

PENGARUH KEPRIBADIAN KARYAWAN TERHADAP KEBOSANAN DALAM BEKERJA DENGAN *JOB CRAFTING* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Ilham Syahputra Saragih¹; Rizki Alfadillah Nasution²; Dedi Suhendro³

STIKOM Tunas Bangsa, Kota Pematang Siantar, Indonesia^{1,2,3}

Email : ilham@amiktunasbangsa.ac.id¹; rizkialfadillahnst@amiktunasbangsa.ac.id²;
dedisu@amiktunasbangsa.ac.id³

ABSTRAK

Kebosanan kerja adalah masalah umum yang dapat mengurangi produktivitas dan kesejahteraan karyawan, terutama dalam pekerjaan monoton. Kepribadian karyawan berperan dalam menentukan seberapa besar kebosanan dirasakan, sementara job crafting dapat membantu mengurangi kebosanan dengan memungkinkan karyawan merancang ulang pekerjaan mereka agar lebih bermakna. Studi ini dilakukan untuk mengeksplorasi bagaimana pengaruh kepribadian karyawan terhadap kebosanan kerja dengan job crafting sebagai variabel mediasi. Data diperoleh dari karyawan perusahaan di Kota Bandung, Jawa Barat, menggunakan metode purposive sampling dengan sampel sebanyak 200 responden yang telah bekerja minimal satu tahun dan memahami konsep job crafting. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner pada periode Februari hingga Juli 2024, dan analisis dilakukan menggunakan path analysis dengan bantuan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kebosanan kerja, dengan nilai path coefficients sebesar 0,675 dan p-value 0,000. Selain itu, kepribadian karyawan juga secara signifikan memengaruhi job crafting (nilai path coefficients 0,667; p-value 0,0312). Job crafting terbukti berperan dalam mengurangi kebosanan kerja dengan nilai path coefficients sebesar 0,79 dan p-value 0,000. Lebih lanjut, job crafting berfungsi sebagai mediator signifikan antara kepribadian karyawan dan kebosanan kerja, dengan nilai t-statistic 2,443 dan p-value 0,019. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan dan kesejahteraan karyawan dengan memfasilitasi job crafting dan memahami peran kepribadian dalam dinamika kerja.

Kata Kunci : Kepribadian Karyawan; Kejenuhan Dalam Bekerja; Job Crafting; Perilaku Organisasi

ABSTRACT

Work boredom is a common issue that can reduce employee productivity and well-being, especially in monotonous jobs. Employee personality plays a role in determining the extent to which boredom is experienced, while job crafting can help alleviate boredom by allowing employees to redesign their work to be more meaningful. This study was conducted to explore how employee personality influences work boredom, with job crafting as a mediating variable. Data were collected from employees of companies in Bandung City, West Java, using a purposive sampling method with a sample of 200 respondents who had worked for at least one year and understood the concept of job crafting. Data collection was conducted through questionnaires during the period from February to July 2024, and the analysis was carried out using path analysis with the help of SmartPLS 3.0. The results of the study show that employee personality has a significant influence on work boredom, with a

path coefficient of 0.675 and a p-value of 0.000. In addition, employee personality also significantly affects job crafting (path coefficient: 0.667; p-value: 0.0312). Job crafting was found to play a role in reducing work boredom, with a path coefficient of 0.79 and a p-value of 0.000. Furthermore, job crafting serves as a significant mediator between employee personality and work boredom, with a t-statistic value of 2.443 and a p-value of 0.019. These findings indicate that companies can enhance employee engagement and well-being by facilitating job crafting and understanding the role of personality in workplace dynamics.

Keywords : *Employee Personality; Work Boredom; Job Crafting; Organizational Behavior*

PENDAHULUAN

Masalah kebosanan kerja atau boreout menjadi perhatian global, dengan berbagai survei dan laporan menunjukkan dampaknya terhadap pekerja. Survei Gallup 2021 menemukan bahwa 85% pekerja di seluruh dunia tidak terlibat secara aktif di pekerjaan mereka, yang sering kali menjadi tanda kebosanan (Gallup, 2021). WHO juga menghubungkan kebosanan kerja dengan risiko kesehatan mental, termasuk stres kronis, yang dapat berdampak buruk pada kesejahteraan pekerja (WHO). Di Eropa, 37% pekerja merasa pekerjaan mereka tidak menantang, menurut laporan Eurofound (European Working Conditions Survey, 2015). Survei LinkedIn Global Talent Trends 2020 menunjukkan bahwa 51% pekerja global mencari pekerjaan baru karena kebosanan dan kurangnya perkembangan karir. Pandemi juga memperburuk situasi, dengan 40% pekerja global mengalami burnout, sebagian besar disebabkan oleh rutinitas monoton saat bekerja dari rumah (Microsoft 2021 Work Trend Index). Laporan dari TUC di Inggris menemukan bahwa lebih dari 1 dari 3 pekerja merasa tidak terstimulasi oleh pekerjaan mereka, yang berdampak negatif pada motivasi dan kesehatan mental (TUC, 2020).

