

Validity Test of Happiness at Work Construct Adaptation in Employees in Indonesia

Uji Validitas Adaptasi Konstruk *Happiness at Work* pada Karyawan di Indonesia

Desi Wulandri¹, Megawati Batubara²

^{1,2} Department of Psychology, Universitas Padjadjaran, Indonesia
Email: ¹ desi20003@mail.unpad.ac.id, ² megawati.batubara@unpad.ac.id

Artikel Info

Riwayat Artikel:

Penyerahan 2023-03-06
Revisi 2023-03-08
Diterima 2023-03-13

Keyword:

Reliability; Validity;
Happiness At Work;
Confirmatory Factor Analysis;
Scale

ABSTRACT

The construct of happiness at work is very important in research related to human resource management. Testing the reliability and construct validity of the happiness at work scale is important to measure and assess happiness at work in employees in Indonesia. This study aims to collect evidence of the validity of the internal structure of the Indonesian version of happiness at work. The study involved 297 active employees in private companies, state-owned enterprises, government agencies and other institutions in Indonesia, through online questionnaire completion. Data were analyzed using Confirmatory Factor Analysis (CFA) on a 31-item measuring instrument. Reliability of 31-items using Cronbach's Alpha is 0.949 with goodness of fit values (RMSEA 0.079, CFI 0.97 and NNFI 0.97) after modification. It can be concluded that the 31 favorable items can be used to measure happiness at work's employees in Indonesia.

ABSTRAK

Konstruk *happiness at work* atau kebahagiaan di tempat kerja menjadi sangat penting dalam penelitian terkait manajemen sumber daya manusia. Pengujian reliabilitas dan validitas konstruk *happiness at work scale* ini menjadi penting untuk mengukur dan menilai *happiness at work* pada karyawan di Indonesia. Studi ini bertujuan untuk mengumpulkan bukti validitas struktur internal *happiness at work* versi Bahasa Indonesia. Penelitian ini melibatkan 297 karyawan aktif di perusahaan swasta, BUMN, instansi pemerintahan dan lembaga lainnya di Indonesia, melalui pengisian kuesioner secara daring. Analisis data menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) terhadap alat ukur 31-item. Reliabilitas 31-item menggunakan *Cronbach's Alpha* sebesar 0.949 dengan nilai *goodness of fit* (RMSEA 0.079, CFI 0,97 dan NNFI 0,97) setelah di modifikasi. Maka dapat disimpulkan bahwa 31 *favorable item* dapat digunakan untuk mengukur *happiness at work* pada karyawan di Indonesia.

Kata Kunci

Reliabilitas;
Validitas;
Happiness At Work;
Confirmatory Factor Analysis;
Alat Ukur

Copyright (c) Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi

Korespondensi:

Desi Wulandri

Program Studi Psikologi Profesi (S2), Fakultas Psikologi
Universitas Padjadjaran
Email: desi20003@mail.unpad.ac.id



LATAR BELAKANG

Konstruk *happiness at work* atau kebahagiaan di tempat kerja menjadi sangat penting untuk penelitian terkait manajemen sumber daya manusia. Konstruk ini dimulai dari konseptual *happiness at work* yang dikemukakan oleh Fisher tahun 2010. Menjadi bahagia sangat penting bagi mayoritas orang dan kebahagiaan ditemukan sebagai tujuan yang sangat dihargai oleh masyarakat (Diener, 2000). Kebahagiaan adalah sebuah dasar emosi yang dimiliki manusia. Kebahagiaan mampu memberikan dampak positif dalam kehidupan seperti memiliki hubungan interpersonal yang baik, produktif, dan memiliki rencana hidup yang baik (Carr, 2004). Karyawan yang memiliki sikap positif dapat memberikan kontribusi efektif pada perusahaan dalam mencapai tujuan. Meningkatkan *happiness at work* karyawan dapat melalui peningkatan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan (Novliadi & Anggraini, 2020), dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pun manajemen dapat meningkatkan komitmen karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yang ada (Atrizka et al., 2021) dimana hal itu pun dapat memperkecil kemungkinan karyawan untuk memiliki intensi pada turnover (Fadli et al., 2022). Yang mana karyawan dapat dan mampu menghasilkan performa kerja yang baik ketika lingkungan kerjanya sesuai dengan keadaan dan kebutuhan fisik maupun psikis yang dimiliki karyawan (Pabisa, 2019).

