

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 I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Pegawai merupakan *asset* terpenting bagi organisasi. Tanpa usaha dan kontribusi pegawai suatu organisasi tidak akan mampu memenuhi target yang telah direncanakannya. Pegawai adalah orang yang memilih teknologi, pegawai yang menggunakan modal, pegawai juga yang memanfaatkan dan memeliharanya, sehingga keberhasilan perusahaan maupun instansi dalam mengelola dan memanfaatkan pegawai dengan baik dianggap sebagai suatu hal yang penting.

Subawa (2012) menyatakan bahwa sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini, sikap dan perilaku pegawai yang dimaksud terbagi menjadi dua yakni merugikan dan menguntungkan. Bentuk perilaku yang merugikan misalnya seperti terlambat, mangkir, pengabaian pekerjaan dan keinginan pegawai untuk keluar dari tempat kerja. Sebaliknya, sikap dan perilaku pegawai yang menguntungkan adalah ketika pegawai menunjukkan sikap dan perilaku yang mendukung kemajuan organisasi. Robbins (2008) menjelaskan bahwa salah satu sikap yang mendukung kemajuan organisasi tersebut adalah keterlibatan kerja.

Konsep ini selanjutnya lebih dikembangkan pada tahun 1982 oleh Kanungo. Melalui hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja dimaknai sebagai keadaan kognitif dari identifikasi psikologis individu dengan



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Diarang 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. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaannya. Menurut Kanungo (1982), keterlibatan kerja adalah keterlibatan ego individu dengan pekerjaan. Keterlibatan kerja merupakan penggambaran sejauh mana keyakinan seseorang pada pekerjaannya (saat ini) dan seberapa jauh pekerjaannya berguna untuk memuaskan kebutuhannya. Kanungo menjelaskan bahwa individu cenderung lebih terlibat dalam kegiatan tertentu ketika hal tersebut dipandang memiliki potensi memuaskan bagi kebutuhan psikologisnya.

Keterlibatan kerja pada pegawai sangat diperlukan dalam organisasi. Keterlibatan secara penuh terhadap pekerjaan akan membuat pegawai menciptakan kinerja yang baik. Pegawai akan berpartisipasi secara aktif dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya karena hal tersebut dianggap penting. Keterlibatan kerja merupakan hal yang penting untuk diketahui karena tinggi rendahnya keterlibatan kerja pegawai akan berpengaruh pada kualitas kerja pegawai. Keterlibatan kerja cukup memegang peran terkait dengan perilaku dan kinerja pegawai di tempat kerja. Pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan pelaksanaan tugas yang tinggi dalam melakukan pekerjaan tidak hanya sekedar untuk melakukan kerjanya saja, tetapi dituntut bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Pekerjaan merupakan hal yang amat penting bagi dirinya, sehingga mereka mencurahkan segala tenaga, bakat, pengetahuan, dan waktu yang dimilikinya guna melakukan tugasnya itu. Keterlibatan pelaksanaan tugas sering pula disebut sebagai keterlibatan kerja terjemahan dari “*Job Involvement*” atau “*organization commitment*” (Cascio, 2006).



**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.

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau pada tanggal 19 Desember 2016 sampai dengan 27 Desember 2016 kepada 5 pegawai pada setiap bidang di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau, di dalam wawancara peneliti menemukan bahwa pegawai tersebut lebih menyukai aktivitas di luar kantor, pegawai tersebut lebih menikmati hobinya daripada pekerjaan yang dijalani dan pegawai tersebut tidak menerima jika mengerjakan hampir semua jenis pekerjaan kantornya, hal tersebut ditandai dengan pengakuan subjek bahwa subjek sangat memperlmasalahkan jika mengerjakan tugas melebihi porsinya dan menganggap hal tersebut dapat merusak kinerja bahkan hasil kerja pegawai. Hal ini berkaitan dengan dimensi keterlibatan kerja menurut yakni evaluasi kerja (Kanungo, 1982).

