

Efektivitas Pelatihan Job Crafting dalam Mengurangi Kebosanan Kerja pada Perawat Milenial

Maulidina Hanun, Universitas Mercubuana Yogyakarta, hanun.maulidina@gmail.com
Reny Yuniasanti, Universitas Mercubuana Yogyakarta, reny.yuniasanti@mercubuana-yogya.ac.id

Abstract

This study aims to examine the effectiveness of job crafting training in reducing job boredom among millennial nurses. This topic is crucial given that high levels of job boredom can impair performance and the quality of healthcare services. We hypothesized that job crafting training would significantly reduce job boredom. A quasi-experimental design with pre-test and post-test control groups was employed. Participants were randomly assigned to an experimental group (EG) or a control group (CG). The instruments included a boredom scale ($\alpha = 0.799$) and a job crafting scale ($\alpha = 0.949$). Hypothesis testing using the Mann-Whitney and Wilcoxon tests revealed a significant reduction in boredom levels after training ($Z = -2.678$, $p = 0.007$; $p < 0.05$). The mean post-training boredom score for the experimental group (5.80) was substantially lower than that of the control group (15.20). These findings confirm that job crafting training is an effective intervention for reducing job boredom. Results further suggest its value as a psychological strategy to enhance nurses' well-being and support proactive approaches in industrial and organizational psychology.

Keywords: job boredom, job crafting, nurses

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji Efektivitas Pelatihan Job Crafting dalam Mengurangi Kebosanan Kerja pada Perawat Milenial. Topik ini penting mengingat tingginya kebosanan kerja yang dapat berdampak terhadap kinerja dan kualitas layanan kesehatan. Hipotesis yang diajukan adalah pelatihan *job crafting* mampu menurunkan kebosanan kerja secara signifikan. Metode yang digunakan kuasi-eksperimen dengan desain *pretest-posttest control group*. Subjek dibagi menjadi kelompok eksperimen (KE) dan kontrol (KK) menggunakan *random assignment*. Instrument penelitian adalah skala kebosanan ($\alpha=0,799$) dan skala *job crafting* ($\alpha=0,949$). Uji hipotesis menggunakan uji *Mann-Whitney* dan *Wilcoxon*, hasil menunjukkan perubahan signifikan pada kebosanan sebelum dan sesudah pelatihan dengan nilai $Z=-2,678$; $p=0,007$ ($p<0,05$). Rata-rata skor kebosanan kelompok eksperimen (5.80), lebih rendah dibandingkan kelompok kontrol (15.20). Hasil membuktikan bahwa pelatihan *job crafting* merupakan alternatif untuk menurunkan kebosanan. Temuan ini menegaskan pelatihan *job crafting* dapat menjadi strategi intervensi psikologis untuk meningkatkan kesejahteraan kerja perawat, serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan pendekatan proaktif dalam psikologi industri dan organisasi.

Kata kunci: *job crafting*, kebosanan kerja, perawat

Perkembangan dunia kerja di era digital dan globalisasi membawa dinamika baru dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu dampak signifikan dari transformasi ini adalah munculnya generasi milenial sebagai aktor dominan di berbagai sektor industri, termasuk bidang pelayanan kesehatan. Generasi milenial, yang lahir antara tahun 1981 hingga 2000, kini menempati posisi strategis dalam struktur tenaga kerja nasional. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2020, sekitar 34% dari total penduduk Indonesia berusia antara 20 hingga 40 tahun, yang berarti 83 juta jiwa merupakan bagian dari generasi ini (Ayuningtyas & Fransiska, 2022). Sebagai generasi yang dikenal memiliki karakteristik independen, fleksibel, dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap makna pekerjaan, generasi milenial membawa tantangan baru bagi organisasi, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu mempertahankan keterlibatan dan produktivitas kerja.

Rumah sakit sebagai lembaga penyedia layanan kesehatan tidak hanya dituntut untuk memberikan pelayanan medis yang berkualitas, tetapi juga dituntut untuk mengelola tenaga kesehatannya, khususnya perawat, dengan strategi manajerial yang adaptif terhadap perubahan generasi. Perawat, sebagai ujung tombak dalam proses penyembuhan pasien, memegang peran penting dalam menjamin mutu layanan kesehatan. Di Rumah Sakit X yang merupakan rumah sakit swasta berbasis syariah, mayoritas tenaga perawat berasal dari generasi milenial. Sebanyak 29 orang perawat bekerja di unit rawat inap, dengan komposisi sebagian besar berstatus kontrak dan berjenis kelamin perempuan. Para perawat ini bertanggung jawab dalam pelaksanaan asuhan keperawatan yang melibatkan aspek teknis, administratif, dan pelayanan langsung kepada pasien.