The Great Place to Work Institute (dalam Fisher, 2010) mengungkapkan pentingnya kebahagiaan dalam bekerja, karyawan akan bahagia ketika mempercayai atasan dan tujuan ia untuk bekerja, memiliki kebanggaan dengan apa yang dikerjakan sehingga merasa nyaman dalam bekerja. Pryce-Jones (2010) menjelaskan kebahagiaan di tempat kerja adalah sebuah pola pikir yang memungkinkan individu untuk memberikan kinerja terbaik dan memaksimalkan potensi yang dimiliki. Kebahagiaan di tempat kerja merupakan sebuah perjalanan dimana individu dapat tumbuh dan berkembang dan disaat yang sama pula dapat mengatasi emosi negatifnya, serta dapat memberikan kemampuan terbaiknya (Pryce-Jones, 2010).

Singh dan Aggarwal (2017) dalam penelitiannya mengenai validasi alat ukur atau skala *happiness at work* (HAW) menjelaskan perkembangan skala HAW yang tidak hanya dapat digunakan untuk mengukur HAW di tingkat profesional tetapi juga di tingkat akademis. Terdapat SMILES Framework (Andrew, 2011) yang termasuk dalam kategori dikembangkan oleh profesional. Kemudian iPPQ (*iOpener People and Performance Questionnaire*) HAW scale (Lutterbie & Pryce-Jones, 2013) skala yang terlihat dengan pendekatan akademis. Tetapi pada skala iPPQ, Singh dan Aggarwal (2017) menjelaskan terdapat tumpang tindih diantara dimensi HAW. Skala iPPQ dianggap lebih merupakan ukuran populer dan tidak dianggap sebagai skala HAW yang dikembangkan dan divalidasi secara ilmiah. Kemudian Singh dan Aggarwal (2017) menyarankan untuk penelitian selanjutnya bahwa skala HAW perlu divalidasi dengan melakukan studi metode campuran lintas budaya (*cross-cultural mixed method studies*).

Salas-Vallina & Alegre (2018) dalam penelitiannya menjelaskan dengan singkat mengenai perkembangan alat ukur *happiness at work* atau HAW. Salas-Vallina, Alegre, dan Fernandez (2017) mengembangkan alat ukur atau skala *happiness at work* dengan 31-item. Menurut Salas-Vallina dan Alegre (2018) skala ini adalah alat ukur yang luas dan akurat untuk mengeksplorasi sikap positif karyawan baik untuk alasan teoritis maupun praktis. Kemudian Salas-Vallina dan Alegre (2018) menyederhanakan alat ukur *happiness at work* tersebut karena dirasa alat ukur sebelumnya terlalu panjang dan kurang efektif. Disederhanakan menjadi SHAW (*The Shortened Version of HAW*) dengan 9 item. Salas-Vallina dan Alegre (2018) juga berpendapat alat ukur yang disederhanakan dapat menghadirkan potensi statistik yang tinggi untuk merangkum sikap positif di tempat kerja dan membuka kemungkinan penelitian yang belum berkembang.

Kemudian (Rastogi, 2019) seorang peneliti asal India dalam penelitiannya mengenai validasi alat ukur atau skala *happiness at workplace* menggunakan skala *happiness at work* versi sederhana yang telah dikembangkan oleh Salas-Vallina dan Alegre (2018). Skala tersebut dirasa dibutuhkan oleh organisasi penelitian di India karena banyaknya studi yang mengungkapkan mengenai pentingnya konstruk *happiness* dari perspektif India (Nagar dalam Rastogi, 2019). Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa skala HAW memiliki validitas konstruk yang baik berdasarkan dukungan empiris untuk validitas konvergen dan diskriminasi dan hal ini menegaskan bahwa skala asli oleh Salas-Vallina, Alegre, dan Fernandez (2017) ini merupakan instrumen yang valid dan reliabel di India. Rastogi (2019) dalam melaporkan hasil penelitiannya memberikan saran untuk penelitian selanjutnya menggunakan sampel partisipan yang jumlahnya seimbang antara partisipan laki-laki dan perempuan. Kemudian penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan meneliti para karyawan diluar tempat kerja atau orang yang bekerja diluar organisasi.

