

Bagaimana Mengatasi Rasa Bosan dan Perilaku Kontraproduktif di Tempat Kerja?

Thenisia Warinta^{1*}, P. Tommy Y. S. Suyasa²

Universitas Tarumanagara, Indonesia

Email: thenisia.warinta@gmail.com*, tommys@fpsi.untar.ac.id

ABSTRAK

[Di tengah upaya pemerintah mengejar target "Asta Cita" untuk menciptakan birokrasi profesional, sebuah tantangan besar namun tak kasat mata masih membayangi kinerja para abdi negara. Tantangan itu berupa Perilaku Kerja Kontraproduktif (Counterproductive Work Behavior) yang kerap dipicu oleh rasa bosan. Banyak ASN terperangkap dalam kebosanan kerja akibat rutinitas yang repetitif, pekerjaan yang minim tantangan, serta lingkungan birokrasi yang rigid. Ketika pekerjaan tidak memberikan makna, pegawai cenderung mencari stimulasi alternatif seperti menunda tugas, tidak responsif, dan cyberloafing. Akibatnya, tuntutan percepatan pelayanan publik justru terhambat oleh hambatan psikologis yang tak terlihat. Untuk menjawab permasalahan ini, dipandang perlu adanya pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat di kalangan ASN. Dalam hal ini, penulis bekerja sama dengan Badan Penghubung Daerah Jambi untuk melaksanakan seminar yang bertajuk "Bagaimana Mengatasi Rasa Bosan dan Perilaku Kontraproduktif di Tempat Kerja?" Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dirancang berupa seminar yang dilaksanakan secara luring selama 120 menit. Materinya meliputi pemaparan hasil penelitian tentang kebosanan kerja, kontrol diri, dan perilaku kontraproduktif pada ASN Pemprov "X," juga pengenalan metode "ASYIK" sebagai cara praktis untuk mengatasi kebosanan di tempat kerja. Metode pelaksanaan mencakup pemaparan materi, diskusi interaktif, serta evaluasi kegiatan melalui isian kuesioner. Luaran wajib dari kegiatan ini adalah publikasi artikel PKM dalam jurnal ber-ISSN. Luaran tambahan mencakup penyusunan karya tulis yang bersumber dari materi presentasi seminar, publikasi melalui media massa online, serta dokumentasi kegiatan. Kegiatan ini diharapkan dapat memperkuat kapasitas ASN dalam menyikapi kebosanan kerja dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Melalui kolaborasi antara dunia akademik dan birokrasi seperti ini, diharapkan perilaku kerja kontraproduktif dalam tubuh ASN dapat diredam, sehingga cita-cita pelayanan publik yang prima dapat terwujud sepenuhnya.]

Kata kunci: ASN; Perilaku Kerja Kontraproduktif; Kebosanan Kerja; Kontrol Diri; Metode ASYIK

PENDAHULUAN

[Di tengah ambisi besar pemerintah mewujudkan Asta Cita—delapan agenda prioritas Presiden dan Wakil Presiden untuk membangun birokrasi yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan—terdapat ancaman senyap yang jarang disorot publik yaitu perilaku kerja kontraproduktif (counterproductive work behavior) di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN). Perilaku kerja kontraproduktif diartikan sebagai perilaku melanggar norma-norma organisasi yang mengancam kesejahteraan organisasi dan/atau anggotanya (Baratta, 2019; Kanafa-Chmielewska, 2019; Spanouli et al., 2023; Yan et al., 2025). Dalam birokrasi, perilaku ASN yang melanggar norma organisasi adalah bentuk dari pelanggaran disiplin. Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Negara, jumlah pelanggaran disiplin ASN di sepanjang tahun 2024 mencapai 4195 kasus (Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Badan Kepegawaian Negara, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu et al. (2024) juga menunjukkan bahwa sebagian besar ASN pada sebuah dinas pemerintahan memiliki tingkat perilaku kontraproduktif tinggi. Hal ini menandakan bahwa masalah ini merupakan fenomena struktural.

Perilaku kerja kontraproduktif terbagi dalam dua dimensi, yaitu dimensi interpersonal dan dimensi organisasional. Menurut Bennet dan Robinson; dalam Suyasa (2015), perilaku kerja kontraproduktif yang bersifat interpersonal adalah perilaku yang merugikan rekan kerja

atau individu lain di tempat kerja. Contohnya adalah: (a) perilaku mempermalukan rekan-kerja di depan umum; (b) bersikap membenci rekan kerja; (c) berkata-kata/bertingkah laku kasar atau tidak sopan kepada rekan kerja; (d) lepas kendali atau menunjukkan kemarahan di lingkungan tempat kerja; (e) membuat jarak atau membatasi komunikasi dengan rekan kerja, atas dasar perbedaan suku/etnis, agama, atau ras; dan (f) bersendagurau atau mempermudah seseorang di tempat kerja.

Sementara perilaku kerja kontraproduktif yang bersifat organisasional adalah perilaku yang merugikan institusi, perusahaan, atau tempat kerja. Contohnya adalah: (a) kurang menunjukkan usaha yang sungguh-sungguh seperti datang terlambat, memperpanjang waktu istirahat, atau pulang lebih awal; (b) mengalihkan tugas/tanggung-jawab kepada rekan kerja; (c) mengerjakan urusan pribadi di tempat kerja atau menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi; (d) mengabaikan instruksi/prosedur yang telah ditetapkan seperti mengkonsumsi alkohol dan narkoba di tempat kerja; (e) membuat berantakan atau mengotori lingkungan/tempat kerja; (f) bergosip atau mengungkapkan sesuatu hal yang buruk mengenai organisasi tempat bekerja (Suyasa, 2015).