Namun, dalam pelaksanaan tugasnya, para perawat menghadapi tantangan berupa meningkatnya tekanan kerja, rutinitas yang monoton, serta ekspektasi pelayanan yang tinggi dari rumah sakit dan pasien. Fenomena ini seringkali memicu timbulnya kebosanan kerja atau *job boredom*. Kebosanan kerja didefinisikan sebagai kondisi afektif negatif yang muncul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan potensi individu, yang ditandai dengan kelesuan, kegelisahan, dan hilangnya konsentrasi dalam menjalankan pekerjaan (Reijseger et al., 2013).

Kebosanan ini tidak hanya berdampak pada individu secara psikologis, tetapi juga dapat mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan.

Data observasi dan wawancara awal menunjukkan bahwa sebagian perawat di Rumah Sakit X mengalami kebosanan kerja yang ditandai dengan kurangnya antusiasme, perilaku tidak fokus, kesalahan administratif, serta penggunaan waktu kerja untuk aktivitas non-produktif seperti bermain ponsel. Fenomena ini diperkuat oleh studi yang menyatakan bahwa generasi milenial memiliki tingkat kebosanan kerja yang lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Sebanyak 70% karyawan milenial dalam sebuah penelitian mengaku merasa bosan karena aktivitas pekerjaan yang berulang dan tidak menantang (Ayuningtyas & Fransiska, 2022).

Untuk memahami kebosanan kerja secara lebih mendalam, (Reijseger et al., 2013) menguraikan tiga aspek utama yang mencakup dimensi afektif, kognitif, dan behavioral. Aspek afektif mencerminkan perasaan tidak bermakna dan ketertarikan yang rendah terhadap aktivitas kerja; aspek kognitif mencakup kesulitan dalam berkonsentrasi dan persepsi waktu yang terdistorsi; sementara aspek behavioral ditunjukkan melalui perilaku pasif dan kurangnya energi saat bekerja. Dalam konteks rumah sakit, manifestasi dari kebosanan ini dapat berimplikasi serius pada keselamatan pasien dan efisiensi pelayanan.

Berbagai faktor telah diidentifikasi sebagai penyebab kebosanan kerja, mulai dari karakteristik pekerjaan yang monoton, kurangnya variasi tugas, hingga minimnya ruang untuk eksplorasi diri dan interaksi sosial (Fernet et al., 2013). Lingkungan kerja yang kaku, keterbatasan dalam pengambilan keputusan, dan ketidaksesuaian antara ekspektasi individu dengan realitas pekerjaan turut memperparah kondisi kebosanan ini (Gottman et al., 1998). Model integratif yang dikemukakan oleh (Rea & Hadi, 2012) menyatakan bahwa kebosanan kerja merupakan hasil interaksi antara karakteristik individu, lingkungan kerja, dan tuntutan organisasi.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, pendekatan *job crafting* dipandang sebagai salah satu solusi strategis yang dapat diterapkan. *Job crafting* merupakan upaya proaktif karyawan untuk mengubah batasan tugas, hubungan kerja, serta persepsi terhadap pekerjaan dengan tujuan menciptakan makna dan kepuasan dalam bekerja (Tims et al., 2012). Dalam kerangka teori Job Demands-Resources (JD-R), *job crafting* berfungsi sebagai mekanisme yang menyeimbangkan

antara tuntutan kerja dan sumber daya yang tersedia, sehingga mampu menurunkan tekanan psikologis dan kebosanan (Barus, 2018).

(Tims et al., 2012) mengklasifikasikan *job crafting* ke dalam empat aspek utama, yaitu *increasing structural job resources*, *increasing social job resources*, *challenging job demands*, dan *decreasing hindering job demands*. Aspek ini memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kapasitas dan relasi kerja, mencari tantangan baru, dan secara aktif menghindari hambatan yang tidak perlu dalam bekerja. Dalam praktiknya, pelatihan *job crafting* dapat dirancang untuk membekali karyawan dengan keterampilan dan wawasan agar mampu melakukan adaptasi terhadap pekerjaan secara mandiri dan kreatif (Dodik et al., 2020).

