentasi dan informasi yang dimilikinya melalui pendidikan. Menurut kamus istilah perpustakaan karangan Lasa, H.S. Librarian – pustakawan, penyaji informasi adalah tenaga profesional dan fungsional di bidang perpustakaan, informasi maupun dokumentasi. Dari ketiga pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pustakawan adalah orang yang memiliki pendidikan perpustakaan atau ahli perpustakaan

atau tenaga profesional di bidang perpustakaan dan bekerja di perpustakaan. Jadi pustakawan adalah seseorang yang profesional atau ahli dalam bidang perpustakaan.

### **Pengertian Kelelahan Kerja**

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian kelelahan yaitu perih (keadaan) lelah, kepenatan, kepayahan. Lelah pada setiap orang akan memiliki arti tersendiri dan tentu saja subyektif sifatnya. Lelah pada umumnya diartikan dengan menurunnya efisiensi dan berkurangnya ketahanan dalam bekerja. Kadangkala istilah ini digunakan untuk menunjukkan rasa payah dan letih yang menunjukkan menurunnya output dan menunjuk pada kondisi fisiologis kelelahan sebagai akibat dari aktifitas yang terus-menerus. Dalam arti psikologis kelelahan adalah keadaan mental dengan ciri-ciri menurunnya motivasi, menurunnya kecermatan, dan kecepatan pemecahan persoalan dan kesemuanya ini berakibat pada pengurangan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh (Suma'mur, 1994).

### **Pengertian Kecerdasan Emosional**

Istilah “Kecerdasan Emosional” pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari Harvard University dan Jhon Mayer dari University of New Hampshire Amerika untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan. Kualitas-kualitas tersebut, antara lain menurut Shapiro (2003) : Empati; Mengungkapkan dan memahami perasaan; Mengendalikan amarah; Kemandirian; Kemampuan menyesuaikan diri; Disukai; Ketekunan; Kesetiakawanan; Keramahan; Sikap hormat.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (1990:209) adalah keselarasan yang berkenaan dengan hati dari kepedulian antar sesama manusia, makhluk lain dan alam sekitar. Salovey dan Mayer dalam Arbadiati dan Kurniati (2007), mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, serta perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual

Dari berbagai penelitian Goleman (2002:44), telah membuktikan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran jauh lebih penting dibandingkan kecerdasan intelektual hanya menyumbang kira-kira 20 % bagi faktor-faktor dalam hidup, sedangkan yang 80 % diisi oleh kekuatan-kekuatan lain. Lebih jauh lagi Goleman

(2005:512) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan mengenali diri sendiri, serta mengelola emosi pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Goleman (2005:39) yang dalam prakteknya mengadopsi model Salovey-Mayer membagi kecerdasan emosional ke dalam lima kecakapan emosi dan sosial yang terdiri dari: Kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Kesadaran diri, pengaturan diri dan motivasi digolongkan kedalam kecakapan pribadi, sedangkan empati dan keterampilan sosial digolongkan ke dalam kecakapan sosial.

#### **Indikator Kinerja**

Dari uraian kajian teori di atas maka ditentukan indikator kinerja antara lain :

1. Kuantitatif : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. Kualitatif : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Kreatifitas: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
4. Pengetahuan pekerjaan : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
5. Kerja sama : kesediaan untuk bekerjasama dengan teman kerja atau sesama anggota organisasi

#### **Indikator Kelelahan Kerja**

##### **1. Umur**

Beberapa kapasitas fisik seperti penglihatan, pendengaran, dan kecepatan reaksi menurun setelah berumur 40 tahun. Semakin tua seseorang tingkat kesegaran jasmaninya semakin berkurang karena kondisi fisik menurun sehingga menyebabkan lebih cepat terjadi kelelahan dibandingkan tenaga kerja yang lebih mudah.

##### **2. Beban Kerja**

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini harus ada keseimbangan antara beban kerja dengan kemampuan individu agar tidak terjadi hambatan ataupun kegagalan dalam pelaksanaan pekerjaan. Seorang tenaga kerja mempunyai kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja, mungkin di antara pekerjaan ada yang cocok untuk beban fisik, mental atau sosial.

