

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Fenomena *boreout* merupakan kondisi psikologis negatif yang berkaitan dengan rendahnya motivasi akibat tiga faktor utama, yaitu krisis pertumbuhan, krisis makna di tempat kerja, dan kebosanan terhadap tugas pekerjaan (Stock, 2015a). Brühlmann (2015) menjelaskan bahwa kemunculan istilah '*boreout*' berkaitan erat dengan perubahan dinamika kerja modern dimana lingkungan ditandai oleh kompetisi tinggi, analisis pasar, dan praktik *outsourcing global*. Dalam konteks ini, identitas dan pengakuan individu di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh jabatan dan kinerja. Ketika potensi karyawan tidak terutilisasi secara optimal, hal ini dapat menimbulkan kurangnya stimulasi dan berujung pada *boreout* (Brühlmann, 2015). *Boreout* sendiri membawa konsekuensi tersembunyi yang merugikan, baik bagi individu maupun bagi organisasi.

Abubakar (2019) dan Maharani (2022) mengemukakan bahwa *boreout* berdampak negatif terhadap pengembangan karier, kehidupan pribadi, serta kepuasan kerja secara keseluruhan. Beban psikologis yang ditimbulkan dapat menjadikan karyawan sebagai "zombie profesional", yakni individu yang mengalami kelelahan emosional dan fisik, serta kehilangan minat dan motivasi dalam bekerja, sehingga keterlibatan dan produktivitas mereka menurun secara drastis (Abubakar, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh (Stock, 2015c) menambahkan bahwa dalam konteks sektor jasa, *boreout* dapat mengurangi kemampuan karyawan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan, yang berakibat pada penurunan standar layanan perusahaan.

Apabila tidak ditangani, *boreout* di tempat kerja dapat menimbulkan kecemasan dan stres, yang akhirnya memicu persepsi individu bahwa pekerjaan yang ia jalani tidak bermakna (Özsungur, 2020). Shirina dan Sharma (2021) menunjukkan bahwa *boreout* menurunkan produktivitas serta keterlibatan karyawan, yang keduanya merupakan elemen vital bagi kesuksesan organisasi. Karyawan yang terlibat cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan merasa puas; sebaliknya, kebosanan dapat memicu *disengagement*, yaitu kondisi ketika individu

merasa terlepas secara emosional maupun kognitif dari pekerjaan sehingga berdampak pada penurunan kinerja (Shirina dan Sharma, 2021). Dalam jangka panjang, *boreout* juga dapat meningkatkan *turnover intention*, dimana karyawan cenderung memiliki keinginan tinggi untuk meninggalkan pekerjaan (Ayvaz dkk., 2023; McFadden dkk., 2024)

Fenomena ini berkaitan erat dengan isu ketidakbahagiaan di tempat kerja, dimana perhatian utama dalam kajian akademik mengenai bentuk ketidakbahagiaan kerja selama ini lebih banyak diberikan pada *burnout*. Poirier dkk. (2021) menilai bahwa meskipun studi tentang *burnout* telah banyak memberikan manfaat, fokus eksklusif pada fenomena tersebut justru dapat mengabaikan penyebab lain dari ketidakbahagiaan kerja, seperti *boreout*. Berbeda dengan kondisi *burnout* yang muncul akibat beban kerja yang berlebihan dan berkelanjutan, *boreout* lebih berkaitan dengan kebosanan mendalam serta sikap apatis yang timbul dari kurangnya tantangan mental dan pekerjaan yang tidak bermakna (Poirier dkk., 2021). Keduanya dapat dianggap sebagai dua kutub dari *job arousal continuum* (van Hooft & van Hooft, 2024), dimana *burnout* muncul karena *overload* dan *boreout* karena *underload*. Dalam jangka panjang, kedua kondisi ini sama-sama menimbulkan kelelahan emosional dan menurunkan kesejahteraan psikologis. Beberapa studi bahkan menunjukkan bahwa individu dapat mengalami transisi dari *burnout* menuju *boreout* ketika kehilangan minat setelah periode kerja yang terlalu intens (Daza Ramírez dkk., 2017). Abubakar (2019) menekankan bahwa *boreout* layak mendapatkan perhatian akademis yang setara karena memiliki dampak yang serupa terhadap kesejahteraan karyawan. Karatepe dan Kim (2020) juga menyoroti masih adanya kesenjangan signifikan dalam riset *boreout*, terutama dalam konteks non-Barat dan berbagai sektor industri yang belum banyak tereksplorasi.

