

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Penjelasan dan pemaparan dalam pembahasan di atas mendapatkan kesimpulan:

1. Ada hubungan *perceived organizational supports* (POS) dan karakteristik pekerjaan terhadap kebosanan kerja.
2. Ada hubungan dan pengaruh negatif antara *perceived organizational supports* (POS) dengan kebosanan kerja, semakin tinggi *perceived organizational supports* (POS) maka akan semakin rendah kebosanan kerja dan sebaliknya.
3. Selanjutnya hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada hubungan dan pengaruh negatif antara karakteristik pekerjaan dengan boredom, semakin tinggi karakteristik pekerjaan akan menyebabkan semakin rendah *boredom*, dan sebaliknya.
4. Pengujian yang dilakukan bersama-sama terhadap variabel dependen dan independen, *perceived organizational supports* (POS) dan karakteristik pekerjaan terhadap *boredom*, menunjukkan bahwa pengaruh terbesar atau dominan yang menyebabkan *boredom* adalah karakteristik pekerjaan.

5. Lebih lanjut penelitian ini juga mendapatkan beberapa temuan dari hasil penelitian yang lebih mendalam serta analisa terhadap pengaruh variabel kebosanan kerja berdasarkan analisa deskripsi yaitu, kebosanan kerja dipersepsikan tinggi oleh karyawan, dimensi yang dipersepsikan paling tinggi adalah afeksi. Karyawan mempersepsikan *Perceived organizational supports* (POS) rendah, dimensi yang dipersepsikan paling rendah adalah dimensi keadilan dan dukungan atasan. Karyawan juga mempersepsikan karakteristik pekerjaan rendah, dan dimensi terendah yang dipersepsikan karyawan adalah dimensi variasi ketrampilan dan otonomi.
6. Analisa kebosanan kerja dari sudut pandang karakteristik demografis, tidak ada perbedaan *boredom* pada kelompok umur, masa kerja dan pendidikan, namun pada kelompok gender terdapat perbedaan, laki-laki memiliki tingkat boredom lebih tinggi.

B. SARAN

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menggunakan variabel dependen kebosanan kerja, yang hanya melihat dari sudut pandang situasional, saran bagi peneliti selanjutnya melihat kebosanan kerja dari sudut pandang disposisional atau menggabungkan situasional dan disposisional. Selain itu peneliti selanjutnya juga dapat menghubungkan dengan variabel lain, mengingat

kebosanan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor pada lingkungan pekerjaan.

2. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) dan karakteristik pekerjaan terhadap kebosanan kerja, maka perlu adanya usaha untuk menurunkan kebosanan kerja, hal itu mengingat dampak kebosanan kerja bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri dalam mencapai tujuan dan perkembangan karier ke depannya.

Hasil penelitian menunjukkan adanya dominasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kebosanan kerja, dengan penyumbang terbesar adalah dimensi otonomi dan variasi pekerjaan dibandingkan *Perceived Organizational Support*, saran bagi perusahaan adalah:

- a. Membuat program *job enlargement*, yaitu metode restrukturisasi horisontal dalam pekerjaan yang diperbesar dengan menambahkan tugas-tugas terkait dan peningkatan variasi tugas. Program tersebut dapat melibatkan departemen lain mengingat tugas yang dilakukan pengumpul tol sudah tidak mungkin dikembangkan. Program ini akan memberikan variasi pilihan pada Pengumpul tol untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja dibidang lain.
- b. Melakukan kerja sama antara karyawan dan perusahaan, tanpa melihat faktor penyebab dalam penelitian ini POS dan karakteristik pekerjaan. Secara langsung kebosanan kerja dapat diatasi dengan

cara *coping*, yaitu salah satu cara yang efektif yang dapat membantu seseorang untuk menerima dan mentoleransi situasi yang tidak diinginkan dengan cara melakukan perubahan kognitif dan perilaku agar memperoleh rasa aman dan nyaman pada dirinya. Program yang disarankan untuk perusahaan adalah menyusun pelatihan pengelolaan emosi (*emotion focused coping*).

