

ALAT UKUR KEASYIKAN KERJA: STUDI VALIDITAS ISI VERSI INDONESIA YANG TELAH DIMODIFIKASI

Amala Fahditia¹, P. Tommy Y. S. Suyasa², Stephanie Angelina³

¹Program Studi Psikologi Jenjang Magister, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: amala.705160174@stu.untar.ac.id

²Program Studi Psikologi Jenjang Magister, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: tommys@fpsi.untar.ac.id

³Program Studi Psikologi Jenjang Magister, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: stephanie.707232017@stu.untar.ac.id

Masuk: 10-11-2023, Revisi: 04-12-2023, Diterima untuk diterbitkan: 15-01-2024

ABSTRAK

UWES-9 (Schaufeli et al., 2006) merupakan alat ukur populer yang sering dipergunakan untuk penelitian mengenai keasyikan kerja. UWES-9 memiliki jumlah butir yang sedikit, hingga dianggap efisien dalam melakukan administrasi pengukuran, namun tetap valid dalam mengukur konstruk yang akan diukur. Namun demikian, UWES-9 memiliki beberapa kritik, yaitu: tidak dilengkapi dengan butir negatif, memiliki format yang berpotensi direspons secara spontan, serta belum memiliki informasi psikometri terkait *content validation study*. Untuk mengatasi beberapa kritik tersebut, penulis melakukan modifikasi terhadap alat ukur UWES-9 dalam versi Bahasa Indonesia. Modifikasi dilakukan dengan penambahan butir negatif dan dengan mengubah format respons ke dalam bentuk bipolar. Untuk menguji validitas hasil modifikasi, penulis mengajukan permohonan kepada lima orang pakar. Pakar melakukan penilaian terhadap 12 butir *work engagement* yang dimodifikasi. Berdasarkan hasil penilaian, didapatkan alat ukur *work engagement* versi Bahasa Indonesia yang berjumlah 11 butir (terlampir). Untuk memperoleh informasi psikometri (*construct validity, criterion validity, internal consistency reliability, test-retest reliability, dll.*), masih perlu dilakukan proses penelitian lebih lanjut.

Kata Kunci: versi Indonesia, alat ukur keasyikan kerja, studi validitas isi, format respon

ABSTRACT

UWES-9 (Schaufeli et al., 2006) is a popular measurement tool that is often used for research on work engagement. UWES-9 has a small number of items and is therefore considered efficient in administering measurements, but remains valid in measuring the constructs to be measured. However, UWES-9 has several criticisms, namely that it is not equipped with negative items, has a format that has the potential to be spontaneously responded to, and does not yet have psychometric information related to content validation studies. To overcome some of these criticisms, the authors modified the UWES-9 instrument into an Indonesian version. Modifications were made by adding negative items and changing the response format to a bipolar form. To test the validity of the modified results, the authors submitted a request to five experts. Experts assessed 12 modified work engagement items. Based on the results of the assessment, the Indonesian version of the work engagement measurement tool was obtained, totaling 11 items (attached). In order to obtain psychometric information (construct validity, criterion validity, internal consistency reliability, test-retest reliability, etc.), further research is still needed.

Keywords: Indonesian version, work engagement scale, content validation study, response format

Pada dasarnya, semua organisasi membutuhkan karyawan untuk menjalankan bisnisnya. Karyawan menyediakan tenaga berupa jasa kepada organisasi atas dasar imbalan gaji. Tenaga tersebut digunakan untuk menjalankan semua bentuk tugas yang diperlukan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Salah satu kapabilitas psikologis yang diperlukan dalam dunia kerja adalah keasyikan dalam pekerjaan (*work engagement*).

Penulis menggunakan istilah keasyikan kerja untuk menyatakan *work engagement*. Alasan penulis menggunakan Istilah keasyikan adalah berdasarkan pertimbangan kondisi *absorption* yang dialami oleh individu. Berdasarkan Schaufeli et al. (2002), terdapat tiga karakteristik individu yang mengalami *work-engagement*, yaitu: *dedication*, *vigor*, dan *absorption*. *Dedication* ditandai dengan keterlibatan yang tinggi dalam tugas/pekerjaan. Waktu, pikiran, dan inspirasi dicurahkan untuk tugas/pekerjaan; ada perasaan tertantang (*challenged*), senang, dan berharga saat individu berhasil dalam melaksanakan pekerjaan. *Vigor* ditandai dengan level energi yang tinggi, bersemangat, antusias saat menyelesaikan tugas. Individu menunjukkan kemauan untuk berusaha menyelesaikan tugas, walaupun menghadapi kendala atau kesulitan. *Absorption* ditandai dengan kondisi di mana individu berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam kondisi *absorption*, individu seolah-olah menjadi lupa atau tidak menyadari berlalunya waktu. Waktu terasa berlalu dengan cepat. Individu sulit melepaskan diri dari tugas, seakan-akan *terikat*. Pada saat individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan, daripada menggunakan istilah terikat, tampak lebih sesuai jika dikatakan individu sedang mengalami *keasyikan*, bukan keterikatan. Istilah *keterikatan*, boleh jadi menimbulkan kesan adanya keterpaksaan yang bersifat ekstrinsik. Sedangkan istilah *keasyikan*, tampak lebih positif dan dirasa adanya pengalaman kesenangan yang bersifat intrinsik (dari dalam diri individu). Dengan demikian, istilah keasyikan kerja sesuai atau sinkron dengan Schaufeli et al. (2006), yang menyatakan bahwa *work engagement* merupakan kondisi pikiran (*state of mind*) yang positif terhadap pekerjaan.

