

## Analisis mediasi moderasi pada interaksi persepsi beban kerja rendah dan kebosanan kerja

Endang Parahyanti

Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok - Jawa Barat

Don Ozzy Rihhandini

Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok - Jawa Barat

Afiyah Tsarwat Zharifah

Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok - Jawa Barat

Email: [endang.parahyanti@ui.ac.id](mailto:endang.parahyanti@ui.ac.id)

### Abstract

Millennial employees experience twice as much boredom at work as the previous generation. They often feel bored because lack of challenges and meaning in work and perceive their work as underloading. This study aimed to examine the mediating role of positive meaning in work in the relationship between the perception of underload work and boredom at work and to see whether that mediation relationship depends on increasing challenging job demands. The instruments used are boredom at work scale ( $\alpha = 0.714$ ), perception of underload work ( $\alpha = 0.75$ ), positive meaning in work ( $\alpha = 0.87$ ), and increasing challenging job demands ( $\alpha = 0.83$ ). The sampling technique used was purposive sampling with the characteristic employee born from 1982 to 1999 who had already worked at their current job for a minimum of six months. Data analysis used PROCESS HAYES model 4 for the mediation model and model 14 for the moderation mediation model. Data obtained from 327 participants showed that positive meaning in work mediated the relationship between the perception of underload work and boredom at work, and increasing challenging job demands had also been found as a moderating role in the relationship between positive meaning in work and boredom at work.

**Keywords:** boredom at work; increasing challenging job demands; perception of underload work; positive meaning in work; millennials.

### Abstrak

Karyawan milenial mengalami kebosanan kerja dua kali lebih sering dibandingkan generasi-generasi sebelumnya. Karyawan milenial sering merasa bosan karena kurangnya tantangan dan makna di dalam pekerjaannya, serta mempersepsikan pekerjaan mereka memiliki beban kerja yang rendah. Penelitian ini bertujuan untuk melihat peran mediasi *positive meaning in work* dalam hubungan antara persepsi beban kerja rendah dan kebosanan kerja, serta untuk melihat hubungan mediasi tersebut apakah tergantung dari *increasing challenging job demands*. Instrumen yang digunakan adalah skala kebosanan kerja ( $\alpha = 0.714$ ), persepsi beban kerja rendah ( $\alpha = 0.75$ ), *positive meaning in work* ( $\alpha = 0.87$ ), dan *increasing challenging job demands* ( $\alpha = 0.83$ ). Teknik *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria karyawan yang lahir pada tahun 1982-1999 dan telah bekerja minimal 6 bulan pada pekerjaan saat ini. Analisis data menggunakan PROCESS HAYES model 4 untuk model mediasi dan model 14 untuk model mediasi moderasi. Data dari 327 partisipan menunjukkan bahwa *positive meaning in work* memediasi hubungan antara persepsi beban kerja rendah dan kebosanan kerja dan *increasing challenging job demands* juga ditemukan memiliki peran moderasi dalam hubungan *positive meaning in work* dan kebosanan kerja.

**Kata Kunci:** kebosanan di tempat kerja; *increasing challenging job demands*; persepsi beban kerja rendah; *positive meaning in work*; milenial.

---

## Pendahuluan

Tenaga kerja di Indonesia saat ini telah didominasi oleh generasi milenial yang lahir dari rentang tahun 1982 s.d. 1999. Hasil survei pada tahun 2017 menunjukkan 33.75% penduduk Indonesia saat ini merupakan generasi milenial yang berada pada usia produktif dan sudah mulai menduduki beberapa posisi strategis di perusahaan. Generasi milenial merupakan generasi yang tumbuh seiring berkembangnya media digital (Zemke dkk., 2013). Walaupun generasi milenial terlahir pada saat krisis ekonomi global, mereka tetap optimis dan energik. Generasi milenial memiliki harapan yang tinggi dan tujuan yang jelas, sehingga mereka bersedia untuk bekerja keras dan mengharapkan dukungan dari lingkungan tempatnya bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhannya (Zemke dkk., 2013). Ketertarikannya untuk terus belajar mendorongnya untuk memberikan hasil yang terbaik pada suatu organisasi.

Generasi milenial memiliki sejumlah karakteristik yang berbeda, diantaranya adalah menginginkan pertumbuhan karir yang cepat, cenderung bekerja dengan cepat, menginginkan adanya tantangan dalam bekerja, hingga memiliki tingkat kebosanan yang lebih tinggi dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya (Hoeng dkk., 2019). Harju dkk (Harju dkk., 2014) juga menjelaskan bahwa karyawan yang berusia muda memiliki tingkat kebosanan kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang lebih tua. Karyawan generasi milenial dapat hampir dua kali lebih sering mengalami kebosanan kerja dibandingkan generasi-generasi sebelumnya (Udemy for Business, 2016). Jika pekerjaan yang dilakukannya bersifat tidak bebas atau kurang otonomi, maka akan menyebabkan karyawan milenial mengalami kebosanan kerja (Forastero dkk., 2018). Selain itu, pekerjaan yang kurang menantang dan monoton juga dapat menjadi penyebab kebosanan kerja (Forastero dkk., 2018; Reijseger dkk., 2013; Susihono, 2014)

Pada dasarnya, kebosanan merupakan hal yang umum terjadi pada siapa saja termasuk pada karyawan. Kebosanan kerja didefinisikan sebagai keadaan tidak sejahtera yang dirasakan karyawan dengan ciri-ciri kurangnya semangat, tidak tertantang, persepsi ketidakbermaknaan, tingginya ketidakpuasan, dan hilangnya konsentrasi ketika bekerja (Reijseger dkk., 2013; van Tilburg & Igou, 2012). Walaupun kebosanan merupakan suatu fenomena yang sering terjadi, namun keberadaannya masih belum mendapatkan cukup banyak perhatian dan cenderung diabaikan dalam evaluasi kinerja karyawan (Susihono, 2014). Kondisi pandemi COVID-19 sekarang ini pun dapat memengaruhi kebosanan kerja pada karyawan karena sebagian besar pekerjaan sudah bisa dilakukan secara otomatis menggunakan teknologi. Autor (Naude, 2015) menyebutkan, otomatisasi ini diprediksi akan meningkatkan kemungkinan terjadinya pengalaman beban kerja rendah pada karyawan sehingga menyebabkan kebosanan kerja. Kemungkinan lainnya yang dapat menjadi penyebab kebosanan di masa modern saat ini adalah penggunaan teknologi informasi berlebihan yang memberikan stimulus yang konstan dan berulang (Mael & Jex, 2015)



