

Adaptasi Alat Ukur *Happiness At Work Scales* Pada Karyawan di Indonesia

Fullah Balqis Zahra¹⁾, Hery Susanto²⁾

Muhammad Aqshel Revinzky³⁾

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran

Jl. Raya Bandung Sumedang KM.21, Hegarmanah,
Kec. Jatinangor, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat 45363

e-mail: fullah21001@mail.unpad.ac.id¹⁾, hery.susanto@unpad.ac.id²⁾, aqshel@unpad.ac.id³⁾

ABSTRAK

Kesejahteraan karyawan menjadi faktor krusial bagi organisasi. Karyawan yang merasakan kebahagiaan di tempat kerja cenderung berkontribusi positif pada kinerja kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan keuntungan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui bagaimana kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji validitas adaptasi alat ukur Happiness At Work Scale dari Salas-Vallina (2018) dalam Bahasa Indonesia yang telah dilakukan oleh peneliti. Subjek penelitian ini adalah karyawan di Indonesia yang pernah mengalami bekerja dengan sistem Hybrid Working dengan jumlah 141 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai reliabel Alpha Cronbrach sebesar 0.924 ($>0,7$). Implikasi dari hasil CFA ini menunjukkan bahwa model fit dapat diterima karena memenuhi syarat kriteria CFI ($0,908 \geq 0,90$), RMSEA ($0,072 \leq 0,08$), dan SRMR ($0,072 \leq 0,08$).

Kata kunci :

adaptasi alat ukur, confirmatory factor analysis, skala happiness at work.

ABSTRACT

Employee well-being is a crucial factor for organizations. Employees who experience happiness in the workplace tend to contribute positively to job performance, ultimately impacting the organization's profitability. Therefore, it is important to understand the happiness of employees in the workplace. The aim of this study is to test the validity of the adaptation of the Happiness At Work Scale from Salas-Vallina (2018) in the Bahasa Indonesia, as conducted by the researcher. The study subjects were employees in Indonesia who had experience Hybrid Working systems, totaling 140 respondents. The results of this research indicate that Cronbach's Alpha reliability value was 0.924 (>0.7). The implications of these CFA results suggest that the model fit is acceptable as it meets the criteria for CFI ($0.908 \geq 0.90$), RMSEA ($0.072 \leq 0.08$), and SRMR ($0.072 \leq 0.08$).

Keywords:

adaption of measuring tools, confirmatory factor analysis, happiness at work scale

PENDAHULUAN

Kebahagiaan atau *happiness* merupakan tujuan yang dianggap sangat penting dalam kehidupan individu (Diener, 2002). Dalam konteks tempat kerja, konsep kebahagiaan menjadi semakin signifikan karena dampaknya terhadap produktivitas dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan (Veenhoven, 1991; Atkinson & Hall, 2011). Organisasi modern semakin menyadari pentingnya mempromosikan kebahagiaan di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja dan keberlanjutan bisnis mereka (Smith, 2012). Studi oleh Salas-Vallina (2018) mencatat bahwa memperkuat kekuatan individu di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil organisasi.

Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan produktivitas dan kinerja karyawan (Meyer et al., 2002; Weiss et al., 1996). Selain itu, mood positif di tempat kerja juga dikaitkan dengan peningkatan efektivitas dan kerjasama antar karyawan (Harrison et al., 2006). Dalam konteks ini, karyawan yang merasa bahagia cenderung lebih produktif (Yang & Hung, 2016), yang sesuai dengan harapan organisasi akan kinerja dan produktivitas yang tinggi dari tenaga kerja mereka (Thompson & Goodale, 2006; Samnani & Singh, 2014).