Di Indonesia *happiness at work* sedang hangat diperbincangkan sebagai topik penelitian psikologi positif dan belum pernah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia. Alat ukur *happiness at work* akan diuji validitasnya di Indonesia. Salas-Vallina dan Alegre (2018) menjelaskan HAW scale berasal dari dimensi; (1) *engagement* yang diukur menggunakan *Utrecht Work Enthusiasm Scale* (UWES) terdiri dari 17 item dengan skor dari '1 = tidak pernah', sampai '6 = selalu' dengan Cronbach α sebesar 0.91; (2) *job satisfaction* yang diukur menggunakan skala Schriesheim dan Tsui tahun 1980, terdiri dari 6 item dengan skor '1 = sangat tidak setuju', sampai '5 = setuju' dengan Cronbach α sebesar 0.94; (3) *affective organisational commitment* yang diukur menggunakan skala dari Allen dan Meyer tahun 1990, terdiri dari 8 item dengan skor '1 = sangat tidak setuju', sampai 5 = setuju' dengan Cronbach α sebesar 0.90. Sedangkan SHAW (*The Shorter Happiness at Work*) diukur dengan sembilan item dipilih dari skala HAW pertama. Proses adaptasi alat ukur ini dilakukan dengan cara mengalihbahasakan setiap item yang ada pada alat ukur, pengujian terhadap sampel dan analisis data berupa pengujian validitas dan realibilitasnya. Adaptasi

alat ukur *happiness at work* ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan penelitian serta aplikasi *happiness at work* di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan sebanyak 279 orang. Partisipan dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *convenience sampling*, yaitu teknik memperoleh sampel karena individu bersedia menjadi partisipan penelitian. Peneliti melakukan penyebaran informasi melalui media sosial serta meminta partisipan untuk mengisi skala *happiness at work* dalam *link Google Form* yang telah dibuat oleh peneliti. Partisipan dalam penelitian ini terdiri 163 orang karyawan berjenis kelamin perempuan (58,4%) dan 116 orang karyawan berjenis kelamin laki-laki (41,6%). Sebanyak 216 partisipan berusia 20 tahun sampai 40 tahun (77,5%) dan 63 partisipan berusia 41 tahun sampai 65 tahun (22,5%). Kemudian, sebanyak 145 partisipan merupakan karyawan perusahaan swasta (52%), 31 partisipan karyawan BUMN (11,1%), 79 partisipan karyawan di instansi pemerintah (28,3%) dan 24 partisipan karyawan yang bekerja di lembaga lainnya (8,6%). Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah *happiness at work scale* versi 31 item oleh Salas-Vallina dan Alegre (2018) yang melalui proses translasi ke dalam Bahasa Indonesia.

Penelitian dilakukan melalui serangkaian tahapan berdasarkan proses adaptasi yang direkomendasikan oleh ITC Guidelines (ITC, 2017), sebagai berikut:

- Melakukan telaah konstruk dengan tinjauan kepustakaan.
- Melakukan *forward-backward translation*, proses alih bahasa ini dilakukan oleh dua orang berlatar belakang pendidikan Psikologi dan memahami Bahasa Inggris serta Bahasa Indonesia.

- Melakukan *subject matter expert* oleh Dosen Psikologi untuk menilai tata bahasa serta kesesuaian *item* dengan konteks dan budaya Indonesia.
- Melakukan *cognitive interview* pada dua orang yang sesuai dengan kriteria partisipan untuk meninjau apakah tata bahasa setiap *item* dapat dipahami oleh partisipan.
- Pengambilan data pada partisipan yang sesuai dengan kriteria.
- Uji reliabilitas dan validitas konstruk pada *happiness at work scale*. Nilai reliabilitas dihitung menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Corrected Item-Total Correlation* dengan bantuan *software SPSS 23.0*. Kemudian validitas konstruk dinilai melalui *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* menggunakan *Lisrel 8.80*.

