

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melakukan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. 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 dekat dengan masyarakat, menuju perubahan tata kehidupan nasional kearah 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 salah satunya adalah Kepolisian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (Polda DIY) yang akan menjadi objek penelitian ini. Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan provinsi yang terkenal dengan masyarakat yang ramah dan berpendidikan, serta memiliki nilai kebudayaan yang kental dan istimewa seperti namanya. Seperti filosofi wilayahnya, Polda DIY merupakan Polda yang istimewa akan pegawai dan hasil kinerjanya. Polda DIY dipimpin oleh Irjen Pol Drs. Asep Suhendar, M.Si. (Kepala Kepolisian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta). Sejalan dengan harapan masyarakat Yogyakarta, beliau menerapkan 5 arahan kebijakan “Panca Siap” yaitu Siap Diri, Siap Mako, Siap Data, Siap Opsnal, dan Siap Siaga (Polda D.I.Y., 2020). Dalam pelaksanaan tugasnya, Polda DIY memiliki salah satu misi untuk meningkatkan kualitas personel (pegawai) yang profesional, kompeten, unggul, terpercaya,

berkepribadian dan dicintai masyarakat melalui seleksi yang obyektif, bersih, transparan, akuntabel dan humanis (Irfen Pol Drs. Asep Suhendar, M.Si., 2020).

Berdasarkan data di website Polda DIY, Polda DIY memiliki 28 satuan kerja yaitu Itwasda, Roops, Rorena, Ro SDM, Rolog, Ditbinmas, Ditintelkam, Ditlantas, Ditpamobvit, Ditpolair, Ditreskrimum, Ditreskrimsus, Ditresnarkoba, Ditsamapta, Dittahti, Biddokkes, Bidhumas, Bidkeu, Bidkum, Bidpropam, Bid TIK, Satbrimob, SPN Selopamioro, SPKT, Sekretariat Umum, Spripim, Pelayanan Markas, dan Rumkit Bhayangkara Polda DIY. Setiap satuan kerja pada Polda DIY memiliki fungsi dan *job description* masing-masing (Polda D.I.Y., 2020). 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 DIY yang dalam pelaksanaan tugasnya bersifat operasional atau terjun dilapangan secara langsung. Bidang staf administrasi Polda DIY 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 DIY (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 DIY. 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 DIY, maka peneliti memilih personel subbagrenmin sebagai subjek dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu personel subbagrenmin di Polda DIY pada tanggal 1 Oktober 2020, personel subbagrenmin Polda DIY mengatakan bahwa subjek dituntut untuk disiplin waktu dalam melaporkan hasil kinerja ke pimpinan maupun satuan kerja terkait, teliti dalam menyusun laporan kerja, dan bekerja profesional. Di dalam proses pembuatan laporan maupun produk di satuan kerja masing-masing, personel subbagrenmin Polda DIY memiliki pola pengerjaan yang sama yaitu bersifat administratif dan dibatasi oleh waktu. Setiap periode Personel Subbagrenmin Polda DIY bekerja dan melaporkan secara berulang-ulang dengan pekerjaan yang monoton. Menurut Keith (1993) semakin sering pegawai melakukan pekerjaan yang sama dalam masa kerja yang lama atau melakukan ritual kegiatan yang sama dapat menyebabkan 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. Selain itu, seseorang juga akan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja dan keinginan untuk mencapai tujuan berkurang. 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 timbul dari pegawai yang melakukan pekerjaan secara monoton, berulang-ulang, dan kegiatan yang cenderung tidak menarik. Hal-hal yang semula dianggap pegawai mengasyikkan ketika bekerja, lama kelamaan akan berubah menjadi 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.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya, berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada tanggal 1 Oktober 2020 dengan 6 personel subbagrenmin di beberapa satuan kerja Polda DIY yaitu satuan kerja Sumber Daya Manusia (SDM), Ditpamobvit, Ditsamapta, Ditreskrimsus, Ditreskrimum, dan Ditintelkam. Dalam pelaksanaan tugasnya, empat personel subbagrenmin tampak tidak bergairah dan mengaku tidak bersemangat dalam bekerja. Subjek mengatakan bahwa pekerjaan yang dilakukannya monoton dan tidak menantang. Pekerjaan yang dilakukan setiap waktu memiliki pola pengerjaan yang sama, tidak bervariasi. Saat bekerja subjek tampak lamban dalam mengerjakan laporan, mengatakan bahwa dirinya malas menyelesaikan pekerjaannya dan mengeluh tidak dapat memanfaatkan waktu kerja secara optimal. Subjek seringkali menghabiskan waktunya berjam-jam di warung dan merokok dengan rekan kerjanya. Menurut keterangan dua personel subbagrenmin yang lain, saat bekerja subjek sering berbincang-bincang dengan

