**MOTIVASI KERJA DENGAN KEBOSANAN KERJA PADA PERSONEL SUBBAGRENMIN POLDA**

**Marina Putri Pratiwi(1), Sowanya Ardi Prahara(2)**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[1marinaputriprat@gmail.com](mailto:1marinaputriprat@gmail.com)[2sowanya\_hara@yahoo.com](mailto:2sowanya_hara@yahoo.com)

**Abstrak**

Kebosanan kerja dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan pegawai dan organisasi. Di dalam suatu organisasi, seorang pegawai seharusnya memiliki ketahanan diri dalam bekerja agar mampu menangani masalah-masalah fisik, mental, maupun emosional yang dapat menurunkan kinerja pegawai. Oleh karena itu motivasi kerja sangatlah penting karena dengan adanya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai akan memberikan hasil yang terbaik untuk pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kebosanan kerja pada personel Subbagrenmin Polda. Subjek penelitian adalah personel Subbagrenmin Polda yang terdiri dari anggota polisi dan anggota PNS dengan usia 18 – 58 tahun dan minimal dinas selama 2 tahun. Subjek penelitian berjumlah 60 subjek. Pengambilan subjek menggunakan *sampling purporsive* dengan data yang dikumpulkan menggunakan Skala Motivasi Kerja dan Skala Kebosanan Kerja. Data dianalisis menggunakan korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai korelasi sebesar – 0 .677 dengan p = 0.000 (p < 0.005). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kebosanan kerja.

**Kata Kunci:** kepolisian RI, personel subbagrenmin, motivasi kerja*,* kebosanan kerja

***Abstract***

*Boredom of work can have a negative impact on the welfare of employees and the organization. In an organization, an employee should have the resilience to work in order to be able to deal with physical, mental, emotional problems that can reduce employee performance. Therefore, work motivation is very important because the work motivation of employees will provide the best results for their work. This study aims to see the relationship between work motivation and boredom of work in the personnel of Subbagrenmin Polda. The research subjects were the personnel of Subbagrenmin Polda, consisting of police and civil servants aged 18 - 58 years and at least 2 years of service. The research subject may be 60 subjects. Subjects were taken using purposive sampling with data collected using a Work Motivation Scale and Boredom of work Scale. Data were analyzed using the product moment. Based on the results of the analysis, the values obtained were -0, 677 with p = 0.000 (p <0.005). These results indicate that there is a significant negative relationship between work motivation.*

***Keywords:*** *Indonesian police, personnel of subbagrenmin, work motivation, boredom of work*

**PENDAHULUAN**

Instansi pemerintah adalah suatu organisasi yang memiliki pegawai yang dipilih khusus untuk melakukan tugas negara sebagai pelayan masyarakat. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan, dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien (Kurnia & Tobing, 2017). Instansi pemerintah merupakan salah satu organisasi nonprofit yang bekerja untuk menghasilkan pelayanan dengan keuntungan masyarakat, seperti pemeliharaan kesehatan, keamanan, pendidikan, proses keadilan, dan pemeliharaan jalan. Dari beberapa Instansi pemerintah di Indonesia, salah satu organisasi nonprofit yang memiliki peran penting untuk masyarakat yaitu Kepolisian Negara Republik Indonesia (Rifa’i dan Fadhli, 2013).

Keberadaan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) sangatlah vital untuk negara Indonesia. Polri dituntut untuk menjadi abdi negara yang profesional dan dapat menjadi solusi untuk masyarakat, menciptakan masyarakat madani yang demokratis, aman, tertib, adil, dan sejahtera. Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta bertujuan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (Perpol No.14 Tahun 2018). Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Masyarakat tentunya mengharapkan Polri dapat memberikan kinerja dan pelayanan yang baik. Pegawai yang memiliki kinerja baik akan mendukung meningkatnya produktivitas maupun pelayanan kepada masyarakat sehingga Instansi Polri akan lebih mudah mencapai tujuan (Wardhana, dkk., 2016).