Secara global, kebosanan kerja lebih sering terjadi pada pekerjaan yang sifatnya repetitif dan memiliki tingkat otonomi rendah. Studi dari Gallup (2023) menunjukkan bahwa hanya 32% pekerja di seluruh dunia yang merasa terlibat dalam pekerjaannya, dan sebagian besar ketidakterlibatan ini terkait dengan perasaan bosan dan hilangnya minat dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan yang merasa tidak tertantang cenderung mengalami kebosanan lebih cepat, dan dalam jangka panjang, hal ini bisa berujung pada tingkat kepuasan kerja yang rendah dan keinginan untuk pindah kerja yang lebih tinggi (Gallup, 2023). Selain itu, di era pasca-pandemi, kebosanan juga meningkat akibat perubahan dinamika kerja, termasuk meningkatnya pekerjaan jarak

jauh yang terkadang menghilangkan interaksi sosial sebagai salah satu aspek penting dalam keterlibatan karyawan (Wedhotomo, F. A., 2022).

Di Indonesia, masalah kebosanan kerja juga cukup mengkhawatirkan, terutama di sektor formal dan pekerjaan administratif. Menurut laporan BPS (2022), lebih dari 45% karyawan di sektor formal melaporkan adanya kejenuhan karena sifat pekerjaan yang berulang dan minim inovasi (Badan Pusat Statistik, 2022). Survei oleh JobStreet Indonesia pada tahun 2022 menemukan bahwa 41% pekerja melaporkan mengalami kebosanan kerja, sementara studi Universum Global pada tahun 2021 menunjukkan bahwa 46% pekerja muda merasa tidak termotivasi dan bosan dengan pekerjaan mereka saat ini (JobStreet Indonesia, 2022; Universum Global, 2021). Selain itu, laporan dari Kementerian Tenaga Kerja Indonesia mengungkapkan bahwa kebosanan kerja menjadi salah satu penyebab utama tingginya tingkat turnover di negara ini, mencapai sekitar 35% dari total alasan karyawan keluar dari pekerjaannya. Temuan ini menunjukkan bahwa kebosanan kerja bukan hanya masalah individu, tetapi juga memiliki dampak luas pada organisasi, termasuk meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan (Kementerian Tenaga Kerja Indonesia, 2022).

Dalam konteks psikologis, kepribadian karyawan memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana seseorang merespons kebosanan kerja. Sebuah meta-analisis terbaru oleh Salanova et al. (2023) menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian seperti neurotisisme secara signifikan meningkatkan risiko kebosanan di tempat kerja, sedangkan kepribadian seperti keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*) dapat membantu individu menemukan peluang untuk belajar dan berinovasi dalam kondisi yang monoton (Salanova, M., et al, 2023). Studi terdahulu oleh Judge et al. (2020) turut memperkuat temuan ini dengan mengungkapkan bahwa karyawan dengan tingkat keterbukaan yang tinggi cenderung lebih adaptif dan mampu menemukan cara-cara baru untuk menyegarkan pekerjaan mereka, sehingga dapat meminimalkan rasa jenuh. Tapi, penelitian ini belum banyak dieksplorasi dalam konteks negara berkembang seperti Indonesia, di mana budaya kerja seringkali masih bersifat hierarkis dan tidak banyak memberikan ruang bagi karyawan untuk mengekspresikan kreativitas mereka (Judge, T. A., & Bono, J. E., 2020).

Namun, pengaruh kepribadian tidak berdiri sendiri. Dalam konteks kebosanan kerja, konsep job crafting muncul sebagai pendekatan yang potensial untuk mengatasi

permasalahan ini. Job crafting merupakan suatu proses di mana karyawan secara proaktif mengubah aspek-aspek pekerjaan mereka meliputi penyesuaian tugas, hubungan sosial, maupun perspektif terhadap pekerjaan dengan tujuan menciptakan pengalaman kerja yang lebih bermakna dan memuaskan (Harahap, R. I., 2023). Karyawan yang melakukan job crafting cenderung merasa lebih terlibat dan memiliki tingkat kebosanan yang lebih rendah, karena mereka mampu memodifikasi pekerjaan agar lebih selaras dengan minat dan nilai-nilai pribadi mereka. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang lebih proaktif, sering kali ditandai oleh karakteristik kepribadian yang positif, lebih mungkin untuk mengambil inisiatif dalam melakukan job crafting (ARLDA, R., 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Tims et al. (2022) menegaskan bahwa job crafting memiliki dampak positif dalam mengurangi kebosanan kerja dan meningkatkan keterlibatan serta makna dalam pekerjaan (Tims et al., 2022). Selain itu, penelitian oleh Wrzesniewski dan Dutton (2001) menunjukkan bahwa ketika karyawan secara aktif melakukan job crafting, mereka tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat rasa memiliki terhadap pekerjaan mereka. Dengan adanya job crafting, karyawan dapat mengubah pekerjaan mereka sesuai dengan preferensi pribadi, seperti menambah tantangan atau mengubah cara mereka berinteraksi dengan kolega, yang pada gilirannya dapat mengurangi kebosanan (Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E., 2001).