##### **3. Stres**

Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya, kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam maupun dari dalam diri seseorang. Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya . Bila stres terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan akan mulai kehilangan kemampuannya untuk mengendalikannya dan menjadi tidak mampu mengambil keputusan. Akibatnya adalah prestasi kerja menjadi nol, dan karyawan mengalami gangguan, menjadi sakit dan tidak kuat lagi bekerja (mengalami kelelahan kerja).

##### **4. Lama Kerja**

Lama kerja sehari dianggap ideal 8 jam sehari atau 40 jam seminggu. Memperpanjang waktu kerja lebih dari kemampuan biasanya tidak disertai efisiensi yang tinggi bahkan biasanya terjadi penurunan produktivitas.

#### **Indikator Kecerdasan Emosional**

1. Kesadaran diri : Mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakan untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat
2. Pengaturan diri: Menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup manunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.
3. Motivasi : Menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
4. Empati: Merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang

5. Keterampilan sosial: Menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu kelelahan kerja dan kecerdasan emosional terhadap variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja pustakawan. Penelitian ini dilakukan di UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin yang berada di Jalan Perintis Kemerdekaan km.10 sedangkan waktu penelitian dilakukan kurang lebih selama 2 (dua) bulan mulai 2 Januari s/d 16 Maret 2015.

Populasi dalam penelitian ini seluruhnya berjumlah 32 orang dan kesemuanya merupakan pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin.

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang dibuat untuk memperoleh data dalam penelitian ini. Kuesioner tersebut disebarkan untuk diisi oleh responden yang menjadi sampel penelitian untuk memperoleh data yang lengkap pada variabel yang diteliti.

Adapun alat uji yang digunakan adalah dengan “analisis statistik”, dengan menggunakan bantuan perangkat lunak program *SPSS for windows* yang telah diinterpretasikan dalam bentuk kalimat. Masing-masing pernyataan diukur dengan menggunakan skala Likert antara 1 (terendah) sampai dengan 5 (tertinggi), dimana semakin besar angka yang dipilih menunjukkan bahwa responden semakin setuju dengan pernyataan tersebut.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Deskripsi Variabel Kelelahan Kerja

Variabel kelelahan kerja terdiri atas 4 pernyataan, yang kemudian jawaban responden ditabulasi untuk mengetahui frekuensi jawaban masing-masing pernyataan. Selanjutnya data yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut:

Indikator Variabel		Skor										Rata-Rata butir pertanyaan	Rata-Rata Indikator
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Umur	X1 <sub>1</sub>	4	13.33	9	30.00	9	30.00	5	16.67	3	10.00	3.20	3.20
Beban Kerja	X1 <sub>2</sub>	2	6.67	6	20.00	11	36.67	10	33.33	1	3.33	2.93	2.93
Stres	X1 <sub>3</sub>	0	0	2	6.67	6	20.00	17	56.67	6	20.00	2.13	2.13
Lama Kerja	X1 <sub>4</sub>	0	0	6	20.00	10	33.33	9	30.00	5	16.67	2.57	2.57
		Kinerja (Y)										10.83	2.70

Tabel menunjukkan bahwa variabel kelelahan kerja pada indikator umur dan beban kerja pada derajat Cukup setuju untuk pertanyaan 1 dan 2, sedangkan untuk pertanyaan 3 dan 4 mendapat tanggapan tidak setuju. Secara keseluruhan variabel kelelahan kerja mendapat tanggapan Cukup Setuju, hal ini ditunjukkan dengan total rata-rata indikator sebesar 2,70 yang berada pada rata-rata interval antara  $2.61 \leq X < 3.40$  dengan derajat penilaian Cukup Setuju. Dikatakan cukup setuju karena indikator umur cukup mempengaruhi kelelahan kerja pustakawan UPT Perpustakaan Unhas yang mayoritas berusia antara

41-60 tahun. Begitu pula indikator beban kerja dirasakan cukup memberatkan sehingga ikut mempengaruhi kinerjanya.