Kanungo (1982) menjelaskan bahwa dimensi keterlibatan kerja salah satunya evaluasi kerja menurutnya dimaknai sebagai seberapa baik pegawai menilai pekerjaan. Evaluasi kerja mencakup seberapa besar ikatan yang pegawai rasakan terhadap pekerjaannya, seberapa baik pegawai menilai cara kerjanya sendiri, seberapa penting keberadaan dirinya dalam organisasi dan kerelaan dirinya untuk mengambil tugas yang melebihi beban pegawai. Jika dikaitkan dengan hasil wawancara diatas, ini merupakan ciri-ciri dari dimensi evaluasi kerja pada keterlibatan kerja itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, maka terindikasi bahwa pegawai tersebut memiliki masalah pada ketrlibatan kerjanya. Rendahnya keterlibatan kerja pada pegawai ini tentunya akan menyebabkan menurunnya motivasi dan kepuasan dalam pekerjaan pegawai yang berdampak buruk pada keberlangsungan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

organisasi. Hal ini tentunya tidak akan terjadi apabila pegawai memiliki keterlibatan kerja yang tinggi. Pathchen (dalam srivastava, 2005) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan menunjukkan perasaan solidaritas yang tinggi terhadap organisasi dan mempunyai motivasi kerja internal yang tinggi. Keterlibatan kerja yang tinggi pada pegawai tentunya sangat perlu diperhatikan secara serius agar tujuan dan operasional organisasi dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya. Namun, dalam menumbuhkan rasa keterlibatan pada pegawai tentunya tidaklah mudah. Pegawai sebagai manusia tidak lepas dari gejolak emosi yang dinamis, dapat mengalami perubahan emosi dan tingkah laku apabila dihadapkan pada situasi yang berbeda dengan situasi yang pegawai temui sebelumnya. Begitu juga dengan konsep keterlibatan kerja yang dimiliki oleh pegawai, tinggi rendahnya keterlibatan kerja dapat berubah seiring dengan bagaimana pegawai memaknai pekerjaannya sebagai sesuatu yang berharga. Keterlibatan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya adalah kebosanan kerja (Omolayo & Ajila, 2012).

Beberapa ahli mencoba menjelaskan keterkaitan antara kebosanan kerja dengan keterlibatan kerja. Asnawi dan Bachroni (1999) menjelaskan bahwa pegawai yang merasa bosan akan kehilangan perhatian dan dorongannya untuk bekerja sehingga keterlibatan kerjanya menurun. Senada dengan hal tersebut, menurut Allport ketidakmampuan pegawai mempertahankan perhatian pada pekerjaan dapat mempengaruhi ketertarikan pegawai terhadap pekerjaan, sehingga pada akhirnya berpengaruh pada keterlibatan kerjanya (Istijanto, 2005).

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

**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.

Menurut Fahlman, Lynn, Flora, dan Eastwood (2011), kebosanan kerja adalah sebuah konsep keadaan afektif dan kognitif dimana individu mengalami suatu keadaan tidak menyenangkan yang terjadi ketika stimulus lingkungan berlebihan, monoton, dengan intensitas rendah dan tidak berarti. Artinya, kebosanan kerja dipandang sebagai pengalaman yang tidak menyenangkan dari terpenuhinya keinginan untuk ikut terlibat dalam kegiatan yang memuaskan. Secara afektif, individu yang mengalami kebosanan kerja memiliki perasaan terlepas dari ketertarikannya atau kebermaknaannya suatu pekerjaan, hal ini terkait dengan rendahnya gairah yang individu rasakan pada pekerjaannya. Secara kognitif, individu yang mengalami kebosanan kerja mengalami distorsi persepsi mengenai waktu dalam memfokuskan perhatiannya. Kebosanan kerja juga dimaknai sebagai kurangnya aktivitas pekerjaan, termasuk tidak tahu apa yang seseorang ingin lakukan atau adanya aktivitas pekerjaan lain yang ingin dilakukan oleh individu.

Kebosanan kerja memiliki konsekuensi penting dalam kehidupan organisasi. Kebosanan kerja dapat mengganggu semangat kerja sehingga aktivitas dan efisiensi kerja dalam pelaksanaan tugas tidak dapat diharapkan. Kebosanan merupakan awal dari kelelahan kerja yang menyebabkan pegawai enggan untuk ikut terlibat dalam organisasi. Pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang dan terus menerus dalam waktu yang relatif lama tanpa adanya variasi kerja akan memberikan dampak pada kebosanan yang berujung pada timbulnya kesalahan yang disebabkan oleh gerakan fungsi tubuh yang kurang dikoordinasi dengan baik atau terjadinya penurunan kondisi fisiologis tubuh pekerja. Kondisi kebosanan ini



bila dibiarkan tanpa adanya perbaikan kerja akan menimbulkan penurunan produktivitas kerja pegawai, penurunan target yang telah ditentukan oleh perusahaan yang berujung pada tidak maksimalnya pendapatan atau keuntungan perusahaan (Nitisemono, 2003).