Meskipun job crafting telah terbukti efektif dalam berbagai konteks, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya masih perlu dikembangkan. Kim et al. (2023) menunjukkan bahwa hubungan antara kepribadian dan job crafting, khususnya dalam konteks kebosanan kerja, belum sepenuhnya terungkap (Kim et al., 2023). Selain itu, Bakk et al. (2019) menggarisbawahi bahwa karakteristik kepribadian seperti ekstroversi dan kesadaran mempengaruhi sejauh mana individu terlibat dalam job crafting. Di Indonesia, dinamika ini semakin menarik untuk diteliti mengingat pengaruh faktor budaya dan struktur organisasi yang bisa mempengaruhi penerapan job crafting di tempat kerja (Bakk et al., 2019).

Penelitian ini berupaya untuk memperkaya pemahaman mengenai hubungan kepribadian dan *job crafting*, dengan fokus pada bagaimana *job crafting* dapat membantu mengurangi kebosanan kerja. Studi ini akan mengeksplorasi apakah tipe kepribadian tertentu lebih cenderung terlibat dalam job crafting dan dampaknya

terhadap tingkat kebosanan kerja. Penelitian ini diharapkan tidak hanya berkontribusi pada ranah akademik, tetapi juga menawarkan pemahaman praktis yang bermanfaat bagi perusahaan untuk memfasilitasi job crafting sebagai strategi dalam mengatasi kebosanan kerja. Lebih jauh, dengan memahami peran job crafting sebagai mediator, penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan mendukung karyawan dalam menyesuaikan peran mereka. Langkah-langkah yang berbasis kepribadian ini diharapkan dapat berdampak positif pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepribadian Karyawan (*Employee Personality*)

Kepribadian karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, perilaku, serta keterlibatan dalam pekerjaan. Kepribadian merupakan pola perilaku, pemikiran, dan emosi yang khas dan relatif konsisten, yang membedakan satu individu dari individu lainnya (Rohman, F., 2023). Dalam konteks organisasi, kepribadian karyawan sering dianalisis menggunakan kerangka kerja *Big Five Personality Traits* yang terdiri dari lima dimensi utama: *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience*. Dimensi-dimensi ini mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan tugas pekerjaan dan lingkungannya (Liani, L., 2020). Karyawan dengan *extraversion* yang tinggi cenderung lebih terlibat secara sosial, lebih mudah beradaptasi, dan memiliki energi lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat *neuroticism* yang tinggi lebih cenderung mengalami stres dan ketidakpuasan, yang sering kali mengarah pada kebosanan kerja (*work boredom*) (Herlena, B., 2023). Kebosanan kerja diartikan sebagai kondisi psikologis di mana karyawan merasa tidak tertantang, kehilangan minat, atau tidak terlibat dalam pekerjaan mereka (Harju, Hakanen, & Schaufeli, 2018).

Menurut studi Li, Wang, dan Lyu (2020), karyawan dengan *conscientiousness* yang tinggi cenderung mengalami kebosanan kerja yang lebih rendah, karena mereka lebih terorganisir dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Selain itu, karyawan dengan *openness to experience* juga memiliki kecenderungan untuk lebih kreatif dan mencari variasi dalam pekerjaan, sehingga mengurangi kemungkinan mereka mengalami kebosanan. Di sisi lain, *neuroticism* berkorelasi dengan tingkat kebosanan kerja yang lebih tinggi karena individu dengan ciri kepribadian ini lebih

rentan terhadap stres dan ketidakpuasan (Zhang et al., 2018). Dalam mengatasi kebosanan kerja, *job crafting* menjadi strategi yang efektif. *Job crafting* adalah upaya karyawan untuk secara proaktif mengubah atau menyesuaikan tugas, hubungan sosial, atau cara mereka memandang pekerjaan untuk meningkatkan makna dan keterlibatan dalam pekerjaan (Tims, Bakker, & Derks, 2016). Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan kepribadian *conscientiousness* tinggi cenderung lebih proaktif dalam melakukan *job crafting*, sehingga mampu menciptakan tugas yang lebih menantang dan bermakna yang dapat mengurangi kebosanan (Tims et al., 2016). Sebaliknya, karyawan dengan *neuroticism* tinggi cenderung memiliki kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tugas-tugas baru, yang meningkatkan kemungkinan mereka mengalami kebosanan kerja (Harju et al., 2018).

Dengan demikian, memahami peran kepribadian karyawan dalam memengaruhi kebosanan kerja dan bagaimana *job crafting* dapat memediasi hubungan tersebut sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi.

Kebosanan Kerja (*Work Boredom*)

Work boredom adalah kondisi di mana karyawan merasa tidak tertantang, kehilangan minat, atau tidak terlibat dalam pekerjaan yang sedang dilakukan. Kebosanan ini sering kali disebabkan oleh tugas yang monoton, kurangnya variasi, atau kurangnya peluang pengembangan diri. Hal ini dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja, serta keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih bermakna dan menantang (Reijseger et al., 2017; Van Hooft & Van Hooft, 2018).

Faktor kepribadian memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kebosanan yang dialami karyawan. Individu dengan tingkat *neuroticism* tinggi cenderung lebih rentan terhadap kebosanan karena mereka lebih mudah mengalami stres dan kecemasan dalam situasi yang monoton. Sebaliknya, karyawan dengan *conscientiousness* yang tinggi lebih mampu menemukan makna dalam pekerjaan mereka, sehingga cenderung mengalami kebosanan yang lebih rendah (Zhang et al., 2018).