rekan kerja yang lain untuk mengurangi rasa bosan dengan pekerjaannya. Subjek juga mengatakan bahwa subjek tidak fokus saat bekerja dan sering ditegur oleh pimpinan akibat salah dalam membuat laporan.

Dari hasil wawancara dan observasi tersebut dapat disimpulkan bahwa sebanyak 6 subjek mengalami kebosanan kerja karena memenuhi aspek-aspek kebosanan kerja yang dikemukakan oleh (Gray, 2001) yaitu hilangnya minat dan semangat kerja, lamban dalam bekerja, cenderung bercakap-cakap saat bekerja, dan kesalahan. Hal tersebut ditunjukkan dengan perilaku dari aspek hilangnya minat dan semangat kerja yang ditandai dengan personel subbagrenmin tampak tidak bergairah dan mengaku tidak bersemangat dalam bekerja karena pekerjaan yang monoton. Pada aspek lamban dalam bekerja ditandai dengan lambannya personel subbagrenmin dalam menyelesaikan tugasnya karena rasa malas dan mengeluh tidak dapat memanfaatkan waktu kerja secara optimal, subjek seringkali menghabiskan waktunya berjam-jam di warung dan merokok dengan rekan kerjanya. Aspek cenderung bercakap-cakap saat bekerja ditunjukkan dengan personel subbagrenmin yang memprioritaskan waktunya dengan rekan kerja lain untuk berbincang-bincang saat jam kerja. Sedangkan pada aspek kesalahan ditunjukkan dengan personel subbagrenmin yang sering salah dalam membuat laporan karena tidak fokus saat bekerja dan subjek mengeluh sering ditegur oleh pimpinannya di satuan kerja Polda DIY.

Kebosanan kerja menjadi suatu hal yang sangat penting bagi pegawai dan organisasi. Kebosanan memiliki dampak terhadap produktivitas atau kinerja pegawai, yang pada akhirnya juga menjadi masalah bagi organisasi. Apabila tidak

ditanggulangi dengan segera, pada awalnya kebosanan dapat mengurangi produktivitas, tetapi lama-kelamaan 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). Kebosanan kerja pegawai apabila dibiarkan terjadi akan berdampak pada instansi kepolisian khususnya Polda DIY.

Karnavian (2018) menjelaskan bahwa Inspektorat Pengawasan Daerah yang selanjutnya disebut Itwasda adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan dalam bidang pengawasan pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda. Itwasda bertugas melakukan penilaian kinerja Satker di Polda DIY setiap semester untuk mengetahui hasil kinerja pegawai. Satker yang memiliki intensitas kebosanan kerja yang tinggi akan berdampak dan merugikan organisasi. Salah satu dampaknya adalah rendahnya penilaian kinerja satker. Rendahnya penilaian kinerja timbul akibat perilaku negatif, rendahnya produktivitas, dan rendahnya peran SDM terhadap pegawai (Noe dkk., 2000). Satker dengan penilaian kinerja rendah akan mempengaruhi kemajuan Satkernya dan menghasilkan output yang buruk untuk instansi.

