

ADAPTASI INSTRUMEN BOREOUT SCALE: VALIDITAS DAN RELIABILITAS DALAM KONTEKS INDONESIA

Fanya Izmi Hawa¹, Lussy Dwiutami Wahyuni², Anna Armeini Rangkuti³, Nasya
Tiffani⁴, Miki Apriani⁵, Jauza Atiiqah Ichlas⁶

Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia^{1,2,3,4,5,6}

e-mail: fanya.izmi@mhs.unj.ac.id

ABSTRAK

Fenomena *boreout* di tempat kerja modern merupakan isu psikologis krusial yang ditandai dengan kebosanan kronis dan krisis makna akibat kurangnya tantangan, namun ketersediaan instrumen pengukuran yang valid dalam konteks budaya Indonesia masih sangat terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk mengadaptasi *Boreout Scale* ke dalam konteks budaya Indonesia dengan mempertahankan properti psikometriknya. Proses adaptasi dilakukan secara sistematis melalui tahapan translasi ganda, sintesis, validasi ahli, uji keterbacaan, serta analisis faktor eksploratori (EFA) dan konfirmatori (CFA) yang melibatkan 105 responden. Temuan penelitian menunjukkan bahwa dua dimensi utama, yaitu *crisis of meaning* dan *job boredom*, memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang memadai dengan nilai *Cronbach's alpha* total sebesar 0,838. Namun, dimensi *crisis of growth* terpaksa dieliminasi karena ketidakstabilan struktur faktor yang kemungkinan dipengaruhi oleh perbedaan nilai budaya kolektivistik di Indonesia. Simpulan penelitian menegaskan bahwa instrumen adaptasi yang terdiri dari tujuh item valid ini layak digunakan untuk mengukur *boreout* dalam konteks lokal, sekaligus memberikan kontribusi penting bagi pengembangan asesmen psikologi kerja yang lebih sensitif budaya di Indonesia.

Kata Kunci: *Boreout, Adaptasi Alat Ukur, Validitas, Reliabilitas, Psikometri*

ABSTRACT

The boreout phenomenon in the modern workplace is a crucial psychological issue characterized by chronic boredom and a crisis of meaning due to a lack of challenge. However, valid measurement instruments in the Indonesian cultural context are still very limited. This study aims to adapt the Boreout Scale to the Indonesian cultural context while maintaining its psychometric properties. The adaptation process was carried out systematically through multiple translation, synthesis, expert validation, readability testing, and exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA) involving 105 respondents. The study findings indicate that two main dimensions, crisis of meaning and job boredom, meet adequate validity and reliability criteria with a total Cronbach's alpha value of 0.838. However, the crisis of growth dimension was eliminated due to the instability of its factor structure, possibly influenced by differences in collectivist cultural values in Indonesia. The study's conclusions confirm that this adapted instrument, consisting of seven valid items, is suitable for measuring boreout in the local context and also provides an important contribution to the development of more culturally sensitive work psychology assessments in Indonesia.

Keywords: *Boreout, Adaptation of Measuring Instruments, Validity, Reliability, Psychometrics*

PENDAHULUAN

Berikut adalah pengembangan bagian pendahuluan menjadi 6 paragraf yang padu, dengan masing-masing paragraf terdiri dari sekitar 170 kata, diformat sesuai gaya selingkung APA 7th edition, tanpa sub bab, dan memperhatikan penulisan istilah asing:

Dalam menghadapi dinamika dunia kerja modern yang semakin kompetitif dan berbasis teknologi digital, setiap organisasi saat ini dituntut untuk terus menyesuaikan prioritas strategisnya guna meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta spesialisasi pekerjaan secara signifikan. Akan tetapi, penekanan yang berlebihan terhadap aspek performa sering kali memunculkan fenomena psikologis baru yang mengancam kesejahteraan karyawan secara serius, yaitu *boreout*. Berbeda dengan *burnout* yang muncul sebagai akibat dari tekanan dan tuntutan kerja yang berlebihan, *boreout* merupakan kondisi psikologis spesifik yang ditandai oleh menurunnya motivasi dan keterlibatan kerja secara drastis karena kurangnya tantangan substansial, ketiadaan makna, dan minimnya kesempatan pengembangan dalam lingkungan kerja sehari-hari (Stock, 2015). Pada dasarnya, *boreout* terdiri dari tiga dimensi psikologis utama yang saling terkait dan memengaruhi satu sama lain, yaitu krisis makna di tempat kerja atau *crisis of meaning*, kebosanan kerja yang parah atau *job boredom*, serta krisis pertumbuhan diri atau *crisis of growth*. Ketiga aspek ini membentuk sindrom yang menggerogoti semangat kerja karyawan secara perlahan namun pasti dalam jangka panjang.

