

Happiness at Work Psychometric: A Modification of Happiness at Work Scale Among ASN Employees

Amalia Rizki Wahyuni¹, Malinda Wijaya², Jenny Tienieke Mutiara Corry Carolina
Manurung³, Zainun Mu'tadin⁴

Universitas Persada Indonesia YAI^{1,2,3,4}

Corresponding email: amalia.2465290046@upi-yai.ac.id

ARTICLE INFO

Article History

Submission: 23-02-2026

Review: 27-02-2026

Revised: 02-03-2026

Accepted: 03-03-2026

Published: 17-03-2026

Kata kunci

HAW

ASN

Validitas

Reliabilitas

Modifikasi alat ukur

Psikometri

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji kualitas psikometrik modifikasi skala *Happiness at Work* (HAW) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. Konsep HAW mengacu pada Fisher (2010), yaitu penilaian dan pengalaman positif di tempat kerja. Skala yang diadaptasi dari Salas-Vallina dan Alegre (2018) dimodifikasi menjadi tiga dimensi: *engagement*, *job satisfaction*, dan *affective organizational commitment*, dengan reduksi dari 31 menjadi 18 item. Validitas isi diuji melalui *expert judgement* (N=5) menggunakan Aiken's V, dilanjutkan pilot study (N=30) dan pengujian utama (N=377) dengan *purposive sampling*. Analisis meliputi deskriptif, korelasi item-total, reliabilitas *Cronbach's Alpha*, serta *Exploratory Factor Analysis* (EFA) menggunakan JASP. Hasil EFA awal menunjukkan struktur unidimensional dan tiga item dihapus karena MSA dan *factor loading* rendah. EFA lanjutan mempertahankan satu faktor dominan dan mengeliminasi empat item tambahan, sehingga tersisa 11 item. *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menunjukkan model valid dan reliabel dengan *factor loading* signifikan, AVE 0,566, serta reliabilitas tinggi ($\omega=0,934$; $\alpha=0,935$). Instrumen ini dinilai layak digunakan untuk penelitian HAW pada ASN di Indonesia.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset organisasi yang berperan penting sebagai perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan perusahaan atau instansi (Bangun, dalam Karundeng dkk, 2021). Pada instansi pemerintahan, SDM organisasi biasa disebut sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), yaitu profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Keberadaan SDM dipandang sebagai pilar fundamental yang menjadi penentu tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai kesuksesan tujuan dan keberlanjutan organisasi, perlu adanya hubungan timbal balik antara organisasi dan pegawai, dikarenakan organisasi membutuhkan SDM yang berkinerja tinggi, termotivasi dan mampu bekerja optimal, begitu juga pegawai yang membutuhkan kompensasi yang sesuai dari perusahaan atas beban kerja yang dilaksanakannya (Rahmalia, 2025). Hubungan timbal balik tersebut sejalan dengan prinsip pertukaran sosial (*social exchange theory*) yang dikembangkan oleh George C. Homans dan Peter M. Blau (dalam Cook dkk, 2013) yang menekankan bahwa interaksi sosial menghasilkan pertukaran sumber daya dan layanan bernilai, yang terjadi setiap hari di seluruh tatanan masyarakat. Bagaimana interaksi tersebut muncul, berubah, dan mengubah kelompok dan jaringan tempat interaksi tersebut tertanam tidak hanya mempengaruhi perasaan individu, tetapi juga mempengaruhi organisasi dan masyarakat secara keseluruhan. Dengan adanya hubungan timbal balik ini menjadi fondasi penting dalam mewujudkan birokrasi yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik.

Karundeng dkk (2021) berpendapat bahwa pegawai yang berkualitas sangat diperlukan, agar dapat meningkatkan profit perusahaan atau intansi dan pada akhirnya dapat mengembangkan perusahaan atau intansi menjadi lebih baik. Menurut Robbins dan Judge (dalam Sulistyowati, 2025) organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang bersedia bekerja lebih dari kewajiban pekerjaan mereka biasanya, tidak hanya mengerjakan tugas-tugas pokok mereka, tetapi juga memiliki keinginan untuk menjadi pegawai yang baik (*good citizen*) dalam organisasi (Mark oczy & Xin, dalam Kirana & Susilowati, 2024). Triwibowo (dalam Wardani, 2024) menyebutkan kepuasan kerja dapat mendorong karyawan untuk mau bekerja secara maksimal, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugas dan tanggungjawabnya atau yang biasa dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Karyawan yang puas lebih cenderung untuk melakukan pekerjaannya melebihi *job-description* yang seharusnya, karena mereka ingin membalas pengalaman positif mereka dalam bekerja. Hal ini merupakan bentuk penghargaan individu terhadap organisasi tempat individu tersebut bekerja dan telah memberikan rasa puas terhadap individu tersebut. Jex dan Britt (dalam Pulungan, 2025) berpendapat bahwa terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi perilaku tersebut, yaitu afek/emosi positif, disposisi, dan evaluasi kognitif.