Peraturan Kepolisian Nomor 14 Tahun 2018 menjelaskan bahwa Kepolisian Daerah yang selanjutnya disebut Polda adalah pusat pelaksana tugas dan wewenang Polri di wilayah provinsi yang berada di bawah Kapolri yang akan menjadi objek penelitian ini. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 menjelaskan tugas dan kewajiban pegawai di kepolisian terbagi menjadi dua yaitu tugas operasional (opsnal) dan tugas administrasi (staf administrasi) (Presiden Republik Indonesia, 2002). Bidang Opsnal merupakan tugas anggota Polda yang dalam pelaksanaan tugasnya bersifat operasional atau terjun dilapangan secara langsung. Bidang staf administrasi Polda yaitu Subbagian Perencanaan dan Administrasi (Subbagrenmin) yang terdiri dari Urusan Perencanaan (Urren), Urusan Administrasi dan Tata Usaha (Urtu), dan Urusan Keuangan (Urkeu). Personel Subbagrenmin terdiri dari PNS Polri dan Anggota Polri yang memiliki tugas dan kewajiban untuk menyusun perencanaan kerja dan anggaran, pengelolaan dan pembinaan manajemen personel dan logistik, pembinaan fungsi dan mengelola keuangan, serta pelayanan administrasi dan ketatausahaan di lingkungan Polda (Perpol Nomor 14 tahun 2018). Pekerjaan dilaporkan secara terus menerus dengan pola pengerjaan yang sama (monoton) secara periodik. Terkadang terdapat beberapa laporan segera yang diminta oleh Mabes Polri, hal ini tentu membutuhkan manajemen waktu yang baik pada personel. Tugas dan kewajiban personel subbagrenmin merupakan hal yang penting untuk mendukung perkembangan dan kemajuan satker di Polda. Personel dituntut untuk disiplin dan memiliki ketahanan diri dalam bekerja agar tetap dapat bekerja profesional dan terhindar dari masalah pekerjaan yang dapat terjadi seperti kebosanan kerja. Berdasarkan tugas dan kewajiban personel subbagrenmin Polda, maka peneliti memilih personel subbagrenmin sebagai subjek dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Christy (2010), menjelaskan bahwa subjek dalam penelitiannya mengalami banyak hal yang membuatnya merasa tertekan dalam lingkup administratif. Anggota subbagrenmin juga menjelaskan bahwa pekerjaan yang melelahkan, membosankan, dan memicu stres itu berada pada anggota yang pekerjaannya dibidang administratif daripada anggota dengan pekerjaan yang terjun langsung ke lapangan. Anggota subbagrenmin lainnya menjelaskan bahwa selama ditempatkan di bagian administratif, subjek sering mengalami kejenuhan tentang pekerjaan yang sama dan tidak ada tantangan seperti halnya bekerja dilapangan sebagai seorang pengayom publik. Menurut Keith (1993) pegawai yang intens melakukan pekerjaan yang sama dalam periode yang lama atau melakukan pola kegiatan yang sama dapat menyebabkan timbulnya rasa bosan. Fenomena kebosanan merupakan hal yang lazim terjadi di dunia kerja. Rasa bosan pegawai disuatu organisasi sering terjadi karena keadaan sementara yang diakibatkan oleh tugas-tugas monoton atau keterbatasan stimulasi eksternal yang diperoleh oleh orang tersebut (Bench & Lench, 2013).

Gray (2001) mengatakan bahwa kebosanan kerja dapat diartikan sebagai kelelahan psikologis yang mempunyai ciri-ciri antara lain hilangnya minat terhadap pekerjaan dan menurunnya semangat kerja. Orang yang mengalami kebosanan kerja akan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja dan kurangnya keinginan untuk mencapai tujuan. Kebosanan kerja merupakan ungkapan perasaan tidak enak ditandai dengan perasaan resah, kurang menyenangkan dan kelelahan yang berlebihan serta menguras minat dan tenaga saat bekerja. Kebosanan kerja pada pegawai bermula dari pekerjaan monoton/berulang-ulang dan kegiatan yang kurang menarik. Hal yang awalnya mengasyikkan saat bekerja, jika berangsur lama akan menjadi hal yang membosankan (Anies, 2005).