Penelitian terdahulu menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara *job crafting* dan kebosanan kerja. (Harju, 2017) menyatakan bahwa individu yang aktif melakukan *job crafting* cenderung memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dan tidak mengalami kebosanan. Demikian pula, penelitian oleh (Yulia et al., 2020) membuktikan bahwa intervensi berbasis pelatihan *job crafting* dapat menurunkan tingkat kebosanan secara signifikan. Hasil penelitian (Mon & Mulyadi, 2021) mengungkapkan bahwa pelatihan *job crafting* menyumbang kontribusi efektif sebesar 46,2% dalam menurunkan kebosanan kerja, yang mengindikasikan pentingnya pelatihan ini sebagai strategi organisasi dalam mengelola SDM.

Dalam konteks Rumah Sakit X, pelatihan *job crafting* menjadi sangat relevan mengingat dominasi generasi milenial yang memiliki kecenderungan tinggi terhadap rasa bosan dan kebutuhan terhadap makna dalam pekerjaan. Pemberian pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan perawat dalam mengelola pekerjaan, membangun interaksi sosial yang sehat, serta membentuk persepsi positif terhadap tugas yang dijalankan. Pendekatan *experiential learning* yang diterapkan dalam pelatihan ini juga dianggap efektif dalam menginternalisasi konsep-konsep *job crafting* secara praktikal.

Penelitian ini menghadirkan kebaruan dengan menutup dua kesenjangan utama dalam literatur *job crafting* dan kebosanan kerja. Pertama, meskipun banyak studi menelaah korelasi antara *job crafting* dan kebosanan kerja, belum ada penelitian yang secara khusus mengevaluasi intervensi pelatihan *job crafting* bagi perawat di rumah sakit berbasis syariah, di mana norma dan budaya organisasi berbeda secara signifikan. Kedua, sebagian besar riset sebelumnya bersifat

korelasional dan jarang menguji efektivitas program pelatihan terapan pada tenaga kesehatan generasi milenial. Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk menguji efektivitas pelatihan *job crafting* dalam menurunkan kebosanan kerja perawat milenial di Rumah Sakit X, sekaligus menambahkan bukti intervensional dalam konteks budaya syariah dan demografi milenial.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan desain pekerjaan. Sementara itu, secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen rumah sakit dalam merancang intervensi yang efektif untuk meningkatkan keterlibatan dan kesejahteraan kerja perawat, serta mendukung pencapaian misi pelayanan kesehatan yang unggul.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) terdapat perbedaan tingkat kebosanan kerja antara kelompok eksperimen dan kontrol, di mana kelompok eksperimen yang mengikuti pelatihan *job crafting* menunjukkan tingkat kebosanan kerja yang lebih rendah; dan (2) terdapat perbedaan signifikan tingkat kebosanan kerja dalam kelompok eksperimen sebelum dan sesudah diberikan pelatihan, dengan penurunan tingkat kebosanan yang signifikan pasca pelatihan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan quasi-eksperimen dengan desain pretest-posttest control group, bertujuan menguji efektivitas pelatihan *job crafting* terhadap kebosanan kerja pada perawat milenial di Rumah Sakit X. Subjek berjumlah 20 orang perawat rawat inap dengan rentang usia 24–43 tahun, yang dipilih berdasarkan kriteria masa kerja minimal satu tahun (Rudianti et al., 2013) serta tingkat kebosanan sedang hingga tinggi dan *job crafting* rendah hingga sedang. Subjek dibagi secara acak ke dalam kelompok eksperimen dan kontrol. Intervensi berupa pelatihan *job crafting* berdurasi 5 jam dalam satu sesi, yang dirancang berdasarkan model (Tims et al., 2012), mencakup empat aspek: *increasing structural job resources*, *social job resources*, *challenging demands*, dan *decreasing hindering demands*. Alat ukur kebosanan menggunakan Dutch Boredom Scale (DUBS) (Reijseger et al., 2013) dan skala *job crafting* dari (Tims et al., 2012), keduanya telah diadaptasi ke Bahasa Indonesia dengan reliabilitas tinggi. Data dianalisis

menggunakan uji Wilcoxon dan Mann-Whitney karena distribusi data tidak normal (Sugiyono, 2020), dengan tujuan membandingkan skor kebosanan antar kelompok sebelum dan sesudah intervensi.