Fenomena perilaku kerja kontraproduktif ini menjadi semakin mengkhawatirkan ketika dikaitkan dengan konteks birokrasi Indonesia yang sedang menjalani transformasi besar-besaran. Dalam era digital dan tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi, setiap bentuk perilaku yang menghambat produktivitas organisasi akan berdampak langsung pada kualitas layanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang akar masalah perilaku kontraproduktif menjadi sangat penting untuk merancang intervensi yang efektif.

Perilaku kerja kontraproduktif tidak selalu muncul dari niat buruk. Banyak ASN terperangkap dalam kebosanan kerja akibat rutinitas yang repetitif, pekerjaan yang minim tantangan, serta lingkungan birokrasi yang rigid. Menurut Fisher (1993), kebosanan kerja didefinisikan sebagai kondisi afektif yang tidak menyenangkan dan sementara, dimana individu merasakan kurangnya minat dan kesulitan berkonsentrasi pada aktivitas yang sedang dilakukannya. Kebosanan kerja merupakan kondisi yang umum dialami oleh pekerja dari waktu ke waktu (Fisher, 1993; van Hooff & van Hooft, 2023). Kebosanan kerja merupakan salah satu kondisi afektif yang paling umum terjadi di tempat kerja dan berhubungan dengan berbagai hasil yang merugikan seperti ketidakpuasan kerja dan keinginan untuk pindah kerja (Fisher, 1993).

Dari hasil penelitiannya, van Hooff dan van Hooft (2023) menemukan bahwa kebosanan kerja diakibatkan oleh tugas pekerjaan yang monoton. Menurut van der Heijden et al. (2012), kebosanan kerja dapat diakibatkan oleh kurangnya penggunaan kapasitas fisik atau kognitif seseorang di tempat kerja. Sejalan dengan ini, model emosi fungsional mengungkapkan bahwa kebosanan memberi sinyal kepada individu untuk memahami bahwa situasi yang mereka hadapi dan lakukan saat ini tidak lagi memuaskan, dan dengan demikian sudah saatnya bagi mereka untuk mengejar tujuan dan pengalaman baru (Bench & Lench, 2013; Elpidorou, 2022). Sejumlah hasil penelitian mengenai kebosanan kerja juga menunjukkan bahwa individu sering menemukan cara untuk meningkatkan stimulasi ketika merasa bosan (Spanouli et al., 2023).

Dalam penelitiannya mengenai dampak utama dari kebosanan kerja, van Hoof dan van Hooft (2014) menemukan bahwa kebosanan kerja berhubungan positif dengan perilaku kerja

kontraproduktif. Menurut Reynolds et al. (2015), perilaku kerja kontraproduktif merupakan upaya untuk mengatasi stres dan kejadian negatif yang dapat meredakan emosi negatif karyawan. Sejalan dengan ini, Spanouli et al. (2023) berpendapat bahwa salah satu alasan mengapa karyawan terlibat dalam perilaku kerja yang kontraproduktif adalah untuk mengurangi perasaan bosan mereka terhadap pekerjaan. Ketika pekerjaan tidak memberikan makna, pegawai cenderung mencari stimulasi alternatif—mulai dari menunda tugas, tidak responsif, hingga cyberloafing (Muliati, 2025). Dalam konteks ASN, hal ini menjadi paradoks bagi agenda Asta Cita, dimana tuntutan percepatan pelayanan publik justru terhambat oleh hambatan psikologis yang tak terlihat.

Berdasarkan hasil penelitian, kunci untuk meredam dampak dari kebosanan kerja adalah kontrol diri (self-control) (van Hoof & van Hooft, 2023). Kontrol diri adalah kemampuan untuk mengesampingkan atau mengubah respons internal seseorang, serta menghentikan kecenderungan perilaku yang tidak diinginkan dan menahan diri untuk tidak melakukannya (Tangney et al., 2004). Individu yang memiliki tingkat kontrol diri yang lebih tinggi cenderung mengalami hasil yang lebih positif, seperti hubungan interpersonal yang lebih baik dan respon emosional yang lebih baik daripada individu yang memiliki tingkat kontrol diri yang lebih rendah. Sejumlah penelitian lain menunjukkan bahwa orang dengan tingkat kontrol diri yang lebih tinggi lebih mudah mengatur emosi negatif, mengelola konflik, mengendalikan dorongan dan godaan, dan mencapai tujuan jangka panjang (Anis & Emil, 2022; Memon et al., 2021; Mubina et al., 2025; Wang et al., 2021).

Muliati (2025) menegaskan bahwa kontrol diri adalah prediktor kuat terhadap perilaku kontraproduktif pada pegawai publik. Individu dengan kontrol diri tinggi tetap mampu menjaga profesionalisme meski berada dalam tekanan atau kebosanan. Sebaliknya, ASN dengan kontrol diri rendah lebih mudah terdorong untuk melakukan tindakan merugikan organisasi (Wang et al., 2021). Hal ini memperlihatkan bahwa penguatan mental pegawai sama pentingnya dengan penguatan sistem. Karena itu, reformasi birokrasi tidak cukup hanya berbicara tentang digitalisasi layanan, penyederhanaan SOP, atau penyusunan indikator kinerja. Reformasi birokrasi membutuhkan reformasi perilaku.

Dalam Rancangan Akhir Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi 2025 – 2029, disebutkan bahwa salah satu permasalahan pokok yang dihadapi oleh Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi adalah belum optimalnya pelayanan publik dikarenakan kualitas SDM yang belum memadai (Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi, 2025). Sejumlah tantangan pengembangan pelayanan Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi juga dikaitkan dengan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang prima dan kurangnya pelatihan/BIMTEK bagi para ASN di Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi.