#### Deskripsi Variabel kecerdasan Emosional (X2)

Variabel kecerdasan emosional terdiri atas 5 indikator dan 15 pernyataan, yang kemudian jawaban responden ditabulasi untuk mengetahui frekuensi jawaban masing-masing pernyataan. Selanjutnya data yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut:

Indikator Variabel		Skor										Rata2 butir pertanyaan	Rata2 Indikator
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Mengenal Emosi diri	(X2)1	0	0	6	20.00	5	16.67	11	0	8	0	2.30	3.23
	(X2)2	4	13.33	18	60.00	4	13.33	2	6.67	2	6.67	3.67	
	(X2)3	4	13.33	19	63.33	4	13.33	1	3.33	2	6.67	3.73	
Menge- lola emosi diri	(X2)1	7	0.00	13	43.33	8	26.67	2	0	0	0	3.83	4.14
	(X2)2	14	46.67	14	46.67	2	6.67	0	0	0	0	4.40	
	(X2)3	9	30.00	18	60.00	3	10.00	0	0	0	0	4.20	
Motivasi	(X2)1	15	0.00	15	50.00	0	0	0	0	0	0	4.50	4.34
	(X2)2	12	40.00	14	46.67	4	13.33	0	0	0	0	4.27	
	(X2)3	9	30.00	20	66.67	1	3.33	1	3.33	0	0	4.27	
Empati	(X2)1	4	0.00	22	73.33	4	13.33	0	0	0	0	4.00	3.97
	(X2)2	5	16.67	23	76.67	2	6.67	0	0	0	0	4.10	
	(X2)3	2	6.67	20	66.67	8	26.67	0	0	0	0	3.80	
Hubungan Sosial	(X2)1	9	0.00	17	56.67	3	10.00	0	0	0	0	4.13	4.37
	(X2)2	14	46.67	15	50.00	1	3.33	0	0	0	0	4.43	
	(X2)3	17	56.67	13	43.33	0	0	0	0	0	0	4.57	
Kecerdasan Emosional (X2)											60.20	4.01	

Tabel menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional pada indikator motivasi dan hubungan sosial pada derajat Sangat Setuju untuk pertanyaan 3 dan 5, sedangkan untuk pertanyaan 2 dan 4 mendapat tanggapan setuju. Hanya pertanyaan no. 1 saja mendapat penilaian cukup setuju. Secara keseluruhan variabel kecerdasan emosional mendapat tanggapan Setuju, hal ini ditunjukkan dengan total mean sebesar 4.013 yang berada pada rata-rata interval antara  $3.40 \leq X < 4.20$  dengan derajat penilaian Setuju. Dikatakan setuju karena indikator motivasi dan hubungan sosial sangat mempengaruhi kinerja pustakawan UPT Perpustakaan Unhas. Begitu pula indikator

mengelola emosi dan mengenali emosi orang lain memperoleh derajat penilaian tinggi yaitu setuju. Keempat indikator ini sangat mempengaruhi kinerja pustakawan. Indikator lainnya, yaitu mengenal emosi diri memperoleh derajat penilaian netral atau cukup setuju.

#### Deskripsi Variabel Kinerja Pustakawan (Y)

Variabel kinerja terdiri atas 5 indikator, yang kemudian jawaban responden ditabulasi untuk mengetahui frekuensi jawaban masing-masing pernyataan. Selanjutnya data yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut:

Indikator Variabel		Skor										Rata-Rata butir pertanyaan	Rata-Rata Indikator
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kuantitatif	Y <sub>1</sub>	11	36.67	18	60.00	1	3.33	0	0	0	0	4.33	4.33
Kualitatif	Y <sub>2</sub>	10	33.33	17	56.67	3	10.00	0	0	0	0	4.23	4.23
Kreatifitas	Y <sub>3</sub>	2	6.67	17	56.67	11	36.67	0	0	0	0	3.70	3.70
Pengetahuan Pekerjaan	Y <sub>4</sub>	13	43.33	16	53.33	1	3.33	0	0	0	0	4.40	4.34
	Y <sub>5</sub>	11	36.67	16	53.33	3	10.00	0	0	0	0	4.27	
Kerja Sama	Y <sub>6</sub>	10	33.33	18	60.00	2	6.67	0	0	0	0	4.27	4.27
Kinerja (Y)											25.20	4.20	