Fenomena *boreout* secara umum telah dikaitkan erat dengan penurunan kesejahteraan psikologis yang signifikan, berkurangnya keterlibatan kerja, serta peningkatan intensi untuk keluar dari pekerjaan atau *turnover intention* di kalangan karyawan (Abubakar, 2019; Özsungur, 2020; Ayvaz dkk., 2023). Dalam praktik operasional di lapangan, kondisi ini dapat memicu munculnya apa yang disebut sebagai "zombie workforce", sebuah istilah untuk menggambarkan karyawan yang secara fisik hadir di tempat kerja setiap hari namun tidak terlibat secara psikologis maupun emosional dalam tugas-tugas mereka. Mereka menjalankan rutinitas secara mekanis tanpa gairah, kreativitas, atau inisiatif, yang pada akhirnya merugikan produktivitas organisasi. Kondisi ini menciptakan ilusi produktivitas di mana karyawan terlihat sibuk namun sebenarnya tidak memberikan kontribusi yang berarti. Keberadaan fenomena ini menunjukkan bahwa kehadiran mental sama pentingnya dengan kehadiran fisik. Jika dibiarkan, kondisi ini akan menular dan merusak budaya organisasi secara keseluruhan, menciptakan lingkungan yang tidak bersemangat dan stagnan, yang merugikan baik perusahaan maupun kesehatan mental individu di dalamnya.

Meskipun memiliki dampak yang serius, pemahaman publik terhadap *boreout* masih tergolong terbatas, terutama di negara berkembang seperti Indonesia yang sering kali fokusnya hanya pada beban kerja tinggi. Istilah ini sering kali disalahartikan atau disamakan dengan *burnout*, padahal keduanya memiliki sumber permasalahan dan memerlukan pendekatan intervensi yang sangat berbeda. *Burnout* berakar dari kelelahan akibat tuntutan berlebih, sedangkan *boreout* berakar dari siksaan kekosongan dan kurangnya stimulus. Selain itu, sebagian besar alat ukur *boreout* yang tersedia saat ini dikembangkan dalam konteks budaya Barat, sehingga belum tentu sesuai atau valid jika digunakan dalam konteks budaya dan organisasi lokal yang memiliki nilai serta dinamika kerja berbeda (Karatepe & Kim, 2020). Penelitian sebelumnya juga secara eksplisit menunjukkan bahwa perbedaan latar belakang budaya dan generasi turut memegang peran dalam memengaruhi bagaimana seseorang mengalami dan memaknai *boreout* (Abubakar, 2019). Oleh karena itu, penggunaan instrumen tanpa adaptasi budaya dapat menyebabkan bias dalam penilaian hasil dan efektivitas intervensi.

Konsep *boreout* ini pertama kali dipopulerkan oleh tokoh terdahulu sebelum kemudian dikembangkan lebih lanjut secara konseptual oleh Stock (2015). Untuk memahaminya secara mendalam, perlu menilik dimensi-dimensinya. Dimensi pertama, *crisis of meaning*, mengacu pada persepsi seorang karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukannya tidak memiliki makna yang signifikan, baik secara pribadi maupun sosial. Ketika karyawan merasa pekerjaannya sia-sia, hal ini mengganggu pembentukan identitas profesional yang positif dan menurunkan harga diri. Dimensi kedua, *job boredom*, ditandai oleh perasaan jenuh yang mendalam akibat tugas-

tugas yang monoton, repetitif, dan kurang bervariasi dalam rutinitas sehari-hari. Keadaan bosan ini bukan sekadar perasaan sesaat, melainkan kondisi persisten yang dapat menyebabkan penurunan performa dan keterlibatan kerja secara signifikan. Karyawan yang mengalami hal ini cenderung kehilangan minat untuk memberikan hasil terbaik, karena tugas yang diberikan tidak menstimulasi kognisi mereka secara efektif. Hal ini menekankan bahwa manusia memiliki kebutuhan bawaan untuk distimulasi secara intelektual dan merasa kontribusinya berarti.