Bentuk emosi positif yang umum diketahui adalah perasaan bahagia (*happiness*). Perasaan aman dan nyaman dalam lingkungan kerja membuat karyawan selalu merasa bahagia pada saat bekerja serta dapat menikmati pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa bahagia dan nyaman di tempat kerjanya, memberikan dampak positif dalam peningkatan produktivitas kerja serta memiliki kemungkinan kecil untuk meninggalkan perusahaanya. Kebahagiaan perlu untuk dimiliki karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya serta menciptakan rasa positif dalam mengelola dan memengaruhi lingkungannya serta mampu memberikan kepuasan pada karyawan (Chinanti, 2020). Selain itu, Individu yang berbahagia akan memiliki emosi yang lebih positif, berumur panjang, dan mengalami kesejahteraan

hidup (Bartram & Boniwell, 2010). Individu yang berbahagia akan jarang mengalami stres ketika bekerja (Alfiani, Supriyono, & Lestari, 2014). Emosi positif ini akan melawan emosi negatif yang dialami saat seseorang mengalami stres seperti kecemasan, kesedihan, dan kemarahan. Seseorang yang memiliki emosi positif akan memandang sebuah masalah tanpa menjadikannya sebagai suatu beban atau stresor yang berarti (Grimmett, Bridgewater, Steptoe, & Wardle, 2011).

Pada dasarnya kebahagiaan di tempat kerja (*Happiness at Work*) adalah sebuah pola pikir yang memungkinkan individu untuk memberikan kinerja terbaik dan memaksimalkan potensi yang dimiliki (PryceJones, dalam Pulungan dkk, 2025). Rosianti dan Putri (dalam Karundeng dkk, 2021) mengatakan “otak bekerja lebih baik ketika seseorang dipenuhi energi positif, yang mengarahkan individu menjadi lebih kreatif dan piawai memecahkan masalah. Hal ini membuktikan bahwa perasaan senang saat pekerja, akan menjadikan individu sebagai rekan kerja yang handal sehingga lebih efektif bekerja menuju tujuan bersama. Selain itu, *The Great Place to Work Institute* (dalam Wulandri, 2023) juga mengungkapkan pentingnya memiliki pegawai yang bahagia saat bekerja, dimana individu yang bahagia cenderung mempercayai atasan, bangga dengan apa yang dikerjakan sehingga merasa nyaman dalam bekerja. Saat seseorang bahagia, individu akan mengalami peningkatan produktivitas kira-kira 12% (Oswland, 2014). Hal ini juga sejalan dengan pendapat Karundeng dkk (2021) tentang konsep *Engagement* yang merupakan salah satu dimensi *Happiness at Work* Salas-Vallina dan Alegre (2018) bahwa pegawai yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaan dan organisasinya, membuat mereka merasa nyaman bekerja di tempat tersebut, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja dan kinerjanya. Dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja merupakan titik penting dalam sebuah perjalanan dimana individu dapat tumbuh dan berkembang dan disaat yang sama pula dapat mengatasi emosi negatifnya, serta dapat memberikan kemampuan terbaiknya.