Sebelum Schaufeli, peneliti lain telah membahas ide terkait keasyikan kerja seperti Thomas dan Velthouse (1990). Pada artikelnya, mereka membahas tentang istilah pemberdayaan (*empowerment*) yang dikembangkan oleh Conger dan Kanungo (1988). Dalam artikelnya, Thomas dan Velthouse (1990) mengidentifikasi, bahwa pemberdayaan berimplikasi pada motivasi intrinsik. Dengan kata lain, pemberdayaan tersebut diikuti dengan penilaian positif individu terhadap serangkaian tugas hingga menghasilkan motivasi intrinsik.

Di tahun yang sama, Kahn (1990) mendefinisikan *personal engagement*; dasar ide *personal engagement* tersebut mirip dengan *work engagement*. Menurut Kahn, ketika individu memiliki *personal engagement*, ia akan menggunakan atau mengekspresikan kapasitas dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional dalam melaksanakan tugas.

Menggunakan ide Kahn, Rothbard (2001) mendefinisikan keasyikan dalam menjalankan sebuah peran sebagai suatu keberadaan (eksistensi psikis) individu pada aktivitas yang diperankan. Keasyikan menjalankan peran memiliki dua komponen penting, yaitu: atensi dan kekhusyukan dalam menjalankan peran tersebut. Atensi adalah kapasitas kognitif (*cognitive availability*) individu untuk berpikir terkait sebuah peran; sedangkan kekhusyukan adalah keasyikan (*engrossed*) dalam menjalankan peran tersebut, mengacu pada seberapa banyak atensi yang dicurahkan dalam waktu tertentu.

Saks (2006) turut berkontribusi dalam mendefinisikan keasyikan kerja. Menurutnya, *employee engagement* adalah sebuah konstruk yang terdiri dari komponen kognitif, emosional, dan perilaku yang berhubungan dengan kinerja individu dalam melaksanakan suatu peran. Saks menyatakan bahwa keasyikan kerja (*employee engagement*) berbeda dengan konstruk lainnya, seperti: *organizational commitment*, *organizational citizenship behavior*, dan *job involvement*.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keasyikan kerja. Salah satunya adalah efikasi diri. Efikasi diri dalam pekerjaan memengaruhi keasyikan kerja secara positif (Chaudhary, 2014; Sajuthi et al.,

2020). Semakin tinggi efikasi diri pekerjaan karyawan, semakin tinggi pula rasa keasyikan kerja karyawan tersebut. Ada pula tipe kepribadian yang juga mempengaruhi keasyikan kerja. Dimensi kepribadian *neurotisisme* diketahui memiliki faktor negatif terhadap keasyikan kerja, namun dimensi kepribadian ekstraversi, keterbukaan, *agreeableness*, dan *conscientiousness* memiliki faktor positif terhadap keasyikan kerja (Pocnet et al., 2015; Sugiarto et al., 2017). Sumber daya pekerjaan juga turut mempengaruhi keasyikan kerja. Pada penelitian di Finlandia dengan para guru, hasil penelitian menunjukkan semakin baik sumber daya pekerjaan (dukungan atasan, dukungan rekan kerja, dan kesempatan untuk belajar), semakin tinggi keasyikan kerja guru tersebut (Bakker et al., 2007; Mauno et al., 2007; Schaufeli et al., 2009).

Keasyikan kerja memiliki beberapa dampak, salah satunya adalah pada peningkatan performa kerja. Hal ini berarti semakin pekerja memiliki keasyikan kerja yang tinggi, semakin tinggi pula performa kerja pekerja tersebut (Bakker & Bal, 2010). Selain itu, pekerja yang terikat lebih kreatif, lebih produktif, dan lebih rela untuk memberikan usaha yang jauh lebih besar (Bhatnagar, 2012). Intensi pekerja untuk keluar dari pekerjaan juga akan menurun dengan tingginya tingkat keasyikan kerja. Pekerja yang akan berniat untuk menetap dengan organisasi yang ditempatinya pada saat itu (Bhatnagar, 2012).

Keasyikan kerja juga dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan (Park et al., 2014). Inovasi membantu perusahaan untuk berkembang dan bertahan dalam persaingan. Memiliki pekerja yang terikat dapat menjadi sebuah kunci untuk keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) bagi perusahaan (Macey & Schneider, 2008). Namun, jika perusahaan tidak menyediakan fasilitas yang cukup untuk mendorong keasyikan kerja karyawan, perusahaan tidak akan dapat mencapai visi dan misinya sehingga tidak dapat bertahan dan bersaing di dunia industri.