Hasil penelitian pada 185 ASN berusia 24-58 tahun di lingkungan Pemerintah Provinsi “X” menunjukkan bahwa kebosanan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif baik secara interpersonal (PKK-I) maupun organisasional (PKK-O). Kontrol diri juga terbukti secara signifikan memoderasi hubungan antara kebosanan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif baik dalam dimensi interpersonal (PKK-I) maupun

Thenisia Warinta*, P. Tommy Y. S. Suyasa

Bagaimana Mengatasi Rasa Bosan dan Perilaku Kontraproduktif Di Tempat Kerja?

organisasional (PKK-O). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih baik mengenai strategi pengembangan SDM bagi pegawai khususnya ASN di Indonesia.

Kegiatan PKM berupa seminar yang dilaksanakan secara luring bagi ASN di Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi merupakan upaya Universitas Tarumanagara untuk melakukan diseminasi hasil penelitian di atas pada sasaran yang tepat. Melalui kolaborasi antara dunia akademik dan birokrasi seperti ini, diharapkan perilaku kerja kontraproduktif dalam tubuh ASN dapat diredam, sehingga cita-cita pelayanan publik yang prima dapat terwujud sepenuhnya.

Secara spesifik, masalah yang menjadi fokus kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah tingginya risiko perilaku kerja kontraproduktif di kalangan ASN yang disebabkan oleh kebosanan kerja, namun belum adanya intervensi sistematis berbasis riset empiris yang dapat membekali ASN dengan keterampilan praktis untuk mengelola kebosanan tersebut. Berdasarkan dokumen Rancangan Akhir Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi 2025-2029, disebutkan bahwa salah satu permasalahan pokok yang dihadapi adalah belum optimalnya pelayanan publik dikarenakan kualitas SDM yang belum memadai (Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi, 2025). Sejumlah tantangan pengembangan pelayanan juga dikaitkan dengan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang prima dan kurangnya pelatihan/BIMTEK bagi para ASN.

Kegiatan ini memiliki urgensi yang tinggi didorong oleh beberapa faktor kritis. Dari sisi kebijakan nasional, meskipun reformasi birokrasi melalui Asta Cita menjadi prioritas, ribuan kasus pelanggaran disiplin ASN per tahun menunjukkan bahwa pendekatan struktural dan punitif saja tidak memadai tanpa intervensi yang memperkuat kapasitas psikologis individu. Secara organisasional, Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi memegang peran strategis dalam koordinasi pusat-daerah, namun minimnya program pengembangan SDM yang menyentuh aspek psikologis membuat ASN kurang terbekali untuk mengelola tantangan emosional dalam pekerjaan. Sementara dari perspektif keilmuan, meski banyak riset mengungkap hubungan antara kebosanan kerja dan perilaku kontraproduktif, masih terdapat kesenjangan besar karena terbatasnya intervensi praktis yang diterjemahkan secara aplikatif bagi ASN, sehingga menjadi landasan mendasar dilaksanakannya kegiatan PKM ini.

Kebaruan kegiatan ini terletak pada beberapa aspek fundamental. Pertama, kegiatan ini merupakan translasi riset yang menjembatani temuan empiris—seperti hasil penelitian kuantitatif pada 185 ASN yang membuktikan hubungan signifikan antara kebosanan dan perilaku kontraproduktif dengan peran moderasi kontrol diri—menjadi program intervensi konkret berupa seminar dan metode aplikatif. Kedua, metode "ASYIK" (Aktivitas produktif, regulasi Sensoris, keyakinan pada nilai moral/Yakin, pertimbangan Intelektual terhadap konsekuensi, dan pengenalan potensi diri/Kenali diri) yang diperkenalkan merupakan inovasi berbasis konteks Indonesia yang menawarkan kerangka holistik dan mudah diingat, berbeda dengan model psikologis Barat yang sering abstrak. Ketiga, pemilihan lokus di Badan Penghubung Daerah sangat strategis karena karakteristik uniknya yang melibatkan interaksi koordinatif tinggi namun juga pekerjaan administratif repetitif yang rentan kebosanan, suatu konteks yang masih jarang dieksplorasi. Keempat, pendekatan kolaboratif akademisi-praktisi dalam kegiatan ini menciptakan kemitraan berkelanjutan, di mana riset tidak hanya menjadi

Thenisia Warinta*, P. Tommy Y. S. Suyasa

Bagaimana Mengatasi Rasa Bosan dan Perilaku Kontraproduktif Di Tempat Kerja?

publikasi tetapi memberikan manfaat langsung bagi birokrasi sekaligus umpan balik bagi pengembangan ilmu.

Tujuan utama kegiatan ini adalah meningkatkan pemahaman ASN mengenai kebosanan kerja, kontrol diri, dan perilaku kontraproduktif berdasarkan temuan terkini; membekali mereka dengan keterampilan praktis metode "ASYIK"; mendiseminasi hasil penelitian untuk menjembatani dunia akademik dan lapangan; serta berkontribusi pada pencapaian visi Asta Cita khususnya dalam membangun birokrasi yang profesional dan berintegritas. Manfaat yang diharapkan bersifat multi-level, mulai dari peningkatan wawasan dan alat praktis bagi ASN peserta, peningkatan kualitas SDM dan pelayanan bagi organisasi, peluang riset lanjutan dan sinergi bagi akademisi, hingga perbaikan kualitas pelayanan publik bagi masyarakat luas secara tidak langsung.