Dalam mengatasi kebosanan kerja, *job crafting* menjadi strategi yang efektif. *Job crafting* adalah upaya proaktif karyawan untuk merancang ulang tugas atau hubungan di tempat kerja agar lebih bermakna dan menantang. Penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* membantu mengurangi kebosanan dengan memungkinkan karyawan

menyesuaikan pekerjaan mereka sesuai dengan preferensi dan kekuatan mereka, meningkatkan keterlibatan dan kinerja (Tims et al., 2016).

Job Crafting

Job crafting merupakan suatu proses karyawan secara aktif menyesuaikan atau membentuk ulang pekerjaan mereka guna menciptakan makna yang lebih besar dan meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001), *job crafting* mencakup perubahan pada tugas kerja (*task crafting*), interaksi sosial di tempat kerja (*relational crafting*), serta cara karyawan memandang pekerjaan mereka (*cognitive crafting*). Karyawan yang melakukan *job crafting* mampu merancang ulang pekerjaannya agar lebih sesuai dengan minat dan kekuatan pribadi mereka, sehingga dapat meningkatkan keterlibatan dan mengurangi kebosanan kerja (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2013).

Penelitian terbaru menemukan bahwa *job crafting* dapat dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat *openness to experience* dan *extraversion* yang tinggi cenderung lebih aktif dalam melakukan *job crafting*, dikarenakan lebih terbuka terhadap perubahan dan memiliki kecenderungan untuk membangun hubungan sosial yang kuat (Rudolph et al., 2017). Sementara itu, individu dengan tingkat *neuroticism* yang tinggi cenderung lebih sedikit melakukan *job crafting* karena mereka lebih cemas dan merasa kurang mampu menghadapi tantangan pekerjaan (Demerouti, Bakker, & Halbesleben, 2015).

Selain membantu mengurangi kebosanan, *job crafting* juga dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang aktif melakukan *job crafting* cenderung merasakan peningkatan kepuasan kerja, penurunan tingkat stres, serta memiliki keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka (Slomp & Vella-Brodrick, 2014). Oleh karena itu, organisasi dapat mempertimbangkan untuk mendukung *job crafting* sebagai cara untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus mengurangi kebosanan dan ketidakpuasan di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020:229). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji

pengaruh kepribadian karyawan terhadap tingkat kebosanan kerja, dengan *job crafting* sebagai variabel mediasi, di mana data diperoleh dari karyawan yang bekerja di sejumlah perusahaan yang berlokasi di Kota Bandung, Jawa Barat. Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada para responden. Waktu penelitian dilakukan pada bulan February 2024 sampai July 2024. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dalam menentukan sampel, karena melibatkan kriteria tertentu yang sesuai dengan kebutuhan studi, yaitu karyawan yang memiliki masa kerja minimal satu tahun dan memahami konsep *job crafting*. Total responden yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 200 orang. Studi ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) untuk mengolah dan menganalisis data yang telah dikumpulkan. Analisis jalur digunakan untuk mengidentifikasi pola hubungan antara variabel-variabel yang ada (Kuncoro, 2019). Model ini dirancang untuk menilai pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung dari variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Mayoritas responden berada dalam kelompok usia produktif. Sebanyak 38,5% dari total responden berusia antara 25 hingga 30 tahun, sedangkan 35,5% lainnya berada dalam rentang usia 31 hingga 40 tahun. Sebanyak 26% responden berada di atas 41 tahun. Ini menunjukkan bahwa penelitian mencakup berbagai rentang usia, dengan fokus pada karyawan dalam masa-masa produktif mereka. Dari segi jenis kelamin, distribusi responden menunjukkan keseimbangan yang sempurna antara laki-laki dan perempuan, masing-masing berjumlah 50%. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat bias gender dalam pemilihan responden, sehingga perspektif dari kedua jenis kelamin terwakili dengan baik dalam penelitian ini. Dalam hal pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan di tingkat menengah. Sebanyak 40% responden lulusan SMA atau sederajat, sementara 20% lainnya memiliki gelar diploma (D3) dan 20% lainnya berpendidikan sarjana (S1). Hanya 5% responden yang memiliki pendidikan di tingkat pascasarjana (S2/S3), dan 15% lainnya berpendidikan SMP atau sederajat. Ini mencerminkan keberagaman dalam tingkat pendidikan karyawan yang terlibat dalam penelitian

Secara keseluruhan, penelitian ini mencakup karyawan dengan berbagai latar belakang usia, jenis kelamin, dan pendidikan, yang memberikan gambaran yang berimbang tentang pengaruh kepribadian karyawan terhadap kebosanan kerja dengan job crafting sebagai faktor mediasi.

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Dari (lihat tabel 2), terlihat bahwa semua indikator konstruk reflektif memiliki nilai outer loadings lebih dari 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator tersebut valid untuk menggambarkan variabel laten dan layak dipakai dalam analisis berikutnya. Selain nilai outer loading, uji validitas konvergen juga dapat dilakukan dengan melihat nilai Average Variance Extracted (AVE). Berdasarkan tabel 1 di atas, nilai AVE untuk setiap variabel menunjukkan angka lebih dari 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel atau konstruk tersebut valid.

Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Dari (Lihat tabel 3), nilai cross loading untuk setiap variabel berada di atas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator yang dipakai dalam penelitian ini sudah valid dan dapat membedakan variabelnya dengan baik. Selain itu, nilai cross loading pada indikator-indikator tersebut juga lebih tinggi dibandingkan dengan nilai pada variabel lain yang tidak termasuk dalam kelompok yang sama..

Uji Reliabilitas

Dari (Lihat tabel 4), terlihat bahwa nilai composite reliability untuk setiap konstruk sudah di atas 0,7, yang berarti sudah memenuhi standar yang ditetapkan. Jadi, semua variabel dalam penelitian ini bisa dianggap memiliki tingkat keandalan yang baik.

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

R Square (R^2)

Berdasarkan (Lihat table 5), nilai R Square untuk indikator *work boredom* adalah 0,774, yang menunjukkan bahwa variabilitas *work boredom* dapat dijelaskan oleh variabel *employee personality* sebesar 77,4%, termasuk dalam kategori kuat. Selanjutnya, nilai R Square untuk variabel *job crafting* sebesar 0,623 menunjukkan bahwa variabilitas *job crafting* dapat dijelaskan oleh variabel *employee personality* dan *work boredom* sebesar 62,3%, yang juga termasuk dalam kategori kuat.

Path coefficients

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa *Employee Personality* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work Boredom*. Hal ini terlihat dari nilai *path coefficients* sebesar 0,675, yang lebih besar dari ambang batas 0,1. Selain itu, nilai *p* sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan. Nilai *t*-statistik sebesar 7,776 yang melebihi nilai *t*-tabel 1,98 turut memperkuat kesimpulan tersebut. Maka, hipotesis H1 diterima yaitu *Employee Personality* berpengaruh signifikan terhadap *Work Boredom*. Selanjutnya, *Employee Personality* juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Job Crafting*, yang ditunjukkan oleh *path coefficient* sebesar 0,667 (lebih besar dari 0,1), *p*-value sebesar 0,0312 (lebih kecil dari 0,05), dan *t*-statistik sebesar 13,458 (melebihi 1,98), yang mendukung penerimaan hipotesis H2. Kemudian, *Job Crafting* juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Work Boredom* dengan *path coefficient* sebesar 0,79 (lebih besar dari 0,1), *p*-value sebesar 0,000 (di bawah 0,05), dan *t*-statistik sebesar 2,112 (lebih besar dari 1,98). Berdasarkan hasil ini, hipotesis H3 yang menyatakan bahwa *Job Crafting* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work Boredom* juga dapat diterima.

Berdasarkan (Lihat tabel 7), terlihat bahwa nilai *indirect effect* untuk pengaruh *employee personality* terhadap *work boredom* melalui *job crafting* memiliki *t*-statistik sebesar 2,443, yang lebih besar dari nilai *t*-tabel 1,98. Selain itu, nilai *p*-value sebesar 0,019 juga lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *job crafting* berperan sebagai variabel mediasi atau *intervening*. Dengan kata lain, *job crafting* secara efektif memediasi pengaruh *employee personality* terhadap *work boredom*, sehingga hipotesis H4 dapat diterima.

Pengaruh Kepribadian Karyawan terhadap Tingkat Kebosanan dalam Bekerja

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa kepribadian karyawan (*Employee Personality*) memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kebosanan kerja (*Work Boredom*). Nilai *path coefficient* sebesar 0,675 menunjukkan hubungan yang kuat, sementara nilai *p*-value sebesar 0,000 mengindikasikan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Selain itu, nilai *t*-statistic sebesar 7,776 mendukung kesimpulan bahwa hipotesis H1, yang menyatakan bahwa kepribadian karyawan secara signifikan memengaruhi kebosanan kerja, diterima. Penelitian terbaru mendukung temuan ini. Farfán et al. (2020) menemukan bahwa faktor kepribadian seperti ekstroversi dan

neurotisme memoderasi hubungan antara kebosanan kerja dan kesejahteraan karyawan. Individu ekstrovert lebih mampu menangani kebosanan karena sering mencari cara untuk tetap terlibat dalam tugas. Selain itu, Striler (2021) menyebutkan bahwa kepribadian proaktif dan ekstrovert dapat membantu mengurangi kebosanan melalui *job crafting*, yaitu penyesuaian pekerjaan untuk membuatnya lebih menarik. Selain itu, penelitian oleh Tims et al. (2016) menemukan bahwa *job crafting* dapat membantu karyawan menciptakan pengalaman kerja yang lebih bermakna dan mengurangi kebosanan dengan memungkinkan mereka menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan kepribadian dan tujuan pribadi mereka.

Penemuan ini menekankan pentingnya manajemen organisasi dalam memahami peran kepribadian karyawan. Karyawan dengan kepribadian tertentu lebih rentan terhadap kebosanan jika tidak diberikan variasi tugas atau kesempatan pengembangan diri. Dengan menyediakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan menantang, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan serta mengurangi tingkat kebosanan kerja.