Namun, meskipun pentingnya kebahagiaan di tempat kerja diakui secara luas, ada kesenjangan antara teori dan kenyataan dalam pengukuran kebahagiaan di tempat kerja (Edgar et al., 2015). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kebahagiaan seringkali terlalu sempit dan tidak mampu menangkap dimensi komprehensif dari fenomena tersebut (Fisher, 2010). Ada juga masalah dalam ketidaksesuaian antara definisi dan pengukuran konstruk, serta tumpang tindih antara konstruk yang digunakan (Warr & Inceoglu, 2011). Selain itu, kekurangan dalam pemahaman tentang dimensi unik kebahagiaan di tempat kerja juga menjadi masalah (Fisher, 2010).

Untuk mengatasi kesenjangan ini, penelitian sebelumnya telah berusaha untuk mengembangkan alat ukur yang lebih sesuai dan komprehensif untuk mengukur kebahagiaan di tempat kerja (Salas-Vallina, 2018). Pengembangan alat ukur seperti ini lah yang penting untuk memberikan pemahaman dengan lebih baik tentang kebahagiaan di tempat kerja dan untuk membantu organisasi dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Di Indonesia, masih sedikit alat ukur yang dapat menggambarkan kebahagiaan di tempat kerja. Dengan demikian, ada kebutuhan yang mendesak untuk mengembangkan alat ukur yang sesuai dengan konteks lokal dan budaya, yang dapat membantu organisasi di Indonesia untuk memahami dan meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja.

Terlebih lagi, pandemi Covid-19 telah membawa perubahan besar dalam cara kerja dan lingkungan kerja. Banyak organisasi yang telah beralih ke sistem *hybrid working* atau bekerja secara fleksibel, baik dari kantor maupun luar kantor. Perubahan ini dapat berdampak pada tingkat kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, dengan berubahnya kondisi perlu untuk mengadaptasi alat ukur yang sesuai dengan kondisi saat ini.

Dengan mengadaptasi alat ukur kebahagiaan di tempat kerja atau *Happiness At Work* yang disesuaikan dengan sistem *hybrid working*, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi yang berharga bagi pemahaman tentang kebahagiaan di tempat kerja dan untuk

membantu organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

Happiness At Work

Happiness atau kebahagiaan adalah sebuah konsep yang mencakup sejumlah besar konstruksi. *Happiness* umumnya dipengaruhi oleh tiga hal; lingkungan, internal individu, interaksi eksternal, dan perilaku inisiatif individu. Ketika seseorang bekerja, lingkungan kerja sangat mempengaruhi kebahagiaannya dalam bekerja. Atasan, rekan kerja, bawahan, dan pekerjaan itu sendiri memiliki andil dalam mempengaruhi kebahagiaan seseorang dalam bekerja. Pada tingkat organisasi, kepercayaan pekerja terhadap pemberi kerja serta budaya organisasi itu sendiri memiliki kontribusi yang besar terhadap kebahagiaan pekerja. Pada level pekerjaan, yang membuat seseorang bahagia adalah karakteristik dari pekerjaan itu sendiri, bagaimana pekerjaan itu memberikan tantangan baru, kompleks, memiliki otonomi, memberikan umpan balik dan menarik (Hackman dan Oldham, 1975). Tingkatan selanjutnya yang mempengaruhi *happiness at work* adalah tingkat kejadian, dimana ketika suatu kejadian yang tidak diharapkan terjadi di tempat kerja, baik positif maupun negatif. *Happiness at work* muncul ketika pekerja menghadapi kejadian tak terduga ini secara positif dan menerima pujian, umpan balik, atau pengakuan positif dari lingkungan mereka. Hal ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg, dimana ia menyatakan bahwa seseorang akan merasa puas dalam bekerja bukan karena gaji atau penghasilan yang diperolehnya tetapi karena penghargaan internal, berupa pujian, pengakuan, dan umpan balik positif dari atasan dan rekan kerja. Fisher (2010) mengatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja dipengaruhi oleh peristiwa yang bersifat sementara maupun kondisi yang berkelanjutan dalam konteks tugas, pekerjaan, dan struktur organisasi. Faktor-faktor ini juga dipengaruhi oleh atribut yang stabil seperti harapan, kebutuhan, dan preferensi individu. Konstruksi kebahagiaan di tempat kerja dapat dibangun melalui tiga dimensi: (1) Karakteristik pekerjaan itu sendiri, termasuk implikasi afektif dan perasaan di tempat kerja; (2) Aspek kontekstual dari pekerjaan, yang mencakup penilaian evaluative seperti gaji, pengawasan, dan peluang karir; dan (3) Persepsi terhadap organisasi secara keseluruhan, yang melibatkan perasaan memiliki dan terikat dengan organisasi. Dalam kerangka teori ini, Salas-Valina et al. (2018) memodelkan kebahagiaan di tempat kerja menjadi tiga dimensi yang mencerminkan teori Fisher (2010), diantaranya:

Engagement

Zigarmi et al. (2009) dalam kerangka konsep "*Employee Work Passion*" mendefinisikan *engagement* sebagai keadaan energi dan motivasi yang khusus terkait dengan kemampuan untuk merasa senang, bersemangat, dan bergairah di lingkungan kerja. Dengan demikian, *engagement* mengacu pada perasaan yang timbul dari kebermaknaan yang ditemukan di tempat kerja.

Job Satisfaction

Job satisfaction atau kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai representasi dari karakteristik pekerjaan, dimaksudkan untuk menilai keadaan kerja secara menyeluruh. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat kecukupan, penerimaan, atau kesesuaian dengan kondisi kerja. Konsep ini mencakup evaluasi perasaan karyawan terhadap aspek-aspek

tertentu dari pekerjaan mereka, seperti gaji, peluang karir, atau hubungan dengan rekan kerja. Ini adalah pendekatan yang bersifat pasif dan reaktif yang menunjukkan sejauh mana kebutuhan dan harapan individu terpenuhi dalam konteks kondisi kerja mereka.

Affective Organizational Commitment

Pada tingkat keseluruhan organisasi, aspek ini dinilai melalui *affective organizational commitment*, yang mencakup evaluasi terhadap perasaan afektif di tempat kerja serta tingkat komitmen yang berkelanjutan dan normatif terhadap organisasi. Konstruk *affective organizational commitment* menurut model Meyer dan Allen terdiri dari tiga dimensi, yaitu afektif, kelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif merujuk pada ikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan individu dalam organisasi (Meyer et al., 2002).

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian adaptasi alat ukur *Happiness At Work Scales* (Salas-Vallina, 2018) yang mengacu pada konsep Fisher (2010) menggunakan prosedur adaptasi dan validasi instrumen dari *International Test Commission (The ITC Guidelines for Translating and Adapting Test: Second Edition, 2017)*. Tahapan yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi i) tahap persiapan; menelaah konstruk dan meminta izin pengembang alat ukur untuk melakukan adaptasi alat ukur, Salas-Vallina. ii) tahap translasi; melakukan translasi definisi, dimensi, dan setiap aitem pertanyaan dari alat ukur tersebut berupa *forward translation* dan *backward translation*. iii) tahap *peer review*; melakukan ulasan terhadap hasil translasi bersama dengan lima orang mahasiswa *Magister Profesi Psikologi Industri dan Organisasi* yang memahami variabel alat ukur tersebut. iv) tahap *expert review*; melakukan ulasan terhadap hasil ulasan sebelumnya dengan tiga orang ahli pada variabel alat ukur tersebut dan hasil dari *expert review* dihitung untuk mendapatkan *content validity*. v) tahap *cognitive interview*; melakukan wawancara kepada tiga orang responden untuk menanyakan pemahaman makna dari aitem pertanyaan alat ukur. vi) tahap pengambilan data; melakukan pengambilan data untuk uji coba adaptasi alat ukur yang telah dilakukan.