Cara untuk mengidentifikasi keasyikan kerja pada pekerja dilakukan dengan menggunakan berbagai alat ukur. Saat ini, terdapat beberapa alat ukur untuk pengukuran keasyikan kerja, di mana empat di antaranya adalah *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) versi 17 butir (Schaufeli et al., 2002) dan sembilan butir (Schaufeli et al., 2006), alat ukur keasyikan kerja Saks (2006), dan alat ukur adaptasi dari UWES dalam artikel Beersma et al. (2013). Alat ukur keasyikan kerja yang paling populer dan paling sering digunakan dalam penelitian adalah UWES, baik penelitian internasional maupun penelitian di Indonesia (contoh: Engelbrecht, Heine, & Mahembe, 2017; Iswanto & Agustina, 2016; Lu, Lu, Gursoy, & Neale, 2016; Nurmaeni, 2017; Tiara & Rostiana, 2018; Pekasa & Rostiana, 2018; Robbaanii, Baihaqi, & Juwitaningrum, 2019; Van Wingerden, Derks, & Bakker, 2017).

Hasil penelitian terkini (Bickerton & Miner, 2019; Breevaart & Bakker, 2017; Ferreira et al., 2019; Kaltiainen et al., 2019; Sheng et al., 2019) menunjukkan bahwa UWES-9 (Schaufeli et al., 2006) merupakan alat ukur yang populer/sering digunakan, khususnya pada penelitian mengenai keasyikan kerja (*work engagement*). Pertimbangan utama pada penelitian keasyikan kerja yang menggunakan UWES-9 tersebut adalah jumlah butir yang sedikit, namun tetap representatif dalam mengukur konstruk yang akan diukur. Berbagai penelitian (Sheng et al., 2019; Bass et al., 2016; Kim et al., 2018; Van Den Tooren & Rutte, 2016; Rofcanin et al., 2016) menunjukkan UWES-9 memiliki informasi *internal consistency* yang tergolong baik ($\alpha = 0.76 - 0.94$). UWES-9 juga memiliki hasil pengujian *criterion validation study* yang mendukung informasi *psychometric properties*. Beberapa diantaranya terhadap *productivity loss* (Ferreira et al., 2019), *in-role performance* (Halbesleben et al., 2013), *psychological distress* dan *turnover intentions* (Ivey et al., 2015), serta *work performance* (Rofcanin et al., 2016)

Namun demikian, di antara berbagai keunggulan informasi psikometrik UWES-9, sebenarnya terdapat beberapa kritik. Walaupun beberapa studi, seperti Kristiana et al., (2018), telah melakukan adaptasi UWES-9 dalam Bahasa Indonesia, namun dalam studi tersebut kritisi terhadap hal-hal yang dapat diperbarui dari UWES-9 belum dilakukan.

Kritik pertama adalah terkait dengan UWES-9 yang belum memiliki butir negatif. Butir negatif pada pengukuran *work engagement*, tampak ada pada alat ukur *Job Engagement Scale* (Saks, 2006), walaupun

hanya satu butir. Butir negatif bermanfaat untuk memeriksa apakah partisipan mengisi alat ukur dengan sungguh-sungguh atau tidak. Pada saat *preliminary analysis*, partisipan yang kurang serius dalam mengerjakan alat ukur, dapat teridentifikasi melalui respons pada butir negatif tersebut.

Kritik kedua, adalah terakit dengan informasi *content validation study* dari UWES-9, khususnya yang diadaptasi dalam Bahasa Indonesia. *Content validation study* UWES pernah dilakukan oleh Vazquez et al. (2015), untuk UWES versi Brazil. Namun demikian *content validation study* untuk UWES versi Bahasa Indonesia tampak belum ditemukan.

Kritik ke tiga adalah mengenai format respons butir. UWES-9 memiliki format respons butir dalam bentuk skala *Likert* (0 = Tidak Pernah s.d. 6 = Selalu). Berdasarkan studi Rocereto et al. (2011), format respons berupa skala *Likert*, membuat partisipan cenderung merespons secara spontan (tanpa melihat konten butir) dan ekstrem, dibandingkan saat memberikan respons pada alat ukur dengan format respons *bipolar* (*semantic differential*). Akibatnya, terjadi *response bias style* dan skor kurang mencerminkan kondisi sebenarnya.

Memperhatikan kritik di atas, maka dalam studi / artikel ini, penulis akan melaporkan hasil adaptasi alat ukur UWES-9 dalam Bahasa Indonesia, dengan penambahan butir negatif, modifikasi format respons ke dalam bentuk *bipolar*, dan informasi validitas isi (*content validation*).

METODE

Dalam bagian metode, oleh karena studi ini didahului oleh usaha untuk mengadaptasi alat ukur UWES-9 dan kemudian dilakukan uji validitas isi alat ukur, maka dalam artikel ini akan disajikan terlebih dahulu prosedur dalam melakukan adaptasi UWES-9, diikuti dengan penyajian material (instrumen pengukuran). Setelah itu, disajikan penjelasan partisipan atau *expert* yang melakukan *content validation study*.