HASIL PENELITIAN

Setelah melakukan telaah konstruk dan kepustakaan, peneliti meminta izin untuk melakukan adaptasi alat ukur *happiness at work* terhadap *author* pengembang *happiness at work scale* yaitu Salas-Vallina dan Alegre. Tahapan translasi pertama dilakukan melalui *forward translation*, *happiness at work scale* diterjemahkan dari Bahasa Inggris ke dalam Bahasa Indonesia oleh dua orang berlatar belakang pendidikan Psikologi dan memahami Bahasa Inggris serta Bahasa Indonesia. Setelah itu dilakukan *peer review* oleh dua orang yang berlatar belakang Psikologi pada *sitiesis* atas hasil *forward translation*. Peneliti melakukan telaah pada hasil *review* yang telah dilakukan untuk memperhatikan konteks pada setiap *item* tidak mengubah arti dari *item* yang sesungguhnya. Kemudian dilakukan *backward translation* oleh dua orang berbeda dari sebelumnya yang berlatar belakang pendidikan Psikologi serta memahami Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia.

Tabel 1. Hasil *Forward Translation*

Item asli	Forward translation 1	Forward translation 2	Hasil Review
<i>At my work, I feel bursting with energy</i>	Di tempat kerja saya, saya merasa penuh dengan energi	Saya menghabiskan energi pada saat bekerja	Di tempat kerja saya, saya merasa penuh dengan energi
<i>I find the work that I do full of meaning and purpose</i>	Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna dan tujuan	Saya menemukan pekerjaan yang penuh makna dan tujuan	Saya menemukan pekerjaan yang penuh dengan makna dan tujuan
<i>I enjoy discussing my organization with people outside it</i>	Saya senang mendiskusikan organisasi saya dengan orang-orang di luarnya	Saya menikmati berdiskusi dengan perusahaan dengan orang yang ada di luarnya.	Saya menikmati berdiskusi mengenai perusahaan saya dengan orang yang ada di luar perusahaan

Contoh hasil *forward translation*

Tabel 2. Hasil *Backward Translation*

Hasil Review Forward Translation	Backward translation 1	Backward translation 2	Hasil Final Review
Di tempat kerja saya, saya merasa penuh dengan energi	<i>In my workplace, I feel passionate</i>	<i>I feel fully energized at my workplace</i>	Di tempat kerja saya, saya merasa penuh dengan energi
Saya menemukan pekerjaan yang penuh dengan makna dan tujuan	<i>I found a job that had a purpose and meaningful</i>	<i>I find a job that is full of meaning and purpose</i>	Saya menemukan pekerjaan yang penuh dengan makna dan tujuan
Saya menikmati berdiskusi mengenai perusahaan saya	<i>I enjoy discussing my organization with people outside it</i>	<i>I enjoy discussing about my company with the non-workers</i>	Saya akan sangat bahagia bila dapat menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.

Hasil Review Forward Translation Backward translation 1 Backward translation 2 Hasil Final Review

dengan orang yang ada di luar perusahaan

Contoh hasil *backward translation*

Kemudian dari hasil dari *forward- backward translation* tersebut dilakukan tahapan *subject matter expert* oleh Dosen Psikologi untuk menilai tata bahasa serta kesesuaian *item* dengan konteks dan budaya di Indonesia. Setelah itu dilakukan tahapan *cognitive interview* pada dua orang yang sesuai dengan kriteria partisipan untuk meninjau apakah tata bahasa setiap *item* dapat dipahami oleh partisipan. Tahapan selanjutnya adalah pengambilan data sebanyak- banyaknya pada partisipan yang sesuai dengan kriteria melalui *link*

Google Form yang telah dibuat oleh peneliti. Selanjutnya dilakukan pengukuran berkaitan identitas psikometri alat ukur.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada *happiness at work scale* versi 31- *item* dan daya pembeda pada setiap *item* melalui *Corrected Item-Total Correlation*. Hasil pengukuran sebagai berikut pada Tabel 3:

Tabel 3. Nilai Reliabilitas dan Daya Pembeda 31- item *Happiness at Work Scale*

<i>Cronbach's Alpha</i>	Nomor Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>
	EN_1	0.689
	EN_2	0.730
	EN_3	0.538
	EN_4	0.741
	EN_5	0.779
	EN_6	0.301
	EN_7	0.674
	EN_8	0.717
	EN_9	0.690
	EN_10	0.703
	EN_11	0.570
	EN_12	0.485
	EN_13	0.540
	EN_14	0.606
	EN_15	0.504
0.949	EN_16	0.507
	EN_17	0.502
	JS_18	0.543
	JS_19	0.598
	JS_20	0.503
	JS_21	0.464
	JS_22	0.594
	JS_23	0.638
	AOC_24	0.662
	AOC_25	0.583
	AOC_26	0.604
	AOC_27	0.237
	AOC_28	0.710
	AOC_29	0.691
	AOC_30	0.696
	AOC_31	0.762