---

Kebosanan kerja memiliki sejumlah dampak negatif bagi individu maupun organisasi. Dampak yang dapat dirasakan di antaranya adalah terjadinya penurunan produktivitas organisasi, peningkatan absensi, peningkatan *turn over*, sehingga dapat menyebabkan daya saing perusahaan menurun. Selain itu, karyawan yang mengalami kebosanan juga dapat berdampak pada masalah kesehatan, seperti penyakit kardiovaskular dan juga depresi (Oprea dkk., 2019; Reijseger dkk., 2013; Seckin, 2018; van Wyk dkk., 2016). Masih terbatasnya penelitian terkait kebosanan kerja khususnya pada karyawan milenial dengan kondisi beban kerja rendah perlu menjadi perhatian karena pertumbuhan teknologi yang semakin pesat dapat menggantikan sejumlah besar pekerjaan yang dilakukan oleh individu (Naude, 2015)

Beberapa penyebab kebosanan di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan individu seperti pekerjaan monoton, repetitif, tidak ada tantangan (Reijseger dkk., 2013; Teng dkk., 2020; van Tilburg & Igou, 2012; van Wyk dkk., 2016), serta rendahnya beban kerja (Cummings dkk., 2016). Rendahnya beban kerja atau *underload work* merupakan kondisi persepsi individu terkait tidak cukupnya pekerjaan yang ia miliki di tempat kerja, serta harapan beban kerja dan keinginan beban kerja berkontribusi pada persepsi beban kerja rendah (Naude, 2015). Penelitian terkait peranan beban kerja rendah terhadap kebosanan kerja pernah dilakukan sebelumnya, khususnya pada beban kerja kuantitatif (Clemons, 2020; Naude, 2015). Sejauh penelusuran peneliti, penelitian terkait beban kerja rendah dan kebosanan kerja masih terbatas di Indonesia, salah satunya yang ditemukan adalah penelitian yang menguji hubungan kebosanan, *underload work*, dan *cyberloafing* (Azizah & Setyawati, 2019).

Naude (Clemons, 2020; Naude, 2015) menyebutkan terdapat 3 (tiga) dimensi pada *underload work*, yakni persepsi beban kerja rendah, harapan beban kerja, dan keinginan beban kerja. Pertama, persepsi beban kerja rendah (*perception*) merupakan persepsi atau pandangan individu terhadap beban kerja yang mereka miliki saat ini apakah rendah atau cukup. Kedua, harapan beban kerja (*expectation*) merupakan perbedaan harapan beban kerja yang dimiliki individu terhadap pekerjaan dengan beban kerja yang mereka miliki saat ini (kondisi aktual). Ketiga, keinginan beban kerja (*desire*) merupakan keinginan individu untuk memiliki beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan saat ini. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan ketiga dimensi ini memiliki korelasi positif terhadap kebosanan kerja (Clemons, 2020; Naude, 2015).

Penelitian Sales (Naude, 2015) juga menemukan bahwa karyawan dengan beban kerja rendah akan merasakan kurangnya rasa menikmati pekerjaan (*enjoyment*) yang menyebabkan sedikitnya usaha untuk meningkatkan produktivitas, sehingga kondisi ini dapat diartikan tidak adanya kebermaknaan kerja (*meaningful work*) yang dirasakan oleh karyawan. *Meaningful work* merupakan persepsi terhadap pekerjaan yang dilakukan sebagai sesuatu yang signifikan, positif, berarti, memiliki tujuan, dan memberikan pengembangan pada diri sendiri (Steger dkk., 2012). Naude (Naude, 2015) telah menguji keterkaitan antara *underload work* dan *meaningful work*, kemudian menemukan adanya

---

korelasi negatif pada dimensi persepsi beban kerja rendah, namun pada dimensi harapan beban kerja dan keinginan beban kerja tidak ditemukan adanya korelasi. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian tersebut, penelitian ini berfokus pada dimensi persepsi beban kerja rendah.

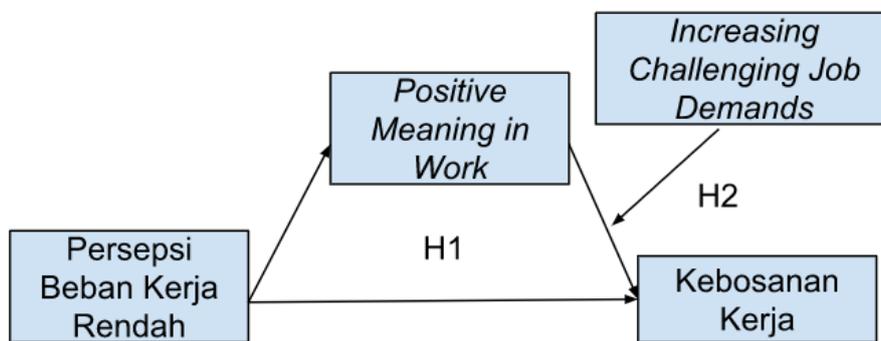
Sementara itu, definisi *meaningful work* untuk setiap individu berbeda-beda atau dapat dikatakan subjektif. Steger dkk (Steger dkk., 2012) membagi *meaningful work* menjadi 3 fase, yaitu *positive meaning in work* (menemukan makna positif di dalam pekerjaannya), *meaning making through work* (menemukan makna bagi pengembangan diri dari pekerjaannya), dan *greater good motivations* (menemukan makna apabila pekerjaannya bermanfaat bagi orang lain dan lingkungan sekitar). Fase tersebut dilihat secara bertingkat yang menunjukkan bahwa pekerjaan yang bermakna lebih luas adalah ketika tidak hanya menemukan makna positif pada pekerjaan, namun juga sampai menemukan kesempatan untuk berkembang dan bermanfaat untuk orang lain/lingkungan sekitar. Ketiga fase ini dapat digunakan dalam kondisi multidimensional ataupun unidimensional. Namun, berdasarkan penelitian Naude (Naude, 2015) lebih lanjut dijelaskan bahwa persepsi beban kerja secara signifikan berkorelasi negatif dengan dimensi *positive meaning in work*. Begitu pula dengan karakteristik karyawan milenial yang tidak hanya menginginkan imbalan ketika bekerja, tetapi juga lebih menginginkan pekerjaan yang dilakukannya memiliki makna, misi, dan tujuan yang jelas (Clifton, 2016).