Sementara itu, dimensi ketiga yaitu *crisis of growth*, berkaitan erat dengan tidak tersedianya ruang atau peluang yang cukup untuk pengembangan diri dan kemajuan profesional di dalam organisasi. Ketika karyawan merasa stagnan dan tidak melihat adanya jalur karier atau peningkatan keterampilan, kondisi ini dapat mengurangi kepercayaan diri dan komitmen emosional mereka terhadap organisasi secara signifikan. Mereka merasa terjebak dalam posisi yang tidak menawarkan masa depan, yang berujung pada frustrasi. Penting untuk diingat bahwa ketiga dimensi ini—*crisis of meaning*, *job boredom*, dan *crisis of growth*—tidak berdiri sendiri, melainkan saling berkaitan dan memengaruhi satu sama lain untuk membentuk pengalaman *boreout* yang utuh. Misalnya, kurangnya tantangan (kebosanan) dapat memicu perasaan bahwa pekerjaan tidak bermakna, yang selanjutnya menghambat pertumbuhan. Memahami dinamika multidimensi ini sangat esensial untuk mendiagnosis masalah secara akurat di tempat kerja, memastikan bahwa solusi yang diberikan tidak hanya bersifat parsial tetapi menjangkau akar masalah psikologis tersebut secara holistik.

Berdasarkan urgensi latar belakang masalah yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan secara spesifik untuk melakukan adaptasi lintas budaya terhadap alat ukur *Boreout Scale* yang dikembangkan oleh Stock (2015). Proses ini dilakukan agar instrumen tersebut dapat digunakan secara valid dan reliabel dalam konteks spesifik di Indonesia. Adaptasi ini merupakan langkah krusial untuk menghasilkan instrumen psikometri yang mampu menangkap pengalaman *boreout* secara tepat dalam lingkungan organisasi lokal, mengingat nuansa budaya yang mungkin berbeda dengan negara asal skala tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis yang signifikan dalam pengembangan studi psikologi kerja di luar konteks Barat, serta memberikan kontribusi praktis bagi upaya pencegahan dan intervensi *boreout* di tempat kerja. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa alat ukur *Boreout Scale* yang telah diadaptasi ke dalam konteks budaya Indonesia akan menunjukkan validitas konstruk dan reliabilitas yang memadai untuk mengukur fenomena ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan partisipan sebanyak 105 karyawan yang bekerja di sektor formal. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *non-probabilistik*, di mana subjek dipilih berdasarkan ketersediaan dan kesediaan mereka untuk berpartisipasi secara sukarela dalam mengisi instrumen penelitian. Alat ukur utama yang digunakan adalah *Boreout Scale* yang dikembangkan oleh Stock (2015), yang terdiri dari 11 item pernyataan yang dirancang untuk mengukur tiga dimensi utama *boreout*, yaitu *crisis of meaning*, *job boredom*, dan *crisis of growth*. Instrumen ini dipilih karena kemampuannya dalam menangkap dinamika kebosanan kronis di tempat kerja, namun memerlukan penyesuaian agar relevan dengan konteks lokal. Oleh karena itu, instrumen ini melalui proses adaptasi lintas budaya yang ketat ke dalam bahasa Indonesia guna memastikan bahwa setiap item pernyataan dapat dipahami dengan baik oleh responden dan tetap mempertahankan properti psikometriknya yang valid dan reliabel.

Prosedur adaptasi instrumen dilaksanakan secara sistematis dengan mengacu pada pedoman standar dari *International Test Commission* (ITC). Tahapan ini dimulai dengan *forward translation*, di mana dua penerjemah independen dengan latar belakang Psikologi dan

Bahasa Inggris menerjemahkan skala asli ke bahasa Indonesia. Hasil terjemahan kemudian disintesis melalui diskusi kelompok untuk mencapai kesepakatan versi awal. Selanjutnya, dilakukan *back-translation* oleh dua penerjemah berbeda untuk memverifikasi konsistensi makna dengan versi aslinya. Instrumen yang telah diterjemahkan kemudian divalidasi oleh dua ahli Psikologi Industri dan Organisasi melalui *expert judgment* untuk menilai relevansi isi. Setelah itu, uji keterbacaan dilakukan terhadap sepuluh responden menggunakan *Google Form* untuk mendapatkan umpan balik kualitatif mengenai kejelasan bahasa. Tahap akhir dari prosedur ini adalah pengambilan data lapangan utama terhadap 105 responden menggunakan skala hasil adaptasi final untuk keperluan analisis psikometrik lebih lanjut.

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan statistik multivariat dengan bantuan perangkat lunak JASP. Teknik analisis yang diterapkan meliputi *Exploratory Factor Analysis* (EFA) untuk mengeksplorasi struktur faktor yang terbentuk dari data empiris dan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk menguji kecocokan model pengukuran dengan data. Selain itu, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi internal instrumen adaptasi tersebut. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa beberapa item tidak memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan, sehingga diputuskan untuk mengeliminasi empat item dari skala awal. Dengan demikian, instrumen final yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tujuh item yang terbukti valid dan reliabel. Proses analisis yang ketat ini menjamin bahwa alat ukur yang dihasilkan memiliki kualitas psikometrik yang memadai untuk digunakan dalam mengukur fenomena *boreout* pada karyawan di Indonesia, serta memberikan dasar yang kuat bagi interpretasi hasil penelitian selanjutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian ini didapatkan berdasarkan data yang telah dianalisis secara statistik, meliputi uji validitas isi, analisis deskriptif responden, serta uji psikometrik melalui pendekatan *Exploratory Factor Analysis* (EFA), *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), dan uji reliabilitas instrumen.