Tabel 1 menunjukkan nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* untuk 31- *item happiness at work*, yaitu sebesar 0.949. Menurut kriteria reliabilitas Kaplan & Saccuzo (2005) adalah yang memiliki nilai reliabilitas > 0.70 (lebih besar dari 0.70) sehingga alat ukur *happiness at work scale* dapat diandalkan. Kemudian nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel diatas bertujuan untuk melihat nilai korelasi *item* dengan keseluruhan dan menunjukkan daya pembeda *item*. *Item*

dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* < 0.30 (kurang dari 0.30) dianjurkan untuk digugurkan atau dimodifikasi karena fungsi *item* tersebut kurang memiliki keselarasan dengan seluruh *item* pada alat ukur (Field, 2005). Terdapat satu *item* dengan nomor *item* AOC_27 dengan nilai korelasi *item*-total yang $\leq 0,30$ tetapi *item* AOC_27 tidak digugurkan menimbang jumlah *item* yang mewakili dimensi *affective*

organisational commitment tidak terlalu banyak dan nilai Cronbach's Alpha sudah memenuhi kriteria reliabilitas.

Kemudian uji validitas dilakukan pada *happiness at work scale* versi 31-item, dilakukan *Confirmatory Factor*

Analysis (CFA) dengan kriteria *Goodness of Fit* RMSEA, GFI, AGFI, CMIN/DF, TLI dan CFI oleh Hu & Bentler (1999; dalam Brown, 2006) sebagai berikut pada Tabel 4.

Tabel 4. Happiness at Work Scale Versi 31- Item Sebelum di Modifikasi (n=279)

Kriteria	Cut off value	Hasil	Keterangan
Chi square	Kecil atau rendah	1188.66	Kecil
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	≤ 0.08	0,090	Kurang baik
Normed Fix Index (NFI)	≥ 0.90	0.94	Baik
Non-Normed Fit Index (NNFI)	≥ 0.90	0.96	Baik
Relative Fit Index (RFI)	≥ 0.90	0.94	Baik
Comparative Fit Index (CFI)	≥ 0.9	0,96	Baik
Root Mean Square Residual (RMR)	≤ 0.08	0.080	Baik
Standardized RMR (SRMR)	≤ 0.08	0.069	Baik
Incremental Fit Index (IFI)	≥ 0.9	0,96	Baik

Kemudian setelah dilakukan *modification indices* untuk memodifikasi model dengan hasil *Goodness of Fit happiness at work scale* pada Tabel 5, memenuhi kriteria *goodness of fit*

untuk mengukur *happiness at work* dengan tetap mempertahankan keseluruhan item.

Tabel 5. Happiness at Work Scale Versi 31- Item Setelah di Modifikasi (n=279)

Kriteria	Cut off value	Hasil	Keterangan
Chi square	Kecil atau rendah	1071.91	Kecil
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	≤ 0.08	0,079	Baik
Normed Fix Index (NFI)	≥ 0.90	0.95	Baik
Non-Normed Fit Index (NNFI)	≥ 0.90	0.97	Baik
Relative Fit Index (RFI)	≥ 0.90	0.94	Baik
Comparative Fit Index (CFI)	≥ 0.9	0,97	Baik
Root Mean Square Residual (RMR)	≤ 0.08	0.079	Baik
Standardized RMR (SRMR)	≤ 0.08	0.067	Baik
Incremental Fit Index (IFI)	≥ 0.9	0,97	Baik

PEMBAHASAN

Manusia produktif di Indonesia setiap tahunnya mengalami peningkatan, sebanyak 138 juta orang merupakan penduduk usia produktif yang tergolong dalam angkatan kerja di Indonesia (Novrizaldi, 2021). Manusia modern menghabiskan waktu maksimumnya dalam bekerja, oleh karena itu bagaimana perasaan individu di tempat kerja turut andil dalam kualitas hidupnya secara keseluruhan (Misra & Srivastava, 2022). Lebih dari itu memahami apa yang membuat individu bahagia di tempat kerja menjadi sangat penting. Kebahagiaan di tempat kerja atau *happiness at work* dalam perspektif psikologi melibatkan konsep *well-being* atau kesejahteraan. Selain pekerjaan yang memengaruhi kesejahteraan individu di tempat kerja, keuangan, hubungan dengan orang lain, dan kesehatan individu juga memiliki peran penting bagi setiap individu. Dimana individu dapat merasa bahagia di tempat kerja namun tidak memiliki kepuasan terhadap aspek lain dalam hidupnya maka tingkat kebahagiaan atau kesejahteraannya secara keseluruhan akan lebih rendah. Demikian jika individu memiliki masalah pada aspek kehidupan selain ditempat kerja pun akan mengganggu produktivitas dan kebahagiaan di tempat kerja