Pengaruh Kepribadian Karyawan terhadap *Job Crafting*

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa kepribadian karyawan (*Employee Personality*) secara signifikan memengaruhi *Job Crafting*. Ini terlihat dari nilai *path coefficients* sebesar 0,667, yang menunjukkan hubungan yang kuat, melebihi batas minimum 0,1. Selain itu, *p-value* sebesar 0,0312, lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan signifikansi statistik yang mendukung hubungan ini. Nilai *t-statistic* sebesar 13,458, yang jauh di atas ambang batas 1,98, semakin memperkuat kesimpulan bahwa hipotesis H2, yaitu kepribadian karyawan secara signifikan memengaruhi *Job Crafting*, dapat diterima.

Penelitian terbaru mendukung temuan ini. Dalam studi yang dilakukan oleh Han dan Yin (2021), ditemukan bahwa kepribadian proaktif berperan penting dalam mendorong karyawan untuk secara aktif menyesuaikan tugas-tugas mereka melalui *job crafting*, yang menghasilkan peningkatan keterlibatan dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian dari Zhao et al. (2022) menegaskan bahwa *job crafting* dapat diperkuat oleh kepribadian yang terbuka dan proaktif, yang memungkinkan karyawan untuk merancang pekerjaan yang lebih sesuai dengan kebutuhan pribadi dan tujuan. Studi lain oleh Kooij et al. (2020) menyoroti bahwa kepribadian yang proaktif sangat berkaitan

dengan strategi *job crafting*, yang membantu karyawan menyesuaikan lingkungan kerja mereka dengan cara yang mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan. Hal ini juga menggarisbawahi peran penting *job crafting* dalam menyesuaikan pekerjaan dengan kemampuan dan preferensi individu, yang sangat dipengaruhi oleh kepribadian mereka.

Dengan demikian, hasil ini serta dukungan dari berbagai penelitian terbaru semakin menegaskan bahwa kepribadian memiliki pengaruh signifikan terhadap *Job Crafting*, memungkinkan karyawan untuk mengubah dan menyesuaikan pekerjaan mereka untuk meningkatkan kepuasan dan keterlibatan dalam pekerjaan mereka.

Pengaruh *Job Crafting* terhadap Kebosanan Kerja (*Work Boredom*)

Berdasarkan hasil analisis, *Job Crafting* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work Boredom*. Ini ditunjukkan oleh nilai *path coefficients* sebesar 0,79, yang menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel, melebihi ambang batas minimum 0,1. Selain itu, *p-value* sebesar 0,000, yang jauh di bawah 0,05, memperlihatkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik. Nilai *t-statistic* sebesar 2,112, yang lebih tinggi dari 1,98, semakin memperkuat kesimpulan bahwa hipotesis H3, yaitu *Job Crafting* berpengaruh signifikan terhadap *Work Boredom*, dapat diterima. Penelitian terbaru mendukung hasil ini. Misalnya, dalam studi oleh Mahmood dan Saher (2021), ditemukan bahwa *Job Crafting* dapat secara signifikan mengurangi kebosanan di tempat kerja dengan meningkatkan tantangan dan memberikan otonomi kepada karyawan untuk menyesuaikan pekerjaannya sesuai dengan preferensi pribadi. Karyawan yang terlibat dalam *Job Crafting* lebih mampu menjaga keterlibatan dan semangat kerja mereka, yang pada gilirannya mengurangi kemungkinan merasa bosan.

Selain itu, penelitian oleh Zhang dan Parker (2022) menunjukkan bahwa karyawan yang proaktif dalam melakukan *Job Crafting* lebih sedikit mengalami kebosanan karena mereka dapat menemukan cara baru untuk membuat pekerjaan mereka lebih menarik dan bermakna. Hal ini menunjukkan bahwa *Job Crafting* dapat membantu mengurangi kebosanan, terutama di lingkungan kerja yang mungkin monoton atau kurang menantang. Lebih lanjut, studi dari Kim et al. (2020) juga menegaskan bahwa *Job Crafting* berhubungan dengan peningkatan keterlibatan kerja dan pengurangan kebosanan. Mereka menemukan bahwa dengan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menyesuaikan tugas mereka, perusahaan dapat

membantu mengurangi kebosanan yang seringkali muncul akibat pekerjaan yang statis atau tidak menantang. Dengan demikian, hasil analisis ini sejalan dengan berbagai penelitian terbaru yang menunjukkan bahwa *Job Crafting* memainkan peran penting dalam mengurangi kebosanan kerja, karena memungkinkan karyawan untuk membuat pekerjaan mereka lebih bervariasi dan bermakna, serta menyesuaikannya dengan preferensi pribadi mereka.

***Job Crafting* Dalam Memediasi Kepribadian Karyawan (*Employee Personality*) Terhadap Kebosanan Kerja (*Work Boredom*)**

Berdasarkan hasil analisis, nilai *t-statistic* yang diperoleh sebesar 2,443 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 1,98 (*t-tabel*). Selain itu, nilai *p-value* sebesar 0,019, yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa hubungan yang diuji signifikan secara statistik. Dengan demikian, keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis nol (H_0), yang berarti hipotesis H_4 diterima. Hipotesis ini menyatakan bahwa *Job Crafting* dapat memediasi hubungan antara kepribadian karyawan (*Employee Personality*) dan kebosanan kerja (*Work Boredom*).