*Positive meaning in work* merupakan suatu persepsi yang bisa digunakan sebagai *resource* untuk menurunkan kebosanan kerja. Persepsi yang positif akan mengurangi keadaan negatif yang dirasakan. Namun, dengan persepsi saja tidak cukup untuk mengurangi kebosanan kerja, sehingga perlu adanya tindakan yang dilakukan agar dapat mengoptimalkan penurunan kebosanan kerja yang dialami. Keadaan kebosanan kerja tidak hanya diakibatkan karena kurangnya *resources*, tetapi juga kurangnya *demands* khususnya *challenging job demands* atau tantangan kerja (Reijseger dkk., 2013). *Challenging job demands* dapat ditingkatkan melalui perilaku *increasing challenging job demands* (Reijseger dkk., 2013). *Challenging job demands* memiliki efek positif terhadap kebermaknaan kerja (Kim & Beehr, 2020). Sebaliknya, pada penelitian Umayu, Maulina, & Budiharto (Umayu dkk., 2020), karyawan diberikan stimulus terkait pemaknaan terhadap pekerjaannya terlebih dahulu baru kemudian diberikan intervensi pelatihan tentang perilaku *increasing challenging job demands*. Beberapa penelitian sebelumnya membagi *resource* yang ditinjau dari aspek struktur (*structural resources*) dan aspek sosial (*social resources*), namun *positive meaning in work* dapat menjadi salah satu pertimbangan baru untuk dijadikan sebagai *resource* pada karyawan dalam menurunkan kebosanan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, peneliti mengasumsikan bahwa persepsi beban kerja rendah akan memengaruhi kebosanan kerja melalui persepsi makna positif terhadap pekerjaan. Selain itu, peneliti juga mengasumsikan bahwa hubungan negatif antara persepsi makna positif terhadap pekerjaan dan kebosanan kerja dapat diperkuat dengan adanya perilaku meningkatkan tantangan kerja. Karyawan milenial dengan karakteristiknya yang lebih menginginkan tantangan dan makna dalam

pekerjaannya, serta lebih rentan mengalami kebosanan perlu menjadi perhatian organisasi saat ini karena mengingat kedudukannya dalam dunia kerja sudah semakin mendominasi. Selain itu, sejauh penelusuran peneliti, belum pernah ada penelitian yang menjelaskan dinamika persepsi beban kerja rendah, *positive meaning in work*, *increasing challenging job demands* terhadap kebosanan kerja dalam satu model penelitian (Lihat Gambar 1). Oleh karena itu, hipotesis dari penelitian ini adalah: (1) Terdapat peranan mediasi *positive meaning in work* dalam hubungan antara persepsi beban kerja rendah dan kebosanan kerja; (2) Terdapat peranan moderasi *increasing challenging job demands* dalam hubungan antara persepsi beban kerja rendah dan kebosanan kerja melalui *positive meaning in work*.

**Gambar 1**  
Model Penelitian



## Metode

### Partisipan Penelitian

Penelitian dilakukan pada karyawan milenial di Indonesia yang lahir pada rentang tahun 1982 s.d. 1999 dan telah bekerja pada posisi saat ini selama minimal 6 bulan. Oleh karena itu, teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu sampel dipilih berdasarkan pada kriteria yang telah ditentukan (Sugiyono, 2008). Responden dalam penelitian ini bersifat sukarela dengan mengisi sejumlah instrumen menggunakan *google form* yang disebarluaskan melalui platform media sosial seperti *whatsapp*, *instagram*, *facebook*, dan *twitter*. Penyebaran instrumen berlangsung selama 1 (satu) bulan terhitung pada 16 Desember 2021 s.d. 14 Januari 2022. Jumlah responden ditentukan berdasarkan *Gpower* dan didapatkan minimal sebanyak 77 responden. Adapun jumlah partisipan dalam penelitian ini sebanyak 327 partisipan.

### Instrumen

Terdapat 4 instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, yakni *Dutch Boredom Scale* (Reijseger dkk., 2013), *Underload Work Scale* (Naude, 2015), *Work and Meaning Inventory* (Steger dkk., 2012) dan *Job Crafting Scale* (Tims dkk., 2012). Untuk meminimalisir *bias* rekrutmen atau pengisian instrumen yang asal-asalan oleh responden, peneliti memasukkan 3 (tiga) item *attention checker* yang tersebar di dalam instrumen.

Kebosanan kerja diukur menggunakan *Dutch Boredom Scale* (DUBS) dikembangkan oleh Reijseger, dkk. (Reijseger dkk., 2013) dan telah diadaptasi oleh Maulina (Maulina, 2018) ke dalam Bahasa Indonesia. Alat ukur ini dipilih dengan pertimbangan aspek-aspek

yang diukur menggabungkan keadaan kebosanan terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerjanya, serta paling sering digunakan. Kemudian, Maulina (Maulina, 2018) mengadaptasikan alat ukur ini dan diterapkan pada sampel yang hampir sama dengan penelitian ini, yakni karyawan yang bekerja minimal 6 bulan. Alat ukur ini bersifat unidimensional dengan jumlah item sebanyak 6 (enam), namun pada penelitian ini menjadi 5 (lima) item karena 1 (satu) item yang tidak valid dieliminasi. Alat ukur ini menggunakan skala Likert 1 (tidak pernah) hingga 7 (selalu). Alat ukur ini menunjukkan konsistensi internal yang baik ( $\alpha = 0.714$ ). Salah satu contoh item dalam alat ukur ini adalah “Saya merasa ketika bekerja, waktu berjalan begitu lambat”.

Persepsi beban kerja rendah diukur menggunakan dimensi persepsi pada alat ukur *Underload Work Scale* yang dikembangkan oleh Naude (Naude, 2015). Alat ukur untuk mengukur beban kerja rendah cukup jarang, sehingga alat ukur ini dipilih dengan pertimbangan telah mengalami pengembangan lebih lanjut dari alat ukur sebelumnya yang hanya berjumlah 1 (satu) item dari Sales (Naude, 2015). Alat ukur ini bersifat multidimensional dan pada penelitian ini hanya menggunakan salah satu dari ketiga dimensinya, yaitu *perception*. Dimensi persepsi terdiri dari 6 item, namun berdasarkan hasil uji reliabilitas dan validitas didapatkan 3 (tiga) item yang valid dan reliabel dalam mengukur persepsi beban kerja rendah. Ketiga item ini menunjukkan konsistensi internal yang baik ( $\alpha = 0.75$ ). Salah satu item dalam dimensi ini adalah “Masih banyak waktu tersisa setelah saya menyelesaikan pekerjaan”. Alat ukur ini menggunakan skala Likert 1 (tidak pernah) hingga 5 (sangat sering).