Gray (2001) menjelaskan bahwa kebosanan kerja terbagi menjadi empat aspek. Pertama, aspek hilangnya minat dan semangat kerja adalah pegawai menjadi tidak bergairah dalam bekerja sehingga semangat kerja menjadi menurun. Kedua, aspek lamban dalam bekerja adalah penggunaan waktu kerja pegawai kurang bisa dimanfaatkan secara optimal, kinerjanya pun menjadi tidak optimal. Ketiga, aspek cenderung bercakap-cakap saat bekerja adalah pegawai sering berbicara saat bekerja untuk mengurangi rasa bosan yang dialaminya. Keempat, aspek kesalahan adalah kesalahan yang dilakukan pegawai akibat tidak fokus terhadap pekerjaannya dan merasakan ketidaknyamanan saat bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2001) mengungkapkan bahwa 97,728% responden pegawai *back office* level staf memiliki kebosanan kerja yang tinggi, ditandai dengan tidak adanya kualitas pegawai untuk bertahan saat bekerja. Hasil penelitian Riyadi dll., (2002) mengungkapkan bahwa 75,47% tenaga kerja di Tunas Asri Keramik memiliki kebosanan kerja tinggi akibat pekerjaannya terlalu monoton, kurang bervariasi dan melelahkan. Hasil penelitian Susihono (2014) yang melibatkan 75 orang karyawan dari 35 perusahaan di kawasan industri Tangerang pada tahun 2014. Hasil yang didapatkan yaitu 70% karyawan mengaku mengalami kebosanan kerja karena aktivitas pekerjaan yang monoton. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil penelitian-penelitian yang sudah dilakukan oleh Dewi, Riyadi., dan Suhisono (2014), menunjukkan bahwa sebagian besar subjek masih memiliki permasalahan tingginya kebosanan kerja.

Kebosanan kerja menjadi suatu hal yang sangat penting bagi pegawai dan organisasi. Kebosanan akan berdampak pada kinerja pegawai dan produktivitas pegawai, yang akan berujung masalah bagi organisasi. Apabila dibiarkan, kebosanan kerja dapat mengurangi produktivitas, tetapi berangsur-angsur juga dapat berpotensi mengakibatkan kecelakaan kerja (Suparman, 2017). Para pegawai merasakan kebosanan di tempat kerja sebagai aspek penting dari pengalaman kerja, hal tersebut dapat mengurangi kesejahteraan pegawai (Van Hooff & van Hooft, 2016). Seorang pegawai dalam suatu organisasi seharusnya memiliki ketahanan diri dalam bekerja agar dapat menangani masalah-masalah fisik, mental, maupun emosional yang akan mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai (Kaswan, 2018). Selain ketahanan diri, pegawai juga perlu mempunyai moral kerja yang tinggi sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat dan kegairahan dalam bekerjanya akan meningkat, sehingga terhindar dari kebosanan yang berarti (Nitisemito, 2019). Menurut Anoraga (2014), dengan adanya perbedaan individual dalam taraf kebosanan, menggugah para ahli psikologis untuk meneliti ciri-ciri kepribadian yang berhubungan dengan timbulnya kebosanan, menunjukkan bahwa orang-orang yang inteligensi tinggi memperlihatkan suatu perbandingan *turnover* yang lebih tinggi dari yang biasa, pada pekerjaan-pekerjaan rutin yang merupakan indikasi dari kebosanan. Kebosanan kerja yang tinggi pada pegawai akan menghambat kinerja organisasi dan memungkinkan adanya kecenderungan *turnover* yang tinggi. Hal ini tentu saja akan merugikan organisasi tersebut. Berlaku sebaliknya, apabila kebosanan kerja pegawai rendah maka kecenderungan *turnover* juga akan rendah sehingga menguntungkan organisasi (Andriani, 2008). Van Hooff dan Van Hooft (2016), mengatakan bahwa kebosanan kerja berkaitan dengan pekerjaan dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan pegawai. Perbedaan pekerjaan yang dialaminya dapat meningkatkan atau mengurangi dampak negatif pada emosi pegawai tersebut.