Implikasi kegiatan ini mencakup dimensi teoretis, praktis, dan kebijakan. Secara teoretis, kegiatan ini memperkaya literatur mengenai efektivitas intervensi psikologis dalam konteks birokrasi Indonesia, khususnya pengelolaan afek negatif di tempat kerja. Secara praktis, ia menyediakan model intervensi yang dapat direplikasi di instansi pemerintah lain dan mendorong pengembangan SDM ASN yang tidak hanya berfokus pada kompetensi teknis, tetapi juga kesehatan psikologis dan keterampilan regulasi diri. Implikasi kebijakan yang lebih luas adalah perlunya integrasi program penguatan kontrol diri dan manajemen emosi ke dalam kurikulum diklat ASN oleh institusi seperti LAN, BKN, atau Kementerian PANRB, di mana kegiatan PKM ini dapat menjadi proyek percontohan yang membuktikan bahwa investasi pada kesejahteraan psikologis pegawai merupakan strategi organisasional yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan mencegah perilaku merugikan.

METODE

Langkah-langkah/Tahapan pelaksanaan

Metode pelaksanaan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini menggunakan pendekatan psiko-edukasi melalui seminar yang diselenggarakan secara luring di kantor Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi. Metode luring dipilih karena memungkinkan interaksi sosial yang lebih mendalam dan memberikan pengalaman multisensorik yang meningkatkan kualitas ingatan, pemahaman, dan keterlibatan peserta (Mehrabian, 1972; Burgoon et al., 2016). Lingkungan fisik yang terstruktur dalam seminar luring membantu peserta mempertahankan perhatian dan mengurangi gangguan multitasking yang umum terjadi dalam pembelajaran daring (Rogers, 2014; Rosen, 2017). Selain itu, pertemuan langsung memfasilitasi terbentuknya relasi profesional yang lebih kuat melalui interaksi informal, yang sulit direplikasi dalam format webinar (Kearns & Frey, 2010; Forret & Dougherty, 2004). Seminar luring juga mendorong keterlibatan aktif melalui diskusi spontan, simulasi, dan aktivitas kelompok yang lebih efektif dalam meningkatkan pemahaman (Prince, 2004). Selebihnya, seminar luring tidak terlalu bergantung pada kualitas internet, sehingga risiko gangguan teknis lebih rendah (Almpanis, 2016), serta kehadiran fisik dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen dalam mengikuti kegiatan secara penuh (Beatty, 2004). Berikut adalah langkah-langkah tahap pelaksanaan seminar:

Thenisia Warinta*, P. Tommy Y. S. Suyasa

Bagaimana Mengatasi Rasa Bosan dan Perilaku Kontraproduktif Di Tempat Kerja?

a. Penelitian Awal

Sebelum pelaksanaan PKM, dilakukan penelitian dengan desain kuantitatif korelasional non-eksperimental. Penelitian ini menggunakan teknik convenience sampling untuk mengumpulkan data dari 185 ASN di lingkungan pemerintah Provinsi "X." Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara kebosanan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif, serta adanya peran moderasi kontrol diri untuk melemahkan pengaruh tersebut.

b. Perencanaan Seminar

Pelaksana seminar menghubungi mitra yang diwakili oleh Kepala Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi, untuk membicarakan kemungkinan pelaksanaan seminar di jadwal yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak. Selanjutnya, pelaksana menyusun materi seminar yang berfokus pada fenomena perilaku kerja kontraproduktif di kalangan ASN, pemahaman konsep kebosanan kerja dan kontrol diri, juga cara praktis mengelola rasa bosan dengan metode "ASYIK." Selanjutnya pelaksana juga membuat rundown acara seminar dengan detil waktu dan pembagian tugas.

c. Penyebaran Informasi

Untuk menarik partisipan, dibuat poster dan flyer yang disebarluaskan melalui WhatsApp Group kantor Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi mulai dari seminggu sebelum hari pelaksanaan. Kuesioner pre-test dan post test juga disiapkan untuk mengukur pemahaman para peserta seminar terhadap materi yang diberikan.

d. Pelaksanaan Seminar

Seminar dilaksanakan pada hari Senin tanggal 17 November 2025 dengan durasi sekitar 120 menit. Kegiatan diawali dengan registrasi dan pengisian daftar hadir. Para peserta juga mendapatkan snack dan diminta untuk mengisi kuesioner pre-test sebelum mengikuti seminar. Sebelum masuk ke pemaparan materi, diberikan kesempatan bagi Kepala Badan Penghubung Daerah Privinsi Jambi untuk memberikan kata sambutan, dan dilanjutkan dengan pemberian kata sambutan dari pihak UNTAR yang diwakili oleh Dr. P. Tommy Y. S. Suyasa, Psikolog selaku Ketua Program Studi Psikologi Jenjang Magister Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara.

Materi seminar mencakup pemahaman akan konsep perilaku kontraproduktif, kontrol diri, dan kebosanan kerja, juga menyampaikan hasil penelitian terkini tentang ketiga konsep tersebut. Selain itu, narasumber juga memperkenalkan metode "ASYIK" yang digagas oleh Dr. P. Tommy Y.S. Suyasa, Psikolog, sebagai langkah praktis bagi para ASN di Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi untuk mengelola rasa bosan agar tidak menjadi perilaku kontraproduktif yang merugikan rekan kerja maupun institusi.

Pemaparan materi diberikan dengan metode dua arah yang melibatkan para peserta seminar. Sebagai bentuk pembelajaran orang dewasa, pemberian materi seminar dikemas dengan cara yang menarik, yaitu pemaparan sesi yang singkat dan tidak bertele-tele, menggunakan ice breaking, menyediakan hadiah dan doorprize, juga diskusi yang berjalan dengan interaktif.