*Positive meaning in work* diukur dari salah satu fase/dimensi dalam alat ukur *Work and Meaning Inventory* yang dikembangkan oleh Steger dkk. (Steger dkk., 2012). Alat ukur ini dipilih dengan pertimbangan memberikan konsep bahwa persepsi makna pada setiap individu berbeda dan alat ukur ini juga paling sering digunakan untuk mengukur kebermaknaan kerja. Dimensi *positive meaning in work* terdiri dari 3 (tiga) item setelah dilakukan eliminasi pada 1 (satu) item karena item tersebut tidak valid. Skala yang diukur menggunakan skala Likert 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Hasil uji reliabilitas menunjukkan dimensi ini memiliki internal konsistensi yang baik ( $\alpha = 0.87$ ). Salah satu contoh item dalam dimensi ini adalah “Saya memahami dengan baik apa yang membuat pekerjaan saya bermakna”

*Increasing Challenging job demands* diukur dari salah satu dimensi dalam alat ukur *Job Crafting Scale* yang dikembangkan oleh Tims dkk. (Tims dkk., 2012) dan telah diadaptasi oleh Maulina (Maulina, 2018) ke dalam Bahasa Indonesia. Alat ukur ini dipilih dengan pertimbangan perilaku *increasing challenging job demands* saat ini hanya diukur oleh alat ukur *job crafting* tersebut. Kemudian, Maulina (Maulina, 2018) mengadaptasikan alat ukur ini dan diterapkan pada sampel yang hampir sama dengan penelitian ini, yakni karyawan yang bekerja minimal 6 bulan. Dimensi *increasing challenging job demands* terdiri dari 5 (lima) item dan diukur menggunakan skala Likert 1 (tidak pernah) hingga 5 (sangat sering). Hasil uji reliabilitas menunjukkan dimensi ini memiliki internal konsistensi yang baik ( $\alpha =$



0.83). Salah satu contoh item dalam dimensi ini adalah “Ketika ada kegiatan yang menarik, saya suka menawarkan diri secara proaktif sebagai rekan kerja”.

**Teknik analisis data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan software IBM SPSS untuk melakukan analisis PROCESS Hayes model 4 dan model 14. PROCESS Hayes model 4 digunakan untuk menguji peranan mediasi pada model penelitian, sedangkan PROCESS Hayes model 14 digunakan untuk menguji peranan mediasi dan moderasi pada model penelitian.

**Hasil**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 1, ditemukan bahwa mayoritas karyawan generasi milenial pada penelitian ini paling banyak memiliki persepsi beban kerja rendah pada tingkat rendah (n = 183; 56%), *positive meaning in work* pada tingkat sedang (n = 193; 59%), kebosanan kerja pada tingkat sedang (n = 171; 52.3%); dan *increasing challenging job demands* pada tingkat tinggi (n = 162; 49.5%).

**Tabel 1**  
Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	M	SD	Rendah		Sedang		Tinggi	
			n	(%)	n	(%)	n	(%)
Persepsi Beban Kerja Rendah	6.62	2.660	183	56%	127	38.8%	17	5.2%
<i>Positive Meaning in Work</i>	11.64	2.648	16	4.9%	118	36.1%	193	59%
Kebosanan Kerja	15.98	5.421	141	43.1%	171	52.3%	15	4.6%
<i>Increasing Challenging Job Demands</i>	18.12	4.084	20	6.1%	145	44.3%	162	49.5%

Sumber: Output SPSS

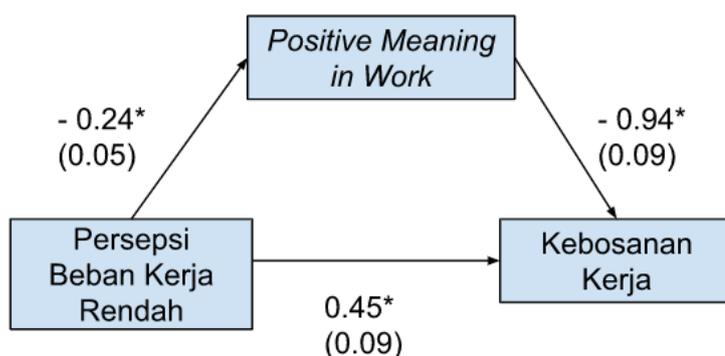
Hipotesis pertama bertujuan untuk melihat adanya peranan mediasi *positive meaning in work* terhadap hubungan antara persepsi beban kerja rendah dan kebosanan kerja. Pengujian hipotesis ini menggunakan PROCESS Hayes Model 4 (Hayes, 2013). Gambar 2 menunjukkan hasil dari analisis mediasi *positive meaning in work* dalam hubungan antara persepsi beban kerja rendah dan kebosanan kerja.

Gambar 2 menunjukkan bahwa persepsi beban kerja rendah memiliki efek negatif signifikan terhadap *positive meaning in work* (b = -0.24, SE = 0.05, p = 0.00) yang

mengindikasikan semakin tinggi persepsi beban kerja rendah maka semakin rendah makna positif dalam bekerja pada individu. Selain itu, persepsi beban kerja rendah juga ditemukan memiliki efek positif signifikan terhadap kebosanan kerja ( $b = 0.45$ ,  $SE = 0.09$ ,  $p = 0.00$ ) yang mengindikasikan semakin tinggi persepsi beban kerja rendahakan berdampak pada semakin tinggi kebosanan kerja pada individu. *Positive meaning in work* juga memiliki efek negatif signifikan terhadap kebosanan kerja ( $b = -0.94$ ,  $SE = 0.09$ ,  $p = 0.00$ ) yang berarti semakin memiliki makna positif suatu pekerjaan maka tingkat kebosanan akan semakin menurun atau berkurang.

### Gambar 2

Model Statistik Mediasi *Positive Meaning in Work* pada hubungan antara Persepsi Beban Kerja Rendah dan Kebosanan Kerja.



Hasil analisis lebih lanjut dari PROCESS Hayes model 4 didapatkan bahwa *positive meaning in work* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara persepsi beban kerja rendah dan kebosanan kerja. Seperti yang tertera pada tabel 2, peran *positive meaning in work* dapat menjadi mediator dalam hubungan antara persepsi beban kerja rendah dan kebosanan kerja (indirect effect = 0.22,  $SE = 0.05$ ,  $LLCI = 0.11$ ,  $ULCI = 0.34$ ). Hasil ini menunjukkan hipotesis 1 diterima, yakni terdapat peranan mediasi *positive meaning in work* dalam hubungan antara persepsi beban kerja rendah dan kebosanan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin rendah persepsi beban kerja rendah, maka semakin tinggi *positive meaning in work*, yang kemudian hal ini dapat menurunkan tingkat kebosanan kerja.