Dengan menggunakan pedoman derajat penilaian dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan dalam variabel kinerja pustakawan adalah mayoritas sangat setuju pada indikator no. 1, 2, 4, dan 5, pada indikator no. 3 adalah setuju. Secara keseluruhan variabel kinerja pustakawan mendapat tanggapan sangat setuju, hal ini ditunjukkan pada total skor rata-rata indikator sebesar 4.20. Perolehan angka rata-rata yang sangat tinggi ini karena alasan responden adalah: pustakawan UPT Perpustakaan Unhas dapat menghasilkan *output* yang berkualitas berdasarkan syarat-syarat kesesuaian hasil kerja yang telah

ditentukan oleh atasannya. Mampu menghasilkan sejumlah hasil kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan. Memiliki keterampilan dan pengetahuan mengenai pekerjaan atau tugas-tugas rutin yang dilakukan secara berulang-ulang setiap semester. Terjalannya kerjasama dengan teman kerja atau sesama pustakawan Unhas.

### Analisis Pengaruh

Analisis Regresi Linear digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membuat persamaan garis regresi linier berganda. Hasil regresi linier berganda disajikan pada tabel berikut:

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.042	2	.021	4.228	.028 <sup>a</sup>
Residual	2.467	29	.091		
Total	2.509	31			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kelelahan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.914	.675	
	Kelelahan Kerja	-.039	.086	-.087
	Kecerdasan Emosional	.097	.168	.112

a. Dependent Variable: Kinerja

Berikut ini akan dijelaskan makna dari persamaan regresi tersebut di atas adalah:

- Konstanta ( $\beta_0$ ) = 3.914 nilai merupakan nilai tetap, jadi diasumsikan variabel bebas (kelelahan kerja dan kecerdasan emosional) bernilai 0, maka kinerja pustakawan akan naik 3,914, yang artinya pustakawan yang memiliki tingkat kelelahan yang tinggi dapat menghambat penyelesaian pekerjaannya, sementara kecerdasan emosional yang tinggi dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, atau dengan kata lain, semakin rendah tingkat kelelahan kerja dan semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional, maka kinerja pustakawan akan semakin bagus.
- Persamaan garis regresi pengaruh kelelahan kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pustakawan UPT Perpustakaan Unhas

dapat dinyatakan dengan  $Y = 3.914 + (-0,039)X_1 + 0,097X_2$ . Persamaan ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar (-0,039), karena nilai yang diperoleh negatif maka akan menyebabkan penurunan, yang berarti apabila kelelahan kerja ( $X_1$ ) meningkat 1 poin maka kinerja pustakawan ( $Y$ ) akan **menurun** (-0,039) poin dengan asumsi  $X_2$  tetap.

- Koefisien  $X_2$  sebesar 0,097 yang berarti apabila kecerdasan emosional ( $X_2$ ) bertambah 1 poin maka kinerja pustakawan ( $Y$ ) akan meningkat 0,097 poin dengan asumsi  $X_1$  tetap. Koefisien regresi untuk variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ) sebesar 0,097 menunjukkan hubungan yang searah dan positif. Hal ini berarti bahwa dengan adanya peningkatan variabel kecerdasan emosional pada diri pustakawan,

maka kinerja pustakawan akan semakin meningkat pula.

- d) Persamaan regresi di atas juga diketahui nilai koefisien regresinya. Nilai ini menggambarkan besarnya kenaikan atau penurunan kinerja pustakawan yang diakibatkan oleh kenaikan satu satuan variabel kelelahan kerja. Apabila koefisien regresinya bernilai positif maka akan menyebabkan kenaikan, dan jika nilainya negatif akan menyebabkan penurunan. Dari persamaan regresi yang diperoleh, diketahui koefisien regresinya bernilai negatif (-0,039), sehingga menggambarkan adanya pengaruh arah berlawanan antara kelelahan kerja dengan kinerja pustakawan. Setiap kenaikan satu satuan variabel kelelahan kerja menyebabkan penurunan kinerja sebesar 0,039 pada konstanta 3.914. Timbulnya kelelahan kerja pada diri pustakawan, maka kinerja pustakawan akan semakin menurun karena hal ini didasarkan pada kemampuan fisik pustakawan yang mengalami kelelahan kerja pasti akan menurun yang berakumulasi pada menurunnya kinerja. Sebaliknya, bila kelelahan kerja dapat ditekan serendah-rendahnya maka kinerja pustakawan dapat meningkat.

