

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kebosanan kerja pada personel subbagrenmin Polda DIY. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah kebosanan kerja pada personel subbagrenmin Polda DIY. Sebaliknya, jika semakin rendah motivasi kerja maka semakin tinggi kebosanan kerja pada personel subbagrenmin Polda DIY. Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar personel subbagrenmin Polda DIY memiliki motivasi kerja yang rendah dan kebosanan kerja yang tinggi.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka pegawai akan menunjukkan kesungguhan atau usaha untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi disamping tujuannya sendiri, sehingga dengan begitu pegawai tidak akan mengalami kebosanan kerja yang berarti. Namun sebaliknya apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah maka kebosanan kerjanya akan tinggi. Kebosanan itu sendiri dapat muncul karena faktor-faktor yang mendukung, salah satunya adalah orang yang memiliki motivasi rendah. Kebosanan dalam bekerja merupakan sebuah kekecewaan atau ketidakpuasan pegawai karena beban pekerjaan yang diberikan oleh atasan menumpuk atau harus dikerjakan saat itu juga. Kebosanan kerja dapat menimbulkan turunya semangat kegairahan dalam bekerja dengan segala akibatnya, karena rasa kebosanan dapat mempercepat proses kelelahan seseorang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi subjek

Bagi personel, penelitian ini memberikan atau menyumbang pengetahuan bagi personel untuk dapat menurunkan kebosanan kerja dengan cara meningkatkan motivasi kerja. Untuk meningkatkan motivasi kerja personel diarahkan agar dapat bekerja tepat waktu, melaksanakan tugas yang diberikan dengan efektif, memiliki kesadaran dalam menunaikan tugas dengan rasa tanggung jawab serta memiliki kegigihan saat bekerja yang akan memudahkan dalam menangani masalah-masalah fisik dan mental. Hal-hal tersebut akan membantu personel dalam menangani kebosanan saat bekerja, sehingga dengan begitu kualitas bekerja personel dapat terjaga dengan baik.

2. Bagi Polda DIY

Bagi pihak Polda DIY khususnya Satker SDM (Sumber Daya Manusia) diharapkan dapat membantu untuk mengurangi tingkat kebosanan kerja pada pegawai dengan cara meningkatkan motivasi kerja pegawai. Satker SDM diharapkan dapat memberikan pembinaan, menyediakan konseling dan meningkatkan program revolusi mental untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi akan membantu dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi terkait dan pegawai dengan motivasi kerja tinggi tidak akan mengalami kebosanan kerja. Untuk mengurangi kebosanan kerja pada personel, Polda DIY dapat mengarahkan personel agar dapat bekerja tepat waktu, melaksanakan tugas yang diberikan dengan efektif,

memiliki kesadaran dalam menunaikan tugas dengan rasa tanggung jawab dan selalu berusaha keras untuk meningkatkan prestasinya dalam bekerja serta memiliki kegigihan saat bekerja yang akan memudahkan dalam menangani masalah-masalah fisik dan mental.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kegiatan yang tidak menarik, pekerjaan yang monoton, perbedaan individual, tidak cocok dengan pekerjaannya, pekerjaan tidak menarik atau tidak menantang, tidak memiliki otonomi, kemungkinan promosi yang kecil, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, pekerjaan yang monoton, tanpa kontak dengan sekerja, kurangnya perhatian atas kesejahteraan pegawai, kurangnya umpan balik dan imbalan pegawai, kurangnya motivasi dalam diri pegawai.