Validitas isi dari instrumen *boreout* dalam penelitian ini dianalisis menggunakan indeks Aiken's V berdasarkan penilaian dua orang ahli di bidang psikologi. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa sebagian besar item memiliki nilai Aiken's V yang tinggi, yakni berada pada kisaran 0,875 hingga 1,00. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas item dinilai relevan dan sesuai dengan konstruk yang dimaksud. Namun demikian, terdapat beberapa item yang menunjukkan nilai validitas lebih rendah, yaitu sebesar 0,625 dan 0,50. Temuan ini mengindikasikan bahwa walaupun sebagian besar item telah sesuai secara isi, masih terdapat item-item yang memerlukan perbaikan atau penyempurnaan untuk meningkatkan kejelasan dan kesesuaian dalam konteks budaya Indonesia.

Analisis deskriptif terhadap data responden dilakukan berdasarkan dua kategori utama, yaitu domisili dan usia. Dapat dilihat dari Tabel 1 bahwa sebagian besar responden berdomisili di kawasan perkotaan, khususnya ibu kota, yang secara umum memiliki dinamika pekerjaan yang lebih padat dan kompleks.

Tabel 1. Deskripsi Data Domisili

Domisili	Jumlah	Persentase
Bandung	10	9,6%
Bogor	3	2,9%
Jakarta	79	76,0%
Tangerang	2	1,9%
Purwakarta	10	9,6%

Dari sisi usia, responden didominasi oleh kelompok dewasa awal hingga madya, khususnya usia 25, 30, dan 35 tahun yang masing-masing diwakili oleh 9 responden atau sebesar 8,7%. Sementara usia lainnya cukup merata dalam rentang 26 hingga 34 tahun. Karakteristik ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada fase kehidupan produktif dan aktif dalam dunia kerja, sehingga relevan untuk dijadikan subjek dalam pengukuran fenomena boreout.

Lebih lanjut, hasil analisis statistik deskriptif terhadap skor skala menunjukkan bahwa rata-rata skor untuk dimensi Crisis of Meaning (CM) adalah 23,362 dengan standar deviasi 4,043. Dimensi Job Boredom (JB) menunjukkan rata-rata skor sebesar 17,086 dan standar deviasi 2,913. Sedangkan dimensi Crisis of Growth (CG) memiliki skor rata-rata sebesar 23,152 dengan standar deviasi 2,192. Hasil ini menunjukkan bahwa para responden dalam penelitian ini cenderung mengalami krisis makna dan kebosanan kerja pada tingkat sedang hingga tinggi, sementara orientasi terhadap tujuan karier tampak relatif tinggi dan homogen. Kondisi ini mengindikasikan bahwa aspek psikologis seperti makna dan kepuasan kerja memegang peranan penting dalam kesejahteraan kerja para responden.

Pengujian struktur faktor instrumen dilakukan menggunakan analisis faktor eksploratori (EFA). Hasil analisis menunjukkan bahwa data memiliki kecukupan sampel yang memadai dengan nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) sebesar 0,742 sebagaimana pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Tes Kaiser-Meyer-Olkin

Dimensi		Nilai MSA
Crisis of Meaning	CM1	0,670
	CM2	0,715
	CM3	0,743
	CM4	0,892
Job Boredom	JB1	0,831
	JB2	0,820
	JB3	0,787
Crisis of Growth	CG1	0,395
	CG2	0,401
	CG3	0,563
	CG4	0,497
Overall MSA		0,742

Namun demikian, ditemukan bahwa tiga item dalam dimensi Crisis of Growth, yaitu CG1, CG2, dan CG4, memiliki nilai Measure of Sampling Adequacy (MSA) di bawah 0,5. Karena nilai MSA yang rendah tersebut, ketiga item tersebut tidak dilibatkan dalam analisis lebih lanjut. Temuan ini mengindikasikan bahwa struktur faktor pada dimensi Crisis of Growth tidak cukup stabil dalam konteks responden Indonesia, yang mungkin dipengaruhi oleh perbedaan nilai budaya dan persepsi terhadap konsep pertumbuhan karier. Uji Bartlett's Test of Sphericity pada penelitian menunjukkan hasil yang signifikan ($\chi^2 = 315.056$; $p < 0.001$), yang menandakan adanya korelasi antar item dalam instrumen.