Partisipan

Partisipan adalah pakar yang memiliki keahlian dalam bidang keasyikan kerja (*work engagement*) yang dibuktikan melalui karya publikasi. Di samping memiliki publikasi dalam bidang keasyikan kerja (*work engagement*), pakar diwajibkan memenuhi setidaknya dua kriteria dari empat kriteria sebagai berikut: (a) berprofesi sebagai akademisi, (b) memiliki kualifikasi jenjang pendidikan tertinggi (strata tiga / S3), (c) memiliki publikasi di jurnal terakreditasi nasional (minimal Sinta 3), dan (d) memiliki H-Indeks minimal lima dalam profil *Google Scholar Citations*. Berbagai kriteria tersebut seperti yang digunakan oleh Jessyca dan Suyasa (2021).

Berdasarkan kriteria di atas, penulis memperoleh 16 pakar yang kemudian dihubungi atau dimohon melakukan penilaian (*expert judgment*). Dari 16, terdapat tujuh pakar yang membalas surat elektronik dan bersedia mengisi kuesioner. Dari tujuh yang bersedia, didapatkan lima pakar yang mengisi dan mengirimkan kembali hasil penilaian. Dalam Tabel 2 dipaparkan informasi mengenai kelima pakar yang dimaksud.

Pengukuran (Panduan Wawancara/Observasi)

Materi yang akan dikaji dalam studi ini, merupakan alat ukur UWES-9 (Schaufeli et al., 2006) dalam versi Bahasa Indonesia. Untuk melakukan *content validation study* terhadap materi alat ukur UWES-9, peneliti mengajukan dua pertanyaan untuk setiap butir UWES-9 yang akan dievaluasi.

Pertanyaan pertama adalah: “Apakah butir UWES-9 hasil adaptasi relevan dengan konstruk/dimensi *work engagement* yang akan diukur?” (diajukan untuk setiap butir). Alternatif respons terhadap pertanyaan pertama, adalah 0 “tidak relevan” hingga 3 “relevan”. Pertanyaan ke dua adalah: “Apakah ada saran

perbaikan dari Bapak/Ibu terhadap isi/butir yang dievaluasi?" (diajukan di bagian akhir halaman *Google Form* pada setiap dimensi).

Prosedur

Berdasarkan Borsa (2012), studi adaptasi dan validasi instrumen psikologis secara *cross cultural* dapat dilakukan dengan beberapa langkah/prosedur, yaitu: (i) menerjemahkan alat ukur, (ii) mensintesis alat ukur yang telah diterjemahkan, (iii) mengevaluasi versi yang telah disintesis oleh pakar, (iv) *back-translation*, dan (v) *pilot study* (mengevaluasi versi adaptasi pada target populasi).

Dalam artikel ini, tahap yang sudah dilakukan adalah tahap satu, tahap dua, s.d. tahap tiga; sedangkan tahap empat yaitu *back-translation* dan tahap lima, yaitu *pilot study* (mengevaluasi alat ukur adaptasi oleh target populasi), dalam artikel ini belum dipaparkan.

Tahap satu dilakukan penerjemahan alat ukur. Dalam studi penelitian ini, UWES-9 telah diterjemahkan dari butir asli bahasa Inggris ke dalam Bahasa Indonesia. Penulis bekerja sama dengan penerjemah yang memiliki kualifikasi berbahasa Inggris dengan TOEFL 500. Pada tahap dua, peneliti melakukan sintesis melalui penambahan butir asli dan melakukan adaptasi terhadap format respons. Penulis menambahkan tiga butir negatif (yang akan dinilai secara terbalik). Penambahan butir dilakukan untuk melengkapi alat ukur UWES-9 (Schaufeli et al., 2006) yang tidak memiliki butir negatif. Butir negatif berguna untuk memastikan bahwa partisipan mengisi alat ukur dengan sungguh-sungguh, atau memastikan partisipan membaca isi (*content*) butir secara lebih serius. Satu butir negatif ditambahkan pada setiap dimensi UWES-9 (semangat, dedikasi, dan kekhusyukan). Butir negatif yang ditambahkan bersumber dari salah satu butir yang sudah ada pada dimensi terkait dan memodifikasi pernyataannya hingga menjadi butir negatif. Dengan demikian, jumlah butir yang ada pada alat ukur yang sudah dimodifikasi berjumlah 12 butir (empat butir pada masing-masing dimensi; 3 butir positif, 1 butir negatif). Pada tahap dua ini, juga dilakukan berbagai penyesuaian terhadap makna butir-butir alat ukur berdasarkan budaya Indonesia. Hasil adaptasi dan modifikasi UWES-9, dapat dilihat pada Tabel 1.

Dalam Tabel 1, ditampilkan alat ukur UWES-9 yang sudah diadaptasi dan dimodifikasi oleh penulis. Modifikasi terhadap format respons dilakukan dengan mengubah skala *likert* menjadi *bipolar*. Skala *bipolar* memiliki kelebihan dibandingkan dengan skala *Likert*. Dalam pengukuran konstruk psikologis positif, skala *bipolar* yang terdapat dalam *semantic differential* dapat membantu untuk mengurangi bias persetujuan (*acquiescence bias*) secara efektif tanpa mengurangi kualitas psikometri (Friborg et al., 2006).

