**FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB KEBOSANAN KERJA**

**PADA KARYAWAN MILLENIAL**

***FACTORS CAUSING BOREDOM IN MILLENIAL EMPLOYEES***

**Robby Pranata**

**Universitas Mercu Buana Yogyakarta**

**Robypranata.rp@gmail.com**

**Abstrak**

Penelitian in bertujuan untuk mengetahui faktor penyebab kebosanan kerja pada karyawan milenial. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Subjek dalam penelitain ini adalah tiga partisipan dengan latar belakang kerja yang berbeda-beda. Hasil penelitian ini mengidentifikasikan beberapa tema yaitu 1) Penyebab terjadinya kebosanan kerja, (2) Pengaruh kebosanan kerja terhadap karyawan, (3) Gambaran karyawan mengenai kebosanan kerja, (4) Dampak yang terjadi dari kebosanan kerja, (5) Cara menghilangkan kebosanan saat bekerja. Karyawan yang bosan dengan pekerjaannya akan membuat karyawan tersebut tidak semangat dalam bekerja dan juga membuat karyawan malas bekerja. Penyebab karyawan bosan kerja adalah karena pekerjaan yang monoton, tidak semangat, kurang motivasi diri dan individu yang tidak semangat dalam bekerja.

Kata kunci : Kebosanan Kerja, Karyawan Milenial

 **Abstact**

This study aims to find out the factors that cause work boredom in millennial employees. The research method in this research is qualitative research with phenomenological approach. The subjects in this study were three participants with different work backgrounds. The results of this study identified several themes, namely 1) Causes of work boredom, (2) The effect of work boredom on employees, (3) Employee description of work boredom, (4) The impact of work boredom, (5) How to eliminate boredom while working. Employees who are tired of their work will make the employee not eager to work and also make employees lazy to work. The reason employees are tired of work is because of monotonous work, lack of passion, lack of self-motivation and individuals who are not passionate in working.

**Keywords: Boredom Work, Millennial Employees**

**PENDAHULUAN**

Sekarang ini angkatan pada dunia kerja mengalami regenerasi, bibit-bibit baru generasi muda telah tumbuh untuk menghadapi persaingan dunia kerja (Anggraini, Astuti & Prasetya, 2016). Lebih dari 33% penduduk Indonesia di tahun 2015 adalah penduduk muda yang berusia 15-34 tahun, bahkan untuk 2 daerah perkotaaan seperti DKI Jakarta penduduk mudanya bisa mencapai lebih dari 40%. Mereka inilah yang kemudian dikenal sebagai generasi milenial. Generasi milenial adalah generasi yang lahir antara tahun 1981-2000. Di tahun 2020 generasi milenial berada pada rentang usia 20 tahun hingga 40 tahun, usia tersebut adalah usia produktif yang akan menjadi tulang punggung perekenomian Indonesia. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penduduk Indonesia usia 20 tahun hingga 40 tahun di tahun 2020 diduga berjumlah 83 juta jiwa atau 34 % dari total penduduk Indonesia yang mencapai 271 juta jiwa. Proporsi tersebut lebih besar dari proporsi generasi X yang sebesar 53 juta jiwa (20 %) maupun generasi baby boomer yang hanya tinggal 35 juta jiwa (13 %) saja (Ali & Purwandi, 2016).

Meningkatnya jumlah generasi milenial yang masuk ke dalam dunia kerja dengan keistimewaan yang cenderung berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya menjadi salah satu tantangan baru bagi dunia kerja. Generasi milenial disebutkan sebagai generasi yang bebas memilih apa yang sesuai dengan dirinya, termasuk bebas memilih pekerjaan. Selain dari karakteristiknya yang menarik, generasi milenial juga disebut-sebut sebagai kontributor yang besar untuk perekonomian bangsa dalam jumlah yang benar-benar dipekerjakan dan berpotensi untuk menghasilkan kapasitas (Indriyana, 2018).

Generasi millenial merupakan generasi yang lahir pada tahun 1981 sampai 1999. Generasi millenial bahkan secara jumlah mulai menjadi mayoritas di berbagai organisasi. Di rentang usia yang masih sangat produktif tersebut mereka menjadi pegawai, manajer lini pertama, maupun menjadi manajer menengah. Banyaknya jumlah generasi milenial dan perbedaan karakter antara mereka dengan generasi yang lebih tua tentu menjadi perhatian tersendiri, salah satunya dalam menyusun struktur organisasi yang sesuai. Generasi millenial atau sering disebut generasi Y merupakan generasi yang menarik perhatian, baik bagi manajer maupun akademisi. Generasi ini merupakan generasi pertama yang menghabiskan seluruh hidup mereka pada lingkungan digital, yang tentu saja berimplikasi pada bagaimana cara mereka hidup dan bekerja (Bennett 2008, Wessner & Miller, 2008).

Dalam karyawan melakukan pekerjaan pasti ada kalanya merasa jenuh ataupun bosan, namun kebosanan juga dapat ditimbulkan oleh hal-hal yang semula dianggap mengasyikkan (Anoraga, 2014). Salah satu akibat dari pekerjaan yang perlu mendapat perhatian adalah timbulnya rasa kebosanan kerja dan kelelahan kerja khususnya mereka yang bekerja pada pekerjaan - pekerjaan, berulang - ulang, kurang bervariasi, dan kurang tantangan (Sedarmayanti, 2007). Kebosanan kerja dapat ditimbulkan oleh pekerjaan yang berulang-ulang dan senada, sehingga mengakibatkan minat karyawan dan energi berkerja menurun (Schultz, 1993). Anies (2005) menjelaskan bahwa kebosanan kerja telah menjadi masalah yang semakin penting, dan kecenderungan ini diduga akan terus meningkat pada masa yang akan datang.