### Pengujian Hipotesis

Uji parsial atau biasanya lebih dikenal dengan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara terpisah/masing-masing/satu per satu. Untuk variabel kelelahan kerja Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar 22.363 lebih besar dari  $t_{tabel}$ . 2,052 dengan tingkat harga Sig. (uji 2 sisi) 0,000 yang berarti sangat signifikan, hasil ini menunjukkan bahwa variabel kelelahan kerja mempunyai hubungan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pustakawan. Untuk variabel kecerdasan emosional Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar 64.750 lebih besar dari  $t_{tabel}$ . 2,052 dengan tingkat harga Sig. (uji 2 sisi) 0,000 yang berarti sangat signifikan, hasil ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai hubungan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pustakawan.

### Pengaruh Kelelahan Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kelelahan kerja disimpulkan bahwa secara umum kondisi kelelahan kerja pustakawan UPT Perpustakaan Unhas dalam kondisi sedang (cukup setuju) atau cukup, terutama dalam hal stress dan

lama kerja, namun faktor umur dan beban kerja dalam kondisi yang kurang bagus.

Selanjutnya, dan hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja Pustakawan UPT Perpustakaan Unhas. Diketahui bahwa kelelahan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan kinerja pustakawan. Kelelahan kerja memiliki hubungan kategori rendah dengan kinerja, hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar  $r = -0,039$ . Karena nilai yang diperoleh negatif maka akan menyebabkan penurunan pada kinerja pustakawan.

Sedangkan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa kelelahan kerja merupakan faktor yang memiliki peran signifikan dalam upaya meningkatkan kinerja pustakawan. Apabila kondisi kelelahan kerja menurun, dengan asumsi faktor lainnya dalam kondisi *ceteris paribus*, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pustakawan, dan sebaliknya apabila kondisi kelelahan kerja pustakawan meningkat, dengan asumsi faktor lainnya juga dalam kondisi *ceteris paribus*, maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja pustakawan UPT Perpustakaan Unhas.

Dari data responden mengenai kelelahan kerja, yang menyebabkan terjadinya kelelahan adalah faktor umur dan beban kerja. Umur pustakawan UPT Perpustakaan Unhas mayoritas berusia 41-55 tahun, seiring dengan bertambahnya umur seseorang, kebutuhan akan metabolisme tubuh semakin menurun dan akan mengakibatkan menurunnya efisiensi kinerja.

Begitu pula dengan beban kerja, banyak pustakawan yang telah pensiun tetapi tidak ada yang menggantikan pekerjaan mereka sehingga beban pekerjaan bagi pustakawan yang masih aktif bertambah.

Terdapat keterkaitan yang erat antara kelelahan yang dialami pustakawan dengan kinerja perpustakaan. Apa bila tingkat produktivitas seseorang pustakawan terganggu yang disebabkan oleh kelelahan fisik maupun psikis, maka akibat yang ditimbulkannya akan terasa oleh perpustakaan berupa penurunan produktivitas layanan. Pustakawan sebagai mesin kerja utama di UPT Perpustakaan Unhas perlu dikelola dengan baik dan benar antara lain dengan memperhatikan faktor-faktor kemungkinan timbulnya kelelahan. Sebagaimana diketahui, bahwa dengan peningkatan kinerja organisasi melalui penanganan tata cara kerja yang ergonomik adalah salah satu cara untuk meningkatkan



produktivitas, khususnya Unhas yang tidak memiliki tambahan dana investasi. Oleh karena itu, perbaikan terhadap sistem kerja, faktor-faktor fisik dan lingkungan kerja agar segera dilakukan, sehingga tercipta suasana kerja produktif.