Di negara lain seperti Amerika Serikat, kebosanan kerja dianggap menjadi masalah yang serius untuk dibahas. Menurut studi yang dilakukan oleh Malachowski pada tahun 2005, hampir 10.000 pegawai menghabiskan 2 jam setiap hari untuk urusan pribadi mereka pada hari kerja karena mereka merasa bosan dan hal lain ini menimbulkan kerugian lebih dari 750 milyar dollar setiap tahunnya (Heijden, Schepers, & Nijssen, 2012). Berdasarkan hasil penelitian yang dipaparkan dalam konferensi *the British Psychological Society's Division of Occupational Psychology*, lebih dari 50% dari 102 pekerja di kantor Inggris mengatakan bahwa rasa bosan yang mereka rasakan memicu kesalahan kerja dan hampir separuhnya terdorong mencari pekerjaan baru (Rahayu, 2013). Di Indonesia, sebuah studi mengungkapkan bahwa kebosanan kerja diakibatkan oleh pengkhususan atau spesialisasi pekerjaan misalnya seperti pekerjaan membatik dan pekerjaan pabrik seperti melinting rokok yang monoton dan terus menerus dilakukan. Kebosanan kerja secara signifikan berpengaruh pada keinginan pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya (Hendi, 2000).

Kebosanan kerja dapat ditemukan pada karakteristik pekerjaan yang rutin, berulang dan monoton (Kartono, 2002). Karakteristik kerja tersebut dapat ditemukan pada pekerjaan administratif seperti halnya pada karakteristik pekerjaan di kantor pemerintahan yang memberikan pelayanan publik pada

masyarakat, salah satunya adalah Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau. Pekerjaan administratif ini dilakukan dalam intensitas waktu yang sering dan dalam jangka waktu yang lama secara terus menerus. Berdasarkan fungsi organisasi tersebut maka dalam pelaksanaannya dilakukan secara rutin, berulang dan monoton. Menurut Kass, Vodanovich & Callender (2001), pelaksanaan segala tugas rutin memiliki potensi untuk menciptakan ataupun meningkatkan kebosanan kerja pada diri pegawai.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka terlihat bahwa keterlibatan kerja pada pegawai sangat penting untuk dipelajari lebih mendalam dan saksama. Dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk mengkaji hubungan kebosanan kerja dengan keterlibatan kerja pada pegawai pendapatan di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau sehingga peneliti memberi judul penelitian adalah “HUBUNGAN KEBOSANAN KERJA DENGAN KETERLIBATAN KERJAPADA PEGAWAI”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan kebosanan kerja dengan keterlibatan kerja pada pegawai?”

#### **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.

**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.

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui hubungan antara kebosanan kerja dengan keterlibatan kerjapada pegawai.

### D. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merujuk pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai tema besar yang sama yaitu tentang “*Hubungan antara Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Administrasi UIN SUSKA RIAU*” oleh Elfy Rahmawaty (2015), namun terdapat perbedaan pada variabel, subjek penelitian serta analisis penelitian. Penelitian tersebut memiliki tiga variabel penelitian yang salah satu variabel yaitu variabel Keterlibatan Kerja terdapat pada penelitian yang akan diteliti.

Penelitian terkait lain terkait dengan “*Efektifitas Pelatihan Motivasi Kerja untuk Menurunkan Kebosanan Kerja pada Pegawai*” oleh Indah Syarif Kurniawati (2014), namun terdapat perbedaan pada variabel penelitian, subjek penelitian serta analisis penelitian. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kualitatif sedangkan penelitian yang akan diteliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian tersebut salah satu variabel yaitu variabel Kebosanan Kerja pada Pegawai akan diteliti dalam penelitian ini sebagai variabel bebas.



## E. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan informasi bagi pengembangan ilmu dalam mata kuliah metodologi penelitian kuantitatif, serta mendorong munculnya penelitian lain yang dapat mengungkap sisi lain yang belum dapat diungkap oleh peneliti mengenai hubungan antara kebosanan kerja dengan keterlibatan kerja.

### 2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini jika nantinya ditemukan adanya hubungan antara kebosanan kerja dengan keterlibatan kerja pada pegawai, diharapkan dapat membantu para pegawai untuk lebih bisa mengenali keadaan emosi yang menyebabkan kebosanan kerja dan diharapkan dapat membantu mengendalikannya agar pegawai bisa bekerja lebih baik dari sebelumnya. Selain itu, instansi terkait diharapkan dalam mempekerjakan pegawai agar dapat mengkolaborasikan pekerjaan yang diberikan dengan kegiatan lain yang tidak monoton atau lebih menarik pada waktu-waktu tertentu agar pegawai tidak jenuh dan lebih produktif lagi. Hal ini nantinya tentu bisa meningkatkan kinerja yang baik pada pegawai dan akan berdampak baik bagi instansi.