Gray (2001) mengemukakan kebosanan yang didefinisikan sebagai kelelahan psikologis ini mempunyai ciri-ciri antara lain hilangnya minat terhadap pekerjaan, menurunnya semangat kerja, adanya ketidakpuasan dalam bekerja dan keinginan untuk mencapai tujuan berkurang. Anoraga (2014) mendefinisikan kebosanan kerja sebagai ungkapan perasaan yang kurang menyenangkan, resah, dan lelah yang menguras seluruh minat, tenaga bahkan pekerjannya dianggap tidak menarik. Menurut Gray (2001) kebosanan kerja terbagi menjadi empat aspek yaitu aspek hilangnya minat dan semangat kerja ditandai dengan pegawai yang menjadi tidak bergairah dalam bekerja sehingga semangat kerja menjadi menurun. Aspek lamban dalam bekerja ditandai dengan pegawai yang menjadi lamban bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap tujuan dalam pekerjaannya dan waktu kurang bisa dimanfaatkan secara optimal. Aspek cenderung bercakap-cakap saat bekerja ditandai dengan karyawan yang sering berbicara saat bekerja untuk mengurangi rasa bosan. Aspek kesalahan ditandai dengan kesalahan yang terjadi pada diri karyawan di tempat kerja yang menimbulkan kerusakan pada alat yang digunakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Smith & Galbraith (2012) menunjukkan bahwa 22% dari karyawan milenial mengharapkan peluang promosi setiap 2-3 tahun dalam karir mereka yang berkelanjutan. Maka, 72% dari karyawan Millennial mengatakan bahwa generasi mereka akan mudah bosan, dan 75% cenderung mengubah karier, mencetak gol lebih tinggi dari generasi sebelumnya (Smith & Galbraith, 2012). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Susihono (2014) yang melibatkan 75 orang karyawan millenial dari 35 perusahaan pada kawasan industri Tangerang pada tahun 2014. Hasil yang didapatkan yaitu 70% karyawan mengaku mengalami kebosanan kerja karena aktivitas pekerjaan yang monoton. Selain itu, survei yang dilakukan situs pencari kerja yaitu JobStreet. Survei tersebut diambil pada Februari hingga Maret 2016 terhadap 4.600 responden. Hasil survei menunjukan sebanyak 2.500 pencari kerja, menjawab survei JobStreet yang menyatakan ketidakbahagiaan terhadap pekerjaannya karena kurangnya variasi pekerjaan yang diberikan.

Menurut Susihono (2014) kebosanan merupakan awal dari kelelahan kerja, pekerjaan yang dilakukan secara berulangulang dan terus menerus dalam waktu yang relatif lama tanpa adanya variasi kerja akan memberikan dampak pada kebosanan kerja. Kebosanan kerja memiliki dampak terhadap produktivitas atau kinerja karyawan yang pada akhirnya juga merupakan masalah bagi perusahaan, apabila tidak ditanggulangi dengan segera pada awalnya kebosanan dapat mengurangi produktivitas, tetapi jika dibiarkan saja dapat mengakibatkan kecelakaan kerja. Wyatt, Langdon, & Stock (2001) mengatakan bahwa seharusnya karyawan tidak mengalami kebosanan kerja dikarenakan rendahnya tingkat produktivitas salah satunya disebabkan oleh kebosanan kerja pada karyawan.

Pardede (2009) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi terjadinya kebosanan kerja adalah bekerja dalam pekerjaan yang monoton dan kurangnya motivasi terhadap pegawai, dan menurut Mael dan Jex (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kebosanan kerja melalui tiga pendekatan, yaitu : Pendekatan tradisional, pendekatan kontemporer, pendekatan integratif.

Menurut Thackray (dalam Leksono, 2014) pekerjaan yang monoton secara luas diakui sebagai efek samping yang tidak diinginkan karena kebosanan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang berulang-ulang. Otonomi yang rendah dan tugas yang monoton dan tidak menantang memiliki kebosanan dalam bekerja pada setiap karyawan (Fisher, 1993). Salah satu penyebab seorang karyawan millenial yang memiliki kebosanan dicirikan dengan keinginan rendah dan ketidakpuasan akibat kondisi kerja yang tidak dioptimalkan (Loukidou, Loan-Clarke, & Daniels, 2009).

Loukidou et al., (2009) berpendapat bahwa kebosanan dalam bekerja berpengaruh terhadap selain lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, variasi tugas, otonomi kerja, dan pemanfaatan keterampilan. Selain itu juga, kurangnya keterlibatan karyawan cenderung akan merasa bosan dengan pekerjaan mereka (Alsop 2008). Hal ini dikarenakan ketika karyawan milenial tidak mendapatkan posisi yang baik dan juga promosi setiap tahunnya maka mereka cenderung bosan dengan pekerjaan mereka sendiri (Smith & Galbraith, 2012)

Setiap karyawan yang merasa bosan terhadap suatu pekerjaan yang rutin dan sederhana akan berakibat pada dirinya yang dapat melakukan kesalahan, lamban dalam berkeja, dan cenderung bercakap-cakap dalam bekerja (Porter dan Hackman, 1975). Seorang karyawan yang merasa sangat bosan atau jenuh dengan pekerjaannnya mungkin akan mengalami suatu ketegangan, rasa lemah, cepat marah, sulit berkonsentrasi maupun sulit bekerja secara efektif (Anoraga, 1998).