Dalam kondisi demikian, diharapkan tingkat kelelahan pustakawan dapat ditekan dan dikendalikan ke tingkat yang wajar agar kinerja perpustakaan tidak mengalami gangguan.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kecerdasan emosional disimpulkan bahwa secara umum kondisi kecerdasan emosional pustakawan UPT Perpustakaan Unhas dalam kondisi bagus (setuju) terutama dalam hal mengelola emosi, mengenal emosi orang lain dan mengenal emosi diri, bahkan dalam hal atau faktor motivasi dan hubungan sosial dalam kondisi yang sangat bagus. Dikatakan bagus karena indikator motivasi dan hubungan sosial sangat mempengaruhi kinerja pustakawan UPT Perpustakaan Unhas. Begitu pula indikator mengelola emosi dan mengenali emosi orang lain memperoleh derajat penilaian bagus. Keempat indikator ini sangat mempengaruhi kinerja pustakawan.

Berdasarkan hasil analisis statistik, diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pustakawan. Kecerdasan emosional memiliki hubungan kategori rendah dengan kinerja, hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar  $r = 0,097$ .

Sedangkan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor yang memiliki peran signifikan dalam upaya meningkatkan kinerja pustakawan UPT Perpustakaan Unhas. Apabila kondisi kecerdasan emosional menurun, dengan asumsi faktor lainnya dalam kondisi *ceteris paribus*, maka akan mengakibatkan penurunan kinerja pustakawan, dan sebaliknya apabila kondisi kecerdasan emosional pustakawan semakin baik, dengan asumsi faktor lainnya juga dalam kondisi *ceteris paribus*, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pustakawan.

Hasil penelitian ini berarti relevan dengan konsep-konsep yang dijadikan acuan dalam kajian teoritis. Terkait dengan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja UPT Perpustakaan Unhas, dapat dilihat dari pendapat yang dikemukakan oleh Segal (2000: 27). Menurutnya, kecerdasan emosional memiliki peran penting di tempat kerja; di samping juga berperan di dalam lingkungan keluarga, masyarakat, pengalaman

romantis dan kehidupan spiritual. Bahkan, kesadaran emosi membuat keadaan jiwa makin diperhatikan sehingga memungkinkan dapat menentukan pilihan-pilihan yang lebih baik tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana menjaga keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan kebutuhan orang lain. Apa yang dikatakan oleh Segal ini menyiratkan makna bahwa kecerdasan intelegensi bukanlah faktor tunggal yang secara signifikan mempengaruhi kinerja, tetapi faktor kecerdasan emosional juga memiliki peran yang tidak kalah penting untuk mewujudkan kinerja yang baik. Pentingnya kecerdasan emosional dikemukakan oleh Daniel Goleman bahwa faktor kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang 20% bagi sukses karier, sedangkan 80% merupakan sumbangan faktor lain, termasuk faktor kecerdasan emosional.

Hal ini disebabkan bahwa faktor kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja pustakawan UPT Perpustakaan Unhas dalam melaksanakan tugas-tugas. Mereka mampu melaksanakan tugas-tugas rutin dari hasil motivasi dengan menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun mereka menuju sasaran pelaksanaan tugas. Mereka mampu mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi, sehingga mereka cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam melakukan suatu apapun yang dikerjakannya. Hal ini tampak pada perilaku kerja sehari-hari, yang mana selama pelaksanaan penelitian tidak pernah terjadi konflik antar individu maupun kelompok pustakawan dalam lingkungan UPT Perpustakaan Unhas. Pola perilaku kerja individu sangat normatif, terkontrol, memperlihatkan kedisiplinan yang tinggi serta kerjasama dalam penyelesaian tugas dapat terjalin dengan baik. Pustakawan terampil membina hubungan sosial dengan sesama pustakawan UPT Perpustakaan Unhas maupun di luar lingkungan perpustakaan, sehingga hubungan sosial pustakawan secara individu maupun kelompok terjalin harmonis. Hal-hal inilah yang akan mendukung peningkatan kinerja pustakawan UPT Perpustakaan Unhas.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasannya, maka dapat ditarik simpulan, yakni terdapat hubungan pengaruh dan signifikan variabel kelelahan kerja dan kecerdasan emosional dengan variabel kinerja pustakawan UPT Perpustakaan Unhas. Hasil analisis menunjukkan bahwa