Menurut Anoraga (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kebosanan kerja ada empat. Salah satunya adalah faktor motivasi kerja, pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan kurang rasa kebosanannya dibandingkan pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah. George dan Jones (2012) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah kekuatan psikologis dalam diri seorang pegawai yang menentukan arah perilakunya dalam suatu organisasi, tingkat upaya, dan kegigihan dalam menghadapi rintangan saat bekerja. Menurut George dan Jones (2012) ada 3 aspek dalam motivasi kerja yaitu pertama adalah aspek arah perilaku *(direction of behavior)* yaitu perilaku yang dimiliki dan ditentukan oleh seseorang untuk ditunjukkan kepada oranglain. Arah perilaku yang muncul dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan. Kedua, aspek tingkat usaha *(level of effort)* yaitu menggambarkan seberapa tangguh dan keras seseorang bekerja dalam perilaku yang dipilihnya, motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar pegawai menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi organisasi tapi juga agar pegawai bekerja maksimal untuk organisasi. Ketiga, aspektingkat kegigihan *(level of persistence)* yaituperilaku yang ditentukan seseorang dalam menghadapi rintangan, permasalahan pekerjaan, dan menggambarkan seberapa usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah serta mencari solusinya*.*

Motivasi kerja sangatlah penting untuk pegawai, karena dengan termotivasinya pegawai dalam bekerja maka pegawai tersebut akan memberikan yang terbaik dan optimal untuk pekerjaannya (Yancomala, 2014). Susihono (2014) mengatakan bahwa tantangan dalam pekerjaan yang tidak jelas, tidak memberikan motivasi, dan lingkungan kerja tidak mendukung akan membuat tambahnya masalah kebosanan kerja. Pegawai akan menghadapi berbagai macam rintangan apabila terjadi permasalahan kebosanan kerja, sehingga membuatnya kesulitan mencapai tujuan yang diinginkan. Upaya pegawai sangat diperlukan untuk mengatasi rintangan-rintangan dan permasalahan kerja agar dapat mencapau tujuan yang menandakan bahwa adanya motivasi kerja dalam dirinya atau organisasi (Munandar, 2012). Anoraga (2014) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang relevan, seseorang yang bermotivasi tinggi akan kurang rasa kebosanannya dibandingkan orang lain yang bermotivasi rendah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2001) menunjukkan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara motivasi dengan kebosanan kerja pada pegawai di Bank X. Penelitian lain dilakukan oleh Saragih (2018) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kebosanan kerja dengan keterlibatan kerja pada pegawai. Tetapi pada hasil penelitian Maryam (2007) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kebosanan kerja karyawan PT. TOA-Galva Industri. Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, hubungan antara motivasi kerja dengan kebosanan kerja belum menunjukkan hasil yang konsisten, maka peneliti perlu melakukan kajian ulang untuk melihat motivasi kerja dengan kebosanan kerja pada subjek Subbagrenmin Polda.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja memiliki peranan penting dalam membentuk kebosanan kerja pada personel subbagrenmin Polda. Maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah: “Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kebosanan kerja pada personel Subbagrenmin Polda?”

**METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah personel Subbagrenmin Polda DIY. Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 60 subjek. Metode penyusunan skala dalam penelitian ini mengacu pada model *likert*. Alat ukur Motivasi Kerja dalam penelitian ini disusun oleh peneliti dengan mendasarkan pada aspek -aspek menurut George & Jones (2014)*.* Begitu pula alat ukur Kebosanan Kerja dalam penelitian ini disusun oleh peneliti dengan mendasarkan pada aspek -aspek menurut Gray (2001)dengan aitem-aitem skala *favourable*. Bentuk skala yang digunakan adalah model skala likert, dengan 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

SkalaMotivasi Kerja terdiri dari 15 aitem dengan koefisien aitem-total (Rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,619 – 0,824, sedangkan Skala Kebosanan Kerjaterdiri dari 17 aitem dengan koefisien aitem-total (Rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,339 – 0,714. Berdasarkan hasil perhitungan dari Skala Motivasi Kerjadiperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,952 dan Skala Kebosanan Kerjadiperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,847.