Di akhir sesi, setiap peserta mengisi kuesioner post-test dan memberikan evaluasi mereka bagi pelaksanaan seminar yang telah mereka ikuti. Para peserta seminar juga memeroleh

Thenisia Warinta*, P. Tommy Y. S. Suyasa

Bagaimana Mengatasi Rasa Bosan dan Perilaku Kontraproduktif Di Tempat Kerja?

sertifikat yang berguna untuk menambah angka kredit pelaporan kinerja dalam hal pelatihan/pengembangan diri para ASN di Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi. Seminar ditutup dengan dokumentasi dan dilanjutkan dengan makan siang bersama.]

Partisipasi mitra dalam kegiatan PKM

Dalam pelaksanaan kegiatan PKM, mitra yaitu Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi berperan sebagai fasilitator utama yang memberikan dukungan administratif dan menyediakan tempat pelaksanaan seminar beserta berbagai kelengkapan pendukung seperti meja, kursi, screen, projector, sound, mic, juga para petugas kebersihan. Mitra juga berpartisipasi dalam hal memastikan kehadiran dan keterlibatan para ASN sesuai dengan tujuan seminar. Melalui koordinasi internal dengan berbagai unit kerja, Kepala Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi mengarahkan ASN yang relevan untuk mengikuti kegiatan ini, terutama mereka yang berhadapan dengan pekerjaan repetitif dan berpotensi mengalami kejemuhan atau perilaku kontraproduktif.

Mitra juga berperan aktif dalam menunjuk para petugas untuk mendukung kelancaran acara seperti petugas registrasi, MC, petugas dokumentasi, dan petugas kebersihan. Selain itu, mitra juga mendukung penyebaran informasi kegiatan melalui WhatsApp Group internal kantor Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi, sehingga ASN yang hadir benar-benar mewakili kelompok sasaran yang membutuhkan penguatan terkait pengelolaan rasa bosan dan pencegahan perilaku kontraproduktif di tempat kerja.

Selebihnya, mitra turut memastikan kelancaran pelaksanaan kegiatan yang berlangsung secara tatap muka. Mitra juga berperan dalam pengumpulan umpan balik peserta melalui kuesioner evaluasi, yang akan dianalisa untuk mengukur pemahaman peserta terhadap materi seminar. Partisipasi mitra sebagai peserta seminar yang terlibat dalam proses evaluasi juga sangat penting untuk menilai sejauh mana seminar mampu memperkuat pemahaman ASN mengenai pengelolaan kebosanan kerja serta pencegahan perilaku kontraproduktif di tempat kerja.

Uraian kepakaran dan tugas masing-masing anggota tim.

Kata Sambutan dari pihak Mitra: Drs. Amrulsyah

Kata Sambutan dari pihak UNTAR: Dr. P. Tommy Y. S. Suyasa, Psikolog

MC: Tia Selvianty, S.H.

Narasumber 1: Thenisia Warinta, S.Psi.

PIC Ice Breaking: Angelo Basario. S.Psi

Narasumber 2: Dr. P. Tommy Y. S. Suyasa, Psikolog

Notulen: Romauli, S.H.

Dokumentasi: Angelo dan Romauli

Tim pelaksana kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini terdiri dari dosen pembimbing sebagai Ketua Pelaksana dan mahasiswa dari Program Studi Magister Psikologi Universitas Tarumanagara sebagai Anggota Pelaksana. Dosen pembimbing memiliki kepakaran dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya mengenai perilaku kerja kontraproduktif, kontrol diri, dan psikometri. Secara khusus, dosen pembimbing menyediakan

Thenisia Warinta*, P. Tommy Y. S. Suyasa

Bagaimana Mengatasi Rasa Bosan dan Perilaku Kontraproduktif Di Tempat Kerja?

alat tes perilaku kerja kontraproduktif yang sudah diadaptasi dalam bahasa Indonesia dan sudah dipublikasi.

Dosen pembimbing sebagai Ketua Pelaksana terlibat dari awal penelitian hingga akhir kegiatan PKM, dan banyak berperan dalam memberikan arahan dan pertimbangan dalam menentukan topik penelitian, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, kerangka teoretis/hipotesis, partisipan, validasi isi alat ukur, analisis, dan interpretasi/pembahasan hasil penelitian. Ketua pelaksana juga selalu memberikan ruang diskusi setiap akhir minggu kepada anggota pelaksana, untuk mendiskusikan berbagai hal terkait persiapan seminar seperti rancangan poster dan persiapan materi seminar, juga menyediakan CV Ketua Pelaksana sebagai narasumber. Dalam pelaksanaan seminar, Ketua Pelaksana terlibat dalam memberikan kata sambutan, juga berperan sebagai narasumber untuk pemaparan materi sesi kedua, dan aktif terlibat dalam sesi diskusi dan tanya jawab. Ketua Pelaksana juga memberikan arahan kepada Anggota Pelaksana terkait publikasi kegiatan PKM di media massa dan jurnal pengabdian Masyarakat. Ketua Pelaksana juga terlibat dalam pengurusan HKI untuk materi seminar.