Salah satu penelitian dari negara non-Barat yang berasal dari negara Nigeria, yang dilakukan oleh Abubakar (2019) mendukung opini tersebut, dimana ia menyatakan bahwa terdapat dampak yang signifikan dari perbedaan budaya dan generasi pada pengalaman *boreout*, sehingga diperlukan lebih banyak penelitian lebih lanjut mengenai *boreout* di negara-negara berkembang yang beragam secara budaya untuk lebih memahami bagaimana perbedaan budaya memengaruhi pengalaman dan dampak *boreout*.

Sebagian besar penelitian tentang *boreout* dikembangkan di negara Barat seperti Prancis dan Swiss (Rothlin & Werder, 2009; Poirier dkk., 2021), yang bercirikan budaya kerja individualistik dengan ekspresi diri dan otonomi tinggi. Dalam konteks tersebut, kebosanan kerja sering kali muncul karena individu tidak dapat menyalurkan potensi dan inisiatifnya. Sebaliknya, budaya Indonesia yang kolektivistik menekankan nilai-nilai harmoni, kepatuhan terhadap atasan, serta orientasi hubungan sosial yang kuat. Nilai-nilai seperti *nrimo* (menerima keadaan) dan *sungkan* untuk menolak atau mengkritik atasan dapat membuat pekerja menahan ketidakpuasan atau kebosanan kerja tanpa mengungkapkannya secara terbuka. Akibatnya, *boreout* di Indonesia mungkin bersifat laten atau tidak tampak secara eksplisit, tetapi berpotensi menurunkan motivasi dan komitmen kerja secara perlahan.

Selain itu, persepsi terhadap makna kerja juga dipengaruhi oleh norma sosial dan ekonomi lokal. Di Indonesia, banyak individu memandang pekerjaan sebagai sumber stabilitas ekonomi dan status sosial, bukan semata-mata sarana aktualisasi diri. Kondisi ini dapat membuat *boreout* muncul tanpa disadari, karena individu tetap bekerja dengan patuh meskipun kehilangan makna atau stimulasi dalam pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan studi pendahuluan yang telah dilakukan melalui proses adaptasi alat ukur *Boreout Scale* oleh Stock (2015) di Indonesia, yang menunjukkan adanya perbedaan konseptual terkait bagaimana *boreout* dipersepsi di Indonesia. Hasil adaptasi menunjukkan bahwa dua dimensi, yaitu krisis makna (*crisis of meaning*) dan kebosanan kerja (*job boredom*), memenuhi validitas dan reliabilitas, sedangkan dimensi krisis perkembangan (*crisis of growth*) tidak sepenuhnya relevan dengan konteks budaya Indonesia. Responden dalam studi tersebut, yang mayoritas merupakan pekerja kelompok usia produktif di wilayah perkotaan, cenderung melaporkan tingkat kebosanan kerja dan krisis makna yang cukup tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat risiko *disengagement* yang dapat berdampak nyata pada produktivitas pekerja di Indonesia.

Survei Gallup (State of the Global Workplace Understanding Employees, Informing Leaders, 2025) melaporkan bahwa hanya sekitar 27% pekerja Indonesia yang merasa terlibat (*engaged*) dalam pekerjaannya, sementara lebih dari separuh



merasa jenuh dan kurang tertantang. Tingginya potensi kejenuhan kerja ini menunjukkan perlunya peningkatan pemahaman yang komprehensif tentang *boreout* serta instrumen yang valid dan reliabel untuk mendeteksi *boreout* secara dini di Indonesia. Instrumen semacam ini dapat membantu organisasi mengidentifikasi pekerja yang berisiko mengalami *disengagement*, membantu menciptakan strategi yang efektif dalam mengurangi dampak negatif *boreout*, sekaligus mendukung program promosi kesehatan mental kerja (*mental health at work*).