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), mengamati kenyataan 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 Hooff (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. Faktor pertama adalah motivasi kerja, pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan kurang rasa kebosannya dibandingkan pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Faktor kedua adalah kegiatan yang tidak menarik, kebosanan kerja dapat ditimbulkan karena hal-hal yang semula dianggap mengasyikkan dan menarik menjadi hal yang membosankan bagi pegawai. Faktor ketiga adalah pekerjaan yang monoton, suatu pekerjaan yang monoton (serupa) dan bersifat berulang-ulang (repetitif) dapat menyebabkan kebosanan kerja pada

pegawai. Faktor yang terakhir adalah perbedaan individual, pegawai yang memiliki inteligensi tinggi memperlihatkan suatu perbandingan *turnover* yang lebih tinggi dari yang biasa, pada pekerjaan rutin yang merupakan indikasi dari kebosanan kerja. Sedangkan pegawai dengan inteligensi rendah secara nyata kurang merasa bosan dengan pekerjaan yang sama. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kebosanan kerja, maka peneliti memilih faktor motivasi kerja.

Motivasi kerja sangatlah penting dimiliki oleh pegawai, karena dengan termotivasinya pegawai dalam bekerja maka pegawai tersebut akan memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya (Yancomala, 2014). Susihono (2014) mengatakan bahwa tantangan pekerjaan yang kurang memberikan motivasi, tugas kerja yang tidak jelas, lingkungan kerja yang tidak mendukung menyebabkan bertambahnya kondisi kebosanan kerja. Di dalam situasi masalah seperti kebosanan kerja, seorang pegawai akan menghadapi berbagai macam rintangan dalam upaya mencapai sesuai (tujuan) yang diinginkan. Proses dan besarnya upaya pegawai diperlukan untuk mengatasi rintangan-rintangan agar dapat mencapai tujuan yang menggambarkan besar motivasinya dalam bekerja (Munandar, 2012). Anoraga (2014) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang relevan, seseorang yang bermotivasi tinggi akan kurang rasa kebosannya dibandingkan orang lain yang bermotivasi rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2014) menunjukkan bahwa pelatihan motivasi kerja dapat menurunkan kebosanan kerja pada karyawan bagian kasir Assalaam Hypermart Solo. Penelitian lain dilakukan oleh Saragih (2018) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kebosanan kerja dengan

keterlibatan kerja pada pegawai. Hasil penelitian Dewi (2001) mengenai Hubungan antara Motivasi dengan Kebosanan kerja pada pegawai Bank menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara motivasi dengan kebosanan kerja pada pegawai di Bank X. Oleh karena itu, motivasi kerja dijadikan variabel bebas dalam penelitian ini.

Hal tersebut didukung berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 1 Oktober 2020 dengan personel subbagrenmin di Polda DIY. Diperoleh 6 dari 8 subjek yang mengatakan kebosanan kerja yang disebabkan kurangnya motivasi dalam bekerja. Subjek berpandangan bahwa saat bekerja subjek tidak bersemangat dan merasa malas mengerjakan laporan, subjek memilih menonton *youtube* dan bermain hp daripada menyelesaikan pekerjaannya. Subjek mengatakan bahwa tidak ada yang bisa membuatnya terdorong untuk lekas menyelesaikan pekerjaannya. Subjek menjelaskan bahwa ketika dirinya salah dalam bekerja, subjek merasa dirinya kurang mampu berusaha bekerja dengan baik dan menganggap dirinya tidak sehebat rekan kerja lainnya. Subjek juga tampak santai saat menerima perintah dari atasannya. Subjek mengatakan bahwa tidak menyukai tantangan dalam bekerja, maka ketika terjadi hambatan dalam pekerjaannya subjek tidak memiliki daya juang dan kegigihan untuk memperbaiki kekurangannya. Subjek juga mengatakan ketika ada kegiatan di Polda DIY, subjek tidak pernah melibatkan dirinya untuk ikut serta dalam kegiatan tersebut. Oleh karena itu, dari faktor-faktor yang mempengaruhi kebosanan kerja, teori yang menghubungkan *motivasi kerja dengan kebosanan kerja*, dukungan dari hasil penelitian sebelumnya, dan hasil wawancara maka peneliti memilih faktor *motivasi kerja* sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