Seorang karyawan millenial yang merasa sangat bosan atau jenuh dengan pekerjaannya mungkin akan mengalami suatu ketegangan, rasa lemah, cepat marah, sulit berkonsentrasi maupun sulit bekerja secara efektif (Anitawidanti, 2010). Suatu pekerjaan agar tidak menimbulkan kebosanan, tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh pekerja atau karyawan saja, tetapi juga dipengaruhi oleh penguasaan prosedur kerja, uraian kerja yang jelas, persyaratan jabatan yang jelas untuk mendukung uraian jabatan tersebut, peralatan kerja yang tepat atau sesuai lingkungan kerja, dan sebagainya.

Dalam hal ini, karyawan millenial yang memiliki kebosanan dalam bekerja akan berdampak terhadap kinerjanya, yang pada akhirnya juga merupakan masalah bagi perusahaan ataupun organisasi. Kebosanan berhubungan dengan ketidaknyamanan kerja dan tugas rutin. Menurut Geiwitz (dalam Anitawidanti, 2010), kebosanan kerja merupakan suatu hal yang kompleks dan individual sifatnya.

Maka dari itu, kebosanan pada karyawan millenial dapat terjadi pada dirinya sendiri (Drory, 1982). Ketika karyawan millenial memiliki kebosanan yang tinggi maka dapat berdampak buruk pada tugas dan juga kinerjanya tidak berkesinambungan (Malkovsky, Merrifield, Goldberg, & Danckert, 2012). Karyawan yang mengalami kebosanan merasa mereka kurang bekerja, menerima dukungan organisasi kurang, dan kurang memuaskan, menerima peringkat kinerja yang lebih rendah (Watt & Hargis, 2010).

Untuk memperkuat teori diatas, peneliti juga melakukan *prelimitary* dengan mewawancarai subjek yang sesuai dengan kriteria dalam penelitian ini. Berdasarkan data studi pendahulu yang dilakukan oleh peneliti pada bulan juni 2020 dengan subjek AP seorang karyawan millenial pada PT A yang posisi marketing. PT A merupakan tempat kerja yang sudah di incar oleh AP yang dimana PT A merupakan perusahaan yang bagus dan memiliki *Track Record* yang baik. Subjek AP mengikuti seleksi kerja dengan posisi marketing. Pada akhirnya, AP keterima kerja di PT A dan dia langsung senang karena dirinya bisa bekerja di perusahaan yang bagus dan terpercaya. Walaupun begitu, seiring berjalannya waktu, AP merasakan kebosanan didalam pekerjaan sendiri. AP merasa bahwa tidak ada perkembangan di dalam dirinya dan juga tidak ada semangat bekerja. Hal ini dikarenakan AP diberi tugas pekerjaan yang sangat mudah sehingga tidak membuat dirinya merasa tertantang. Hal ini membuat dirinya merasa bosan dengan posisi kerjanya. Pada waktu itu, AP pernah melakukan suatu kesalahan dan itu mengalami kerusakan didalam suatu pekerjaan. Kesalahan dari AP tersebut membuat dirinya bosan dan juga jenuh dalam bekerja. Hal ini membuatnya merasa bosan saat dalam melakukan suatu bekerja karena AP tersebut terus mengingat akan kesalahannya sehingga dapat membawa dampak buruk baginya. Dalam hal ini, solusi HP dalam menghadapi kebosanannya adalah dengan bercakap-cakap dengan rekan se kerja nya agar dapat mengurangi kebosanan dalam dirinya saat bekerja. Penyebab AP mengalami kebosanan dalam bekerja dikarenakan pekerjaannya yang monoton dan juga kurangnya AP terlibat dalam proses pengembangan perusahaan.

Berdasarkan kesimpulan wawancara *preliminary* diatas bahwa AP mengalami kebosanan didalam bekerja karena tidak ada perkembangan didalam dirinya saat bekerja dan tugas diberikan begitu mudah sehingga tidak membuat dirinya merasa tertantang. Maka dari itu, dapat menimbulkan rasa keingintahuan peneliti dalam mengangkat penelitian ini agar nantinya diharapkan hasil penelitian dapat menjadi acuan dan menyumbangkan kontribusi bagi karyawan millenial yang mengalami hal serupa dalam menghadapi kebosanan saat bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraian sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah penelitian “Faktor-faktor apa sajakah yang dapat mempengaruhi kebosanan kerja pada karyawan millenial?”. Berdasarkan penjelasan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kebosanan kerja pada karyawan millenial. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman psikologis mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kebosanan kerja pada karyawan millenial. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam perkembangan ilmu psikologi dan ilmu khususnya dibidang psikologi organisasi yang menjelaskan tentang kebosanan kerja pada karyawan millenial. Kemudian Manfaat Praktis adalah dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kebosanan kerja pada karyawan millenial maka dapat menjadi pelajaran serta menjadi pemyemangat bagi pembaca dengan kondisi dan keadaan kurang lebih sama. Penelitian ini diharapkan dapat menghadapi kebosanan dalam bekerja pada karyawan millineal ataupun karyawan lainnya. Selain itu juga diharapkan dapat menambah wawasan dan tambahan informasi mengenai kebosanan kerja yang khususnya pada karyawan millenial