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah teknik Korelasi Product Moment *(pearson product moment correlation)* yang di kembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016). Menurut Hadi (2015) teknik Korelasi Product Moment *(pearson product moment correlation)* digunakan untuk menetapkan hubungan antara dua variabel yaitu variabel prediktor motivasi kerja dengan variabel kriterium kebosanan kerja, jika diperoleh korelasi yang signifikan berati ada hubungan antara variabel satu dengan variabel lain, begitu juga sebaliknya jika diperoleh korelasi yang tidak signifikan berati tidak ada hubungan antara variabel satu dengan variabel lain.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas menggunakan teknik analisis model kolmogorov-smirnov. Dari hasil uji normalitas variabel kebosanan kerja diperoleh KS-Z = 0.122 dengan p = 0.026 dan variabel motivasi kerja diperoleh KS-Z = 0.115 dengan p = 0.046. Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel Kebosanan Kerja dan skor variabelMotivasi Kerja terdistribusi tidak normal. Selanjutnya pada uji linearitas diperoleh F = 101.051 dan p = 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa bahwa hubungan antara variabel kebosanan kerja dengan motivasi kerja merupakan hubungan yang linier.

Dari hasil analisis *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = -0.677 dengan p = 0.000 (p < 0,05) yang berarti terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kebosanan kerja pada personel subbagrenmin Polda DIY. Hal tersebut menunjukan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Besarnya nilai R = -0,677 yang artinya antara variabel motivasi kerja dengan kebosanan kerja memang terdapat korelasi, besar kecilnya korelasi dinyatakan dalam angka korelasi yang disebut dengan koefisien korelasi. Koefisien korelasi dari 0,000 sampai +1,000 menunjukan korelasi yang positif, sebaliknya koefisien korelasi dari 0,000 sampai -1,000 menunjukan korelasi yang negatif. Hal tersebut menunjukkan hubungan antar variabel merupakan hubungan yang negatif dan menunjukkan hubungan dua arah. Dengan kata lain setiap peningkatan nilai motivasi kerja maka akan diikuti oleh rendahnya kebosanan kerja. Sebaliknya, setiap penurunan nilai motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan nilai kebosanan kerja(Hadi, 2016).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumya yang dilakukan oleh Dewi (2001) yang mengungkapkan adanya hubungan negatif antara motivasi dengan kebosanan kerja. Adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kebosanan kerja berarti setiap aspek pada motivasi kerja memberikan sumbangan terhadap kebosanan kerja pada personel subbagrenmin Polda DIY. Menurut George dan Jones (2012), motivasi kerja mengacu pada kekuatan psikologis dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku orang tersebut di organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan dalam menghadapi permasalahan ketika bekerja.

Motivasi kerja dapat mewujudkan kebutuhan-kebutuhan yang menjadi tujuan individual pegawai dalam bekerja dimana mencakup kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan kasih sayang, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri (Munandar, 2012). Lebih lanjut George dan Jones (2012) menjelaskan 3 aspek dalam motivasi kerja yaitu arah perilaku *(direction of behavior),* tingkat usaha *(level of effort),* dan tingkat kegigihan *(level of persistance).*Pada dimensi Aspek arah perilaku *(direction of behavior)* yaitu perilaku yang dimiliki dan ditentukan oleh seseorang untuk ditunjukkan kepada oranglain. Arah perilaku yang muncul dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan. Gray (2001) mengatakan seseorang yang memiliki arah perilaku negatif maka akan menunjukkan perilaku negatif seperti bercakap-cakap dengan rekan kerjanya secara berlebihan sehingga hal ini akan berdampak buruk pada kualitas kinerja. Buruknya kualitas kerja pegawai akan mengakibatkan efektifitas dan efisiensi pekerjaan menurun, sehingga membuat tujuan atau sasaran organisasi sulit tercapai (Mahadiansar, 2019). Arah perilaku yang negatif pada pegawai akan membawanya bersikap negatif saat bekerja, seperti melanggar tindak disiplin, menunjukkan sikap malas dan lamban dalam bekerja (Putro, dkk., 2019). Pegawai yang memiliki perilaku lamban dalam bekerja merupakan indikasi adanya kebosanan kerja yang tinggi pada pegawai tersebut sehingga akan merugikan kemajuan organisasi (Pardede, 2009). Hal ini didukung hasil lapangan yang menunjukkan bahwa personel subbagrenmin Polda DIY kurang dalam memunculkan ide-ide saat berdiskusi, datang ke kantor tidak tepat waktu dan kurang taat terhadap peraturan kerja yang berlaku. Hal ini membuat personel subbagrenmin Polda DIY kesulitan dalam berkonsentrasi, kurang maksimal dalam mencapai target harian dan menyebabkan banyaknya pekerjaan yang tidak terselesaikan.

