

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan religiusitas terhadap kebosanan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja pada karyawan Generasi Z coffee shop di Kota Padang. Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel efikasi diri (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kebosanan kerja (Y) pada karyawan Generasi Z coffee shop di Kota Padang.
2. Variabel efikasi diri (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) pada karyawan Generasi Z coffee shop di Kota Padang.
3. Variabel religiusitas (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kebosanan kerja (Y) pada karyawan Generasi Z coffee shop di Kota Padang.
4. Variabel religiusitas (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) pada karyawan Generasi Z coffee shop di Kota Padang.
5. Variabel motivasi kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap kebosanan kerja (Y) pada karyawan Generasi Z coffee shop di Kota Padang.
6. Variabel motivasi kerja (Z) tidak signifikan memediasi hubungan antara efikasi diri (X1) terhadap kebosanan kerja (Y) pada karyawan Generasi Z coffee shop di Kota Padang.

7. Variabel motivasi kerja (Z) tidak signifikan memediasi hubungan antara religiusitas (X2) terhadap kebosanan kerja (Y) pada karyawan Generasi Z coffee shop di Kota Padang.

B. Keterbatasan Penelitian Implikasi Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan yang perlu dicatat dalam penelitian ini, dan hal ini dapat menjadi pertimbangan penting bagi pembaca dan peneliti selanjutnya. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan variabel yang dikaji

Penelitian ini hanya menggunakan efikasi diri dan religiusitas sebagai variabel independen, motivasi kerja sebagai variabel intervening, serta kebosanan kerja sebagai variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian, variabel-variabel tersebut belum sepenuhnya menjelaskan kebosanan kerja pada karyawan Generasi Z. Oleh karena itu, masih terdapat kemungkinan adanya faktor lain yang berhubungan dengan kebosanan kerja yang belum diteliti dalam penelitian ini.

2. Ruang lingkup objek penelitian

Pemelitian dilakukan pada karyawan generasi z yang bekerja pada coffee shop di Kecamatan Padang Barat, Kota Padang. Dengan demikian, karakteristik responden dan lingkungan pekerjaan dalam penelitian ini masih terbatas pada sektor dan wilayah tersebut. Kondisi tersebut menyebabkan hasil penelitian perlu dipertimbangkan secara hati-hati

apabila diterapkan pada karyawan Generasi Z yang bekerja pada sektor pekerjaan atau wilayah yang berbeda.

3. Keterbatasan generalisasi hasil penelitian

Penggunaan responden yang memiliki karakteristik tertentu, yaitu karyawan Generasi Z pada coffee shop di Kecamatan Padang Barat, membuat hasil penelitian memiliki ruang generalisasi yang terbatas. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum dapat secara langsung menggambarkan kondisi seluruh karyawan Generasi Z di Kota Padang maupun pada sektor pekerjaan lainnya.

C. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan implikasi teoritis bahwa Self-Determination Theory (SDT) dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan faktor internal karyawan dengan motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Namun, keduanya tidak berpengaruh signifikan terhadap kebosanan kerja, begitu pula motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kebosanan kerja dan tidak terbukti memediasi hubungan tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa kebosanan kerja tidak sepenuhnya dapat dijelaskan melalui faktor internal dan motivasional, sehingga penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja seperti variasi tugas,

desain pekerjaan, otonomi kerja, pengembangan karier, dan kualitas hubungan sosial.

2. Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan masukan bagi pengelola coffee shop untuk mempertahankan dan meningkatkan efikasi diri serta religiusitas karyawan sebagai faktor yang berkaitan dengan motivasi kerja, misalnya melalui arahan kerja yang jelas, pelatihan, kesempatan mempelajari tugas baru, dan lingkungan kerja yang menghargai nilai-nilai karyawan. Namun, karena faktor tersebut tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kebosanan kerja, upaya mengurangi kebosanan juga perlu diarahkan pada karakteristik pekerjaan, seperti meningkatkan variasi tugas, memberikan kesempatan mengembangkan keterampilan, serta menciptakan hubungan kerja yang positif. Hal ini sejalan dengan saran penelitian untuk mempertimbangkan faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta memperluas objek penelitian pada wilayah dan sektor yang berbeda.