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang mengahsilkan serta mengolah data deskriptif (Poerwandari, 1998). Penelitian kualitatif adalah metode untuk mengeksplorasi serta memahami makna masalah sosial atau kemanusiaan dari sejumlah individu atau sekelompok orang (Cresswell, 2012). Menurut Leo (2013), dalam penelitian kualitatif, peneliti akan mengumpulkan, menganalisis serta mengintepretasi data yang berbentuk narasi dan visual untuk mendapat pemahaman yang mendalam dari sebuah fenomena. Pada penelitian ini, peneliti mengunakan penelitian deskriptif kualitatif, dimana peneliti berfokus pada fenomena tertentu. Pendekatan fenomenologi adalah pendekatan yang digunakan untuk memahami suatu fenomena berdasarkan pengalaman serta pemahaman para partisipan yang terlibat pada fenomena tersebut (Subandi, 2006). Subjek dalam penelitian ini adalah tiga karyawan milenial dengan posisi kerja yang berbeda dan signifikan other dalam penelitian ini adalah tiga. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitan dan juga pembahasan yang telah dilakukan yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang menyebabkan kebosanan dalam bekerja. Uraian pertama tentang latar belakang partisipan yang terlibat dalam penelitian ini dan uraian kedua tentang analisis tematik terkait faktor-faktor yang menyebabkan kebosanan kerja pada karyawan millenial. Pada penelitian ini terdapat tiga partisipan.

Latar belakang partisipan

1. Latar Belakang Partisipan MA

MA merupakan seorang pria yang berusia 28 tahun dan lulusan dari sarjana psikologi atau S.Psi yang berasal dari Universitas Negeri Surabaya. MA memulai karir awalnya sebagai Officer Development Program di Perusahaan X. Berikut adalah pernyataannya :

*Saya memulai karir awal saya itu sebagai officer development program di perusahaan X, saya bekerja disana kurang lebih 1 tahun mas. Kemudian saya jenuh dengan pekerjaan itu karena saya rasa pekerjaan itu kurang menantang bagi saya, akhirnya saya resign dan pindah ke perusahaan B dengan posisi Staff HR (MA, T15 B11 2020)*

MA pindah tempatkerja sekaligus posisi kerja karena dirinya merasa bahwa pekerjaannya itu membuatnya bosan dan tidak tertantang. Pada akhirnya MA memutuskan untuk pindah posisi dengan posisi baru dan sesuai dengan jurusan yaitu Staff HR. Staff HR merupakan posisi yang sesuai dengan jurusannya yaitu psikologi. Pada awalnya MA menekuni pekerjaan itu tetapi lama kelamaan dirinya merasa bosan karena pekerjaan nya yang monoton. Hal ini membuatnya sering tidak bekerja dan terkadang absen karena pekerjaannya kurang menantang

*Pada awalnya saya senang mas pada posisi ini, tetapi lama kelamaan saya bosan mas dengan pekerjaan ini karena tidak menantang. Saya orang yang suka dengan tantangan mas makanya saya ingin pekerjaan yang tidak sekedar monoton mas (MA, T15 B11 2020)*

MA adalah orang yang menyukai tantangan. Tantangan yang dimaksud adalah dalam hal penyelesaian kerja dan pemberian tugas kerjanya. Hal ini yang membuatnya semangat bekerja dan berpacu pada kinerjanya. Ketika MA bosan, MA selalu menelpon MITA. MITA adalah sahabat karibnya MA yang dimana MA selalu curhat ke MITA untuk mencari solusi agar dirinya tidak bosan saat bekerja. MITA memberikan saran kepada MA agar tiap kali MA bosan, MA menelepon MITA agar menghilangkan rasa bosannya

1. Latar Belakang Partisipan HA

HA merupakan seorang wanita yang berusia 24 tahun dan lulusan dari sarjana akuntansi atau S.E yang berasal dari Universitas Malang. HA bekerja sebagai Teller di Bank X. Berikut adalah pernyataannya :

*Saya merupakan lulusan akuntansi dan pekerjaan saya adalah teller. Saya sebenarnya ingin bekerja di staff akuntan akan tetapi tidak terpenuhi dan akhirnya saya menjadi teller (HA, T25 B11 2020)*

Bagi HA menjadi teller tidak mudah karena harus menyesuaikan dirinya dengan orang sekitarnya dan juga pekerjaan teller juga cenderung bosan karena berhadapan dengan klien secara terus menerus membuatnya bosan. MANA merupakan sahabat karib HA yang dimana MANA merupakan orang yang selalu ada buat HA. Bagi HA, MANA adalah orang yang mampu mengatasi kebosanannya saat bekerja

1. Latar Belakang Partisipan HAB

HAB merupakan seorang pria yang berusia 26 tahun dan lulusan dari sarjana ilmu komunikasi atau S.Ikom yang berasal dari Universitas Negeri Yogyakarta. HAB merupakan seorang Public Relation di PT X. Berikut adalah pernyataannya :

*Saya PR mas disini dan kebetulan sejak saya PR ya saya senang mas menekuni kerja ini karenakan sesuai dengan bidang sayakan, ilmu komunikasi(HAB, T15 B12 2020)*

HAB pada akhirnya tetap pada posisi tersebut. Tetapi HAB jenuh dengan pekerjaannya karena dirinya bosan dengan tugas kerja yang diterima nya

*Terkadang bosan mas dengan pekerjaan ini terus karena saya tugasnya hanya itu aja itu aja mas, kayak ngak berkembang mas (HAB, T15 B12 2020)*