H a s i l

Karakteristik Subjek dan Evaluasi Pelatihan

Penelitian ini melibatkan sepuluh subjek dari kelompok eksperimen yang seluruhnya merupakan perawat generasi milenial di Rumah Sakit X. Subjek memiliki latar belakang kerja yang bervariasi dengan masa kerja minimal satu tahun dan rentang usia 24–43 tahun. Hal ini sesuai dengan kriteria yang ditetapkan agar subjek telah mengalami tekanan emosional dan interpersonal yang bersifat kronis dalam pekerjaan. Seluruh subjek juga telah melewati proses screening untuk memastikan tingkat kebosanan kerja yang sedang hingga tinggi serta kemampuan *job crafting* yang masih rendah hingga sedang. Metode pelatihan yang digunakan adalah metode *experiential learning*. Metode yang akan dipakai dalam pelatihan job crafting ini adalah pembelajaran melalui pengalaman. Salah satu metode pembelajaran melalui pengalaman dalam pelatihan adalah *structured experience* terbagi dari 5 tahapan yaitu tahap *experiencing*, tahap *publishing*, tahap *processing*, tahap *generalizing*, dan tahap *applying*.

Selama pelatihan, penilaian dilakukan melalui evaluasi reaksi menggunakan skala lima poin untuk mengukur kepuasan terhadap materi, pelaksanaan, sarana, dan kualitas trainer. Rata-rata nilai keseluruhan evaluasi reaksi mencapai 4,2, yang dikategorikan sebagai “baik sekali”, menunjukkan bahwa pelatihan diterima dengan sangat positif. Penilaian aspek materi mencatat rerata 4,16; pelaksanaan 4,08; sarana 4,32; dan kemampuan trainer 4,38—seluruhnya termasuk dalam kategori sangat memuaskan. Subjek menyampaikan bahwa pelatihan membantu mereka merasa lebih segar dan siap menghadapi tugas. Selain evaluasi reaksi, pelatihan juga dievaluasi dari segi peningkatan pengetahuan. Hasil perbandingan pretest dan post-test menunjukkan peningkatan yang nyata. Total skor pengetahuan sebelum pelatihan adalah 40, dan meningkat menjadi 76 setelah pelatihan. Sebelumnya, seluruh subjek tergolong dalam kategori pengetahuan rendah, namun setelah pelatihan, seluruhnya berpindah ke kategori sedang dan tinggi. Dengan

demikian, pelatihan *job crafting* tidak hanya diterima secara positif, tetapi juga terbukti mampu meningkatkan pengetahuan peserta tentang isi materi secara signifikan.

Evaluasi Perilaku dan Perubahan *Job Crafting*

Evaluasi perilaku dilakukan untuk mengukur efektivitas pelatihan dalam mengubah sikap dan tindakan peserta terkait *job crafting*. Pengukuran dilakukan menggunakan skala *job crafting* sebelum dan sesudah pelatihan. Hasilnya menunjukkan peningkatan signifikan. Nilai rata-rata pretest sebesar 32,40 meningkat menjadi 63,00 pada post-test. Hampir seluruh peserta menunjukkan peningkatan, kecuali satu individu yang mengalami peningkatan tidak terlalu besar, kemungkinan disebabkan oleh faktor personal seperti tingkat adaptasi atau perbedaan preferensi gaya belajar. Peningkatan ini menunjukkan bahwa pelatihan efektif dalam menumbuhkan kemampuan peserta untuk melakukan perubahan proaktif dalam pekerjaannya, baik dalam hal menyesuaikan struktur tugas, memperluas sumber daya sosial, mencari tantangan kerja, maupun menghindari hambatan pekerjaan yang bersifat melelahkan. Modul pelatihan yang disusun berdasarkan empat domain *job crafting* terbukti mampu menginternalisasi keterampilan kepada peserta. Selain peningkatan nilai kuantitatif, observasi terhadap perilaku peserta selama pelatihan juga menunjukkan perubahan positif. Peserta menjadi lebih terlibat dalam diskusi, menunjukkan ketertarikan terhadap konten, dan menyampaikan rencana tindakan nyata untuk mengimplementasikan *job crafting* dalam tugas sehari-hari. Perubahan ini mengindikasikan bahwa pelatihan tidak hanya berdampak pada pengetahuan, tetapi juga mampu membentuk sikap dan perilaku kerja yang lebih adaptif dan konstruktif.