Aspek tingkat usaha *(level of effort)* yaitu menggambarkan seberapa tangguh dan keras seseorang bekerja dalam perilaku yang dipilihnya, motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar pegawai menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi organisasi tapi juga agar pegawai bekerja maksimal untuk organisasi. George dan Jones (2012) mengatakan bahwa pegawai yang cenderung kurang tingkat usahanya dalam bekerja akan berdampak pada produktivitas kinerja, misalnya hilangnya minat semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan rutin. Pegawai yang memiliki semangat yang rendah akan merasa tidak bergairah, tidak tenang, cemas, suka membantah, dan menyakiti diri sendiri (Arianto, 2014). Kurangnya gairah kerja, tidak tenang, cemas dan suka membantah saat bekerja dapat menyebabkan kebosanan yang tinggi dalam menjalani aktivitas kerja pegawai, sehingga berdampak pada hilangnya minat terhadap pekerjaan, menurunnya semangat kerja, adanya ketidakpuasan dalam bekerja dan keinginan untuk mencapai tujuan menjadi berkurang (Gray, 2001). Hal ini didukung hasil lapangan yang menunjukkan bahwa mudah menyerah ketika mendapat teguran dari pimpinan, kurang teliti dalam bekerja, dan keinginan meningkatkan kemampuan diri personel subbagrenmin Polda DIY kurang. Hal ini tidak terdorong menyelesaikan pekerjaan secara optimal, sulit berkonsentrasi dan seringkali tidak bergairah menjalani pekerjaan.

Aspek tingkat kegigihan *(level of persistence)* yaituperilaku yang ditentukan seseorang dalam menghadapi rintangan, permasalahan pekerjaan, dan menggambarkan seberapa usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah serta mencari solusinya*.* George dan Jones (2012) mengatakan bahwa ketika pegawai memiliki tingkat kegigihan yang rendah, hal tersebut akan membuat pegawai mudah menyerah dan tak ada keinginan memperbaiki pekerjaannya ketika dihadapkan dengan permasalahan atau tantangan. Menurut Britton (2018), apabila kegigihan kerja pegawai dalam keadaan rendah, antusiasme dan semangat kerja pegawai akan hilang sehingga membuatnya cepat menyerah dan menunda-nunda pekerjaan, jika dibiarkan hal ini akan menimbulkan kebosanan kerja yang tinggi pada pegawai. Kebosanan kerja yang tinggi akan menghambat kinerja organisasi dan memungkinkan adanya kecenderungan *turnover* yang tinggi, sehingga akan merugikan organisasi (Andriani, 2008). Hal ini didukung hasil lapangan yang menunjukkan bahwa personel subbagrenmin Polda DIY kurang berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi, kurang dalam berkonsentrasi dalam bekerja dan kurang terampil dalam bekerja. Hal ini membuat personel subbagrenmin Polda DIY sering kali tidak sesuai dengan Jukminu (Petunjuk Administrasi Umum) dalam menyusun laporan, sering membuang waktu untuk hal yang tidak penting saat bekerja, dan sulit menunjukkan kegigihan dalam melaksanakan tugas.