Tahap tiga, melakukan evaluasi terhadap keseluruhan butir versi yang telah disintesis (isi butir telah diadaptasi dan format respons telah dimodifikasi). Evaluasi dilakukan oleh pakar dengan beberapa kriteria (akan dijelaskan pada bagian Partisipan). Pakar memberikan penilaian melalui *Google Form*. Di dalam *Google Form*, penulis menyertakan penjelasan dan persetujuan untuk mengisi secara sukarela. Pakar diminta untuk mengisi informasi terkait identitas (seperti nama, usia, universitas, dan judul artikel terkait keasyikan kerja yang telah dipublikasi). Setelah pakar mengisi *Google Form*, diperoleh data untuk diolah menggunakan aplikasi *International Business Machines Corporation (IBM) Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Statistics* versi 26 untuk MacOS.

Tabel 1

UWES-9 Hasil Modifikasi

No.	Pernyataan dan Pilihan Respons	1	2	3	4	
1.	Di tempat kerja, saya merasa ___ bersemangat. kadang-kadang	1	2	3	4	selalu
2.	Saya merasa ___ bertenaga secara fisik dan mental ketika mengerjakan pekerjaan saya. kadang-kadang	1	2	3	4	selalu
3.	Saya ___ dengan pekerjaan saya. agak cuek	1	2	3	4	antusias
4.	Pekerjaan / tugas saya ___ agak membosankan	1	2	3	4	menginspirasi
5.	Saat bangun tidur di pagi hari, saya merasa ___ bekerja. enggan	1	2	3	4	ingin
6.	Saya merasa ___ saat jadwal kerja cukup padat (intensif). agak kesal	1	2	3	4	senang
7.	Saya merasa ___ dengan pekerjaan yang saya lakukan. biasa saja	1	2	3	4	bangga
8.	Saya ___ ketika melakukan pekerjaan saya. terganggu oleh beberapa pikiran	1	2	3	4	tidak memikirkan berbagai hal
9.	Saat bekerja, saya ___ dengan pekerjaan saya. kurang fokus	1	2	3	4	sangat fokus
10.	Saya berpikir tentang hal lain di luar pekerjaan, ketika sedang ___ bekerja	1	2	3	4	beristirahat
11.	Saat mengerjakan pekerjaan, saya merasa ___ bersemangat	1	2	3	4	kurang bersemangat
12.	Terkait pekerjaan yang saya lakukan, saya merasa ___ bangga	1	2	3	4	biasa saja

HASIL

Analisis dilakukan berdasarkan tingkat persetujuan antar pakar yang dikalkulasikan dengan menggunakan dua metode, yaitu: (a) metode *principal-component analysis* (PCA; Penny et al., 2009) dan (b) metode perhitungan rata-rata penilaian dari seluruh pakar. Metode PCA digunakan untuk mengidentifikasi jika terdapat penilaian pakar yang berada di luar rata-rata atau kurang konsisten dengan penilaian pakar lainnya. Sedangkan metode rata-rata penilaian seluruh pakar digunakan untuk memperoleh rata-rata penilaian per butir. Jika terdapat butir yang memperoleh nilai rata-rata lebih rendah dari 1.75, maka butir tersebut dieliminasi. Nilai 1.75 mengindikasikan bahwa pakar memberikan penilaian yang bersifat cenderung relevan. Dengan kata lain, skor 1.75 terletak di atas skor 1.50 yang merupakan titik tengah skala penilaian pakar yang memiliki rentang 0 s.d. 3 (0 = Tidak Relevan; 1 = Kurang Relevan; 2 = Cukup Relevan; 3 = Relevan).

Dimensi ketiga adalah kekhusyukan yang terdiri dari tiga butir (butir nomor enam, delapan, dan sembilan). Pada dimensi ini, semakin tinggi nilai skor, artinya semakin penuh konsentrasi individu dan keterlibatan yang dalam dengan pekerjaannya hingga merasa waktu cepat berlalu dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya (dan begitu pula sebaliknya).

Tabel 2

Karakteristik Pakar yang melakukan Penilaian terhadap Butir-butir UWES-9 Hasil Adaptasi

Pakar	Memiliki Publikasi tentang Keasyikan Kerja	Berprofesi sebagai Staf Akademik (Dosen)	Memiliki Gelar S3	Memiliki Publikasi Sinta (min. S3)	Memiliki H-Indeks min. 5 di <i>Google Scholar</i>
Pakar 1	✓		✓	✓	✓
Pakar 2	✓	✓		✓	
Pakar 3	✓	✓		✓	✓
Pakar 4	✓	✓	✓		✓
Pakar 5	✓	✓			✓

Tabel 3

Uji Konsistensi Hasil Penilaian Pakar berdasarkan Principal Component Analysis

	<i>Component 1</i>
Pakar 1	.384
Pakar 2	.711
Pakar 3	-.419
Pakar 4	.896
Pakar 5	.213

Dalam Tabel 3 tersebut, tampak bahwa sebagian besar pakar menunjukkan konsistensi, kecuali pakar ke tiga. Pakar pertama, kedua, keempat, dan kelima memiliki konsistensi satu sama lain. Sedangkan, pakar ke tiga tidak sejalan dengan pakar lainnya. Dengan demikian, untuk analisis lebih lanjut, pakar yang dilibatkan berjumlah empat, tanpa mengikutsertakan pakar ke tiga.