### Tabel 2

Indirect effect dari mediasi

Mediator	b	SE	Bootstrap 95%
<i>Positive meaning in work</i>	0.22	0.05	[0.11, 0.34]

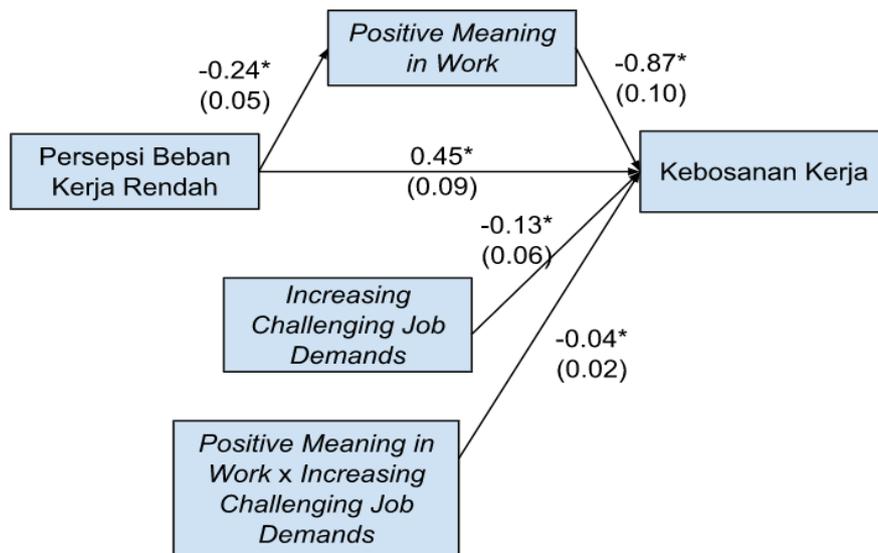
Sumber: Output SPSS

Selanjutnya, hipotesis kedua bertujuan menguji peranan moderasi *increasing challenging job demands* pada hubungan antara *positive meaning in work* dan kebosanan



kerja. Uji hipotesis kedua ini menggunakan PROCESS Hayes model 14 (Hayes, 2013). Gambar 3 menunjukkan hasil dari analisis moderasi *increasing challenging job demands* pada hubungan mediasi *positive meaning in work* dalam hubungan antara persepsi beban kerja rendah dan kebosanan kerja.

**Gambar 3**  
Model Statistik Moderasi



Sumber: Output SPSS

Gambar 3 menunjukkan bahwa persepsi beban kerja rendah memiliki peranan negatif signifikan terhadap *positive meaning in work* ( $b = -0.24$ ,  $SE = 0.05$ ,  $p = 0.00$ ). Selain itu, persepsi beban kerja rendah memiliki peranan positif signifikan terhadap kebosanan kerja ( $b = 0.45$ ,  $SE = 0.09$ ,  $p = 0.00$ ) sedangkan *positive meaning in work* memiliki peranan negatif signifikan terhadap kebosanan kerja ( $b = -0.87$ ,  $SE = 0.10$ ,  $p = 0.00$ ). Lebih jauh lagi, *increasing challenging job demands* memiliki peranan negatif signifikan terhadap kebosanan kerja ( $b = -0.13$ ,  $SE = 0.06$ ,  $p = 0.03$ ). Efek interaksi antara *positive meaning in work* dan *increasing challenging job demands* juga ditemukan signifikan ( $b = -0.04$ ,  $SE = 0.02$ ,  $p = 0.04$ ).

Lebih lanjut, *conditional indirect effect* yang diperoleh melalui analisis PROCESS Hayes model 14 menunjukkan bahwa hubungan antara persepsi beban kerja dan kebosanan kerja melalui *positive meaning in work* akan tergantung dari perilaku *increasing challenging job demands*. Tabel 3 menunjukkan bahwa peranan tidak langsung persepsi beban kerja rendah terhadap kebosanan kerja melalui *positive meaning in work* signifikan pada level *increasing challenging job demands* rendah ( $b = 0.16$ ,  $SE = 0.05$ ,  $LLCI = 0.07$ ,  $ULCI = 0.28$ ), level sedang ( $b = 0.21$ ,  $SE = 0.05$ ,  $LLCI = 0.10$ ,  $ULCI = 0.33$ ), maupun level tinggi ( $b = 0.25$ ,  $SE = 0.07$ ,  $LLCI = 0.12$ ,  $ULCI = 0.40$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pada perilaku *increasing challenging job demands* yang dimunculkan di tingkat apa pun pada dasarnya dapat memperlemah kebosanan kerja individu dan semakin sering *increasing challenging job demands* terjadi pada individu, maka akan semakin lemah kebosanan yang

dialami oleh karyawan. Berdasarkan hasil ini, didapatkan bahwa hipotesis 2 diterima, yakni terdapat peranan moderasi *increasing challenging job demands* dalam hubungan antara persepsi beban kerja rendah dan kebosanan kerja melalui *positive meaning in work*.

**Tabel 3**

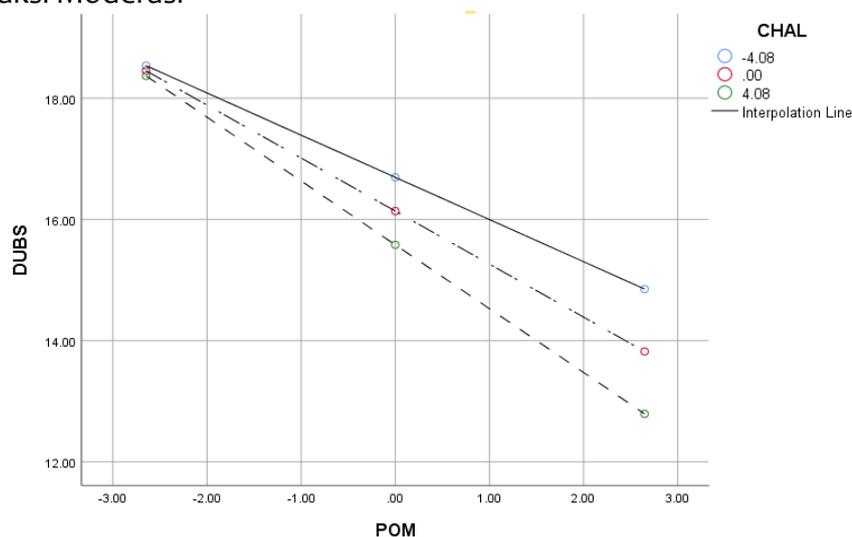
Conditional Indirect Effect dari Moderator

Mediator	Kondisi	b	SE	Bootstrap 95% CI
<i>Positive meaning in work</i>	Low	0.16	0.05	[0.07, 0.28]
	Middle	0.21	0.05	[0.10, 0.33]
	High	0.25	0.07	[0.12, 0.40]

Sumber: Output SPSS

**Gambar 4**

Grafik Interaksi Moderasi



Sumber: Output SPSS

Note: Gambar mendemonstrasikan interaksi moderasi *increasing challenging job demands* (CHAL) terhadap hubungan antara *positive meaning in work* (POM) dan kebosanan kerja (DUBS).