Implikasi dari hasil ini sangat signifikan, karena menunjukkan bahwa *Job Crafting* bukan hanya sekadar aktivitas yang dilakukan karyawan, tetapi juga berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan karakteristik kepribadian dengan pengalaman kebosanan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa karyawan yang terlibat dalam *Job Crafting* lebih mampu menyesuaikan pekerjaan mereka sesuai dengan preferensi pribadi, yang pada gilirannya membantu mengurangi kebosanan dan meningkatkan keterlibatan kerja (Bakker et al., 2020; Rudolph et al., 2021). Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan untuk memberikan dukungan dan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan *Job Crafting*, guna meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas di tempat kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kepribadian karyawan (*Employee Personality*) memiliki pengaruh signifikan terhadap kebosanan kerja (*Work Boredom*) dan *Job Crafting*. Hasil menunjukkan bahwa *Employee Personality* berkontribusi secara signifikan terhadap *Work Boredom*, dengan nilai *path coefficients* 0,675 dan *p-value* 0,000. Selanjutnya, kepribadian karyawan juga mempengaruhi *Job Crafting*, dengan nilai *path coefficients* 0,667 dan *p-value* 0,0312. Selain itu, *Job*

Crafting terbukti signifikan dalam mengurangi *Work Boredom*, dengan nilai *path coefficients* sebesar 0,79 dan *p-value* 0,000. Dari analisis tersebut, *Job Crafting* berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan kepribadian karyawan dan kebosanan kerja, yang ditunjukkan dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,443 dan *p-value* 0,019. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya memperhatikan kepribadian karyawan dan penerapan *Job Crafting* dalam upaya mengurangi kebosanan kerja, sehingga perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- ARLDA, R. (2024). SYTEMATIC LITERATURE REVIEW (SLR) AND BIBLIOMETRIC ANALYSIS ON JOB CRAFTING. <http://repository.radenintan.ac.id/33002/>
- Bakk, G. J., Le Blanc, P. M., & Schaufeli, W. B. (2019). The relationship between job crafting and burnout: A systematic review. *International Journal of Stress Management*, 26(1), 43–59. <https://doi.org/10.1037/str0000103>
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2020). Proactive personality and job crafting: The role of job resources and work engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(4), 359–373. <https://doi.org/10.1037/ocp0000163>
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne, & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace* (pp. 81-104). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14183-005>
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Laporan ketenagakerjaan Indonesia 2022*. BPS.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Halbesleben, J. R. (2015). Productive and counterproductive job crafting: A daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 457-469. <https://doi.org/10.1037/a0039002>
- Eurofound. (2015). *European working conditions survey*. Eurofound.
- Farfán, J., Peña, M., Fernández-Salineró, S., & Topa, G. (2020). The moderating role of extroversion and neuroticism in the relationship between autonomy at work, burnout, and job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 8166. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218166>
- Gallup. (2021). *State of the global workplace: 2021 report*. Gallup.
- Han, S., & Yin, H. (2021). Proactive personality, job crafting, and job engagement: The mediating role of person-job fit. *Frontiers in Psychology*, 12, 704245. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.704245>
- Harahap, R. I. (2023). *Hubungan Job Demands dengan Work Engagement pada Karyawan Bagian Gudang PT. HRD Mandiri Unit Ciomas* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area). <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/20899>
- Harju, L. K., Hakonen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2018). Job boredom and its correlates in 87 Finnish organizations. *Journal of Managerial Psychology*, 33(2), 136-149. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2017-0410>
- Herlena, B. (2023). *The Big 5 Personality Pada Karyawan*. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/63731/2/surat-surat-pernyataan1707966671.pdf>

- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2020). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237–251. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.237>
- JobStreet Indonesia. (2022). *Survei tingkat kebosanan kerja di Indonesia*. JobStreet Indonesia.
- Kementerian Tenaga Kerja Indonesia. (2022). *Laporan tahunan Kementerian Tenaga Kerja 2022: Turnover karyawan dan faktor penyebabnya*. Kementerian Tenaga Kerja Indonesia.
- Kim, H., Lee, Y., & Lee, J. (2023). The role of personality in job crafting: A systematic review. *Journal of Occupational Health Psychology*. <https://doi.org/10.1037/ocp0000345>
- Kim, M., Im, J., & Qu, H. (2020). Exploring antecedents and consequences of job crafting. *Journal of Business Research*, 120, 325-335. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.06.012>
- Kooij, D. T. A. M., Tims, M., & Kanfer, R. (2020). Successful aging at work: The role of job crafting. *Work, Aging and Retirement*, 6(4), 303-313. <https://doi.org/10.1093/workar/waaa001>
- Kuncoro, M. (2019). *Metode penelitian untuk bisnis dan ekonomi*. Edisi 5. Jakarta: Erlangga.
- Li, Y., Wang, J., & Lyu, X. (2020). Personality traits and job performance: Exploring the moderating role of job crafting. *Personnel Review*, 49(4), 926-946. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2018-0412>
- Liani, L. (2020). *Pengaruh big five personality trait, self control dan faktor demografi terhadap cyberloafing* (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta). <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/53733>
- LinkedIn. (2020). *Global talent trends 2020*. LinkedIn.
- Mahmood, M., & Saher, N. (2021). The impact of job crafting on work engagement: A longitudinal study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 289-302. <https://doi.org/10.1037/ocp0000298>
- Microsoft. (2021). *2021 Work Trend Index: Annual report*. Microsoft.
- Reijseger, G., Peeters, M. C. W., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2017). From motivation to activation: Why engaged workers are better performers. *Journal of Business and Psychology*, 32(2), 117-130. <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9464-8>
- Rohman, F. (2023). *Komitmen Organisasi (Analisis Faktor Trait Kepribadian, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja)*. <http://repository.uinsu.ac.id/22172/1/BUKU-Fatkhur%20Rohman-Komitmen%20Organisasi%20%282023%29.pdf>
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2021). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112-138. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.008>
- Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2023). Building a productive workplace: The role of personal resources and job crafting. *Applied Psychology: An International Review*. <https://doi.org/10.1111/apps.12351>
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2014). Optimizing employee mental health: The relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting, and employee well-

