

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan hasil analisis statistik terhadap hipotesis yang diajukan, maka dapat diambil kesimpulan yakni terdapat hubungan signifikan yang negatif antara kebosanan kerja dengan keterlibatan kerja pada pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau. Semakin tinggi kebosanan kerja maka akan semakin rendah keterlibatan kerja yang dimiliki oleh pegawai, sebaliknya semakin rendah kebosanan kerja maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja yang dimiliki oleh pegawai.

Selain itu, pada penelitian ini ditemukan sumbangan efektif variabel kebosanan kerja dengan variabel keterlibatan kerja sebesar 11,3%, artinya sumbangan efektif kedua variabel tidak tergolong besar. Berikutnya pada penelitian ini diketahui bahwa kategorisasi pada kebosanan kerja dan keterlibatan kerja pada pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau memiliki kecenderungan pada kategorisasi sedang yakni 41,49% untuk kebosanan kerja dan 39,36% pada keterlibatan kerja.

B. Saran

Ada beberapa saran yang ingin disampaikan oleh peneliti dalam penelitian ini. Saran-saran ini ditujukan kepada:

1. Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau

Berdasarkan penelitian ini, kebosanan kerja dan keterlibatan kerja pada pegawai masih berada pada kategorisasi sedang. Sehingga peneliti menyarankan kepada pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau untuk menciptakan kegiatan yang dapat mengurangi rasa kebosanan kerja seperti mengadakan pelatihan (selain mengurangi rasa bosan karena variasi kegiatan, pegawai juga dapat menambah wawasan seputar pekerjaan), selain itu kegiatan yang dapat menekan rasa kebosanan kerja juga dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menarik dan bervariasi (seperti pertukaran ruangan atau posisi meja kerja) sehingga rasa bosan dalam bekerja diharapkan dapat diminimalisir, dengan demikian tentunya akan meningkatkan keterlibatan kerja pada pegawai.

2. Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini, hanya ditemukan besar sumbangan efektif antara kebosanan kerja dengan keterlibatan kerja sebesar 11,3%, artinya sumbangan efektif kedua variabel masih bisa dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk itu peneliti menyarankan kepada peneliti lainnya agar meneliti variabel lain dalam mempengaruhi keterlibatan kerja pada pegawai, seperti variabel *cyberloafing*, OCB, Disiplin kerja, kepuasan kerja dan variabel variabel lain-lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.