D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menyadari masih terdapat beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel efikasi diri, religiusitas, motivasi kerja, dan kebosanan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut belum sepenuhnya mampu menjelaskan kebosanan kerja secara signifikan, sehingga penelitian

selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang lebih berkaitan langsung dengan karakteristik pekerjaan, seperti desain pekerjaan, variasi tugas, otonomi kerja, kesempatan pengembangan karier, maupun kualitas hubungan sosial di tempat kerja, agar hasil penelitian dapat lebih komprehensif dalam menjelaskan kebosanan kerja.

2. Jumlah responden dalam penelitian ini terbatas dan hanya mencakup karyawan Generasi Z yang bekerja di coffee shop Kecamatan Padang Barat, Kota Padang. Hal ini dapat memengaruhi representasi data terhadap populasi pekerja Generasi Z secara lebih luas, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah maupun sektor usaha agar hasil penelitian dapat lebih digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Djamila, and Rahmat Abd Fatah. "Integrating Religiosity and Work Ethics : Shaping an Ethical and Productive Work Culture in Muhammadiyah Regional Leadership" 09, no. 03 (2025): 1003–15.
- Abdullah, Sri Muliati, Fakultas Psikologi, and Universitas Mercu. "Social Cognitive Theory :," 2019. <https://doi.org/10.24167/psidim.v18i1.1708>.
- Ahmad Fauzy, Zonyfar, Candra, Rini Nuraini, Dini Silvi Purnia, Irma Setyawati, Tiolina Evi, Silvester Dian, Handy Permana, and Maria Susila Sumartiningsih. *Metode Penelitian*, n.d.
- Albert Bandura. "Self_Efficacy_The_Exercis of Control," n.d.
- . "Self-Efficacy Toward a Unifying Theory of Beharvuioral Change," n.d.
- Ali, Abbas J. "Islamic Work Ethic : A Critical Review" 15, no. 1 (2008): 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>.
- Alrawahi, Samira, Stina Fransson, Salem Altouby, and Nasar Alwahaibi. "Heliyon The Application of Herzberg ' s Two-Factor Theory of Motivation to Job Satisfaction in Clinical Laboratories in Omani Hospitals." *Heliyon* 6, no. November 2019 (2020): e04829. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>.
- Arken, M Rachmatullah, and Bambang Qomaruzzaman. "The Validation of Islamic Work Ethic Scale in Islamic Higher Education Institutions" 1, no. 1 (2024): 61–76. <https://doi.org/10.15575/religiometrics-133>.
- Aysila, Andi Fenita, Rosita Endang Kusmaryani, and Universitas Negeri Yogyakarta. "Research Horizon" 0696 (2025).
- Badan Pusat Statistik. "Hasil Sensus Penduduk 2020," n.d. <https://demakkab.bps.go.id/id/news/2021/01/21/67/hasil-sensus-penduduk-2020.html>.
- Badan Pusat Statistik Kota Padang. "KEADAAN ANGKATAN Kerja 2025 KOTA PADANG," 2025.
- Betz, Nancy, Ellen Lent, Fred Lopez, and East Lansing. "Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest , Choice , and Performance" 122 (1994).
- Brien, Anthony, Dwi Suhartanto, Ira Siti, and Tintin Suhaeni. "The Role of Religiosity on Employee Engagement and Performance : The Perspective of Muslim Employees" 3, no. 1 (2021): 1–13. <https://doi.org/10.35313/ijabr.v3i1.109>.
- Caesaria, Nadila Kusnul, Tjitjik Hamidah, and Mira Rizki Wijayani. "Pengaruh Kebosanan Kerja Dan Kecerdasan Emosi Terhadap Produktivitas Karyawan PT X" 006, no. 2 (2026): 1–7.
- Clapp, Steven R, Waldemar Karwowski, and P A Hancock. "Simplicity and Predictability : A Phenomenological Study of Psychological Flow in