semakin rendah kelelahan kerja dan semakin baik kecerdasan emosional pustakawan akan berimplikasi pada meningkatnya kinerja pustakawan, dan sebaliknya semakin tinggi kelelahan kerja dan semakin buruk kecerdasan emosional pustakawan, akan berakibat pada menurunnya kinerja pustakawan UPT Perpustakaan Unhas.

Dari dua variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pustakawan, maka yang paling dominan mempengaruhi kinerja pustakawan UPT Perpustakaan Unhas adalah variabel kecerdasan emosional.

Apabila merujuk pada kontribusi kelelahan kerja dan kecerdasan emosional terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang sangat kecil, maka dapat diketahui bahwa masih ada faktor atau variabel lain yang mempengaruhi kinerja pustakawan UPT Perpustakaan Unhas selain kelelahan kerja dan kecerdasan emosional. Faktor lain dimaksud dapat berupa kemampuan atau skill aparatur, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, supervisi, motivasi dan faktor-faktor lainnya.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka dapat direkomendasikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perlunya kebijakan pimpinan untuk menekan timbulnya kelelahan kerja bagi pustakawan agar tidak berpengaruh buruk pada kondisi fisik dan psikis pustakawan dalam mengerjakan tugas rutin.
2. Perlunya kebijakan pimpinan yang mengarah pada peningkatan kecerdasan emosional pustakawan. Berbagai kegiatan perlu diakomodir dalam kebijakan tersebut seperti pelatihan, seminar, atau ceramah khusus bermaterikan mengenai kecerdasan emosional yang dilaksanakan di dalam maupun di luar kampus. Sehingga pustakawan memiliki kecerdasan emosional yang baik dan kemudian berdampak pada peningkatan kinerja sesuai tuntutan Unhas.
3. Perlu juga dibangun suasana yang kondusif bagi pustakawan secara individu proaktif dalam membangun dan meningkatkan kualitas diri, khusus dalam peningkatan kecerdasan emosional. Sehingga ada atau tidak kebijakan pimpinan perpustakaan, pustakawan memiliki peluang dan kesempatan dalam meningkatkan kecerdasan emosionalnya melalui kesadaran dan keikhlasan masing-masing pustakawan.
4. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan pendekatan serupa tetapi dengan obyek penelitian yang berbeda, sehingga memungkinkan terjadinya generalisasi yang lebih luas dan meyakinkan, yang pada akhirnya dapat memberikan sumbangsih dalam meningkatkan kinerja pustakawan UPT Perpustakaan Unhas secara keseluruhan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arbadiati, RA.C.W. dan Kurniati, N.M.T., 2007. *Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kecenderungan problem Focused pada Sales*, Universitas Gunadarma
- Goleman, D. 2000. *Working With Emotional Intellegent*. Gramedia Pustaka, Jakarta
- Goleman, D. 2005. *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Cetakan Kelima. Gramedia Pustaka, Jakarta. Diterjemahkan oleh Alex Tri Kuntjahyo dari working With Emotional Intelligence, 1999
- <http://kamusbahasaindonesia.org/> diakses 2 Januari 2015.
- Lasa HS. 1990. *Kamus Istilah Perpustakaan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Mangkunegara, A.A., Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung
- Prawirosentono, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Segal, Jeanne, (2000), *Melejitkan Kepekaan Emosional: Cara Baru Praktis untuk Mendayagunakan Potensi Insting dan Kekuatan Emosi Anda*, Bandung: Kaifa.
- Shapiro, L.E., 2003. *Mengajarkan emotional intellegence pada anak*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Suma'mur P.K, 2009. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. CV. Sagung Seto, Jakarta
- Svyantek, D.J., 2003. *Emotional Entellegence and Organizational Behavior* The International Journal of Organization Analysis 11(3): 167-169