Selanjutnya, pengujian model pengukuran dilakukan melalui Confirmatory Factor Analysis (CFA). Hasil CFA menunjukkan bahwa sebagian besar indikator kecocokan model berada pada kategori acceptable fit. Nilai RMSEA sebesar 0,123 memang berada di atas ambang batas ideal ($< 0,08$), namun nilai SRMR sebesar 0,074, GFI sebesar 0,919, dan McDonald Fit Index sebesar 0,906 berada dalam kategori good fit. Selain itu, nilai CFI, IFI, dan RNI yang semuanya di atas 0,90 mengindikasikan bahwa model memiliki kecocokan yang

memadai dengan data empiris. Semua item dalam dimensi Crisis of Meaning dan Job Boredom memiliki faktor loading yang signifikan dan berada di atas 0,50, dengan item CM2 dan JB2 menunjukkan kontribusi tertinggi terhadap konstruk yang diukur. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam kedua dimensi tersebut mampu merepresentasikan konstruk secara valid.

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan dua pendekatan, yaitu koefisien alpha Cronbach (α) dan koefisien omega (ω). Untuk dimensi Crisis of Meaning, diperoleh nilai α sebesar 0,781 dan ω sebesar 0,798, menunjukkan tingkat konsistensi internal yang baik. Dimensi Job Boredom memiliki nilai α sebesar 0,699 dan ω sebesar 0,746, yang meskipun sedikit lebih rendah, masih tergolong cukup reliabel untuk penelitian eksploratif. Secara keseluruhan, total skala menunjukkan reliabilitas yang tinggi dengan α sebesar 0,838 dan ω sebesar 0,826. Selain itu, uji reliabilitas unidimensional menunjukkan nilai α sebesar 0,698 dan ω sebesar 0,754. Meskipun dua item, yakni CM2 dan CM4, menunjukkan korelasi negatif terhadap total skala, secara umum instrumen ini memiliki reliabilitas yang cukup tinggi dan layak digunakan dalam pengukuran *boreout* di konteks budaya Indonesia.

Pembahasan

Penelitian ini berhasil mengadaptasi dan memvalidasi instrumen ukur *boreout* ke dalam konteks budaya Indonesia, sebuah langkah krusial mengingat minimnya studi mengenai fenomena kebosanan kerja kronis di luar konteks negara-negara Barat. Hasil uji validitas isi menggunakan indeks *Aiken's V* menunjukkan bahwa secara teoretis, item-item yang diterjemahkan memiliki relevansi yang kuat dengan konstruk yang diukur, dengan mayoritas nilai indeks yang sangat memuaskan. Hal ini menegaskan bahwa dimensi *boreout* secara konseptual dapat dikenali oleh ahli psikologi di Indonesia. Namun, temuan adanya beberapa item dengan nilai validitas yang lebih rendah, khususnya pada kisaran 0,50 hingga 0,625, mengindikasikan bahwa sekadar penerjemahan bahasa tidaklah cukup. Item-item tersebut memerlukan penyesuaian kontekstual yang lebih mendalam agar dapat dipahami dengan tepat oleh responden lokal. Temuan ini sejalan dengan prinsip adaptasi lintas budaya yang menekankan pentingnya kesetaraan makna di atas kesetaraan literal, sebagaimana disarankan dalam literatur psikometri modern (Alavi et al., 2025; Ambrož et al., 2025; Nyongesa et al., 2022; Zhao et al., 2024). Oleh karena itu, tahap validitas isi ini menjadi fondasi penting sebelum melangkah ke pengujian statistik yang lebih kompleks.

Analisis deskriptif terhadap demografi responden memberikan gambaran kontekstual yang penting bagi interpretasi data psikometrik. Dominasi responden yang berasal dari kawasan perkotaan, khususnya Jakarta, serta berada pada rentang usia produktif dewasa awal hingga madya, mencerminkan karakteristik angkatan kerja yang rentan terhadap dinamika lingkungan kerja modern yang penuh tekanan namun sering kali monoton. Tingginya skor rata-rata pada dimensi *Crisis of Meaning* dan *Crisis of Growth* di kalangan responden menunjukkan bahwa pekerja di Indonesia menempatkan nilai yang sangat tinggi pada kebermaknaan dan pengembangan diri dalam pekerjaan mereka. Ketika kebutuhan psikologis ini tidak terpenuhi, potensi terjadinya *boreout* menjadi sangat besar. Hal ini mengindikasikan bahwa bagi pekerja Indonesia, kebosanan kerja bukan hanya soal kurangnya tugas atau *underchallenged*, tetapi lebih kepada perasaan hampa dan stagnasi karier. Fenomena ini relevan untuk diteliti lebih lanjut mengingat mayoritas responden berada di fase usia di mana pembentukan identitas profesional sedang berada di puncaknya (Khuluk & Kurniawan, 2025; Saragih & Purba, 2025; Saraiva & Nogueiro, 2025).