Sebagai Anggota Pelaksana, di tahap penelitian mahasiswa berperan dalam melakukan identifikasi fenomena, mempersiapkan instrumen pengukuran, mengumpulkan data partisipan, melakukan analisis, dan mendiskusikan interpretasi/pembahasan hasil penelitian bersama dengan Ketua Pelaksana. Dalam pelaksanaan PKM, Anggota Pelaksana berperan aktif dalam pelaksanaan koordinasi dengan pihak Mitra yaitu Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi untuk merencanakan pelaksanaan seminar. Anggota Pelaksana juga bertanggung jawab menyusun materi seminar terkait hasil penelitian tentang kebosanan kerja, kontrol diri, dan perilaku kerja kontraproduktif. Dalam pelaksanaan seminar, Anggota Pelaksana berperan dalam pembuatan rundown acara, berkoordinasi dengan para petugas acara, bertanggung jawab untuk penyediaan konsumsi, snack, hadiah kuis dan doorprize, melakukan analisa hasil pre-test dan post-test, hingga penyusunan laporan akhir kegiatan. Anggota Pelaksana juga mengelola penyusunan HKI materi seminar dan melakukan publikasi tambahan melalui media massa atau media sosial sebagai upaya diseminasi kegiatan PKM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Pelaksanaan Seminar

Seminar dilaksanakan pada hari Senin tanggal 17 November 2025 dengan durasi sekitar 120 menit di lobby kantor Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi. Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Jambi yang berlokasi di Cikini, Jakarta Pusat. Berdasarkan dokumen dari Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi (2025), fungsi dan tugas utama Badan Penghubung Jambi adalah untuk membantu Gubernur Provinsi Jambi melaksanakan urusan di bidang penghubung daerah, terutama koordinasi dengan pemerintah pusat, kementerian/lembaga, dan instansi vertical; menyediakan layanan administratif dan fasilitasi bagi warga atau pihak dari Provinsi Jambi yang berada di Jakarta; melaksanakan promosi informasi, kebudayaan, dan potensi daerah Jambi; menjalankan pelayanan protokol dan koordinasi kunjungan pejabat daerah ke pusat, serta menjembatani komunikasi antara pemerintah pusat dan daerah.

Thenisia Warinta*, P. Tommy Y. S. Suyasa

Bagaimana Mengatasi Rasa Bosan dan Perilaku Kontraproduktif Di Tempat Kerja?

Kegiatan diawali dengan registrasi dan pengisian daftar hadir. Para peserta juga mendapatkan snack dan diminta untuk mengisi kuesioner pre-test sebelum mengikuti seminar. Sebelum masuk ke pemaparan materi, MC memberikan kesempatan bagi Kepala Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi untuk memberikan kata sambutan, dan dilanjutkan dengan pemberian kata sambutan dari pihak UNTAR yang diwakili oleh Dr. P. Tommy Y. S. Suyasa, Psikolog selaku Ketua Program Studi Psikologi Jenjang Magister Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara.

Materi seminar mencakup pemahaman akan konsep perilaku kontraproduktif, kontrol diri, dan kebosanan kerja. Pada sesi pertama, Anggota Pelaksana yaitu Thenisia Warinta, S.Psi selaku narasumber pertama, menyampaikan hasil penelitian terkini mengenai ketiga konsep tersebut. Pada sesi kedua, narasumber memperkenalkan metode “ASYIK” yang digagas oleh Dr. P. Tommy Y.S. Suyasa, Psikolog, sebagai langkah praktis bagi para ASN di Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi untuk mengelola rasa bosan agar tidak menjadi perilaku kontraproduktif yang merugikan rekan kerja maupun institusi.

Pemaparan materi diberikan dengan metode dua arah yang melibatkan para peserta seminar. Sebagai bentuk pembelajaran orang dewasa, pemberian materi seminar dikemas dengan cara yang menarik, yaitu pemaparan sesi yang singkat dan tidak bertele-tele, menggunakan ice breaking, menyediakan hadiah dan doorprize, juga diskusi yang berjalan dengan interaktif.

Di akhir sesi, setiap peserta mengisi kuesioner post-test dan memberikan evaluasi mereka bagi pelaksanaan seminar yang telah mereka ikuti. Para peserta seminar juga memeroleh sertifikat yang berguna untuk menambah angka kredit pelaporan kinerja dalam hal pelatihan/pengembangan diri para ASN di Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi. Seminar ditutup dengan dokumentasi dan dilanjutkan dengan makan siang bersama.

Tabel 1. Data Partisipan

No.	Kategori Partisipan (L/P)	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	15	52%
2	Perempuan	14	48%

No.	Kategori Partisipan (Pendidikan)	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	1	3%
2	SMK/SMU/SMA	13	45%
3	D3	3	10%
4	S1	12	41%

Catatan: Data Usia tidak disajikan dalam kategori persentase yang rinci, namun rentang usia peserta adalah luas, yaitu dari 21 hingga 56 tahun, dengan rata-rata usia sekitar 40.5 tahun.

Komposisi peserta menunjukkan distribusi gender yang hampir seimbang (Laki-laki 52% dan Perempuan 48%). Sementara itu, latar belakang pendidikan didominasi oleh lulusan setingkat SMA/SMK (45%) dan S1 (41%).

Thenisia Warinta*, P. Tommy Y. S. Suyasa

Bagaimana Mengatasi Rasa Bosan dan Perilaku Kontraproduktif Di Tempat Kerja?