Tabel 2
Tabel *Descriptive Job Crafting* Kelompok Eksperimen

Variabel	N	Rata-rata (Mean)	Simpangan Baku (Std. Deviation)
Pre-test	10	32,40	2,319
Post-test	10	63,00	7,180
Valid N	10	-	-

Efektifitas Pelatihan terhadap Kebosanan Kerja

Penilaian terhadap tingkat kebosanan kerja dilakukan sebelum dan sesudah pelatihan, baik pada kelompok eksperimen maupun kontrol, untuk mengidentifikasi dampak nyata dari intervensi yang dilakukan. Hasilnya menunjukkan bahwa terjadi penurunan kebosanan secara signifikan pada kelompok eksperimen. Sebelum pelatihan, sembilan orang termasuk dalam kategori kebosanan sedang dan satu orang pada kategori tinggi. Setelah pelatihan, tujuh orang berpindah ke kategori rendah dan tiga orang ke kategori sedang. Sebaliknya, kelompok kontrol tidak menunjukkan perubahan berarti; seluruh anggota tetap berada pada kategori sedang, baik saat pretest maupun post-test. Penurunan kebosanan pada kelompok eksperimen memperlihatkan keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan persepsi positif terhadap pekerjaan, yang sebelumnya dipandang sebagai aktivitas membosankan dan tidak menantang. Uji statistik *Mann-Whitney* memperkuat temuan ini, dengan nilai Z sebesar -3,616 dan signifikansi 0,000, menunjukkan perbedaan signifikan antara kelompok kontrol dan eksperimen dalam hal kebosanan pasca pelatihan. Sementara itu, uji *Wilcoxon* menunjukkan perbedaan signifikan dalam kelompok eksperimen sendiri antara pretest dan post-test, dengan nilai Z sebesar -2,687 dan signifikansi 0,007. Temuan ini memberikan bukti kuat bahwa pelatihan *job crafting* memiliki kontribusi nyata dalam mengurangi kebosanan kerja secara efektif pada kelompok sasaran.

Tabel 3.
Kategori skala Kebosanan kelompok eksperimen Pretest dan post-test

Klasifikasi	Norma Klasifikasi	Skor	Pre-test		Post-test	
			f	%	f	%
Tinggi	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 18$	1	10%	0	0%
Sedang	$(\mu - 1\sigma) < X < (\mu + 1\sigma)$	$12 < X < 18$	9	90%	3	30%
Rendah	$X \leq (\mu - 1\sigma)$	$X \leq 12$	0	0%	7	70%

Analisis Dimensi Spesifik Kebosanan

Untuk memahami secara lebih dalam dampak pelatihan terhadap kebosanan kerja, dilakukan analisis berdasarkan tiga dimensi kebosanan: kognitif, afektif, dan perilaku. Pada dimensi kognitif, skor tinggi turun dari dua subjek menjadi nol setelah pelatihan, sementara dua subjek berpindah ke kategori rendah. Ini menunjukkan bahwa peserta mampu memusatkan perhatian lebih baik dan tidak lagi merasa waktu berjalan lambat saat bekerja. Pada dimensi afektif, terdapat pergeseran signifikan: dua subjek yang sebelumnya masuk dalam kategori tinggi

berpindah ke kategori rendah, dan subjek pada kategori sedang menurun dari tujuh menjadi tiga. Hal ini menandakan penurunan rasa cemas, kebingungan, dan perasaan tidak bermakna selama bekerja. Terakhir, pada dimensi perilaku, jumlah subjek dalam kategori tinggi berkurang dari dua menjadi nol, sedangkan enam subjek berpindah ke kategori rendah. Ini menunjukkan peningkatan aktivitas dan semangat kerja, serta berkurangnya keengganan atau pasif saat menghadapi tugas. Secara keseluruhan, ketiga dimensi menunjukkan pergeseran positif setelah intervensi diberikan, memperkuat argumen bahwa pelatihan *job crafting* efektif menurunkan kebosanan kerja bukan hanya secara umum, tetapi juga dalam aspek-aspek spesifik yang membentuknya. Temuan ini memperlihatkan bahwa program intervensi mampu memodifikasi persepsi dan respons psikologis peserta terhadap tuntutan pekerjaan dengan pendekatan yang komprehensif.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektivitas pelatihan *job crafting* dalam menurunkan kebosanan kerja pada perawat milenial di Rumah Sakit X. Hasil temuan secara keseluruhan menunjukkan bahwa pelatihan tersebut memberikan dampak signifikan terhadap penurunan kebosanan, baik secara umum maupun pada dimensi-dimensi spesifik, yaitu kognitif, afektif, dan perilaku. Analisis data kuantitatif melalui uji Wilcoxon dan Mann-Whitney mengonfirmasi hipotesis bahwa terjadi penurunan signifikan dalam skor kebosanan pada kelompok eksperimen setelah diberikan intervensi pelatihan *job crafting*.