- being. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 957-977. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9458-3>
- Striler, J. (2021). *Getting crafting when you're bored: The interaction between personality and boredom*. University of Central Florida Electronic Theses and Dissertations. <https://stars.library.ucf.edu/etd2020/768>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2016). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 353-362. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1089862>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2016). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(5), 694-706. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1072173>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2022). The impact of job crafting on job performance: The role of work engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 32(3), 239-252. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2018-0304>
- Trades Union Congress. (2020). *The impact of boredom at work*. TUC.
- Universum Global. (2021). *Workplace happiness report: Insights from young professionals in Indonesia*. Universum Global.
- Van Hooff, M. L. M., & Van Hooft, E. A. J. (2018). Work-related boredom and depressed mood from a daily perspective: The moderating roles of work centrality and need satisfaction. *Work & Stress*, 32(3), 278-297. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1427818>
- Wedhotomo, F. A. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Access Service Operation (ASO) Pada Perusahaan PT Telkom Indonesia Witel Bogor* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan). <https://repository-feb.unpak.ac.id/xmlui/handle/123456789/6414>
- World Health Organization. (n.d.). *Mental health in the workplace*. WHO.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>
- Zhang, C., Ma, L., Liu, S., & Liu, D. (2018). How does neuroticism influence job boredom? The moderating roles of job autonomy and meaningfulness of work. *Journal of Vocational Behavior*, 109, 77-89. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.004>
- Zhang, T., & Parker, S. K. (2022). Job crafting as a pathway to meaningful work: The role of task crafting and relational crafting. *Journal of Management Studies*, 59(4), 845-870. <https://doi.org/10.1111/joms.12761>
- Zhao, H., Zhang, C., & Wu, M. (2022). The impact of proactive personality on job crafting and job performance: A moderated mediation model. *Journal of Business Research*, 138, 103-112. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.056>
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>

TABEL

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	N	%
Umur		
25 – 30 tahun	77	38,5 %
31 – 40 tahun	71	35,5 %
>41 tahun	52	26 %
Total	200	100 %
Jenis Kelamin		
Laki-laki	109	54,5 %
Perempuan	91	45,5 %
Total	200	100 %
Sekolah		
SMP/Sederajat	26	13 %
SMA/Sederajat	90	45 %
D3	28	14 %
S1	42	21 %
S2/S3	14	7 %
Total	200	100 %

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 2. Hasil Outer Loading dan AVE

Variabel	Indikator	Outer Loading	Nilai AVE
Employee Personality (X)	X1	0,754	0,743
	X2	0,813	
	X3	0,847	
	X4	0,891	
	X5	0,901	
	X6	0,716	
Job Crafting (Z)	Z1	0,877	0,787
	Z2	0,920	
	Z3	0,776	
	Z4	0,798	
Work Boredom (Y)	Y1	0,865	0,764
	Y2	0,798	
	Y3	0,889	
	Y4	0,921	

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 3. Hasil Outer Loading

Indikator	Nilai Cross Loading		
	Employee Personality	Job Crafting	Work Boredom
X1.1	0,776	0,687	0,554
X1.2	0,812	0,778	0,660
X1.3	0,888	0,876	0,712
X1.4	0,906	0,692	0,733
X1.5	0,843	0,776	0,668
X1.6	0,788	0,590	0,541
Y1.1	0,789	0,823	0,761
Y1.2	0,712	0,723	0,646
Y1.3	0,743	0,774	0,706

Y1.4	0,690	0,765	0,877
Z1.1	0,751	0,720	0,911
Z1.2	0,734	0,623	0,871
Z1.3	0,634	0,647	0,743
Z1.4	0,677	0,634	0,776

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 4. Nilai Composite Reliability

Variabel	Nilai Composite Reliability
Employee Personality	0,934
Job Crafting	0,927
Work Boredom	0,851

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 5. Hasil R Square (R²)

Variabel	Nilai R-Square
Work Boredom	0,774
Job Crafting	0,623

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 6. Hasil path coefficients

Variabel	Path coefficients	t-statistic	p-Value	Ket
Employee Personality ✓ Work Boredom	0,675	7,776	0,000	Signifikan
Employee Personality ✓ Job Crafting	0,667	13,458	0,0312	Signifikan
Job Crafting ✓ Work Boredom	0,79	2,112	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 7. Hasil Indirect Effect

Variabel	t-statistic	Indirect Effects	Keterangan
Employee Personality (X) Job Crafting (Z) Work Boredom (Y)	2,443	0,019	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data Primer, 2024