Partisipan

Partisipan dari penelitian ini adalah karyawan di beberapa organisasi yang masih berada pada usia produktif (18-55 tahun) dan memiliki pengalaman bekerja dengan sistem *Hybrid Working* sebanyak 141 partisipan. Teknik sampling yang digunakan adalah *convenience sampling* dengan menyebarkan tautan *Google Form* yang telah dibuat oleh peneliti. Partisipan dari penelitian ini terdiri dari 57 responden berjenis kelamin laki-laki (40,5%) dan 84 responden berjenis kelamin perempuan (59,5%). Sebanyak 58 responden bekerja sebagai anggota BUMN/BUMD, 75 responden bekerja sebagai Pegawai Swasta, 6 responder bekerja sebagai PNS/TNI/POLRI, dan 2 responder bekerja sebagai Guru.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini menggunakan alat ukur *Happiness At Work Scales* (Salas-Vallina, 2018) yang mengacu pada konsep Fisher (2010). Alat ukur ini memiliki tiga dimensi, yaitu *engagement*, *job satisfaction*, dan *affective organizational commitment* dengan jumlah

aitem sebanyak 31 aitem yang memiliki masing-masing aitem berjumlah 17 aitem, 6 aitem, dan 8 aitem. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* dengan rentang (1) tidak pernah – (6) selalu untuk dimensi *engagement*, (1) sangat tidak puas – (6) sangat puas untuk dimensi *job satisfaction*, dan (1) sangat tidak setuju – (5) sangat setuju untuk dimensi *affective organizational commitment*.

Analisis Data

Peneliti menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan bantuan program JASP untuk menguji validitas alat ukur. Alat ukur *Happiness At Work Scales* dapat dikatakan *fit* apabila nilainya memenuhi kriteria: Chi-Square $p > 0,05$. Namun, pengujian hipotesis pada CFA tidak dapat dilakukan hanya dengan menggunakan chi-square. Hal ini dikarenakan terkadang chi-square terlalu sensitif terhadap beberapa hal, salah satunya adalah ukuran sampel (Tanaka, 1993). Dengan demikian, diperlukan kriteria lain yang dapat memenuhi *model fit* dari penelitian ini, yaitu $NFI \geq 0,90$, $NNFI \geq 0,90$, $RFI \geq 0,90$, $CFI \geq 0,90$, $RMSEA \leq 0,08$, dan $SRMR \leq 0,08$ (Hu & Bentler, 1999). Selain menguji validitas konstruk, penelitian ini juga menguji reliabilitas pada alat ukur *Happiness At Work Scales* dengan membandingkan *Cronbach's coefficient alpha* dengan *Cronbach's alpha*, dimana *cronbach's alpha* $> 0,7$ (Cohen et al., 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach coefficient alpha* dari program JASP. Hasilnya ditemukan nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,938 > 0,7$, sehingga pada alat ukur *Happiness At Work Scales* dapat dikatakan reliabel. Hal tersebut berdasarkan analisis pada tiap aitem yang dilakukan dengan menggunakan *aitem-rest correlation*. Hanya saja, pada alat ukur ini masih terdapat beberapa aitem yang masih kurang baik ($<0,3$) yaitu aitem E6 dan AOC14, sehingga kedua aitem tersebut dinyatakan gugur.

Setelah menggugurkan 2 aitem, maka diperoleh total aitem pada alat ukur *Happiness At Work Scales* berjumlah 29 aitem. Kemudian dilakukan uji reliabilitas kembali dengan jumlah 29 aitem yang hasilnya diperoleh *cronbach's alpha* sebesar $0,942 > 0,7$, sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur ini reliabel. Hasil dari uji reliabilitas ini tidak berbeda jauh dengan reliabilitas alat ukur asli oleh Salas-Vallina sebesar 0,980.

Untuk validitas konstruk dari alat ukur *Happiness At Work Scales* yang dilakukan pengujian dengan CFA, hasilnya adalah Chi Square $0,001 < 0,05$. Kemudian, $NFI 0,704 \leq 0,90$, $NNFI 0,812 \leq 0,90$, $RFI 0,681 \leq 0,90$, $CFI 0,825 \leq 0,90$, $RMSEA 0,083 \geq 0,08$, dan $SRMR 0,082 \geq 0,08$. Dari banyaknya kriteria tersebut, tidak ada model yang dapat dikatakan *fit*. Peneliti kemudian melakukan modifikasi pada alat ukur ini dengan menggugurkan beberapa aitem berdasarkan *Standard Estimation* dari *factor loading* dan memperbaiki konstruk berdasarkan *residual covariances*.