(Misra & Srivastava, 2022). Charles-Leija et al., (2023) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa hubungan positif antara *subjective well-being*, produktivitas dan individu yang merasa bahagia dalam pekerjaannya memiliki sikap yang lebih baik saat melakukan aktivitas, dimana pekerja yang lebih bahagia akan lebih produktif.

Pada penelitian ini bermaksud untuk mendapatkan alat ukur yang reliabel dan valid untuk digunakan dalam pengukuran *happiness at work* versi Bahasa Indonesia. Berdasarkan penelitian mengenai validasi alat ukur *happiness at work* ini menjelaskan bahwa alat ukur dapat digunakan pada bidang akademis maupun profesional (Singh & Aggarwal, 2017; Andrew, 2011; Lutterbie & J. Pryce-Jones, 2013). Pada studinya Singh dan Aggarwal (2017) mengusulkan perlu dilakukannya studi metode lintas budaya. Studi yang telah dilakukan Salas-Vallina dan Alegre (2018) di Spanyol serta Rastogi (2019) di India menunjukkan reliabilitas yang memadai. Begitu pun *happiness at work scale* yang telah dilakukan tahapan translasi.

Happiness at work sendiri merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan organisasi secara keseluruhan (Fisher, 2010). Penelitian ini mengambil versi 31 item *happiness at work* yang dikembangkan oleh Singh dan

Aggarwal (2017). Yang mana merupakan konstruk multidimensi, terdiri dari *engagement*, *job satisfaction* dan *affective organizational commitment*. *Engagement* atau keterlibatan kerja mewakili keterlibatan afektif yang menggunakan dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, emosional dan mental selama menjalankan peran dalam pekerjaan (Kahn, 1990). *Job satisfaction* didefinisikan sebagai keadaan emosi positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Locke, 1976). Sedangkan *affective organizational commitment* mengacu pada identifikasi, keterlibatan, dan ketertarikan emosional dengan organisasi yang mana karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat dalam mendedikasikan diri pada organisasi atas kehendaknya sendiri (Meyer & Allen, 1996).

Pada alat ukur yang diadaptasi dalam penelitian ini, tidak terdapat item yang digugurkan. Oleh karena itu, hasil adaptasi *happiness at work scale* ke dalam Bahasa Indonesia memiliki jumlah butir yang sama dengan alat ukur aslinya, yaitu sebanyak 31 item. Hasil pembuktian dilakukan melalui *confirmatory factor analysis* (CFA) menunjukkan bahwa pada populasi penelitian di Indonesia, model pengukuran *happiness at work scale* dapat direpresentasikan dari tiga dimensi *engagement*, *job satisfaction* dan *affective organizational commitment*. Implikasi dari hasil analisis *confirmatory factor analysis* (CFA) pada penelitian ini menunjukkan bahwa *happiness at work scale* (HAW-S) dapat digunakan untuk membantu menjelaskan aspek kebahagiaan di tempat kerja seorang pekerja atau karyawan di Indonesia.

Setelah hasil dari penelitian ini, dapat dilakukan proses lanjutan dengan memperdalam proses peninjauan konstruk dengan menambah sampel partisipan, *expert review* dan *cognitive interview*. Disamping itu, proses adaptasi ini lebih lanjut dapat dilakukan analisis menggunakan *Rasch Model*. *Rasch model* merupakan teknik analisis untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen atau alat ukur dengan menguji kesesuaian person dan item secara simultan untuk memberikan estimasi yang lebih tepat (Sumintono & Widhiarso, 2014).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan, nilai reliabilitas dan validitas dari seluruh item *Happiness at Work Scale* (HAW-S) dengan 31-item telah memenuhi kriteria *fit*. Alat ukur ini dapat dinilai sebagai alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur *happiness at work* atau kebahagiaan di tempat kerja karyawan di Indonesia dalam tujuan teoritis ataupun praktis. Limitasi dalam penelitian ini adalah masih terbatasnya jumlah partisipan yang mempresentasikan jumlah karyawan di Indonesia. Limitasi pada penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Andrew, S. S. (2011). *S.M.I.L.E.S. 1: The Differentiating Quotient for Happiness at Work*. <https://www.happiestminds.com/whitepapers/smiles-differentiating-quotient-for-happiness-at-work.pdf>