Selanjutnya, keempat pakar melakukan penilaian terhadap setiap butir alat ukur UWES-9 hasil adaptasi. Hasil penilaian kemudian dirata-rata. Bila hasil rata-rata penilaian terhadap suatu butir di bawah skor 1.75, maka butir dieliminasi. Sebaliknya, jika skor hasil rata-rata penilaian di atas 1.75, maka butir

direkomendasikan untuk dipertahankan/ dipergunakan lebih lanjut. Pada Tabel 4 tampak hasil penilaian pakar terhadap setiap butir UWES-9 hasil adaptasi.

Tabel 4
Rata-rata Penilaian Pakar terhadap Butir

	Butir Pernyataan						Rata-rata Penilaian Pakar
1.	Di tempat kerja, saya merasa ___ bersemangat.						
	kadang-kadang	1	2	3	4	selalu	2.50
2.	Saya merasa ___ bertenaga secara fisik dan mental ketika mengerjakan pekerjaan saya.						2.50
	kadang-kadang	1	2	3	4	selalu	
3.	Saya ___ dengan pekerjaan saya.						2.75
	agak cuek	1	2	3	4	antusias	
4.	Pekerjaan / tugas saya ___						1.75
	agak membosankan	1	2	3	4	menginspirasi	
5.	Saat bangun tidur di pagi hari, saya merasa ___ bekerja.						3.00
	enggan	1	2	3	4	ingin	
6.	Saya merasa ___ saat jadwal kerja cukup padat (intensif).						2.25
	agak kesal	1	2	3	4	senang	
7.	Saya merasa ___ dengan pekerjaan yang saya lakukan.						2.50
	biasa saja	1	2	3	4	bangga	
8.	Saya ___ ketika melakukan pekerjaan saya.						1.75
	terganggu oleh beberapa pikiran	1	2	3	4	tidak memikirkan berbagai hal	
9.	Saat bekerja, saya ___ dengan pekerjaan saya.						2.50
	kurang fokus	1	2	3	4	sangat fokus	
10.	Saya berpikir tentang hal lain di luar pekerjaan, ketika sedang ___						1.25*
	bekerja	1	2	3	4	beristirahat	
11.	Saat mengerjakan pekerjaan, saya merasa ___						2.25
	bersemangat	1	2	3	4	kurang bersemangat	
12.	Terkait pekerjaan yang saya lakukan, saya merasa ___						2.50
	bangga	1	2	3	4	biasa saja	

*Butir No. 10 mendapatkan skor atau penilaian pakar lebih rendah (< 1.75). Butir No. 10 akan dieliminasi

DISKUSI

Berdasarkan hasil adaptasi dari UWES-9 (Schaufeli et al., 2006) didapatkan 12 rancangan butir untuk mengukur keasyikan kerja (*work engagement*) versi Bahasa Indonesia. Dari 12 rancangan butir tersebut satu butir dieliminasi berdasarkan hasil penilaian pakar (*expert judgement*). Butir yang dieliminasi tersebut mendapatkan skor di bawah 1,75 (skala 0-3). Dengan demikian, hasil akhir dari alat ukur keasyikan kerja (*work engagement*) versi Bahasa Indonesia berjumlah 11 butir. (terlampir).

Alat ukur keasyikan kerja (*work engagement*) versi Bahasa Indonesia, yang merupakan adaptasi/modifikasi dari UWES-9 (Schaufeli et al., 2006) diketahui memiliki beberapa kelebihan. Kelebihan pertama, adalah adanya butir negatif untuk pemeriksaan partisipan yang menjawab dengan konsisten/tidak konsisten. Kelebihan kedua, adalah adanya format *bipolar* yang dapat mengurangi kecenderungan bias persetujuan (*acquiescence bias*). Kelebihan ketiga, kata/kalimat dalam butir alat ukur sudah dimodifikasi dan mendapatkan persetujuan dari lima pakar (*expert*). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa alat ukur UWES-9 (Schaufeli et al., 2006) yang telah diadaptasi/dimodifikasi dalam versi Bahasa Indonesia, cukup relevan untuk dipakai dalam mengukur keasyikan kerja.

Namun demikian, alat ukur keasyikan kerja (*work engagement*) versi Bahasa Indonesia dalam artikel ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, kriteria pakar yang menilai alat ukur masih bervariasi. Walaupun sudah ditetapkan bahwa ada empat kriteria, yaitu: (a) berprofesi sebagai akademisi, (b) memiliki kualifikasi jenjang pendidikan tertinggi (strata tiga / S3), (c) memiliki publikasi di jurnal terakreditasi nasional (minimal Sinta 3), dan (d) memiliki H-Indeks minimal lima dalam profil *Google Scholar Citations*; namun kriteria yang dapat terpenuhi dari setiap pakar berjumlah minimum (2 kriteria). Tampak akan lebih baik, jika pada penelitian berikutnya, Jumlah kriteria pakar yang diminta untuk memberikan penilaian, dapat lebih terpenuhi.