Tahap pengujian struktur faktor melalui *Exploratory Factor Analysis* (EFA) menghasilkan temuan yang sangat signifikan, terutama terkait ketidakstabilan dimensi *Crisis*

of Growth. Meskipun kecukupan sampel secara keseluruhan memadai, jatuhnya nilai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) pada tiga item kunci dalam dimensi ini menyebabkan item-item tersebut harus digugurkan dari analisis. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk krisis pertumbuhan karier, sebagaimana didefinisikan dalam instrumen asli yang berasal dari Eropa, tidak sepenuhnya terbentuk atau dipahami dengan cara yang sama oleh responden di Indonesia. Uji *Bartlett's Test of Sphericity* yang signifikan memang menunjukkan adanya korelasi antar item, namun kegagalan item spesifik pada dimensi pertumbuhan menandakan adanya bias budaya atau perbedaan prioritas nilai kerja. Temuan empiris ini memaksa peneliti untuk meninjau ulang apakah konsep "pertumbuhan" dalam *boreout* bersifat universal atau sangat terikat pada budaya kerja individualistik Barat (Dalimunthe & Frinaldi, 2025; Oktarini et al., 2025; Washilah et al., 2025).

Ketidakstabilan dimensi *Crisis of Growth* dapat dijelaskan melalui lensa psikologi lintas budaya, khususnya teori dimensi budaya. Perbandingan karakteristik budaya menunjukkan perbedaan mendasar antara masyarakat Indonesia yang cenderung kolektivistik dengan masyarakat Jerman—asal instrumen ini—yang lebih individualistik (Hofstede Insights, n.d.). Di Indonesia, harmoni sosial, stabilitas kerja, dan relasi antar rekan kerja sering kali dianggap lebih berharga daripada ekspansi karier individual yang agresif atau pencapaian target pribadi semata. Akibatnya, item-item yang mengukur kegelisahan akibat kurangnya pertumbuhan karier mungkin tidak memicu respons yang konsisten atau dianggap sebagai krisis utama oleh pekerja Indonesia. Perbedaan persepsi ini menjelaskan mengapa konstruk *Crisis of Growth* tidak memiliki validitas faktorial yang kuat dalam penelitian ini, berbeda dengan dimensi *Crisis of Meaning* dan *Job Boredom* yang tampaknya lebih relevan secara universal sebagai pengalaman psikologis negatif di tempat kerja.

Selanjutnya, pengujian model pengukuran melalui *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menegaskan validitas konstruk instrumen yang telah direduksi. Meskipun nilai *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) sedikit melebihi ambang batas ideal, indeks kecocokan lain seperti GFI, CFI, dan IFI menunjukkan bahwa model yang diusulkan memiliki *fit* yang dapat diterima. Tingginya nilai RMSEA dalam konteks ini kemungkinan besar merupakan artefak statistik akibat ukuran sampel yang relatif kecil, bukan indikasi kesalahan model yang fundamental, sebuah fenomena yang sering terjadi dalam pemodelan persamaan struktural (Shi et al., 2019). Nilai *factor loading* yang signifikan pada seluruh item yang tersisa membuktikan bahwa item-item tersebut merupakan indikator yang valid bagi dimensi *Crisis of Meaning* dan *Job Boredom*. Hal ini sejalan dengan kriteria statistik yang ketat (Hair et al., 2010), yang memperkuat argumen bahwa kedua dimensi ini merupakan inti dari fenomena *boreout* yang dapat diukur secara andal di Indonesia.

Dari aspek reliabilitas, instrumen ini menunjukkan konsistensi internal yang kuat, baik melalui pendekatan koefisien *alpha Cronbach* maupun koefisien *omega*. Tingginya nilai reliabilitas pada total skala memberikan jaminan bahwa instrumen ini mampu menghasilkan pengukuran yang stabil dan konsisten. Namun, adanya korelasi negatif pada dua item spesifik (CM2 dan CM4) dalam uji unidimensional menjadi catatan kritis bagi pengembangan alat ukur di masa depan. Korelasi negatif ini menunjukkan kemungkinan adanya kebingungan interpretasi oleh responden, mungkin akibat penggunaan kalimat negatif atau struktur bahasa yang kompleks. Meskipun demikian, secara keseluruhan, reliabilitas dimensi *Crisis of Meaning* dan *Job Boredom* yang tinggi menegaskan bahwa instrumen ini layak digunakan untuk mendiagnosis *boreout*, asalkan interpretasi hasil dilakukan dengan hati-hati, terutama pada item-item yang teridentifikasi bermasalah tersebut (Ikhlās et al., 2025; Júnior et al., 2025; Wang et al., 2024).