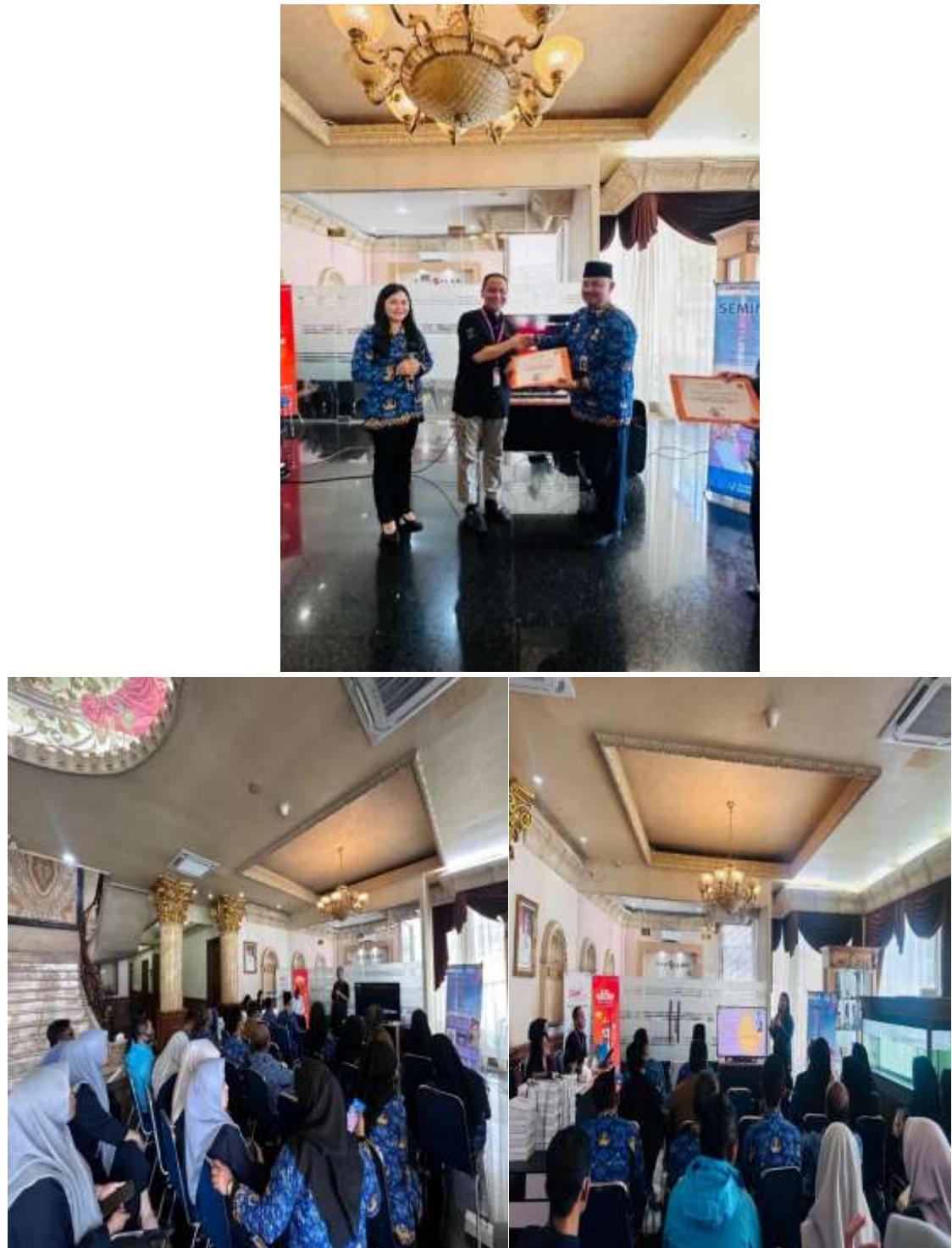
Gambar 1. Flyer Undangan Seminar



Gambar 2. Gambar Kegiatan Seminar

Thenisia Warinta*, P. Tommy Y. S. Suyasa

Bagaimana Mengatasi Rasa Bosan dan Perilaku Kontraproduktif Di Tempat Kerja?



Gambar 3. Gambar Kegiatan Seminar

Evaluasi Kegiatan

Evaluasi kegiatan terdiri dari pre-test dan post-test dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner cetak yang dibagikan oleh Tim Pelaksana sebelum dan setelah setelah dilaksanakan. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur sejauh mana pemahaman peserta tentang kebosanan kerja, kontrol diri, dan perilaku kerja kontraproduktif sebelum dan

Thenisia Warinta*, P. Tommy Y. S. Suyasa

Bagaimana Mengatasi Rasa Bosan dan Perilaku Kontraproduktif Di Tempat Kerja?

setelah mengikuti seminar ini. Selanjutnya Tim Pelaksana mengolah hasil dari pre-test dan post-test peserta menggunakan formula di MS Excel untuk mengetahui peningkatan dan rata-rata skor.

Evaluasi pemahaman peserta terhadap materi seminar ("Kebosanan Kerja, Kontrol Diri, dan Perilaku Kerja Kontraproduktif") dilakukan melalui perbandingan nilai rata-rata Pre-test dan Post-test.

Tabel 2. Hasil Pre-test dan Post-test

Jenis Tes	Grand Total Score	Rata-Rata
Pre-test	154	5.31
Post-test	166	5.72
Peningkatan Rata-rata		0.41

Hasil menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta secara keseluruhan dengan kenaikan rata-rata skor sebesar 0.41 (dari 5.31 menjadi 5.72). Peningkatan skor ini mengindikasikan adanya peningkatan pengetahuan kognitif para peserta terhadap materi seminar. Namun, peningkatan rata-rata yang relatif kecil menunjukkan dua kemungkinan: 1) Peserta sudah memiliki pengetahuan dasar yang cukup tinggi (baseline knowledge) tentang konsep ini karena relevan dengan pengalaman mereka sehari-hari; atau 2) intensitas materi perlu ditingkatkan untuk menghasilkan perubahan pemahaman yang lebih signifikan.

Kemudian juga ada beberapa pertanyaan evaluasi di lembar post test untuk mengetahui sejauh mana seminar ini bermanfaat bagi para peserta. Dari jawaban evaluasi, seluruh peserta menyatakan mendapatkan manfaat dari seminar ini, terutama dalam hal meningkatkan pemahaman untuk menghindari perilaku kerja kontraproduktif di tempat kerja.