Seiring dengan meningkatnya perhatian terhadap fenomena *boreout* di lingkungan kerja, berbagai instrumen telah dikembangkan untuk mengukurnya secara lebih akurat. Salah satu alat ukur terbaru adalah *Work Bore-out Scale* (WBOS), yang dikembangkan oleh Poirier dkk. pada tahun 2021 dalam konteks budaya masyarakat Perancis. Instrumen ini dibangun berdasarkan kerangka teori dari Noriega (2014), Rothlin & Werder (2009), dan Stock (2015a), yang secara umum menyoroti tiga aspek utama dari *boreout*: kebosanan dalam pekerjaan, kurangnya makna dalam pekerjaan, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Dalam WBOS milik Poirier dkk. (2021), ketiga aspek tersebut direformulasikan menjadi dua dimensi utama yang lebih spesifik, yaitu beban kerja yang tidak mencukupi (*insufficient workload*) dan kurangnya stimulasi (*understimulation*). Dimensi pertama merujuk pada kondisi dimana individu tidak mendapatkan cukup tugas atau tanggung jawab, sedangkan dimensi kedua mencerminkan kurangnya tantangan atau rangsangan intelektual dalam pekerjaan sehari-hari (Poirier dkk. 2021). Sejalan dengan ini, van Hooft dan van Hooft (2024) menjelaskan bahwa kebosanan dalam pekerjaan sering kali muncul saat karyawan dihadapkan pada aktivitas yang monoton dan tidak menantang, yang berujung pada menurunnya rasa keterlibatan dalam pekerjaan. Rimaz dkk. (2020) menambahkan bahwa periode inaktivitas berkepanjangan dapat menyebabkan kehilangan makna dalam pekerjaan, yang pada akhirnya dapat memicu kelelahan baik secara psikologis maupun fisik.

Lebih lanjut, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam perkembangan *boreout*. Ketika karyawan merasa bahwa kemampuan atau keterampilan mereka tidak dimanfaatkan secara optimal dibandingkan dengan

tuntutan pekerjaan, hal ini dapat menambah perasaan tidak berdaya dan tidak puas, yang memperburuk gejala *boreout* (Ayvaz dkk., 2023; Katsuola dkk., 2022).

Dalam pengembangan terbarunya, Poirier dkk. turut menambahkan dimensi sosial ke dalam struktur WBOS guna memperluas cakupan pengukuran *boreout* secara menyeluruh. Dimensi sosial ini diwujudkan dalam bentuk perbandingan sosial sebagai salah satu elemen kunci dalam dinamika *boreout* di tempat kerja. Perbandingan sosial didefinisikan sebagai proses kognitif dimana individu menilai dirinya sendiri dengan mengacu pada pencapaian atau kondisi orang lain (Guimond, 2005). Studi oleh Pomery dkk. (2012) dan Yzerbyt dkk. (2005) menunjukkan bahwa perbandingan sosial berpengaruh luas terhadap evaluasi diri, motivasi, serta pengambilan keputusan. Dalam konteks organisasi, penelitian oleh Cohn dkk. (2014) dan Matthews & Kelemen (2025) menunjukkan bahwa proses perbandingan sosial turut membentuk perilaku karyawan, dinamika kelompok, hingga kinerja organisasi secara keseluruhan. Poirier dkk. (2021) mencatat bahwa karyawan yang membandingkan dirinya secara negatif dengan rekan kerja cenderung merasakan perasaan bersalah dan malu terhadap kontribusi mereka sendiri, yang pada akhirnya memperparah kondisi *boreout* yang mereka alami.

Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka akan dilakukan proses adaptasi instrumen *Work Bore-out Scale* (WBOS) yang dikembangkan oleh Poirier dkk. (2021) agar lebih sesuai dengan konteks budaya Indonesia. Perbedaan dalam norma kerja, persepsi tentang makna kerja, serta ekspresi emosional antara budaya Barat dan Indonesia mengindikasikan bahwa penggunaan WBOS versi asli tanpa adaptasi dapat menghasilkan bias interpretasi. Oleh karena itu, diperlukan proses adaptasi lintas budaya yang tidak hanya menerjemahkan bahasa, tetapi juga memeriksa kesesuaian makna psikologis dari setiap *item* instrumen.

Urgensi adaptasi lintas budaya ini sejalan dengan pandangan Poirier dkk. (2021) selaku pemilik asli instrumen WBOS, yang menyatakan bahwa persepsi terhadap *boreout* dapat berbeda antar budaya dan bahwa penelitian lintas budaya lebih lanjut diperlukan untuk mengonfirmasi struktur faktor WBOS pada konteks negara dan bahasa yang berbeda. Mengikuti rekomendasi tersebut, penggunaan WBOS dalam konteks Indonesia perlu disertai dengan pengembangan versi adaptasi tersendiri serta pengujian kualitas psikometriknya.