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 Mas'ud, (2017), motivasi kerja merupakan kerelaan atau kesediaan pegawai dalam mengeluarkan usaha yang maksimal bagi tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Munandar (2012) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan kasih sayang, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri mendorong seorang pegawai semangat dalam melakukan serangkaian kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu yang akan mewujudkan kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Menurut George dan Jones (2012) ada 3 aspek dalam motivasi kerja yaitu pertama adalah aspek arah perilaku (*direction of behavior*) yaitu perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih pegawai untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan. Kedua, aspek tingkat usaha (*level of effort*) yaitu menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya, motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar pegawai menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi organisasi tapi juga agar pegawai bekerja keras untuk organisasi. Ketiga, aspek tingkat kegigihan (*level of persistence*) yaitu perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

Wijono (2010) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan kesungguhan atau usaha pegawai untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi disamping tujuannya sendiri. Menurut Pardede (2009), pegawai dengan motivasi kerja tinggi tidak akan mengalami kebosanan kerja yang berarti. Berlaku 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. Putra dan Wikansari (2017) menjelaskan bahwa dalam lingkup pekerjaan, kebosanan kerja sering ditemukan. Kebosanan dalam bekerja adalah sebuah kekecewaan atau ketidakpuasan pegawai karena beban pekerjaan yang diberikan oleh atasan menumpuk atau harus dikerjakan saat itu juga.

Rea dan Hadi (2012) menjelaskan bahwa penyebab tidak tercapainya target organisasi adalah kurangnya motivasi pegawai, kurangnya insentif, yang kemudian menyebabkan adanya kebosanan kerja pada pegawai tersebut. Kebosanan kerja akan terjadi apabila motivasi pegawai dalam keadaan rendah, antusiasme akan meningkat untuk mencapai tujuan yang berkesinambungan (Britton, 2018). Anoraga (2014) mengatakan pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan kurang rasa bosannya dibandingkan pegawai lain yang memiliki motivasi kerja rendah. Kebosanan kerja dapat menimbulkan turunnya semangat kegairahan dalam bekerja dengan segala akibatnya, karena rasa kebosanan dapat mempercepat proses kelelahan seseorang (Nitisemito, 2019).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian Negara dan Prahara (2018) yang berjudul hubungan antara persepsi

lingkungan kerja fisik dengan kebosanan kerja pada karyawan di perusahaan Reytama Konveksi Yogyakarta. Terdapat perbedaan dari variabel bebas yang digunakan penelitian tersebut yaitu menggunakan persepsi lingkungan kerja fisik dan penelitian ini menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas. Penelitian Dewi (2001) yang berjudul hubungan antara motivasi dengan kebosanan kerja pada karyawan Bank X di Surabaya. Terdapat perbedaan dari subjek yang digunakan peneliti tersebut yaitu menggunakan karyawan Bank X di Surabaya, sedangkan penelitian ini menggunakan subjek personel subbagrenmin Polda DIY. Hasil penelitian Dewi (2001) diperoleh hasil bahwa menunjukkan ada hubungan negatif antara motivasi dengan kebosanan kerja pada karyawan di Bank X. Hal tersebut menunjukkan bila motivasi semakin tinggi maka kebosanan kerja semakin rendah, dan apabila motivasi semakin rendah maka kebosanan kerja semakin tinggi.

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

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kebosanan kerja pada personel subbagrenmin Polda DIY.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan tentang motivasi kerja dan kebosanan kerja pada personel subbagrenmin Polda DIY.

2. Manfaat praktis

Diharapkan dengan penelitian ini dapat memberikan informasi akan pentingnya motivasi kerja pada personel subbagrenmin Polda DIY untuk mengurangi kebosanan kerja, serta dapat dijadikan referensi dalam penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kebosanan kerja.