- Transactional Workers,” no. June (2023): 39–41.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137930>.
- Deci, Edward L, and Richard M Ryan. “The ‘ What ’ and ‘ Why ’ of Goal Pursuits : Human Needs and the Self-Determination of Behavior” 11, no. 4 (2000): 227–68.
- Dr.Sigit Hermawan, SE., M.Si& Amirullah, SE., M.M. “Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif&kualitatif,” n.d.
- Faraz umaya, Rizki Maulina, Sus Budiharto. “Job Crafting Dan Kebosanan Kerja Karyawan” 6, no. 2 (2020): 165–76.
<https://doi.org/10.22146/gamajpp.57576>.
- Fisher, Cynthia D. “Boredom at Work : A Neglected Concept School of Business DISCUSSION,” 1991.
- Franksiska, Riski ayuningtyas dan Rosaly. “PENGARUH KEBOSANAN KERJA TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL” 6 (2022): 895–910.
- Hackman, Richard, and Greg R Oldham. “Motivation through the Design of Work : Test of a Theory” 9, no. 170 (1976).
- Handayani, Disfa Lidian. “ETIKA BISNIS ISLAM: SEBUAH KAJIAN KOMPARATIF” 4, no. 1 (2019): 36–58.
- Hanif, Moh. Mukri, Is Susanto. “ANALYSIS OF UNDERSTANDING OF ISLAMIC WORK ETHIC” 5, no. 1 (2022): 121–37.
- Hooff, Madelon L M Van, and Edwin A J Van Hooft. “Boredom at Work : Towards a Dynamic Spillover Model of Need Satisfaction , Work Motivation , and Work-Related Boredom.” *European Journal of Work and Organizational Psychology* 26, no. 1 (2017): 133–48.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1241769>.
- Iba, Zainuddin, and Aditya Wardhana. “OPERASIONALISASI VARIABEL, SKALA PENGUKURAN & INSTRUMEN PENELITIAN KUANTITATIF,” n.d.
- Inovia Rizka Amalina¹, Noni Setyorini², Ira Setiawati. “Pengaruh Kelelahan Kerja , Kebosanan Kerja , Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Cyberloafing Pada Pt . Surganya Motor Indonesia Bagian Operasional (Planet” 1, no. 2 (2022): 74–89.
- International, An, Madelon L M Van Hooff, Edwin A J Van Hooft, Madelon L M Van Hooft, and Edwin A J Van Hooft Work-. “Work-Related Boredom and Depressed Mood from a Daily Perspective : The Moderating Roles of Work Centrality and Need Satisfaction” 8373, no. August (2016).
<https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1206151>.
- Karakas, Fahri. “Spirituality and Performance in Organizations : A Literature