Hasil kategorisasi kebosanan kerjayaitu kategorisasi tinggi sebesar 53,3%, kategori sedang sebesar 30%, dan kategori rendah sebesar 16,7%. Dari hasil tersebut dapat di ketahui bahwa kebosanan kerja pada personel subbagrenmin Polda DIY termasuk dalam kategori tinggi. Pada kategorisasi variabel motivasi kerja yaitu kategorisasi tinggi sebesar 30%, kategorisasi sedang sebesar 33,3%, dan rendah sebesar 46,7%. Hasil kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar personel memiliki motivasi kerja yang cenderung rendah.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

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

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti mengajukan beberapa saran. Bagi personel Subbagrenmin Polda, penelitian ini diharapkan memberikan atau menyumbang pengetahuan bagi personel untuk dapat menurunkan kebosanan kerja dengan cara meningkatkan motivasi kerja. Bagi pihak Polda khususnya Satker SDM (Sumber Daya Manusia) diharapkan dapat membantu untuk mengurangi tingkat kebosanan kerja pada pegawai dengan cara memberikan pembinaan, menyediakan konseling dan meningkatkan program revolusi mental untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu kegiatan yang tidak menarik, pekerjaan yang monoton, dan perbedaan individual.

**DAFTAR PUSTAKA**

Andriani, D. (2008). Hubungan antara kebosanan kerja dengan kecenderungan turnover pada pramuniaga. *Jurnal Psikologi, 3*(2), 1–15.

Anies. (2005). *Penyakit akibat kerja*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Anoraga. (2014). *Psikologi kerja*. Rineka Cipta.

Arianto, D. A. N. (2012). Analisis penyebab dan dampak rendahnya semangat kerja Guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, *11*(1), 70–80.

Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas edisi keempat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bench, S. W., & Lench, H. C. (2013). On the function of boredom. *Behavioral Sciences*, *3*(3), 459–472. https://doi.org/10.3390/bs3030459.

Britton, E. M. (2018). *Boredom and motivation: From anxious unccertainy an low approach motivation to low self-control* (Vol. 372, Issue 2). University of Waterloo.

Dewi, J. S. (2001). Hubungan antara motivasi dengan kebosanan kerja pada karyawan Bank X di Surabaya. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.

Dursun, P. (2016). On the nature of boredom. *Mediterranean Journal of Humanities*, *6*(2), 209–220. https://doi.org/10.13114/mjh.2016.294.

Gani, I., & Amelia, S. (2015). *Alat analisis data: Aplikasi statistik untuk penelitian bidang ekonomi dan sosial*. Yogyakarta: Andi Offset.

George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and managing organizational behavior*. Prentice Hall is an imprint of PEARSON.

Gray, P. (2001). *Customer relationship management*. Diakses pada 25 April 2021 dari. https://escholarship.org/uc/item/76n7d23r.

Hadi, S. (2015). *Metode riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Indy, H., & Handoyo. (2013). Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, *2*(2), 100–120.

Istiqomah, S. N., & Suhartini, S. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, *19*(1), 89–97. https://doi.org/10.20885/jsb.vol19.iss1.art8.

Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (Studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, *12*(1), 100–112. https://doi.org/10.9744/jmk.12.1.pp.100-112.

Kaswan. (2018). *Perilaku organisasi positif*. Bandung: CV.Pustaka Setia.

Karnavian, M.T. (2018). Peraturan Kepolisian Nomor 14 Tahun 2018 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah. Jakarta: Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Keith, D. (1993). *Human relations at work*. New York: McGraw Hill Book Company Inc.

Kurnia, T. M., & Tobing, J. (2017). Pengaruh tingkat kedisiplinan dan hasil kerja terhadap tunjangan kinerja. *Fundamental Management Journal*, *2*(1), 22–38.

Kurniawati, I. S. (2014). *Efektifitas pelatihan motivasi kerja untuk menurunkan kebosanan kerja karyawan bagian kasir Assalam Hypermarket Solo*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Mahadiansar, Y. (2019). *Perilaku organisasi positif dalam kinerja*. Tanjungpinang: UMRAH Press.