Hal ini yang membuatnya bosan pada pekerjaannya. Sebenarnya pekerjaan ini sesuai dengan bidang yang ditekuninya sesaat dirinya kuliah yaitu ilmu komunikasi akan tetapi ketika HAB bekerja diperusahaan tersebut malah memiliki sensasi yang berbeda bagi dirinya. Hal ini yang memunculkan kebosanan pada dirinya saat bekerja. Ketika HAB bosan, HAB mengajak SUL untuk bermain game agar tidak bosan. SUL adalah rekan kerja dari HAB yang dimana SUL merupakan teman baik nya HAB. Ketika HAB bosan, SUL dan HAB selalu bermain game online agar tidak terjadi kebosanan saat bekerja

Penelitian ini berfokus pada karyawan milenial. Partisipan yang terpilih berasal dari posisi kerja yang berbeda. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mengidentifikasi beberapa tema. Tema yang teridentifikasi dari hasil wawancara adalah sebanyak lima tema yang memaparkan faktor-faktor penyebab kebsanan kerja pada Karyawan Millenial. Tema tersebut diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan penelitian. Adapun tema tersebut adalah : 1) Penyebab terjadinya kebosanan kerja, (2) Pengaruh kebosanan kerja terhadap karyawan, (3) Gambaran karyawan mengenai kebosanan kerja, (4) Dampak yang terjadi dari kebosanan kerja, (5) Cara menghilangkan kebosanan saat bekerja. Tema-tema yang dihasilkan dari penelitian ini dibahas terpisah untuk menguraikan berbagai faktor-faktor yang menyebabkan kebosanan pada karyawan millenial. Tema yang muncul saling berhubungan antara satu dengan yang lain untuk menjelaskan mengenai faktor-faktor yang menyebabkan kebosanan kerja pada karyawan millenial. Selanjutnya peneliti membahas rinci masing-masing tema yang kemudian menghubungkan tema tersebut untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Berikut ini dipaparkan pembahasan dari hasil interpretasi dan analisi data penelitian :

1. **Sumber dari penyebab kebosanan kerja yang terjadi**

 Hal yang menyebabkan kebosanan kerja yang terjadi adalah Lingkungan kerja, pekerjaan monoton dan tugas kurang menantang. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan. Pada dasarnya didalam lingkungan kerja itu sendiri menyediakan pendorong atau penghargaan tertentu dalam hubungannya dengan kebutuhan-kebutuhan individu. Apabila kebutuhan individu dapat terpenuhi dari suatu lingkungan kerjanya maka akan menimbulkan suatu kepuasan (Pangarso & Ramadyanti, 2015). Robbins dan Judge (2011) menyatakan bahwa, Lingkungan kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini akan berakibat pada keseluruhan kinerja pegawai yang bersangkutan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Pangarso & Ramadyanti, 2015).

 Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman Pangarso & Ramadyanti, 2015).

 Selain itu, ada pekerjaan yang monoton atau pekerjaan yang diulang-ulang. Kebosanan dapat terjadi pada karyawan yang melakukan pekerjaan secara monoton, berulang-ulang, serta pelaksanaan atau kegiatan yang cenderung tidak menarik. Namun ada kalanya kebosanan juga dapat ditimbulkan oleh hal–hal yang semula dianggap mengasyikkan namun lama kelamaan berubah menjadi membosankan. Damrad-Frye dan Laird (1989) menjelaskan bahwa alasan utama terjadinya kebosanan adalah karena individu tidak dapat berkonsentrasi dalam menjalani pekerjannya. Kebosanan dalam pekerjaan yang monoton secara luas diakui sebagai efek samping yang tidak diinginkan dikarenakan kebosanan dalam mengerjakan pekerjaan yang berulang-ulang (Thackray dalam Leksono, 2014).

 Hal tersebut sesuai dengan tema pertama terkait dengan penyebab kebosanan kerja bahwa ada dua sumber yang dapat membuat karyawan milenial bosan yaitu pekerjaan yang monoton dan lingkungan kerja.

1. **Faktor-faktor yang menyebabkan karyawan milenial bosan dalam bekerja**

 Ada beberapa faktor yang menyebabkan karyawan milenial bosan dalam bekerja, hal tersebut di uraikan dalam berikut ini :

Ada beberapa faktor yang menyebabkan karyawan bosan yaitu Pekerjaan yang monoton dapat menyebabkan kebosanan dalam bekerja. Kebosanan dapat terjadi pada karyawan yang melakukan pekerjaan secara monoton, berulang-ulang, serta pelaksanaan atau kegiatan yang cenderung tidak menarik. Namun ada kalanya kebosanan juga dapat ditimbulkan oleh hal–hal yang semula dianggap mengasyikkan namun lama kelamaan berubah menjadi membosankan (Anies, 2005).

Pekerjaan yang monoton akan cenderung membuat seseorang bosan bekerja. Hal ini dikarenakan bahwa pekerjaan yang mereka terima tidak semenantang dan juga tidak membuat mereka merasa berambisi buat mengerjakan tuga kerja tersebut. Selain dengan pekerjaan monoton, gaji juga mempengaruhi kebosanan dalam bekerja. Gaji berkaitan dengan Kompensasi yang merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa kontribusi mereka pada perusahaan. Kompensasi menurut Malayu (2009) merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Seorang karyawan yang dijanjikan dengan imbalan yang tinggi dan ketika janji itu tidak sesuai dengan apa yang terjadi akan membuat karyawan bosan dengan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat mempengaruhi apakah mereka betah dengan pekerjaan mereka dan sebaliknya mereka tidak betah dengan pekerjaan mereka.