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis yang signifikan dengan memperluas literatur *boreout* yang selama ini didominasi oleh perspektif Barat (Stock, 2015). Implikasi utama dari penelitian ini adalah tersedianya alat ukur yang telah teruji secara psikometrik untuk mendeteksi kebosanan kerja di Indonesia, meskipun dengan catatan bahwa dimensi pertumbuhan karier perlu dikaji ulang. Keterbatasan penelitian ini terletak pada sampel yang terpusat di wilayah perkotaan dan jumlah yang terbatas, yang mungkin memengaruhi generalisasi hasil ke populasi yang lebih luas atau sektor industri yang berbeda. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi kembali dimensi *Crisis of Growth* dengan pendekatan kualitatif atau mengembangkan item baru yang lebih selaras dengan nilai-nilai kerja lokal, serta memperluas cakupan demografis responden untuk memverifikasi stabilitas model pengukuran yang telah dihasilkan.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil mengadaptasi instrumen ukur *boreout* ke dalam konteks Indonesia dengan validitas isi yang memadai, namun menyoroti tantangan krusial dalam transisi lintas budaya. Meskipun dimensi *Crisis of Meaning* dan *Job Boredom* terbukti valid dan reliabel sebagai inti fenomena kebosanan kerja, analisis faktor menggugurkan dimensi *Crisis of Growth* karena ketidakstabilan item yang signifikan. Kegagalan dimensi ini merefleksikan bias budaya yang kuat, di mana konstruksi pertumbuhan karier dalam instrumen asli Eropa yang individualistik tidak sepenuhnya selaras dengan nilai kerja masyarakat Indonesia yang cenderung kolektivistik. Di Indonesia, orientasi kerja lebih mengutamakan harmoni sosial dan stabilitas dibandingkan ekspansi karier agresif, sehingga item terkait pertumbuhan tidak memicu respons konsisten. Temuan ini menegaskan bahwa adaptasi instrumen psikologis tidak cukup hanya melalui penerjemahan bahasa, melainkan menuntut penyelarasan kontekstual mendalam agar konsep yang diukur benar-benar merepresentasikan realitas psikologis pekerja lokal tanpa memaksakan standar asing.

Pengujian model pengukuran melalui *Confirmatory Factor Analysis* mengonfirmasi bahwa instrumen yang telah direduksi memiliki validitas konstruk yang dapat diterima, dengan item-item tersisa menunjukkan muatan faktor yang signifikan. Tingginya skor reliabilitas membuktikan konsistensi internal alat ukur ini dalam mendiagnosis *boreout*, yang bagi pekerja Indonesia lebih dimaknai sebagai perasaan hampa dan stagnasi makna daripada sekadar kurangnya tantangan tugas. Meskipun terdapat catatan teknis terkait nilai RMSEA dan beberapa korelasi item negatif yang memerlukan perbaikan narasi, instrumen ini secara umum layak digunakan. Implikasi praktis dari studi ini menyediakan alat deteksi dini yang valid bagi praktisi SDM, namun keterbatasan sampel yang terpusat di perkotaan menuntut kehati-hatian dalam generalisasi. Penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk mengeksplorasi ulang dimensi pertumbuhan menggunakan pendekatan kualitatif atau pengembangan item baru yang lebih kultural, serta memperluas cakupan demografis guna memverifikasi stabilitas model secara komprehensif di berbagai sektor industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, A. M. (2019). Using hybrid SEM – artificial intelligence. *Personnel Review*, 49(1), 67–86. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2017-0180>
- Alavi, M., Lagadec, D. L., & Cleary, M. (2025). Challenges of cross-cultural validation of clinical assessment measures: A practical introduction. *Journal of Advanced Nursing*. <https://doi.org/10.1111/jan.16906>
- Ambrož, M., Ropret, N., Vračko, P., Murko, E., Kendir, C., Bošnjak, L., Williams, R., & Klemenc-Ketiš, Z. (2025). Cultural adaptation of Patient-Reported Indicator