Dengan mengembangkan dan menguji instrumen yang telah diadaptasi, penelitian ini bertujuan untuk menjembatani kesenjangan antara teori global dan kebutuhan lokal dalam mengidentifikasi dan menangani *boreout* di tempat kerja. Adaptasi ini akan tetap mempertahankan kerangka teoritis dan struktur aslinya, dengan mengikuti panduan adaptasi lintas budaya dari Beaton dkk. (2000) guna memastikan validitas dan reliabilitas instrumen tetap terjaga.

Validitas sendiri merujuk pada sejauh mana suatu instrumen mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur, hal ini menekankan pada akurasi dan ketepatan pengukuran (Greeno, 2003; van Buuren & Eekhout, 2023). Sementara itu, reliabilitas mengacu pada konsistensi hasil pengukuran suatu alat dalam pengujian berulang, hal ini mengindikasikan kemampuan instrumen untuk memproduksi hasil yang stabil dan konsisten (Blankson, 2020; Miller, 2010). Penilaian reliabilitas dalam pengukuran melibatkan berbagai metode statistik seperti koefisien korelasi intrakelas, indeks kappa, dan alpha Crohnbach, yang digunakan untuk mengukur berbagai jenis reliabilitas. Miller (2010) menambahkan bahwa pendekatan terhadap pengujian validitas dan reliabilitas bergantung pada konteks dan tujuan penelitian.

Memastikan validitas dan reliabilitas merupakan langkah penting dalam pengembangan instrumen yang berkualitas. Keduanya berkontribusi pada akurasi dan konsistensi data temuan penelitian yang diperoleh, meningkatkan kredibilitas hasil penelitian, memperkuat generalisasi, serta memungkinkan replikasi dalam studi lanjutan. Oleh karena itu, validitas dan reliabilitas menjadi fondasi utama yang diperlukan untuk penelitian yang berkualitas dan pengambilan keputusan berbasis bukti.

Dalam pengujiannya, validitas dapat dinilai melalui beberapa jenis validitas yaitu validasi konten, validasi konstruk, dan validasi kriteria (Cook & Beckman, 2006; Ouzouni & Nakakis, 2011). Memahami jenis-jenis validitas ini sangat penting bagi para peneliti untuk memastikan bahwa alat ukur mereka secara akurat menangkap konstruk yang dimaksud dan alat ukur dapat diandalkan untuk membuat kesimpulan yang valid. Setiap jenis validitas memiliki tujuan yang unik dan dinilai menggunakan metode yang berbeda, yang berkontribusi pada ketahanan instrumen pengukuran secara keseluruhan.



Validitas konten adalah aspek penting dalam pengembangan instrumen pengukuran, dimana ia berfungsi untuk memberikan bukti tentang sejauh mana elemen instrumen penilaian relevan dan representatif terhadap konstruk yang ditargetkan (Almanasreh dkk., 2022). Salah satu bentuknya adalah validitas muka, yang berkaitan dengan penilaian subjektif dilakukan oleh para ahli atau responden tentang apakah instrumen tersebut tampak sesuai untuk mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Proses ini tidak melibatkan analisis statistik, tetapi lebih kepada persepsi dan intuisi bagaimana para ahli atau responden melihat instrumen tersebut (Greeno, 2003).

Dalam Rebellon (2021), validitas konstruk diartikan sebagai sejauh mana suatu instrumen mengukur konstruk teoretis yang diinginkan, yang mencakup dua komponen utama: validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen adalah ukuran yang berkorelasi baik dengan tes lain yang dirancang untuk mengukur konstruk yang sama dan validitas diskriminan adalah ukuran yang tidak berkorelasi terlalu kuat dengan tes yang mengukur konstruk yang berbeda.

Di sisi lain, validitas kriteria berkaitan dengan sejauh mana hasil dari suatu instrumen pengukuran berkorelasi dengan kriteria eksternal yang relevan, yang terbagi menjadi dua jenis utama: validitas prediktif dan validitas konkuren (Rebellon, 2021). Validitas konkuren mengacu pada sejauh mana instrumen berkorelasi dengan kriteria yang diukur pada waktu yang sama. Validitas prediktif yaitu kemampuan instrumen untuk memprediksi hasil di masa depan.