Selain itu, tidak ada keseimbangan hidup dalam bekerja merupakan penyebab dari kebosanan kerja. Kombinasi dari kelelahan bekerja, stres emosional akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi, dan waktu istirahat yang tidak cukup adalah penyebab lainnya dari jenuh saat bekerja. Pekerjaan dan kehidupan pribadi seharusnya menjadi dunia yang terpisahkan. Namun, tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi akan membuat keduanya tercampur aduk berantakan. Karyawan yang sering pulang larut karena lembur, makan siang sambil kerja di depan laptop, mengejar deadline di akhir pekan, atau bahkan mencicil kerjaan saat sedang cuti. Di waktu senggang, kebanyakan karyawan memilih untuk membalas email dari bos atau menjawab telepon dari klien ketimbang tidur atau ngobrol dengan orang rumah. Hal ini rentan dialami oleh karyawan yang ambisius atau pada karyawan dengan peran vital sehingga membuat perusahaan terlalu bergantung pada keputusannya. Beberapa peneliti menemukan orang-orang yang bekerja lebih dari 40 jam dalam satu pekan berisiko enam kali lebih cepat jenuh (Quamila, 2019).

Selain itu juga, penyebab kebosanan terjadi dikarenakan dari faktor individual. Faktor individual tersebut berkaitan dengan usia yang dimana Usia mempengaruhi ketahanan tubuh dan kapasitas kerja seseorang yang berakibat pada kelelahan. Salah satu indikator dari kapasitas kerja adalah kekuatan otot seseorang, semakintua usia seseorang makan akan semakin menurunkan kekuatan ototnya. Kekuatan otot yang dipengaruhi oleh umur akan berakibat pada kemampuan fisik tenaga kerja untuk melakukan pekerjaannya. Laki-laki maupun wanita pada umur sekitar 20 tahun merupakan puncak dari kekuatan otot seseorang dan pada umur sekitar 50-60 tahun kekuatan otot mulai menurun sekitar 15-25 % (Setyowati dkk, 2014)

Sedangkan pada faktor lingkungan yang tidak sehat, suasana kantor yang pencahayaannya tidak baik, ruangan yang terlalu sempit, ventilasi yang buruk, berisik, serta suhu yang tidak bagus bisa menjadi faktor kunci penyebab karyawan mudah stres. Setiap karyawan memang butuh bekerja di lingkungan kantor yang nyaman dan sehat. Namun, lingkungan kerja yang sehat di sini tidak hanya tentang tata ruang aestetik dengan pencahayaan dan ventilasi bagus. Lingkungan kerja yang sehat juga termasuk seberapa baik hubungan antara rekan kerja di kantor. Lingkungan kerja toxic adalah satu dari sekian banyak penyebab karyawan jenuh bekerja di tempat yang sama terlalu lama (Quamila, 2019)

Berdasarkan uraian tersebut sesuai dengan sub tema kedua ada beberapa faktor yang mempengaruhi kebosanan kerja yaitu pekerjaan yang cenderung monotn, kurang motivasi diri sendiri, tidak ada keseimbangan hidup kerja, lingkungan kerja dan individu yang kurang semangat kerja.

1. **Gambaran dan Akibat Karyawan yang Bosan dalam Bekerja**

 Ada beberapa pikiran dan yang dirasakan oleh partisipan mengenai kebosanan kerja. Ketika karyawan milenial merasakan dan memikirkan terkait dengan kebosanan kerja, salah satu yang dirasakan dan juga dipikirkan adalah mengenai pekerjaan yang monoton. pekerjaan yang monoton atau pekerjaan yang diulang-ulang. Kebosanan dapat terjadi pada karyawan yang melakukan pekerjaan secara monoton, berulang-ulang, serta pelaksanaan atau kegiatan yang cenderung tidak menarik. Namun ada kalanya kebosanan juga dapat ditimbulkan oleh hal–hal yang semula dianggap mengasyikkan namun lama kelamaan berubah menjadi membosankan.

 Selain pekerjaan yang mononton, adanya kurang semangat bekerja. Kurang semangat bekerja memiliki berapa dampak yaitu kebosanan bekerja. Kurang semangat bekerja berpengaruh terhadap hasil dan juga berpengaruh terhadap kinerja. Kurang semangat dalam bekerja dapat membuat karyawan menjadi malas saat bekerja. Karyawan yang malas dalam bekerja disebabkan karena tidak bersemangat dalam bekerja. Hal ini membuat kinerja setiap karyawan menurun. Kinerja menurun memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan seorang karyawan dalam bekerja.

 Damrad-Frye dan Laird (1989) menjelaskan bahwa alasan utama terjadinya kebosanan adalah karena individu tidak dapat berkonsentrasi dalam menjalani pekerjannya. Kebosanan dalam pekerjaan yang monoton secara luas diakui sebagai efek samping yang tidak diinginkan dikarenakan kebosanan dalam mengerjakan pekerjaan yang berulang-ulang (Thackray dalam Leksono, 2014).

 Ketika karyawan memikirkan dan juga merasakan kebosanan kerja terjadi, ada beberapa akibat yang terjadi jika terjadi kebosanan dalam bekerja pada karyawan milenial. Akibatny adalah gaji dan juga kinerja yang menurun.