## Pembahasan

Generasi milenial memiliki karakteristik yang cukup berbeda dari generasi sebelumnya, dimana salah satunya adalah lebih cepat mengalami kebosanan kerja dan menginginkan adanya tantangan dalam bekerja. Laporan dari UdeMy (UdeMy for Business, 2016) menjelaskan bahwa karyawan generasi milenial bisa hampir dua kali lebih sering mengalami kebosanan kerja dibandingkan generasi-generasi sebelumnya. Hal yang sama diungkapkan dalam penelitian Harju dkk (Harju dkk., 2014) yang menemukan bahwa karyawan berusia muda memiliki tingkat kebosanan kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang lebih tua. Penelitian sebelumnya juga menemukan bahwa bahwa pekerjaan



---

yang rendah otonomi, kurang menantang, dan monoton dapat meningkatkan kebosanan kerja (Forastero dkk., 2018; Reijseger dkk., 2013; Susihono, 2014).

Kebosanan akan semakin rentan dialami akibat rendahnya beban kerja yang dimiliki karyawan. Autor (Naude, 2015) menyebutkan bahwa otomatisasi dalam pekerjaan akan terus meningkat sehingga akan menggantikan banyak pekerjaan yang biasanya ditangani langsung oleh karyawan dan hal ini memprediksikan bahwa akan semakin tingginya kemungkinan terjadinya pengalaman beban kerja rendah pada karyawan. Pernyataan ini dapat dikorelasikan dengan kondisi saat ini yakni pandemi COVID-19 yang membawa banyak perubahan dalam hal pemanfaatan teknologi di berbagai perusahaan terutama untuk pekerjaan yang melibatkan fisik. Agarwal dkk (Agarwal dkk., 2022) menemukan bahwa pandemi COVID-19 memengaruhi berbagai industri seperti kesehatan, manufaktur, retail, penyedia makanan, pendidikan, dan hiburan untuk memanfaatkan *artificial intelligence* (AI) dan berbagai jenis teknologi lainnya. Lebih rinci Agarwal dkk (Agarwal dkk., 2022) menyebutkan untuk mengurangi penyebaran penyakit industri kesehatan menggunakan robot AI untuk memeriksa pasien dan contoh lain pada praktik mengajar menggunakan simulator di kelas menggantikan metode pembelajaran konvensional selama pandemi.

Kebosanan kerja muncul ketika beban kerja rendah secara kuantitatif dimana suatu pekerjaan terlalu sederhana, tidak menantang, monoton ataupun repetitif (Cummings dkk., 2016; Reijseger dkk., 2013; van Wyk dkk., 2016). Sejalan dengan hal ini, penelitian ini menggunakan variabel persepsi beban kerja oleh Naude (Naude, 2015) yang didefinisikan sebagai rendahnya beban kerja secara kuantitatif dimana individu tidak memiliki cukup banyak pekerjaan untuk dilakukan selama waktu kerja. Penelitian ini membuktikan bahwa persepsi beban kerja rendah berkorelasi positif dengan kebosanan kerja yang mana hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi persepsi beban kerja rendah, maka akan meningkatkan kemungkinan terjadinya kebosanan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Clemons, 2020; Naude, 2015). Kondisi ini juga relevan dengan kondisi kerja saat ini yang mulai tergantikan dengan mesin dan teknologi menjadikan karyawan memiliki persepsi bahwa beban kerja yang dimilikinya dalam tingkat rendah (Clemons, 2020).

Penelitian Sanchez-Cardona dkk (Sanchez-Cardona dkk., 2019) menemukan bahwa kebosanan kerja dapat diturunkan oleh kebermaknaan kerja sebesar 59%. Schaufeli & Salanova (Schaufeli & Salanova, 2014) juga berpendapat bahwa suatu pekerjaan yang tidak memiliki suatu makna (*meaningless*) akan memunculkan kebosanan kerja. Salah satu fase dari kebermaknaan kerja adalah *positive meaning in work*. Karyawan yang telah menemukan makna positif di dalam pekerjaannya akan memiliki rasa signifikansi terhadap pekerjaannya (Steger dkk., 2012) dan akan lebih puas, tidak bosan, dan juga dapat lebih termotivasi, terikat, komit, dan sejahtera (Sanchez-Cardona dkk., 2019). Karyawan yang dapat memaknai pekerjaannya seringkali dikaitkan dengan keterikatan kerja dan salah satu hasil dari keterikatan kerja ini adalah karyawan tidak mudah merasakan kebosanan (Ratu,

---

2020). Sama halnya dengan karyawan milenial yang percaya bahwa pekerjaan dan kehidupan harus memiliki suatu makna (Hoeng dkk., 2019). Oleh karena itu, apabila suatu pekerjaan dianggap bermakna bagi karyawan milenial, maka mereka cenderung tidak mengalami kebosanan kerja. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian ini membuktikan adanya korelasi negatif antara *positive meaning in work* dengan kebosanan kerja khususnya pada karyawan milenial. Hal ini mengindikasikan bahwa ketidakbermaknaan suatu pekerjaan bagi karyawan milenial akan menyebabkan terjadinya kebosanan kerja.

Kebermaknaan kerja dapat dikaitkan dengan persepsi beban kerja rendah. Sales (Naude, 2015) menemukan bahwa individu dengan beban kerja rendah akan merasa kurang menikmati pekerjaan dan hal ini mengindikasikan kondisi beban kerja rendah tidak memberikan suatu kebermaknaan kerja bagi karyawan tersebut. Korelasi antara *positive meaning in work* sebagai salah satu fase kebermaknaan kerja dengan persepsi beban kerja rendah terbukti pada penelitian Naude (Naude, 2015) dimana kondisi beban kerja rendah di tempat kerja mungkin tidak memberikan kebermaknaan dan pemenuhan bagi karyawan, serta dapat mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih rendah. Hasil temuan pada penelitian ini mendukung hal tersebut dengan adanya korelasi negatif antara persepsi beban kerja rendah terhadap *positive meaning in work*. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mempersepsikan pekerjaannya memiliki beban kerja yang rendah, maka ia akan kehilangan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, sehingga tidak menemukan suatu makna atau tujuan dari pekerjaannya tersebut bagi dirinya. Sebaliknya, individu yang telah menemukan makna positif di dalam pekerjaannya (*positive meaning in work*) akan merasa lebih puas, termotivasi, terikat, tidak mudah bosan, bahkan tidak *burnout* (Ratu, 2020; Sutrisno & Parahyanti, 2018).

Lebih lanjut, model mediasi dalam penelitian ini membuktikan bahwa *positive meaning in work* memediasi hubungan antara persepsi beban kerja rendah dan kebosanan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pada karyawan milenial yang memiliki persepsi beban kerja yang dimilikinya saat ini rendah dapat mengalami kebosanan kerja, namun melalui adanya pemaknaan positif di dalam pekerjaannya dapat menurunkan tingkat kebosanan yang dapat terjadi. Kebosanan kerja menandakan bahwa kondisi yang sedang dialami atau pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan salah satunya karena tidak memiliki makna (Schaufeli & Salanova, 2014; van Tilburg & Igou, 2012) dan karyawan tidak mendapatkan stimulasi dari pekerjaannya atau tidak menemukan makna pada apa yang dikerjakannya (Clemons, 2020). Pekerjaan yang dimaknai positif di dalam penelitian ini diartikan sebagai pekerjaan yang bermakna, berkontribusi terhadap makna hidup, dan memiliki tujuan yang memuaskan (Steger dkk., 2012).