Tabel 1. *Factor Loading* Sebelum Validasi

Factor	Indicator	Symbol	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Std. Est. (all)
							Lower	Upper	
Eng	E1	λ_{11}	0.666	0.071	9.377	< .001	0.527	0.805	0.701
	E2	λ_{12}	0.821	0.081	10.108	< .001	0.662	0.980	0.741
	E3	λ_{13}	0.547	0.086	6.365	< .001	0.378	0.715	0.513
	E4	λ_{14}	0.817	0.071	11.563	< .001	0.679	0.956	0.812
	E5	λ_{15}	0.892	0.071	12.566	< .001	0.753	1.031	0.857
	E6	λ_{16}	0.266	0.108	2.455	0.014	0.054	0.478	0.211
	E7	λ_{17}	0.894	0.083	10.749	< .001	0.731	1.057	0.774
	E8	λ_{18}	0.822	0.093	8.857	< .001	0.640	1.004	0.672
	E9	λ_{19}	0.813	0.091	8.912	< .001	0.634	0.992	0.675
	E10	λ_{110}	0.835	0.077	10.803	< .001	0.684	0.987	0.776
	E11	λ_{111}	0.638	0.075	8.557	< .001	0.492	0.784	0.654
	E12	λ_{112}	0.597	0.085	7.025	< .001	0.430	0.763	0.558
	E13	λ_{113}	0.718	0.089	8.051	< .001	0.543	0.893	0.624
	E14	λ_{114}	0.559	0.091	6.148	< .001	0.381	0.737	0.498
	E15	λ_{115}	0.463	0.083	5.571	< .001	0.300	0.625	0.456
	E16	λ_{116}	0.548	0.098	5.614	< .001	0.357	0.740	0.460
	E17	λ_{117}	0.390	0.083	4.676	< .001	0.226	0.553	0.389
JS	JS1	λ_{21}	0.741	0.075	9.826	< .001	0.593	0.889	0.747
	JS2	λ_{22}	0.689	0.106	6.504	< .001	0.481	0.896	0.540
	JS3	λ_{23}	0.580	0.080	7.280	< .001	0.424	0.736	0.593
	JS4	λ_{24}	0.616	0.095	6.474	< .001	0.429	0.802	0.538
	JS5	λ_{25}	0.952	0.105	9.045	< .001	0.746	1.159	0.703
	JS6	λ_{26}	0.827	0.079	10.466	< .001	0.672	0.982	0.781
AOC	AOC1	λ_{31}	0.905	0.101	8.955	< .001	0.707	1.103	0.677
	AOC2	λ_{32}	0.652	0.087	7.463	< .001	0.481	0.823	0.586
	AOC3	λ_{33}	0.637	0.083	7.649	< .001	0.474	0.800	0.598
	AOC4	λ_{34}	0.246	0.090	2.723	0.006	0.069	0.422	0.233
	AOC5	λ_{35}	0.864	0.071	12.136	< .001	0.724	1.003	0.838
	AOC6	λ_{36}	0.914	0.070	13.121	< .001	0.777	1.051	0.879
	AOC7	λ_{37}	0.933	0.067	13.877	< .001	0.801	1.065	0.909
	AOC8	λ_{38}	1.042	0.078	13.405	< .001	0.890	1.195	0.890

Berdasarkan tabel tersebut, peneliti menggugurkan *standar estimation* yang memiliki nilai dibawah 0,5; E6, 14, 15, 16, 17, AOC4. Untuk aitem lain yang memiliki nilai diatas 0,5 dapat dikatakan memiliki validitas yang cukup baik. Selain itu, peneliti menambahkan jalur konstruk untuk nilai *model index* pada tiap aitem dengan dimensi yang sama agar alat ukur ini dapat lebih *fit*. Jalur yang ditambahkan adalah E14 ↔ E16, E15 ↔ E17, E10 ↔ E11, E11 ↔ 15, JS 2 ↔ JS3. Setelah modifikasi dilakukan, peneliti melakukan pengujian CFA kembali untuk mendapatkan gambaran terkait pemenuhan kriteria *Goodness of Fit* pada alat ukur ini.