 Salah satu usaha dalam pencapaian tujuan perusahaan dilakukan dengan memperhatikan keinginan karyawan dan memenuhi kebutuhannya, sehingga karyawan merasa dihargai, memperoleh kepuasan serta dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kepuasan karyawan tidak dapat diabaikan begitu saja oleh setiap perusahaan. Gaji merupakan suatu kepuasan yang diperoleh dari karyawan Kepuasan terhadap gaji merupakan salah satu kunci pemicu terhadap dampak dari kebosanan dalam kerja karyawan serta sukses tidaknya suatu perusahaan (Moekijat, 1992). Jika karyawan merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya akan cenderung untuk melakukan hal - hal yang merugikan perusahaan, seperti ketidak patuhan, melakukan pencurian barang perusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab pada pekerjaan, terjadinya turnover, dan ketidakpatuhan terhadap aturanaturan yang berlaku pada perusahaan tersebut (Sunarto, 2004). Masalah penggajian ini bukanlah masalah yang sederhana, akan tetapi sangatlah kompleks sehingga setiap perusahaan harus mempunyai suatu pedoman bagaimana menetapkan penggajian yang paling tepat.

 Selain pengaruh gaji, dapat mengakibatkan kinerja yang menurun. Kebosanan memiliki dampak terhadap produktivitas atau kinerja karyawan, yang pada akhirnya juga merupakan masalah bagi perusahaan ataupun organisasi. Apabila tidak ditanggulangi dengan segera, pada awalnya kebosanan dapat mengurangi produktivitas, tetapi lama-kelamaan juga dapat berpotensi mengakibatkan kecelakaan kerja. Kebosanan berhubungan dengan ketidaknyamanan kerja dan tugas rutin. Menurut Geiwitz (1996) dalam Anitawidanti (2010), kebosanan kerja merupakan suatu hal yang kompleks dan individual sifatnya. Tidak semua individu dapat bertahan terhadap jenis pekerjaan yang berulang–ulang atau pada pekerjaan yang sama. Kebosanan kerja adalah suatu sumber frustasi fundamental bagi karyawan.

 Berdasarkan uraian diatas, pembahasan tersebut terkait dengan tema 3 dan 4 yang dimana membahas mengenai gambaran kebosanan kerja dan dampak dari kebosanan kerja pada karyawan milenial. Ketika karyawan mampu memikirkan dan merasakan apa yang dialami dalam kebosanan kerja, maka ada akibat yang dialami dari kebosanan kerja itu terjadi.

1. **Cara mengatasi kebosanan dalam bekerja**

Setiap karyawan memiliki cara mengatasi kebosanan kerja itu sendiri. Setiap partisipan memiliki cara mengatasi kebosanan dalam bekerja yang berbeda-beda. Ada yang liburan, main game bahkan shopping. Liburan merupakan cara mengatasi kebosanan. Hal ini menunjukkan bahwa coping seseorang ketika mengalami kebosanan itu ada banyak dan salah satunya adalah liburan. Melihat wisata alam jauh membuat seseorang lebih tenang karena udara yang sejuk dan juga ombak pantai akan membuat karyawan lebih tenang dan dapat bekerja lagi dengan semangat.

Selain itu Salah satu cara mengatasi kebosanan kerja adalah dengan shopping. Memiliki uang dapat membuat seseorang puas dengan keadaannya. Barang tersebut akan membuatnya bahagia dan juga tidak membuat dirinya bosan kembali. Seseorang yang memiliki orang bisa shopping karena shopping dapat membantu mengatasi kebosanannya.

Bermain game dengan teman kerja merupakan salah satu cara mengatasi kebosanan partisipan. Hal ini menunjukkan bahwa coping seseorang dalam mengatasi sesuatu hal itu berbeda-beda. Maka dari itu, ketika seseorang mengalami kebosanan harus mampu mengatasi rasa bosan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, bahwa uraian tersebut sesuai dengan sub tema 5 bahwa ada beberapa cara menghilangkan kebosanan kerja yaitu shoppping, bermain game dan juga liburan kepantai. Hal tersebut menunjukkan dapat membuat karyawan milenial lebih tenang dalam bekerja nantinya.

1. **Penemuan baru dan keterbasan dalam penelitian**

Penemuan baru dalam penelitian ini mengenai cara mengatasi kebosanan kerja yang dimana kebanyakan penelitian tidak membahas mengenai kebosanan. Selain itu juga, kurang semangat yang dimana kebanyakan penelitian jarang membuat kurang semangat kerja sebagai gambaran mengenai kebosanan dalam bekerja. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah subjek penelitian yang dimana masih sedikit dan juga kebanyakan partisipan sibuk dalam bekerja sehingga sulit untuk ketemuan. Selain itu penelitian ini tidak melakukan observasi dan itu adalah kelemahan dalam penelitian ini. Hal ini disebabkan karena dimasa pandemi covid ini dituntut karyawan untuk berjaga jarak dan mengikuti protokol kesehatan