Kebosanan kerja juga dapat terjadi karena tidak adanya aktivitas yang bermakna dan menantang pada pekerjaan individu (van Tilburg & Igou, 2012) termasuk karyawan milenial (Forastero dkk., 2018). Individu cenderung akan mencari tugas-tugas yang memberikan stimulus lebih menantang untuk mengurangi kebosanan kerja yang mereka alami (Tims dkk., 2012). Perilaku mencari tantangan ini merupakan salah satu dimensi dari *job crafting*, yaitu *increasing challenging job demands* (Tims dkk., 2012). Beberapa penelitian



menunjukkan bahwa *increasing challenging job demands* mampu menurunkan kebosanan kerja secara efektif (Oprea dkk., 2019; Sanchez-Cardona dkk., 2019; Umayu dkk., 2020). Penempatan *increasing challenging job demands* pada penelitian ini didasarkan pada van Wyk, dkk., (van Wyk dkk., 2016) yang menyebutkan bahwa meningkatkan beban kerja tanpa adanya makna di dalam pekerjaan tersebut tidak akan efektif untuk menurunkan kebosanan kerja. Meskipun penelitian sebelumnya telah membuktikan peranan *increasing challenging job demands* pada penurunan kebosanan kerja, peneliti melihat bahwa penambahan *increasing challenging job demands* pada kebermaknaan kerja untuk menurunkan kebosanan kerja yang disebabkan oleh adanya persepsi beban kerja rendah masih belum banyak diteliti di Indonesia. Didukung pula dengan kondisi pandemi yang membuat semakin maraknya penggunaan teknologi yang dapat mengurangi pekerjaan yang sebelumnya dilakukan oleh karyawan. Hal ini tentunya memengaruhi jumlah beban kerja yang dimiliki karyawan. Selain itu, sejauh tinjauan peneliti, penelitian beban kerja di Indonesia lebih cenderung pada beban kerja tinggi dibandingkan beban kerja rendah.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *increasing challenging job demands* ditemukan memoderatori hubungan antara *positive meaning in work* dan kebosanan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa peran makna positif di dalam pekerjaan terhadap kebosanan kerja tergantung dari intensitas *increasing challenging job demands* atau perilaku meningkatkan tantangan dalam pekerjaan, dimana perilaku *increasing challenging job demands* ini pada intensitas atau tingkat keseringan lemah, sedang, maupun tinggi dapat menurunkan kebosanan kerja secara signifikan. Semakin sering karyawan mencari dan melakukan tantangan dalam bekerja (intensitas semakin tinggi), maka akan semakin rendah tingkat kebosanan yang dapat mereka alami. Hal ini bisa disebabkan karena pada karyawan dengan beban kerja rendah akan lebih *engage* dan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih menantang (Knight dkk., 2021).

Secara spesifik, penelitian Knight, dkk. (Knight dkk., 2021) juga menyatakan bahwa rendahnya beban kerja akan membuat individu berada dalam kondisi ingin menjaga sumber daya dan tuntutan pekerjaannya, sehingga mereka akan lebih termotivasi untuk mencari kesempatan untuk mempertahankan motivasi dalam bekerja. Hasil penelitian sebelumnya juga menyatakan bahwa *increasing challenging job demands* dapat menjadi suatu strategi yang paling tepat untuk mengatasi kebosanan terutama pada individu dengan pekerjaan yang kurang menantang karena hal ini dapat membangkitkan semangat dan membuat pekerjaan menjadi menarik, bermakna, dan memuaskan (Harju & Hakanen, 2016; van Hooff & van Hooft, 2014). Oleh karena itu, selain persepsi makna positif terhadap pekerjaan juga diperlukan adanya perilaku untuk meningkatkan tantangan kerja untuk dapat mengurangi kebosanan kerja pada karyawan milenial yang disebabkan oleh persepsi beban kerja rendah. Temuan ini dapat memperkaya pemahaman pada kondisi apa *increasing challenging job demands* dapat menurunkan kebosanan kerja khususnya pada karyawan milenial di Indonesia yang memiliki karakteristik cenderung menyukai tantangan dan menginginkan adanya makna di dalam pekerjaannya (Clifton, 2016; Hoeng dkk., 2019).

---

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat peranan mediasi *positive meaning in work* dalam hubungan antara persepsi beban kerja rendah dan kebosanan kerja, serta terdapat peranan moderasi *increasing challenging job demands* dalam hubungan antara persepsi beban kerja rendah dan kebosanan kerja melalui *positive meaning in work*. Karyawan yang mempersepsikan rendahnya beban kerja yang dimiliki saat ini akan dapat mengalami kebosanan, namun hal ini dapat dikurangi jika karyawan tersebut memiliki makna positif terhadap pekerjaan tersebut dan kebosanan ini akan semakin lemah tergantung dari tingkat intensitas perilaku meningkatkan tantangan kerja pada pekerjaan yang dimiliki karyawan.

Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya bagi organisasi maupun karyawan khususnya karyawan milenial untuk memahami bahwa persepsi karyawan terhadap beban kerjanya dapat berpotensi untuk menimbulkan kebosanan kerja. Penelitian ini membuktikan bahwa makna positif dan tantangan dalam pekerjaan dapat menjadi strategi efektif untuk menurunkan kebosanan kerja yang dikarenakan beban kerja rendah. Semakin tinggi karyawan mempersepsikan suatu makna yang positif terhadap pekerjaannya dan diperkuat dengan seringnya karyawan mencari ataupun mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan tantangan dalam pekerjaan, maka akan semakin kecil kemungkinan terjadinya kebosanan kerja karena beban kerjanya rendah khususnya beban kerja kuantitatif. Namun, pengembangan penelitian ini dirasa perlu untuk dilakukan agar dapat menambah literatur tentang kebosanan kerja karyawan milenial yang saat ini sedang mendominasi organisasi. Penelitian selanjutnya juga dapat meninjau beban kerja kualitatif ataupun peran fase-fase *meaningful work* yang lain (*meaning making through work* dan *greater good motivations*) untuk dapat melihat kaitannya dengan *increasing challenging job demands* dan kebosanan kerja.