Keterbatasan kedua, terkait dengan informasi psikometrik (validitas). Dalam alat ukur keasyikan kerja versi Bahasa Indonesia hasil adaptasi/modifikasi UWES-9, informasi validitas terbatas pada *content validity*, belum mencakup informasi validitas lainnya. Dalam penelitian berikutnya, diharapkan informasi validitas dari alat ukur keasyikan kerja versi Bahasa Indonesia ini dapat diperoleh; misalnya *construct validity* dan *criterion validity*.

Keterbatasan ketiga, terkait dengan informasi psikometrik (reliabilitas). Dalam alat ukur keasyikan kerja versi Bahasa Indonesia hasil adaptasi/modifikasi UWES-9, informasi reliabilitas belum didapatkan. Dalam penelitian berikutnya, diharapkan informasi reliabilitas dari alat ukur keasyikan kerja versi Bahasa Indonesia ini dapat diperoleh; misalnya *internal consistency reliability*, *test-retest reliability*, dan *alternate form reliability*.

KESIMPULAN

Telah dilakukan adaptasi/modifikasi alat ukur keasyikan kerja (*work engagement*) dengan mengacu pada UWES-9 (Schaufeli et al., 2006). Alat ukur diadaptasi/dimodifikasi dengan melakukan studi validasi isi (*content validation study*). Hasil adaptasi/modifikasi alat ukur keasyikan kerja (*work engagement*) versi Bahasa Indonesia yang telah dinilai valid oleh pakar berjumlah 11 butir (terlampir). Perlu penelitian lebih lanjut untuk memperoleh informasi psikometrik lainnya (*construct validity*, *criterion validity*, *internal consistency reliability*, *test-retest reliability*, dll.).

REFERENSI

- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 189–206. doi:10.1348/096317909x402596
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. doi:10.1037/0022-0663.99.2.274
- Bass, B. I., Cigularov, K. P., Chen, P. Y., Henry, K. L., Tomazic, R. G., & Li, Y. (2016). The effects of student violence against school employees on employee burnout and work engagement: The roles of perceived school unsafety and transformational leadership. *International Journal of Stress Management*, 23(3), 318–336. doi:10.1037/str0000011
- Beersma, B., Homan, A. C., Van Kleef, G. A., & De Dreu, C. K. W. (2013). Outcome interdependence shapes the effects of prevention focus on team processes and performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 121(2), 194–203. doi:10.1016/j.obhdp.2013.02.003
- Bhatnagar, J. (2012). Management of innovation: role of psychological empowerment, work engagement and turnover intention in the Indian context. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(5), 928–951. doi:10.1080/09585192.2012.651313
- Bickerton, G. R., & Miner, M. H. (2019). The interrelationships between spiritual resources and work engagement. *Psychology of Religion and Spirituality*. doi:10.1037/rel0000253
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Cross-cultural adaptation and validation of psychological instruments: Some considerations. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 22(53), 423–432. doi: 10.1590/1982-43272253201314
- Breevaart, K., & Bakker, A. B. (2017). Daily job demands and employee work engagement: The role of daily transformational leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 338–349. doi:10.1037/ocp0000082
- Chaudhary, R. (2014). A multilevel investigation of the factors influencing work engagement. *The Psychologist-Manager Journal*, 17(2), 128–158. doi:10.1037/mgr0000017
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13, 471–482
- Engelbrecht, A. S., Heine, G., & Mahembe, B. (2017). Integrity, ethical leadership, trust and work engagement. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(3), 368–379. doi:10.1108/LODJ-11-2015-0237
- Ferreira, A. I., da Costa Ferreira, P., Cooper, C. L., & Oliveira, D. (2019). How daily negative affect and emotional exhaustion correlates with work engagement and presenteeism-constrained productivity. *International Journal of Stress Management*, 26(3), 261–271. doi:10.1037/str0000114
- Friborg, O., Martinussen, M., & Rosenvinge, J. H. (2006). Likert-based vs. semantic differential-based scorings of positive psychological constructs: A psychometric comparison of two versions of a scale measuring resilience. *Personality and Individual Differences*, 40(5), 873–884. doi: 10.1016/j.paid.2005.08.015
- Halbesleben, J. R. B., Wheeler, A. R., & Shanine, K. K. (2013). The moderating role of attention-deficit/hyperactivity disorder in the work engagement performance process. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 132–143. doi:10.1037/a0031978
- Iswanto, F., & Agustina, I. (2016). Peran dukungan sosial di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. *Mediapsi*, 2(2), 38–45. doi: 10.21776/ub.mps.2016.002.02.6
- Ivey, G. W., Blanc, J. R. S., & Mantler, J. (2015). An assessment of the overlap between morale and work engagement in a nonoperational military sample. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(3), 338–347. doi:10.1037/a0038559
- Jessyca, J., & Y. S. Suyasa, P. (2021). Uji validitas isi Tarumanagara Career Decision Self-Efficacy Scale. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 5(1), 189–198. doi: 10.24912/jmishumsen.v5i1.9987.2021

- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. doi:10.5465/256287
- Kaltiainen, J., Lipponen, J., Fugate, M., & Vakola, M. (2019). Spiraling work engagement and change appraisals: A three-wave longitudinal study during organizational change. *Journal of Occupational Health Psychology*. doi:10.1037/ocp0000163
- Kim, S., Park, Y. A., & Headrick, L. (2018). Daily micro-breaks and job performance: General work engagement as a cross-level moderator. *Journal of Applied Psychology*, 103(7), 772–786. doi:10.1037/apl0000308
- Kristiana, I. F., Fajrianthi, Purwono, U. (2018). Analisis rasch dalam utrecht work engagement scale-9 (uwes-9) versi bahasa indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204-217. doi:10.14710/jp.17.2.204-217
- Lu, L., Lu, A. C. C., Gursoy, D., & Neale, N. R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and line-level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(4), 737–761. doi:10.1108/IJCHM-07-2014-0360
- Macey, W. H., & Schenider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30. doi:10.1111/j.17549434.2007.0002.x
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149–171. doi:10.1016/j.jvb.2006.09.002
- Nurmaeni, U. (2017). Gambaran kinerja dan keterikatan kerja pada pegawai pengelola barang/jasa pemerintah. *Jurnal Muara Sains, Teknologi, Kedokteran, dan Ilmu Kesehatan*, 1(2), 473-480. doi:10.24912/jmishumsen.v1i2.1474
- Park, Y. K., Song, J. H., Yoon, S. W., & Kim, J. (2014). Learning organization and innovative behavior: The mediating effect of work engagement. *European Journal of Training and Development*, 38(1–2), 75–94. doi:10.1108/EJTD-04-2013-0040
- Pekasa, E., & Rostiana. (2018). Peran *job embeddedness* terhadap kinerja dengan keterikatan kerja dan keinginan untuk menetap sebagai mediator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 2(1), 335-341. doi:10.24912/jmishumsen.v2i1.1635
- Penny, A. M., Waschbusch, D. A., Klein, R. M., Corkum, P., & Eskes, G. (2009). Developing a measure of sluggish cognitive tempo for children: content validity, factor structure, and reliability. *Psychological Assessment*, 21(3), 380–389. doi:10.1037/a0016600
- Pocnet, C., Antonietti, J. P., Massoudi, K., Györkös, C., Becker, J., de Bruin, G. P., & Rossier, J. (2015). Influence of individual characteristics on work engagement and job stress in a sample of national and foreign workers in Switzerland. *Swiss Journal of Psychology*, 74(1), 17–27. doi:10.1024/1421-0185/a000146
- Robbaanii, M. M., Baihaqi, M. I. F., & Juwitaningrum, I. (2019). Efek keterampilan sosial dan *job crafting* terhadap keterikatan kerja. *Jurnal Psikologi Insight*, 3(2), 43-55. doi:10.17509/insight.v3i2.22344
- Rocereto, J. F., Puzakova, M., Anderson, R. E., & Kwak, H. (2011). The role of response formats on extreme response style: A case of Likert-type vs. semantic differential scales. *Measurement And Research Methods In International Marketing*. 22. 53-71. doi: 10.1108/S1474-7979(2011)0000022006
- Rofcanin, Y., Las Heras, M., & Bakker, A. B. (2016). Family supportive supervisor behaviors and organizational culture: Effects on work engagement and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), 207–217. doi:10.1037/ocp0000036
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684. doi:10.2307/3094827
- Sajuthi, P. P., Tumanggor, R. O., & Suyasa, P. T. Y. S. (2020). Peran self-efficacy sebagai mediator antara job resources dan work engagement pada dokter hewan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 4(2), 368–376. doi: 10.24912/jmishumsen.v4i2.3495
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. doi: 10.1108/02683940610690169

- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. doi:10.1023/A:1015630930326
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. doi:10.1177/0013164405282471
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917. doi: 10.1002/job.595
- Sheng, X., Wang, Y., Hong, W., Zhu, Z., & Zhang, X. (2019). The curvilinear relationship between daily time pressure and work engagement: The role of psychological capital and sleep. *International Journal of Stress Management*, 26(1), 25–35. doi:10.1037/str0000085
- Sugiarto, W., Suyasa, P. T. Y. S., & Lie, D. (2017). Peran conscientiousness sebagai moderator dari hubungan job resources dan work engagement karyawan information technology (IT) pada PT. X. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* 1(1), 296-303.
- Tiara, S., & Rostiana. (2018). Peran kualitas kehidupan kerja dan *grit* terhadap keterikatan kerja pada generasi millennial di industri perbankan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 2(1), 342-349. doi:10.24912/jmishumsen.v2i1.1631
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681. doi:10.5465/AMR.1990.4310926
- Van den Tooren, M., & Rutte, C. (2016). Explaining emotional exhaustion and work engagement: The role of job demands-resources and type D personality. *International Journal of Stress Management*, 23(2), 147–166. doi:10.1037/a0039754
- Van Wingerden, J., Derks, D., & Bakker, A. B. (2017). The impact of personal resources and job crafting interventions on work engagement and performance. *Human Resource Management*, 56(1), 51-67. doi:10.1002/hrm.21758
- Vazquez, A. C. S., Magnan, E. D. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptation and validation of the Brazilian version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-usf*, 20(2), 207-217. doi:10.1590/1413-82712015200202