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan juga pembahasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan milenial memiliki faktor yang dapat menyebabkan kebosanan saat bekerja. Ada beberapa faktor yang menyebabkan karyawan milenial bosan dalam bekerja yaitu pekerjaan yang monoton, kurang motivasi dalam diri sendiri, lingkungan kerja dan individu yang kurang semangat. Selain itu, hasil penelitian ini mengidentifikasi lima tema yaitu: 1) Penyebab terjadinya kebosanan kerja, (2) Pengaruh kebosanan kerja terhadap karyawan, (3) Gambaran karyawan mengenai kebosanan kerja, (4) Dampak yang terjadi dari kebosanan kerja, (5) Cara menghilangkan kebosanan saat bekerja. Karyawan yang bosan dalam bekerja akan kurang semangat dalam bekerja dan kinerja yang menurun. Hal ini menunjukkan bahwa ada sumber yang dapat menyebabkan karyawan yang bosan dalam yaitu pekerjaan monoton dan juga lingkungan kerja. Adapun saran pada penelitian ini adalah setiap karyawan diharapkan dapat mengatasi kebosanannya saat dalam bekerja. Cara mengatasi kebosanan dalam bekerja dengan melakukan aktivitas lain atau hiburan yang dapat meningkatkan rasa kerja tinggi. Selain itu juga, bermain dengan rekan kerja dan juga menghabiskan waktu dengan rekan kerja dapat mengatasi rasa bosan saat bekerja. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan subjek penelitian dan juga dapat menguatkan teori-teori yang terkait dengan kebosanan kerja. Selain itu untuk penelitian selanjutnya lebih melakukan observasi dalam penelitian. Penelitian ini tidak melakukan observasi karena adanya pandemi covid yang dimana harus berjaga jarak dan patuh protokol kesehatan

**DAFTAR PUSTAKA**

### Ali, H & Purwandi, H. (2016). Indonesia 2020 : *The Urban Middle Class Millennials*. Jakarta : Alvara Research Center

### Anggraini, l., Astuti, E A & Prasetya, A (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement generasi Y (studi pada karyawan PT Unilever Indonesia tbk-Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis.*37(6)

### Anoraga, P (1998). *Psikologi kerja. Jakarta* : PT. Rineka Cipta.

### Anoraga, P (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

### Anies. (2005). *Penyakit Akibat Kerja*. Jakarta: Alexmedia Komputindo.

Drory, A. (1982). Individual differences in boredom proneness and task effectiveness at work. *Personnel Psychology, 35(1), 141–151.* doi:10.1111/j.1744-6570.1982.tb02190.x

Fisher, R. J. (1993). *Social Desirability Bias and the Validity of Indirect Questioning. Journal of Consumer Research, 20(2), 303.* doi:10.1086/209351

### Gray, R., Javad, M., Power, D. M., & Sinclair, C. D. (2001). Social and Environmental Disclosure and Corporate Characteristics: *A Research Note and Extension. Journal of Business Finance Accounting, 28*(3-4), 327–356. doi:10.1111/1468-5957.00376

### Handoko, T. H. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta

### Hidayatullah dkk (2008) Perilaku Generasi Milenial dalam Menggunakan Aplikasi Go-Food. *Jurnal Management dan Kewirausahaan. 6*(2)

### Indriayana, F (2018) Work values of generation Y. *Diponegoro International Journal Of Business. 1*(1)

Leksono, S. Soenardjo, N & Pramesti, R (2014) "Produktivitas Dan Dekomposisi Serasah Daun Mangrove Di Kawasan Vegetasi Mangrove Pasar Banggi, Rembang - Jawa Tengah," Journal of Marine Research, 3(4) 549-553, <https://doi.org/10.14710/jmr.v3i4.11414>

Loukidou, L., Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2009). *Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. International Journal of Management Reviews, 11(4), 381–405.* doi:10.1111/j.1468-2370.2009.00267.x

Malkovsky, E., Merrifield, C., Goldberg, Y., & Danckert, J. (2012). *Exploring the relationship between boredom and sustained attention. Experimental Brain Research, 221(1), 59–67.* doi:10.1007/s00221-012-3147-z

### Mercer-Lynn, K. B., Flora, D. B., Fahlman, S. A., & Eastwood, J. D. (2011). The Measurement of Boredom. Assessment, 20(5), 585–596.

### Nitisemito, A S (2003), *Manajemen Personalia*, Edisi Kedelapan, Ghalia, Jakarta

### Nurmianto, E. (1996). *Ergonomi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya.

### Papu, J (2002). *Pengungkapan Diri*. Jakarta: Team e-psikologi

### Pardede, Y O K (2009). Kebosanan kerja pada karyawan pabrik unit peleburan. Jurnal Psikologi. 2(2)

### Porter, L. W., Lawler, E. E., & Hackman, J. R. (1975). Behavior in organizations. McGraw-Hill.

### Putra, I B A K ., Bagia,W & Suwendra, I W (2016). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Managemen Indonesia. 4*(1)

### Schultz, D. E. (1993). From the editor.research on the cusp. *Journal of Direct Marketing, 7*(2), 4–6. doi:10.1002/dir.4000070203

### Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

### Sulaiman & Nodia (2019) <https://www.suara.com/lifestyle/2019/03/13/103017/generasi-milenial-disebut-gampang-bosan-dengan-pekerjaan-kenapa>

###  Diakses pada tanggal 01 September 2020

### Watt, J. D., & Hargis, M. B. (2010). Boredom proneness: Its relationship with subjective underemployment, perceived organizational support, and job performance. Journal of Business and Psychology, 25(1), 163–174. [https://doi.org/10.1007/s10869-009-9138-9](https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s10869-009-9138-9)

### Wesner, M. S., & Miller, T. (2008). Boomers and Millennials have much in common. Organization Development Journal, 26, 89–96

### Smith, S. D., & Galbraith, Q. (2012). Motivating Millennials: Improving Practices in Recruiting, Retaining, and Motivating Younger Library Staff*. The Journal of Academic Librarianship, 38(3), 135–144.*

Susihono, W. (2014). Assesment Kebosanan Kerja Karyawan Sebagai Dasar Evaluasi Kinerja Aspek Task, Organisaso Dan Lingkungan Perusahaan; Studi Kasus Di Kawasan Industri Tanggerang-Banten. Simposium Nasional RAPI XIII