Poirier dkk. (2021) menggunakan analisis faktor sebagai metode utama dalam validasi konstruk instrumen WBOS. Analisis faktor adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi hubungan mendasar antara variabel yang diamati dengan mengelompokkannya ke dalam serangkaian variabel laten yang lebih kecil, yang dikenal sebagai faktor (Hox, 2021; Luu & ElBassiouny, 2020). Dalam penerapannya, analisis faktor dianggap memiliki beberapa kekurangan dimana ia memiliki kecenderungan mengabaikan penilaian pada level *item*, ketergantungan pada kelengkapan data, serta asumsi bahwa skala *item* bersifat interval meskipun tidak selalu demikian, hal ini dapat menyebabkan masalah seperti paradoks pelemahan dimana reliabilitas dan validitas tidak meningkat bersamaan (Chien dkk., 2012; Chiu dkk., 2020).

Sebagai solusi atas keterbatasan tersebut, analisis Rasch menawarkan pendekatan yang lebih mendalam dan akurat (Chiu dkk., 2020). Analisis Rasch adalah metode statistik yang digunakan untuk mengembangkan dan memvalidasi alat penilaian yang mengukur atribut manusia seperti kemampuan, sikap, dan ciri kepribadian (Boone dkk., 2014; McAllister, 2008). Studi oleh Waugh dan Chapman (2005) yang membandingkan analisis faktor dan analisis Rasch, menunjukkan bahwa analisis Rasch mempertanyakan keandalan dan dimensionalitas yang diasumsikan oleh analisis faktor serta mendorong pengembangan skala yang lebih terkonseptualisasi.

Analisis Rasch muncul dari studi fokus pada penanganan masalah praktis yang terkait dengan analisis faktor klasik, khususnya dalam konteks data empiris yang kompleks (Allerup & Torre, 2017). Pengembangan dan penerapannya didorong oleh kebutuhan untuk mengatasi keterbatasan metode tradisional dan memanfaatkan kemajuan dalam komputasi dan teknik statistik. Namun, analisis Rasch masih sering dianggap rumit, memerlukan keahlian yang signifikan, dan penilaian subjektif sehingga membatasi penerapannya secara luas (Hobart & Cano, 2011).

Penggunaan analisis Rasch sebagai tambahan analisis faktor memberikan pendekatan yang lebih komprehensif untuk memvalidasi instrumen pengukuran. Chien dkk. (2012) menjelaskan bahwa analisis Rasch menyediakan pengukuran individu pada skala interval, yang memastikan bahwa jarak antara titik pada skala tersebut sama, sehingga meningkatkan ketepatan pengukuran. Hal ini sangat berguna untuk mengukur atribut secara akurat. Dalam kasus dimana kumpulan data lengkap jarang, analisis Rasch dapat menangani data yang hilang (*missing data*) dengan lebih efektif. Kemampuan ini membantu menjaga integritas instrumen pengukuran bahkan dengan respons yang tidak lengkap.

Aplikasi analisis Rasch memastikan bahwa instrumen pengukuran bersifat unidimensional, artinya ia mengukur satu sifat atau konstruk yang mendasarinya dan dapat mengidentifikasi dan mengatasi masalah multidimensionalitas yang mungkin diabaikan oleh analisis faktor (Mui Lim dkk., 2009; Waugh & Chapman, 2005). Peeters dan Augustine (2023) menambahkan bahwa Analisis Rasch juga menawarkan diagnostik *item* yang terperinci, termasuk statistik kecocokan *item*,



fungsi *item* diferensial (DIF), dan fungsi kategori respons. Hal ini memungkinkan identifikasi dan koreksi *item* yang tidak pas, memastikan bahwa setiap *item* berkontribusi dengan tepat pada pengukuran konstruk. Keunggulan analisis Rasch di atas menjadikannya pelengkap yang berharga dalam mendukung pengembangan alat pengukuran bagi analisis faktor di bidang validitas pengukuran. Maka pada penelitian ini, dilakukan suatu pembaruan dengan penggunaan analisis Rasch sebagai pemodelan untuk memvalidasi konstruk *work bore-out* pada pekerja di Indonesia.