SIMPULAN

Kegiatan seminar di Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi menunjukkan bahwa penguatan kapasitas ASN dalam mengelola kebosanan kerja dan mencegah perilaku kerja kontraproduktif dapat dilakukan melalui peningkatan pemahaman konsep-konsep tersebut serta penerapan keterampilan kontrol diri, termasuk metode "ASYIK" yang digagas Dr. P. Tommy Y. S. Suyasa. Peningkatan skor pre-test dan post-test, meskipun kecil, menunjukkan bahwa materi seminar relevan dan dipahami dengan baik oleh peserta, terutama karena berhubungan langsung dengan pengalaman kerja sehari-hari. Seminar ini memberikan pemahaman mengenai kebosanan kerja sebagai kondisi psikologis yang memerlukan regulasi kognitif, pentingnya kontrol diri dalam menahan godaan dan mengelola fokus, serta kesadaran bahwa perilaku kerja kontraproduktif seperti keterlambatan, absenteeism, gosip, dan konflik sering muncul sebagai respons terhadap tekanan dan emosi negatif. Metode ASYIK—yang mencakup Aktivitas produktif, regulasi Sensoris, keyakinan pada nilai moral (Yakin), pertimbangan Intelektual terhadap konsekuensi perilaku, serta mengenali potensi diri—diperkenalkan sebagai pendekatan praktis penguatan kontrol diri ASN. Walaupun peningkatan skor pemahaman hanya 0,41, hal ini menunjukkan perlunya intervensi lanjutan berbasis latihan dan refleksi seperti hope journaling atau resilience journaling untuk memperdalam penguasaan keterampilan tersebut. Secara keseluruhan, seminar ini menegaskan bahwa penguatan kontrol diri merupakan elemen kunci dalam mengelola kebosanan kerja dan mencegah perilaku kerja

Thenisia Warinta*, P. Tommy Y. S. Suyasa

Bagaimana Mengatasi Rasa Bosan dan Perilaku Kontraproduktif Di Tempat Kerja?

kontraproduktif, serta berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang positif, kolaboratif, solutif, dan bertanggung jawab dalam mendukung terwujudnya Asta Cita.

DAFTAR PUSTAKA

- Anis, M., & Emil, D. (2022). The impact of job stress on deviant workplace behavior: The mediating role of job satisfaction. *American Journal of Industrial and Business Management*, 12(1). <https://doi.org/10.4236/ajibm.2022.121008>
- Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi. (2025). *Rancangan akhir rencana strategis Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi 2025–2029*. Dokumen internal.
- Baratta, P. (2019). *State boredom and workplace behaviours: Does feeling bored lead to increases in daily counterproductive work behaviour and organizational citizenship behaviour?* (Master's thesis). The University of Guelph.
- Kanafa-Chmielewska, D. (2019). The two faces of an employee: Exploring the relationships between organizational citizenship behaviour, counterproductive work behaviour, and job satisfaction. *Argumenta Oeconomica*, 1(42). <https://doi.org/10.15611/aoe.2019.1.13>
- Memon, K. R., Zada, M., Ghani, B., Ullah, R., Azim, M. T., Mubarik, M. S., Vega-Muñoz, A., & Castillo, D. (2021). Linking corporate social responsibility to workplace deviant behaviors: Mediating role of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 803481. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.803481>
- Mubina, N., Riza, W. L., Rohayati, N., Ratnamurti, T., & Yunanto, K. T. (2025). Linking workplace incivility to counterproductive behaviour: Roles of satisfaction and control. *SA Journal of Industrial Psychology*, 51, Article a2331. <https://doi.org/10.4102/sajip.v51i0.2331>
- Muliati. (2025). Kontrol diri sebagai prediktor *counterproductive work behavior* pada personel Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Psikologi Karakter*.
- Pasaribu, R. P., Siahaan, Y. A. S., & Silitonga, R. J. (2024). Perilaku kerja kontraproduktif pegawai negeri sipil. *Innovative: Journal of Social Science Research*.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2024). *Asta Cita: Program visi dan misi presidensial*. Publikasi pemerintah.
- Presiden Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/177031/pp-no-94-tahun-2021>
- Presiden Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023.pdf>
- Spanouli, A., Hofmans, J., & Dalal, R. S. (2023). Coping with daily boredom: Exploring the relationships of job boredom, counterproductive work behavior, organizational citizenship behavior, and cognitive reappraisal. *Motivation and Emotion*, 47(5), 725–742. <https://doi.org/10.1007/s11031-023-10017-2>
- Suyasa, P. T. Y. S. (2015). *Studi mengenai perilaku kerja kontraproduktif: Pengaruh cara menegur terhadap kesantaian kerja dan kesalahan kerja* (Disertasi). Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia.

Thenisia Warinta*, P. Tommy Y. Suyasa

Bagaimana Mengatasi Rasa Bosan dan Perilaku Kontraproduktif Di Tempat Kerja?

van Hooff, M. L., & van Hooft, E. A. (2023). Dealing with daily boredom at work: Does self-control explain who engages in distractive behaviour or job crafting as a coping mechanism? *Work & Stress*, 37(2), 248–268. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2129515>

Wang, Y. J., Chen, K. Y., Dou, K., & Liu, Y. Z. (2021). Linking self-control to voluntary behaviors at workplace: The mediating role of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 530297. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.530297>

Yan, Y., Kang, X., & Zhao, K. C. (2025). From boredom to brilliance? Examining the impact of workplace boredom on counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Current Psychology*, 44(12), 9876–9891. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-08000-w>



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).