## Referensi

- Agarwal, P., Swami, S., & Malhotra, S. K. (2022). Artificial intelligence adoption in the post COVID-19 new-normal and role of smart technologies in transforming business: A review. *Journal of Science and Technology Policy Management*. <https://doi.org/10.1108/JSTPM-08-2021-0122>
- Azizah, S. N., & Setyawati, H. A. (2019). Cyberloafing sebagai strategi mengatasi kebosanan kerja. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 18(1), 1–7. <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v18i1.301>
- Clemons, J. (2020). *Investigating work engagement and affective commitment through a multi-dimensional work underload scale, mediated by work-related boredom* [Master Thesis, California State University]. CSUSB Library Repository. <https://scholarworks.lib.csusb.edu/etd/1028>
- Clifton, J. (2016). *How Millennials Want to Work and Live*. Gallup Inc. <https://www.gallup.com/workplace/238073/millennials-work-live.aspx>



- 
- Cummings, M. L., Gao, F., & Thornburg, K. M. (2016). Boredom in the Workplace. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 58(2), 279–300. <https://doi.org/10.1177/0018720815609503>
- Forastero, A., Sjabadhyni, B., & Mustika, M. D. (2018). What millennials want: How to optimize their work. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v3i1.2489>
- Harju, L., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2014). Job boredom and its correlates in 87 finnish organizations. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(9), 911–918. <https://doi.org/10.1097/JOM.000000000000248>
- Harju, L. K., & Hakanen, J. J. (2016). An employee who was not there: a study of job boredom in white-collar work. *Personnel Review*, 45(2), 374–391. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2015-0125>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis : A Regression-Based Approach*. Guilford Press.
- Hoeng, C. L. L., Aditya, S., Bergita, E., Oeripto, V. G. S. , Ichsan, A. M., Hesketh, W., Mayang, F. D., Radhitia, M. B., & Effency, O. D. (2019). *Generasi milenial dalam industri 4.0 : Bagi sumber daya manusia Indonesia atau ancaman?*. Deloitte Indonesia Organization. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/id/Documents/about-deloitte/id-about-dip-edition-1-full-id-sep2019.pdf>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2020). Thriving on demand: Challenging work results in employee flourishing through appraisals and resources. *International Journal of Stress Management*, 27(2), 111–125. <https://doi.org/10.1037/stro000135>
- Knight, C., Tims, M., Gawke, J., & Parker, S. K. (2021). When do job crafting interventions work? The moderating roles of workload, intervention intensity, and participation. *Journal of Vocational Behavior*, 124. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103522>
- Mael, F., & Jex, S. (2015). Workplace Boredom: An Integrative Model of Traditional and Contemporary Approaches. *Group and Organization Management*, 40(2), 131–159. <https://doi.org/10.1177/1059601115575148>
- Maulina, R. (2018). *Pengaruh pelatihan job crafting untuk menurunkan tingkat kebosanan kerja karyawan di perusahaan X Yogyakarta*. [Master Thesis, Universitas Islam Indonesia]. Uii Library repository. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/9550>.
- Naude, M. N. (2015). *The development of a measure of work-related underload* [Master Thesis, Colorado State University]. Colorado State University Library Repository. <http://hdl.handle.net/10217/170404>.
- Oprea, B., Iliescu, D., Burtaverde, V., & Dumitrache, M. (2019). Personality and boredom at work : the mediating role of job crafting. *Career Development International Emerald Publishing*, 24(4), 315–330. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2018-0212>
- Ratu, C. N. (2020). Pengaruh pelatihan “become a great employee with meaningfulness” terhadap keterikatan kerja karyawan. *Syntax Idea*, 2(8), 363–380. <https://jurnal.syntax-idea.co.id/index.php/syntax-idea/issue/view/18>.
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., Taris, T. W., van Beek, I., & Ouweneel, E.
-

- (2013). Watching the paint dry at work: psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress & Coping*, 26(5), 508–525. <https://doi.org/10.1080/10615806.2012.720676>
- Sanchez-Cardona, I., Vera, M., Lugo, M. M., Montalban, R. R., & Centeno, J. M. (2019). When the job does not fit : The moderating role of job crafting and meaningful work in the relation between employees ' perceived overqualification and job boredom. *Journal of Career Assessment*, XX(X), 1–20. <https://doi.org/10.1177/1069072719857174>
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2014). Burnout , boredom and engagement in the workplace. In M. C. W. Peeters, J. de Jonge, & T. W. Taris (Eds.), *An introduction to contemporary work psychology 1st edition* (1st ed., pp. 293–320). John Wiley & Sons, Ltd.
- Seckin, S. N. (2018). Boredom at work : A research on public employees. *Journal of Business Research Turk*, 10(1), 639–651. <https://doi.org/10.20491/isarder.2018.411>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work : The work and meaning inventory ( WAMI ). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Susihono, W. (2014, December 4). *Assessment kebosanan kerja karyawan sebagai dasar evaluasi kinerja aspek task, organisasi dan lingkungan perusahaan : Studi kasus di kawasan industri Tangerang-Banten* [Paper Presentation]. Simposium Nasional RAPI XIII, Surakarta. <http://hdl.handle.net/11617/5513>
- Sutrisno, M. B., & Parahyanti, E. (2018). The impact of psychological capital and work meaningfulness on work engagement in generation Y. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 139, 53–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.2991/uipsur-17.2018.9>
- Teng, M., Hassan, Z., Kasa, M., Nor, N. N., Bandar, N. F. A., & Ahmad, R. (2020). Mediating role of boredom in the workplace on turnover intention : A proposed framework. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 10(12), 924–938. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v10-i12/8385>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Udemy for Business. (2016). *Udemy Workplace Boredom Study*. <https://research.udemy.com/wp-content/uploads/2016/10/2016-Udemy-Workplace-Boredom-Study.pdf>
- Umaya, F., Maulina, R., & Budiharto, S. (2020). Job Crafting dan Kebosanan Kerja Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology*, 6(2), 165–176. <https://doi.org/10.22146/gamajpp.57576>
- van Hooff, M. L. M., & van Hooft, E. A. J. (2014). Boredom at work: Proximal and distal consequences of affective work-related boredom. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 348–359. <https://doi.org/10.1037/a0036821>
- van Tilburg, W. A. P., & Igou, E. R. (2012). On boredom : Lack of challenge and meaning as



---

distinct boredom experiences. *Motivation and Emotion*, 36, 181–194.  
<https://doi.org/10.1007/s11031-011-9234-9>

van Wyk, S. M., de Beer, L. T., Pienaar, J., & Schaufeli, W. B. (2016). The psychometric properties of a workplace boredom scale (DUBS) within the South African context. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1326>

Zemke, R., Raines, C., & Filipczak, B. (2013). *Generation at work : Managing the Clash of Boomers, Gen Xers, and Gen Yers in the Workplace* (2nd ed.). Amacom.