Analisis Rasch sendiri didasarkan pada prinsip yang dikembangkan oleh matematikawan Denmark George Rasch pada pertengahan abad ke-20 dan telah memberikan kontribusi signifikan terhadap penelitian ilmiah di berbagai bidang serta berpengaruh dalam pemodelan psikometrik (Aryadoust dkk., 2019; Christensen, 2007; Waugh, 2011). Analisis Rasch telah digunakan secara luas dalam ilmu *life science*, khususnya untuk mengukur variabel laten dalam pengujian psikologis, pendidikan, dan pengukuran status kesehatan. Dalam perawatan kesehatan, analisis Rasch digunakan untuk meningkatkan instrumen pengukuran berkualitas tinggi dan memberikan wawasan terperinci tentang konstruksi kesehatan yang kompleks untuk memajukan uji klinis seperti instrumen PRWHE-P (*Patient-Rated Wrist Evaluation*) (Hobart & Cano, 2011). Analisis ini juga banyak diterapkan dalam penelitian pendidikan sains, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian oleh Bhatti dkk. (2023) mengenai Sistem Penilaian BEAR (*Berkeley Evaluation and Assessment Research*) untuk menilai kecakapan siswa.

Menurut De Battisti dkk. (2011) bahwa dalam riset pasar, analisis Rasch biasa dimanfaatkan untuk mengukur kepuasan pelanggan dan kualitas produk serta menawarkan wawasan tentang aspek subjektif dan objektif dari pengalaman pelanggan. Selain itu, analisis Rasch juga digunakan untuk memvalidasi dan menyempurnakan berbagai instrumen pengukuran dan juga diterapkan dalam mengevaluasi sifat psikometrik survei dan kuesioner dalam konteks yang berbeda (Mohd Nasir dkk., 2024; Razali & Shahbodin, 2016).

Pada penelitian ini analisis faktor akan tetap digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, disertakan dengan penambahan analisis Rasch guna menyempurnakan pengujian validitas dan reliabilitas konstruk *Work Bore-Out*

*Scale* dalam konteks pekerja di Indonesia, mengikuti pedoman adaptasi lintas budaya oleh Beaton dkk. (2000).

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah penelitian adalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Bagaimana proses adaptasi instrumen *work bore-out scale* pada pekerja Indonesia menggunakan analisis Rasch?
- 1.2.2 Bagaimana uji validitas dan reliabilitas instrumen *work bore-out scale* pekerja Indonesia dengan analisis Rash?
- 1.2.3 Bagaimana butir-butir final pada instrumen *work bore-out scale* dapat mengukur perilaku *boreout* pekerja di Indonesia?

## 1.3 Batasan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka tujuan dari batasan masalah ini adalah untuk memfokuskan masalah yang akan diteliti. Pada penelitian ini, yang menjadi fokus pembahasannya adalah mengenai uji psikometri pada hasil adaptasi instrumen *work bore-out scale* ke dalam konteks budaya Indonesia dengan menggunakan analisis Rasch.

## 1.4 Rumusan masalah

Permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan batasan masalah di atas adalah sebagai berikut:

- 1.4.1 Bagaimana hasil butir-butir final pada adaptasi instrumen *work bore-out scale* pekerja di Indonesia dengan menggunakan analisis Rasch?
- 1.4.2 Bagaimana hasil properti psikometri pada adaptasi instrumen *work bore-out scale* pekerja di Indonesia dengan menggunakan analisis Rasch?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh instrumen *work bore-out scale* yang sudah diadaptasi menjadi instrumen *work bore-out scale* ke dalam konteks budaya

Indonesia, yang dianalisis menggunakan pemodelan Rasch.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru mengenai properti psikometri dari instrumen *work bore-out scale* khususnya dalam konteks budaya Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan acuan referensi yang baru mengenai pengukuran *boreout* di tempat kerja.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan dalam beberapa ranah berikut:

#### a) Bidang Sumber Daya Manusia (HR dan Organisasi)

WBOS versi Indonesia dapat digunakan sebagai alat deteksi dini untuk mengidentifikasi gejala *boreout* di tempat kerja, sehingga organisasi dapat melakukan langkah preventif sebelum muncul dampak seperti *disengagement* atau *turnover*.

#### b) Bidang Kesehatan Mental Kerja

Instrumen ini dapat mendukung program *mental health promotion at work* dengan menyediakan data objektif tentang tingkat kebosanan dan kehilangan makna kerja yang dialami karyawan.

#### c) Bidang Penelitian Akademik

WBOS versi Indonesia dapat menjadi referensi dan alat ukur standar untuk penelitian lanjutan mengenai dinamika *boreout*, *burnout*, dan *work engagement* di Indonesia.