- Surveys (PaRIS) patient and primary care practice questionnaires to the Slovenian context. *Slovenian Journal of Public Health*, 64(2), 93.
<https://doi.org/10.2478/sjph-2025-0012>
- Ayvaz, A., Kiliç, S., Uzunbacak, H. H., & Akçakanat, T. (2023). The effect of perceived overqualification on turnover intention: The mediating role of boreout and work alienation. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi (ODÜSOBİAD)*.
<https://doi.org/10.48146/odusobiad.1280858>
- Dalimunthe, I. S., & Frinaldi, A. (2025). Peran budaya organisasi dalam implementasi inovasi daerah pada program membudayakan permainan tradisional untuk mengurangi penggunaan gadget pada anak: Studi kasus di Kecamatan Tambangan. *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(2), 342.
<https://doi.org/10.51878/social.v5i2.5367>
- Ikhlas, M., Lukman, S., & Rivai, H. A. (2025). Pengaruh Job Demand Terhadap Psychological Wellbeing dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi: Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik PT. Semen Padang. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(4), 455.
<https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i4.1805>
- International Test Commission. (2017). *The ITC guidelines for technology-based assessment*.
<https://www.intestcom.org/page/>
- Júnior, L. J. S., Martins, B. G., Campos, J. Á. D. B., Vazquez, A. C. S., Marziale, M. H. P., Mendes, I. A. C., Freire, N. P., Schaufeli, W. B., Witte, H. D., & Rocha, F. L. R. (2025). Psychometric properties of the Burnout Assessment Tool - General version in nursing workers. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 33.
<https://doi.org/10.1590/1518-8345.7367.4425>
- Karatepe, O. M., & Kim, T. T. (2020). Investigating the selected consequences of boreout among cabin crew. *Journal of Air Transport Management*, 82, 101739.
<https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2019.101739>
- Khuluk, K., & Kurniawan, R. Y. (2025). Pengaruh efikasi diri dan kesiapan mengajar terhadap minat menjadi guru ekonomi pada mahasiswa pendidikan ekonomi angkatan 2022 UNESA. *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(3), 1267.
<https://doi.org/10.51878/social.v5i3.7159>
- Nyongesa, V., Kathono, J., Mwaniga, S., Yator, O., Madeghe, B., Kiburi, S. K., Amugune, B., Anyango, N. I., Nyamai, D., Wambua, G. N., Chorpita, B. F., Kohrt, B. A., Åhs, J. W., Idele, P., Carvajal-Vélez, L., & Kumar, M. (2022). Cultural and contextual adaptation of mental health measures in Kenya: An adolescent-centered transcultural adaptation of measures study. *PLoS ONE*, 17(12).
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0277619>
- Oktarini, D., Aliyah, A., & Ayu, C. (2025). Ilmu keislaman dan tantangan sosial di era globalisasi. *Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 5(3), 1210.
<https://doi.org/10.51878/cendekia.v5i3.6426>
- Özsungur, F. (2020). The effects of boreout on stress, depression, and anxiety in the workplace. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(2), 1391–1423.
<https://doi.org/10.15295/bmij.v8i2.1460>
- Saragih, A. A., & Purba, A. T. L. (2025). Transformasi keterampilan sosial siswa: Peranan konseling dan pelatihan dengan pendekatan kognitif berperilaku. *Paedagogy: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi*, 5(2), 740.
<https://doi.org/10.51878/paedagogy.v5i2.6477>

- Saraiva, M., & Nogueiro, T. (2025). Perspectives and realities of disengagement among younger generation Y and Z workers in contemporary work dynamics. *Administrative Sciences*, 15(4), 133. <https://doi.org/10.3390/admsci15040133>
- Shi, D., Lee, T., & Maydeu-Olivares, A. (2019). Understanding the model size effect on SEM fit indices. *Educational and Psychological Measurement*, 79(2), 310–334. <https://doi.org/10.1177/0013164418783530>
- Shirina, S., & Sharma, R. (2021). Driving employee engagement in today's dynamic workplace: A literature review (pp. 27–34). https://doi.org/10.1007/978-3-030-66218-9_3
- Stock, R. M. (2015). Is boreout a threat to frontline employees' innovative work behavior? *Journal of Product Innovation Management*, 32(4), 574–592. <https://doi.org/10.1111/jpim.12239>
- Wang, A., Duan, Y., Norton, P., Leiter, M. P., & Estabrooks, C. A. (2024). Validation of the Maslach Burnout Inventory-General Survey 9-item short version: psychometric properties and measurement invariance across age, gender, and continent. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1439470>
- Washilah, W., Hamzah, A., & Aminah, S. (2025). Persepsi siswa MTs Nurul Huda Desa Masaran tahun ajaran 2024/2025 tentang implementasi nilai kebhinekaan tunggal ika dalam kehidupan sehari-hari. *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(3), 1229. <https://doi.org/10.51878/social.v5i3.7035>
- Zhao, Y., Summers, R. F., Gathara, D., & English, M. (2024). Conducting cross-cultural, multi-lingual or multi-country scale development and validation in health care research: A 10-step framework based on a scoping review. *Journal of Global Health*, 14, 4151. <https://doi.org/10.7189/jogh.14.04151>