Sebagaimana ditunjukkan dalam hasil uji *Wilcoxon*, nilai Z sebesar -2,687 dan signifikansi $p = 0,005$ mengindikasikan adanya perbedaan signifikan sebelum dan sesudah pelatihan dalam kelompok eksperimen. Sebanyak 9 dari 10 subjek menunjukkan penurunan kebosanan, yang menguatkan efektivitas intervensi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Sahrah & Yuniasanti, 2018) yang menyimpulkan bahwa individu yang terlibat dalam praktik *job crafting* memiliki tingkat kebosanan kerja yang lebih rendah serta menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Selanjutnya, (Salim et al., 2020) juga menemukan bahwa pelatihan *job crafting* yang dilakukan secara sistematis mampu meningkatkan kesadaran dan kemampuan individu untuk

secara proaktif menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan serta motivasi pribadinya, sehingga mengurangi kebosanan secara signifikan.

Tingkat keberhasilan pelatihan tidak hanya tercermin dalam skor kebosanan, tetapi juga melalui evaluasi reaksi peserta terhadap pelaksanaan pelatihan. Rerata nilai sebesar 4,2 dari skala maksimal 5 menunjukkan bahwa peserta menilai keseluruhan pelatihan—termasuk materi, metode penyampaian, fasilitas, dan kompetensi trainer—dengan kategori “baik sekali.” Rerata skor 4,16 untuk aspek materi menunjukkan bahwa konten pelatihan dianggap sesuai dengan kondisi kerja dan relevan dengan tantangan yang dihadapi perawat rawat inap. Hal ini penting karena persepsi relevansi terhadap materi merupakan indikator kunci keberhasilan pelatihan. Lebih lanjut, nilai tinggi pada aspek fasilitas (4,32) dan kemampuan trainer (4,38) turut memperkuat keterlibatan peserta selama pelatihan berlangsung, yang berimplikasi pada peningkatan internalisasi materi. (Sarlia et al., 2021) menekankan bahwa kepuasan terhadap pelatihan dapat meningkatkan efektivitas transfer pengetahuan dan membentuk perubahan perilaku positif dalam praktik kerja sehari-hari.

Hasil evaluasi pengetahuan sebelum dan sesudah pelatihan menunjukkan peningkatan yang cukup drastis. Skor total pretest sebesar 40, yang dikategorikan sebagai pengetahuan rendah, meningkat menjadi 76 pada post-test dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa peserta tidak hanya memahami konsep *job crafting* secara kognitif, tetapi juga mampu menerjemahkannya dalam konteks tugas kerja masing-masing. Peningkatan pengetahuan ini secara teoritis dapat memfasilitasi individu dalam mengenali ruang-ruang dalam pekerjaannya yang dapat direkayasa ulang (*crafted*) guna mencapai pengalaman kerja yang lebih memuaskan dan bermakna.

Dari sisi perilaku, hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada tindakan-tindakan *job crafting* pasca pelatihan. Skor rata-rata pretest sebesar 32,40 meningkat menjadi 63,00 pada post-test. Ini membuktikan bahwa pelatihan tidak hanya memberikan pemahaman teoritis, tetapi juga memicu perubahan aktual dalam pola kerja peserta. Peningkatan ini menunjukkan bahwa peserta mulai menerapkan strategi *job crafting* dalam bentuk memperluas sumber daya kerja, mencari tantangan baru, dan menghindari hambatan yang tidak perlu.

Jika ditelusuri lebih lanjut berdasarkan dimensi kebosanan, pada aspek kognitif ditemukan bahwa subjek yang awalnya berada pada kategori tinggi dan sedang berpindah ke kategori rendah setelah pelatihan. Perubahan ini menunjukkan peningkatan konsentrasi dan persepsi waktu yang lebih adaptif dalam menjalani tugas sehari-hari. Dimensi afektif juga menunjukkan pergeseran positif, di mana sebelumnya terdapat perasaan gelisah dan kehilangan minat terhadap pekerjaan, kini tergantikan oleh keterlibatan emosional yang lebih sehat dan rasa bermakna dalam aktivitas kerja. Pada aspek perilaku, perubahan yang diamati meliputi meningkatnya keaktifan kerja dan berkurangnya kelesuan dalam menghadapi tugas-tugas rutin.