Atrizka, D., Andriki, E., Melisa, M., & Natasya, N. (2021). Efek Kepuasan Kerja

Dalam Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 811. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i4.6751>

Brown, T. A. (2006). Confirmatory Factor Analysis for Applied Research. In D. A. Kenny (Ed.), *The Guilford Press*. The Guilford Press. <https://doi.org/10.5860/choice.44-2769>

Carr, A. (2004). *Positive psychology: The science of happiness and human strengths*. New York: BrunnerRoutledge.

Charles-Leija, H., Castro, C. G., Toledo, M., & Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful Work, Happiness at Work, and Turnover Intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph20043565>

Diener, E. (2000). *Subjective well-being*. *American Psychologist*, 55, 34-43.

Fadli, A., Adriansyah, M. A., & Nur Rahmah, D. D. (2022). Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 23. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i1.6996>

Field, A. (2005). *Discovering Statistic Using SPSS*. Sage Publication Ltd.

Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>

ITC, I. T. C. (2017). ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests (Second Edition). *International Journal of Testing*, 1-34. <https://doi.org/10.1080/15305058.2017.1398166>

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.

Kaplan, R. M., & Saccuzzo. (2005). *Psychological Testing: Principles, Applications, and Issues Sixth Edition* (6th ed.). Belmont: Thomson Wadsworth.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1343). Chicago, IL: Rand McNally.

Lutterbie, S., & J. Pryce-Jones. (2013). *Measuring Happiness at Work: BPS - iOpener Institute*. <https://iopenerinstitute.com/measuring-happiness-work-bps/>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/8980084>

Misra, N., & Srivastava, S. (2022). Happiness at Work: A Psychological Perspective. *Happiness and Wellness: Biopsychosocial and Anthropological Perspectives [Working Title]*. <https://doi.org/10.5772/intechopen.108241>

Novliadi, F., & Anggraini, R. (2020). Happiness at work viewed from job satisfaction and perceived organizational support. *ICOSTEERR 2018 - International Conference of Science, Technology, Engineering, Environmental and Ramification Researches*, 7, 1815-1820. <https://doi.org/10.5220/0010102318151820>

Novrizaldi. (2021, May 27). *Jelang Bonus Demografi, Pemerintah Fokus Buka Lapangan Pekerjaan*. Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia Dan Kebudayaan Republik Indonesia. <https://www.kemendikppm.go.id/jelang-bonus-demografi-pemerintah-fokus-buka-lapangan-pekerjaan>

Pabisa, Y. (2019). Pengaruh Antara Lingkungan Kerja dan Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(2), 294-301. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i2.4785>

Pryce-Jones, J. (2010). Happiness at work: maximizing your psychological capital for success. In John Wiley & Sons Ltd. <https://doi.org/10.1108/00251741111143676>

Rastogi, M. (2019). A psychometric validation of the happiness at workplace scale. *Industrial and Commercial Training*, 15(1), 15-34. <https://doi.org/10.1108/ICT-04-2019-0034>

Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management and Organization*, 1-21. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>

Salas-Vallina, A., Alegre Vidal, J., & Fernandez, R. (2017). On the road to happiness at work (HAW): transformational leadership, organizational learning capability and happiness at work. *Personnel Review*, 46(2), 314-338. <https://doi.org/10.1108/00483481011075611>

Singh, S., & Aggarwal, Y. (2017). Happiness at Work Scale: Construction and Psychometric Validation of a Measure Using Mixed Method Approach. *Journal of Happiness Studies*, 19(5), 1439-1463. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9882-x>

Sumintono, B., & Widhiarso, W. (2014). *Aplikasi Model Rasch Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* (Edisi Revisi). Trim Komunikata Publishing House.
https://eprints.um.edu.my/11413/1/Model_rasch_edisi_revisi_sampel_buku.pdf