Tabel 2. *Factor Loading* Setelah Validasi

Factor	Indicator	Symbol	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Std. Est. (all)
							Lower	Upper	
Eng	E1	λ_{11}	0.681	0.071	9.630	< .001	0.542	0.819	0.717
	E2	λ_{12}	0.829	0.081	10.225	< .001	0.670	0.988	0.748
	E3	λ_{13}	0.561	0.086	6.546	< .001	0.393	0.730	0.527
	E4	λ_{14}	0.827	0.070	11.751	< .001	0.689	0.965	0.822
	E5	λ_{15}	0.905	0.071	12.833	< .001	0.767	1.043	0.869
	E7	λ_{16}	0.899	0.083	10.823	< .001	0.736	1.062	0.778
	E8	λ_{17}	0.827	0.093	8.893	< .001	0.644	1.009	0.675
	E9	λ_{18}	0.823	0.091	9.035	< .001	0.645	1.002	0.684
	E10	λ_{19}	0.811	0.079	10.335	< .001	0.658	0.965	0.754
	E11	λ_{110}	0.582	0.077	7.600	< .001	0.432	0.732	0.598
	E12	λ_{111}	0.572	0.086	6.664	< .001	0.404	0.741	0.535
	E13	λ_{112}	0.679	0.091	7.486	< .001	0.501	0.857	0.590
	JS	JS1	λ_{21}	0.763	0.075	10.171	< .001	0.616	0.910
JS2		λ_{22}	0.622	0.108	5.734	< .001	0.409	0.834	0.488
JS3		λ_{23}	0.550	0.081	6.794	< .001	0.391	0.709	0.563
JS4		λ_{24}	0.552	0.098	5.634	< .001	0.360	0.744	0.482
JS5		λ_{25}	0.921	0.107	8.598	< .001	0.711	1.131	0.680
JS6		λ_{26}	0.817	0.080	10.221	< .001	0.660	0.974	0.772
AOC	AOC1	λ_{31}	0.905	0.101	8.954	< .001	0.707	1.103	0.677
	AOC2	λ_{32}	0.649	0.087	7.425	< .001	0.478	0.820	0.583
	AOC3	λ_{33}	0.634	0.083	7.602	< .001	0.470	0.797	0.595
	AOC5	λ_{34}	0.862	0.071	12.107	< .001	0.723	1.002	0.836
	AOC6	λ_{35}	0.916	0.070	13.173	< .001	0.780	1.053	0.881
	AOC7	λ_{36}	0.932	0.067	13.856	< .001	0.800	1.064	0.908
	AOC8	λ_{37}	1.044	0.078	13.442	< .001	0.892	1.196	0.892

Setelah dilakukan modifikasi, validitas konstruk pada alat ukur ini memiliki nilai hasil model yang berubah dari nilai hasil model sebelumnya. Hasilnya adalah Chi Square $0,001 < 0,05$. Kemudian, NFI $0,809 \leq 0,90$, NNFI $0,897 \leq 0,90$, RFI $0,786 \leq 0,90$, CFI $0,908 \geq 0,90$, RMSEA $0,072 \leq 0,08$, dan SRMR $0,072 \leq 0,08$. Dengan demikian, berdasarkan hasil kriteria tersebut alat ukur *Happiness At Work Scales* dapat dikatakan *fit* karena memenuhi tiga syarat CFI, RMSEA, dan SRMR.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengevaluasi validitas dan reliabilitas alat ukur *Happiness At Work Scales* yang diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia. Sebelum dilakukannya berbagai macam uji, peneliti terlebih dahulu menganalisis konstruk yang akan diuji mulai dari melakukan *forward-backward translation*, *peer review*, *expert review*, *cognitive interview*, dan pengambilan data terkait validitas konten tiap aitemnya.

Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menganalisis aitem *rest correlation* pada program JASP. Hasilnya menunjukkan *cronbach's alpha* 0,942 ($>0,7$), sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur ini reliabel. Implikasi dari hasil CFA pada penelitian ini menunjukkan alat ukur ini dapat dikatakan *fit* karena memenuhi syarat kriteria CFI ($0,908 \geq 0,90$), RMSEA ($0,072 \leq 0,08$), dan SRMR ($0,072 \leq 0,08$). Meskipun adanya modifikasi yang dilakukan pada penelitian, seperti menggugurkan enam aitem dan menambah jalur konstruk baru. Dengan demikian, total aitem pada penelitian ini adalah 25 aitem dari alat ukur asli yang berjumlah 31 aitem. Berdasarkan tahap proses adaptasi dan tahap evaluasi dari alat ukur *Happiness At Work Scales* berdasarkan teori Salas-Vallina (2018) yang mengacu pada teori Fisher (2010), maka diperoleh kesimpulan secara empirik alat ukur *Happiness At Work Scales* telah memenuhi kriteria yang cukup baik dan dapat diterima. Hal tersebut dilihat dari hasil reliabilitas, setiap aitem dapat membedakan dimensi satu dengan dimensi lainnya, dan memiliki bukti validitas CFI, RMSEA, dan SRMR. Beberapa aitem yang masih perlu diperhatikan adalah aitem dari dimensi *engagement* dan *affective organizational commitment* karena terdapat aitem yang gugur.

Perlu diketahui bahwa responden dari penelitian ini memiliki jumlah yang sedikit, yaitu 141 responden. Dengan demikian, adanya kemungkinan hasil yang tidak stabil karena keterbatasan responden. Akan tetapi, *Happiness At Work Scales* versi Bahasa Indonesia ini dapat digunakan sesuai dengan tujuannya. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah dapat menelaah kembali pada setiap aitemnya yang dinyatakan gugur pada penelitian ini, selain itu alat ukur ini dapat mempersingkat jumlah aitem guna efisiensi waktu responden dalam mengisi *Happiness At Work Scales*.

DAFTAR PUSTAKA

- Atkinson, C., & Hall, L. (2011). Flexible working and happiness in the NHS. *Employee relations*, 33(2), 88-105.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science*, 5(1), 1-31.
- Edgar, F., Geare, A., Halhjem, M., Reese, K., & Thoresen, C. (2015). Well-being and performance: measurement issues for HRM research. *The International Journal of Human Resource Management* 26(15), 1983-1994, DOI: 10.1080/09585192.2015.1041760.
- Fisher, C. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1975) Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Harrison, D.A., Newman, D.A., & Roth, P.L. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal*, 49(2), 305-325.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>

- Meyer J.P., Stanley D.J., Herscovitch L., & Topolnytsky L. (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Salas-Vallina., Joaquin Alegre. (2018). Happiness at work: Developing a shorter Measure. *Journal of Management & Organization* , Volume 27 , Issue 3 , May 2021 , pp. 460 – 480
- Smith, J. (2012). The companies with the biggest jumps in employee happiness. Forbes, <http://www.forbes.com/sites/jacquelynsmith/2012/08/17/the-companies-with-the-biggest-jumps-in-employee-happiness/>
- The ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests: Second Edition. (2017). *International Journal of Testing*, 18:2, 101-134, DOI: 10.1080/15305058.2017.1398166
- Thompson, G. M., & Goodale, J. C. (2006). Variable employee productivity in workplace scheduling. *European Journal of Operational Research*, 170, 376-390.
- Veehoven, R. (1991). Questions on happiness: Classical topics, modern answers blind spot. Pergamon Press, New York.
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person–job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 129-138.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2009). Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion. *Human Resource Development Review*, 8(3), 300-326.