Martin, M., Sadlo, G., & Stew, G. (2006). The phenomenon of boredom. *Qualitative Research in Psychology*, *3*(3), 193–211. https://doi.org/10.1191/1478088706qrp066oa.

Mas’ud, I. F. (2017). Analisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah ). *Journal Of Management*, *6*(4), 1–11.

Munandar, A. S. (2012). *Psikologi industri dan organisasi*. Universitas Indonesia.

Negara, N. F. S., & Prahara. (2018). Hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan kebosanan kerja pada karyawan di perusahaan Reytama Konveksi Yogyakarta. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta. http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/3799/

Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry., & Wright, Patrick M. (2000). *Human Resource Management : Gaining A Competitive Advantage*. United States: McGraw-Hill.

Pardede, Y. (2009). Kebosanan kerja pada karyawan pabrik Unit Peleburan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, *2*(2), 98001.

Polda DIY. 2019. Website Polda DIY di https://jogja.polri.go.id/website/ (di akses pada 29 Maret 2020).

Polda DIY. (2020). Rencana Kinerja Polda DIY. Irjen Pol Asep Suhendar, M.Si. Yogyakarta.

Presiden Republik Indonesia. (2002). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4168. Sekretariat Negara. Jakarta.

Putra, M. H., & Wikansari, R. (2017). Pengaruh motivasi terhadap performansi kerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, *1*(2), 65–78.

Putro, D. Y., Rahayu, S., & Hendro, O. (2019). Pengaruh kultur organisasi, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja anggota kepolisian pada Polda Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global*, *4*(1), 74. https://doi.org/10.35908/jeg.v4i1.574.

Ranupandojo, & Suad. (2002). Manajemen personalia. Yogyakarta: BPFE.

Rea, G. S., & Hadi, C. (2012). Kebosanan kerja pada karyawan Radio Sonora Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, *1*(02), 131–138.

Rifa’i dan Fadhli. (2013). Manajemen organisasi. In *Journal of Chemical Information and Modeling*, Vol. 53, Issue 9.

Riyadi, S., As’ad, M., & Nurmawati, R. (2002). Pengaruh musik pengiring kerja terhadap kebosanan dan kelelahan kerja di Tunas Asri Keramik Yogyakarta. *Sains Kesehatan*, *15*(2), 288–293.

Robbins, & Coulter. (2010). *Manajemen edisi kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.

Saragih, R. N. (2018). *Hubungan antara kebosanan kerja dengan keterlibatan kerja pada pegawai*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasimriau Pekanbaru.

Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2014). Burnout , boredom and engagement in the workplace. *An Introduction to Contemporary Work Psychology*, *2*(3), 293–320.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: PT. Alfabeta.

Suparman, D. (2017). Pengaruh stres kerja, kejenuhan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Makmur Kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, *6*(02), 1–14.

Susihono, W. (2014). Analisis kelelahan kerja, kebosanan kerja, kepuasan kerja sebagai dasar rekomendasi perbaikan fisiologis pekerja. *Seminar Nasional IENACO 2014*, *2*(3), 99–105. https://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/4692.

Van Hooff, M. L. M., & van Hooft, E. A. J. (2016). Work-related boredom and depressed mood from a daily perspective: the moderating roles of work centrality and need satisfaction. *Work and Stress*, *30*(3), 209–227. https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1206151.

Wardhana, R. M. D. H., Tarmedi, E., & Sumiyati, S. (2016). Upaya meningkatkan kinerja dengan cara memberikan motivasi kerja dan menumbuhkan komitmen organisasional pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat. *Journal of Business Management Education (JBME)*, *1*(2), 91–96. https://doi.org/10.17509/jbme.v1i2.5969.

Wijaya, C. (2017). *Perilaku organisasi* (pp. 1–640). Medan: LPPPI.

Wijono, S. (2010). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offiset.

Yancomala, O. (2014). Hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, *2*(1), 535–541.