Uji *Mann-Whitney* yang dilakukan untuk membandingkan kelompok eksperimen dan kontrol setelah pelatihan menghasilkan nilai Z sebesar -3,616 dan $p = 0,000$, yang berarti ada perbedaan signifikan antara kedua kelompok. Kelompok eksperimen memperoleh skor rata-rata kebosanan yang lebih rendah (5,80) dibandingkan dengan kelompok kontrol (15,20). Perbedaan skor sebesar 9,4 menunjukkan efektivitas program pelatihan dalam mengurangi kebosanan secara substansial dibandingkan kondisi tanpa pelatihan.

Setiap sesi dalam pelatihan *job crafting* memberikan kontribusi berbeda dalam perubahan ini. Sesi pertama, *Challenging Job Demands*, membantu peserta mengenali dan mengevaluasi tantangan dalam pekerjaan mereka. Sesi kedua, *Increasing Structural Job Resources*, memfasilitasi peserta untuk mengidentifikasi dan memanfaatkan sumber daya kerja struktural, seperti kesempatan pelatihan, otonomi, dan dukungan tugas. Sesi ketiga, *Increasing Social Job Resources*, dirancang untuk membangun kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja. Peserta diminta untuk berpartisipasi dalam kegiatan berbasis kerja sama, seperti menyusun puzzle bersama, guna memperkuat kohesi tim. Sesi keempat, *Decreasing Hindering Job Demands*, fokus pada strategi mengelola tuntutan kerja yang mengganggu, seperti beban kerja berlebihan atau konflik antar individu. Melalui pendekatan ini, peserta belajar untuk mengenali aspek-aspek yang menyebabkan tekanan psikologis dan mengembangkan mekanisme untuk menghindari atau menyederhanakannya.

Pelatihan ini memberikan ruang bagi peserta untuk menyesuaikan lingkungan kerja sesuai kapasitas pribadi, sekaligus menstimulasi peran aktif dalam menciptakan makna kerja yang lebih besar. Sejalan dengan (Sarlia et al., 2021), pelatihan berbasis *job crafting* tidak hanya

efektif untuk mengurangi kebosanan, tetapi juga dapat dijadikan pendekatan manajerial dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

Dalam konteks rumah sakit, pelatihan ini sangat relevan mengingat sifat pekerjaan perawat yang cenderung repetitif, intens secara emosional, dan padat tuntutan. Generasi milenial, yang mendominasi populasi perawat saat ini, memiliki kecenderungan mencari pekerjaan yang bermakna dan fleksibel. Oleh karena itu, pelatihan *job crafting* merupakan strategi yang tepat untuk meningkatkan engagement dan menurunkan risiko disengagement seperti kebosanan kerja. Adanya ruang bagi perawat untuk mengatur tugasnya sendiri dalam batas-batas tertentu, serta memperkuat relasi kerja, terbukti membawa dampak positif pada persepsi mereka terhadap pekerjaan.

Dengan demikian, pelatihan *job crafting* dapat direkomendasikan sebagai bagian dari kebijakan pengembangan sumber daya manusia di institusi pelayanan kesehatan. Penerapannya secara berkala dan berkelanjutan diyakini mampu menjaga motivasi dan kesejahteraan kerja perawat, sekaligus meningkatkan mutu pelayanan kesehatan secara menyeluruh. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris bahwa pendekatan intervensional berbasis kognitif dan perilaku, seperti *job crafting*, efektif diterapkan pada populasi pekerja profesional di sektor kesehatan.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan *job crafting* secara signifikan mampu menurunkan kebosanan kerja pada perawat milenial di lingkungan rumah sakit, khususnya pada aspek kognitif, afektif, dan perilaku. Intervensi yang dirancang berbasis teori Job Demands-Resources ini terbukti tidak hanya meningkatkan pengetahuan konseptual mengenai strategi *job crafting*, tetapi juga mendorong perubahan perilaku adaptif dalam menghadapi dinamika pekerjaan yang monoton dan penuh tekanan. Kontribusi utama dari penelitian ini terletak pada pembuktian empiris bahwa pelatihan *job crafting* dapat menjadi pendekatan inovatif dan aplikatif dalam pengelolaan kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan, serta memperkaya khazanah intervensi psikologi kerja yang berfokus pada optimalisasi peran karyawan dalam mendesain ulang pengalaman kerja secara mandiri dan bermakna.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan agar pelatihan *job crafting* dijadikan bagian integral dari program pengembangan sumber daya manusia di rumah sakit, khususnya bagi tenaga kesehatan generasi milenial yang rentan mengalami kebosanan kerja. Pelaksanaan pelatihan perlu diikuti dengan evaluasi berkala untuk melihat dampaknya terhadap kebosanan kerja, keterlibatan kerja, serta kesejahteraan psikologis perawat. Pelatihan ini perlu dirancang secara sistematis, berkelanjutan, dan kontekstual sesuai dengan karakteristik pekerjaan perawat, agar dapat meningkatkan keterlibatan kerja sekaligus mengurangi tekanan psikologis. Selain itu, manajemen rumah sakit diharapkan lebih responsif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penerapan *job crafting* secara nyata, melalui pemberian otonomi kerja, umpan balik yang konstruktif, dan peluang untuk pengembangan diri yang berkesinambungan. Untuk penelitian lanjutan, disarankan mengadopsi desain multi-senter yang melibatkan berbagai profesi kesehatan – seperti dokter, bidan, dan staf administrasi.