- Review,” 2010, 89–106. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0251-5>.
- Kass, Steven J, Stephen J Vodanovich, and Anne Callender. “STATE-TRAIT BOREDOM: RELATIONSHIP TO ABSENTEEISM , TENURE , AND JOB SATISFACTION” 16, no. 2 (2001): 317–27.
- Lia Loukidou, John Loan-Clarke, and and Kevin Daniels. “Boredom in the Workplace : More Than” 11, no. 4 (2009): 381–405. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00267.x>.
- Lips-wiersma, Marjolein, and Sarah Wright. “Measuring the Meaning of Meaningful Work : Development and Validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS),” 2012. <https://doi.org/10.1177/1059601112461578>.
- Luszczynska, Aleksandra, Universidad Estatal, and Costa Rica. “General Self-Efficacy in Various Domains of Human Functioning: Evidence from Five Countries” 40, no. 2 (2005): 80–89. <https://doi.org/10.1080/00207590444000041>.
- Madelon L. M. van Hooff&Hooft, Edwin A. J. van. “Boredom at Work : Proximal and Distal Consequences of Affective Work-Related Boredom” 19, no. 3 (2014): 348–59.
- Nadya Nida hanifah, Aditya Yudanegara. “Pengaruh Employee Engagement Dan Work Value Terhadap Job Hopping Pada Karyawan Generasi Z Di Kota Bandung” 6, no. 3 (2025): 1230–42.
- Nurjanah, Umi, Enjang Suherman, Universitas Buana, and Perjuangan Karawang. “MASLOW ’ S THEORY STUDY : EMPLOYEE WORK MOTIVATION” 12, no. 2 (2022): 1775–84.
- Padang, dinas Koperasi dan UMKM Kota. “Kecamatan_Coffee_Shop_Padang,” n.d.
- Pratama, Himawan Aditya, and Akademi Maritim Yogyakarta. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kebosanan Kerja Karyawan Di Akademi Maritim Yogyakarta (AMY)” 17, no. 2 (2019): 73–83.
- Prof.Dr.Sugiyono. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*. Vol. 2, 2013.
- Rafid Dwi Alfian1, Budi Hartono2. “Pengaruh Kebosanan Dan Kelelahan Kerja Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi” 2, no. 1 (2023): 63–71.
- Rego, Armenio. “Workplace Spirituality and Organizational Commitment : An Empirical Study,” 2010. <https://doi.org/10.1108/09534810810847039>.
- Reijseger, Gaby, Wilmar B Schaufeli, Maria C W Peeters, W Taris, Ilona Van Beek, and Else Ouwenel. “Anxiety , Stress & Coping : An Watching the Paint Dry at Work : Psychometric Examination of the Dutch Boredom

- Scale.” *Anxiety, Stress, & Coping* 26, no. 5 (2012): 508–25. <https://doi.org/10.1080/10615806.2012.720676>.
- Review, Selangor Humaniora. “Academic Procrastination among University Undergraduates: Role of Self-Efficacy and Self-Motivation” 4, no. 1 (2021): 84–92.
- Ryan, Richard M, and Edward L Deci. “Intrinsic and Extrinsic Motivation from a Self-Determination Theory Perspective : Definitions , Theory , Practices , and Future Directions.” *Contemporary Educational Psychology*, no. xxxx (2020): 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>.
- . “Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being” 55, no. 1 (2000): 2000.
- . “Self - Determination Theory,” 2017.
- Satria, Mohammad Yofi. “PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI JAMBI” 11, no. 03 (2022): 727–40.
- Schunk, Dale H, and Frank Pajares. “Development of Academic Self-Efficacy” 1446 (n.d.): 1–27.
- Spreitzer, Gretchen M. “PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT IN THE WORKPLACE : DIMENSIONS , MEASUREMENT , AND VALIDATION,” no. 5 (1995).
- Stajkovic, Alexander D, and Fred Luthans. “Self-Efficacy and Work-Related Performance : A Meta-Analysis” 124, no. 2 (1998): 240–61.
- Thu, Hanh Le Ha Nguyen Van. “Applying Vroom Expectancy Theory to Analyse Employee Motivation : A Study of Commercial Banks in Vietnam Keyword S” 12, no. 4 (2024): 792–810. <https://doi.org/10.18488/73.v12i4.3902>.
- Ugwu, Fabian O, Ike E Onyishi, Lawrence E Ugwu, Chiemezie S Atama, and Mmaduabuchi C Ugwu. “Job Crafting and Boredom as Mediators of the Relationship between Occupational Self-Efficacy and Work Engagement” 24, no. 1 (2023): 1–21.
- Yudiatmaja, Wayu Eko, Tri Samnuzulsari, and Jalaluddin Abdul Malek. “Religiosity , Spirituality , and Job Performance among Local Government Employees : The Mediating Role of Work Engagement” 9, no. 4 (2024).
- Zahro, Fatimah. “Job Boredom and Cyberloafing Behavior : The Dynamics of Generation Z in the Digital Workplace Kebosanan Kerja Dan Perilaku Cyberloafing : Dinamika Generasi Z Dalam Dunia Kerja Digital” 14, no. 4 (2025): 540–46.