Referensi

- Ayuningtyas, R., & Fransiska, R. (2022). Efektifitas Kebosanan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Generasi Milenial. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 895–910. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4209>
- Barus, E. R. (2018). Hubungan pengetahuan dan sikap perawat tentang aspek dengan tindakan kelengkapan catatan keperawatan di RSUD Mitra Sehati. *Jurnal Keperawatan Flora*, XI(1), 43–50.
- Dodik, A. A., Sukma, S., Astuti, K., Fatmah, S. N., Sukma¹, S., Astuti², K., Fatmah³, S. N., Magister, P., Profesi, P., Mercu, U., & Yogyakarta, B. (2020). Self-Efficacy Training to Reduce Work Stress in Member of The Police Ditsabhara Regional Police Special Region of Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 51–64.
- Fernet, C., Austin, S., Trépanier, S. G., & Dussault, M. (2013). How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2), 123–137. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.632161>
- Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., Swanson, C., Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., & Swanson, C. (1998). Expanding the motivations for altruism: A philosophical perspective. *Journal of Marriage and Family*, 60(1), 5–22. <https://doi.org/10.1002/job>
- Harju, L. (2017). Taming the Beast of Boredom – Exploring Boredom at Work and the Role of Job Crafting. In *Aalto University School of Science: Vol. Doctor of*.
- Mon, M. D., & Mulyadi, S. (2021). Efektifitas Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi di Hotel Berbintang Kota Batam. *CoMBInES-Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences*, 1(1), 2165–2177.
- Rea, G. S., & Hadi, C. (2012). Kebosanan Kerja Pada Karyawan Radio Sonora Surabaya. *Jurnal*

- Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(02), 131–138.
<http://journal.unair.ac.id/filerPDF/jpio7cf67ea44a2full.pdf>
- 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 and Coping*, 26(5), 508–525. <https://doi.org/10.1080/10615806.2012.720676>
- Rudianti, Y., Handiyani, H., & Sabri, L. (2013). Peningkatan Kinerja Perawat Pelaksana Melalui Komunikasi Organisasi di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 16(1), 25–32. <https://doi.org/10.7454/jki.v16i1.16>
- Sahrah, A., & Yuniasanti, R. (2018). Efektivitas Pelatihan Pemberian Dukungan Sosial pada Walinapi dengan Metode Bermain dan Permainan Peran. *Jurnal Psikologi*, 45(2), 151. <https://doi.org/10.22146/jpsi.28038>
- Salim, A., Prihartanti, N., & Dwityanto, A. (2020). Pelatihan job crafting sebagai solusi burnout pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 8(2), 177. <https://doi.org/10.22219/jipt.v8i2.13557>
- Sarlia, S., Sumarni, S. S., & Rimba Putri, I. R. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nur Hidayah Tahun 2021. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 2(3), 121–126. <https://doi.org/10.31004/jkt.v2i3.2045>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Tadić, M., Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2015). Challenge versus hindrance job demands and well-being: A diary study on the moderating role of job resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 702–725. <https://doi.org/10.1111/joop.12094>
- 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>
- Yulia, A., Defianti, L., Efektif, K., Kerja, S., & Supervisor, D. (2020). Burnout pada perawat RSUD Dr Muhammad Zeinpainan:Kepemimpinan efektif sebagai moderator. *Menara Ilmu*, XIV(02), 12–20.