Happiness at Work (HAW) menurut Fisher (2010) mengacu pada penilaian yang menyenangkan (sikap positif) atau pengalaman menyenangkan (perasaan positif, suasana hati, emosi, kondisi mengalir) di tempat kerja. Beberapa ahli lain juga memberikan pandangannya tentang *Happiness at Work*, yaitu Page dan Vella-Brodrick (2009) yang menjelaskan *Happiness at Work* sebagai kombinasi antara *hedonic well-being* (kesenangan) dan *eudaimonic well-being* (makna dan tujuan) dalam konteks pekerjaan. Dan Rothmann (2013) yang menjelaskan *Happiness at Work* sebagai kondisi kesejahteraan psikologis yang mencakup pengalaman emosi positif dalam pekerjaan, keterlibatan, makna kerja, relasi interpersonal, dan pencapaian yang memungkinkan individu berfungsi secara optimal dan berkembang (*flourish*) dalam konteks pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa *Happiness at Work* adalah kondisi psikologis positif yang dirasakan individu dalam konteks kerja, mencakup dimensi emosi menyenangkan, kepuasan, keterlibatan, makna, dan komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Mengacu pada konsep *Happiness at Work* menurut Fisher (2010), Salas-Vallina dan Alegre (2018) mengembangkan *Happiness at Work* dalam tiga dimensi yaitu *Engagement*, *Job Satisfaction*, dan *Affective Organizational Commitment*.

- a. *Engagement*: keterlibatan emosional dan kognitif karyawan terhadap pekerjaan, ditunjukkan melalui energi, dedikasi, dan fokus pada pekerjaan. Zigarmi et al (2009) menyebutkan *Engagement* mengacu pada perasaan kebermaknaan yang timbul dan ditemukan di tempat kerja.
- b. *Job Satisfaction*: tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan, menunjukkan sejauh mana kebutuhan dan harapan individu terpenuhi mencakup kepuasan terhadap kondisi kerja (evaluasi perasaan karyawan terhadap dimensi-dimensi tertentu seperti gaji, peluang karir, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta perasaan dihargai).
- c. *Affective Organizational Commitment*: mencakup evaluasi terhadap perasaan afektif di tempat kerja serta tingkat komitmen yang berkelanjutan dan normatif terhadap organisasi. Komitmen afektif merujuk pada ikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan individu dalam organisasi (Meyer et al., 2002). Ikatan emosional yang kuat dengan organisasi, cenderung membuat individu merasa menjadi bagian dari organisasi dan ingin tetap bertahan di dalamnya.

Salas-Vallina dan Alegre (2018) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Happiness at Work*, diantaranya:

- a. Faktor Konteks Kerja

Faktor konteks kerja menurut Gevrek, Spencer, Hudgins, dan Chambers tahun 2017 (dalam Salas-Vallina dan Alegre, 2018) menyebutkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja di kalangan pekerja yang memiliki pengetahuan yang intensif, konteks kerja yang kompleks dan menantang mempengaruhi kebahagiaan karyawan. Misalnya, kesempatan untuk mendapatkan peluang peningkatan keterampilan, kejelasan lingkungan, kesetaraan, posisi sosial yang berharga, masalah gaji dan karir berhubungan positif dengan kebahagiaan di tempat kerja, perlakuan yang bermartabat, keadilan, kebanggaan terhadap perusahaan dan keakraban dengan rekan kerja membuat karyawan lebih bahagia.

- b. Gaya Kepemimpinan

Penelitian terbaru (dari tahun 2015 hingga sekarang) mengikuti model Job Demands Resources (JD-R) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Taris tahun 2014 mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan inspirasional terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Hasilnya gaya kepemimpinan yang berfokus pada manusia, seperti kepemimpinan transformasional, autentik, dan kreatif, memiliki dampak yang lebih besar terhadap kebahagiaan di tempat kerja, dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional (Berson & Linton, dalam Salas-Vallina dan Alegre (2018). Penelitian Braun, Peus, Weisweiler dan Frey (2013) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pekerjaan kepuasan di kalangan akademisi, komitmen antar profesional dan perawat.

c. Sumber Daya Individu

Sumber daya pribadi diteliti memiliki dampak langsung tentang sikap positif. Beberapa sumber daya individu seperti tingkat pendidikan secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, komunikasi dapat meningkatkan komitmen afektif dalam konteks bersamaan, ketahanan dapat meningkatkan kepuasan kerja, suasana hati yang positif mendorong keterlibatan kerja, dan kepribadian proaktif memprediksi keterlibatan kerja (Macey dan Schneider, 2008).

d. Interaksi sosial

Baumeister dan Leary (dalam Salas-Vallina dan Alegre, 2018) telah membuktikan peran penting hubungan interpersonal dalam menumbuhkan kebahagiaan dan kesejahteraan. Mereka menemukan bahwa koneksi berkualitas tinggi dengan orang lain memberikan kebahagiaan dan energi kepada karyawan. Interaksi yang menyenangkan dengan orang lain juga berhubungan dengan emosi yang menyenangkan. Kemudian Thompson dan Heron (2005) juga mengungkapkan bahwa persepsi kualitas hubungan antara pekerja pengetahuan dan manajer dapat membantu mempertahankan tingkat komitmen.

Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa *Happiness at Work* membawa berbagai manfaat positif bagi individu dan organisasi. Salas-Vallina dan Alegre (2018) dalam penelitiannya tentang *Happiness at Work: Developing a Shorter Measure* menunjukkan bahwa *Happiness at Work* berkorelasi positif dengan produktivitas pegawai, karena pegawai yang bahagia di tempat kerja cenderung lebih fokus pada pekerjaan, serta tidak terlalu khawatir terhadap dimensi lain seperti kompensasi finansial. PryceJones (dalam Pulungan, dkk, 2025) juga berpendapat bahwa pegawai yang merasa bahagia dengan pekerjaannya, mereka cenderung akan lebih cepat mendapat promosi jabatan, lebih kreatif, lebih cepat mencapai tujuan, dapat berhubungan baik dengan atasan serta teman lainnya, dan lebih sukses. Di saat individu mempersepsikan bahwa pekerjaan menjadi hal terpenting dan menjaga hubungan dengan lingkungan kerja secara baik, individu tersebut memperlihatkan kinerja yang optimal (Syaifi, dkk, dalam Wijaya, 2024).

Selain itu, hasil survei internal Kementerian PPN/Bappenas tahun 2021 menunjukkan bahwa 80% pegawai mengalami stres menengah-tinggi (60%). Hal ini menjadi alarm serius bagi organisasi, mengingat tingginya tingkat stres berpotensi menurunkan produktivitas, kualitas pengambilan keputusan, serta kesejahteraan psikologis pegawai. Dilatarbelakangi hasil survei tersebut, pada 6 April 2023 di Menara Bappenas, Kementerian PPN/Bappenas meluncurkan program "*Happiness at Work*" di lingkungan Kementerian PPN/Bappenas. Program ini adalah respons strategis terhadap tingginya tingkat stres pegawai, dengan fokus pada penguatan kesehatan mental, transformasi lingkungan kerja, dan peningkatan kapasitas individu guna mendukung kinerja organisasi yang lebih optimal. Program ini diharapkan dapat meningkatkan kesehatan mental, produktivitas, kreativitas, dan potensi pegawai melalui literasi, *upskilling*, dan *reskilling*. Beberapa upaya transformasi lingkungan kerja telah dilakukan Kementerian PPN/Bappenas dimulai sejak 2019 dengan mengembangkan *integrated digital workspace smart office* yakni pekerjaan utama

disarankan untuk dikerjakan secara daring lewat perangkat tersebut, penyediaan *co-working space*/ruang kerja terbuka yang nyaman di Menara Bappenas, dan mengedepankan prinsip 5C: *Connecting, Communication, Collaborative, Core Values, Common Ground*. Upaya lainnya adalah dengan menerbitkan Surat Edaran Menteri PPN/Kepala Bappenas Nomor 2 Tahun 2020 yang di dalamnya mengatur terkait penilaian kinerja, mekanisme pelaporan, serta sistem jam kerja reguler dan khusus berbasis aplikasi digital. Kebijakan menekankan fleksibilitas kerja dengan sistem *clock in-clock out*, rencana kerja harian, dan laporan kinerja bulanan, sekaligus memperjelas peran Pimpinan Tinggi dalam sistem tersebut. Secara umum, kebijakan ini bertujuan meningkatkan produktivitas, akuntabilitas, dan efektivitas kerja melalui pemanfaatan teknologi informasi (Kementerian PPN/Bappenas, 2023).

Sejalan dengan inisiatif tersebut, pada tahun 2025 peneliti melakukan observasi pada salah satu unit kerja di kementerian lain di Jakarta untuk memperoleh gambaran kondisi kerja dari perspektif yang berbeda. Hasil observasi menunjukkan bahwa implementasi nilai-nilai *Happiness at Work* belum sepenuhnya dirasakan secara merata oleh ASN di Indonesia. Secara konseptual, pegawai diharapkan menampilkan komitmen, loyalitas, integritas, serta kinerja optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang suportif ditandai dengan dukungan atasan dan rekan kerja, kesempatan partisipasi yang setara, fasilitas memadai, rasa aman dan nyaman, serta penghargaan atas prestasi merupakan prasyarat penting bagi terwujudnya kondisi tersebut. Namun, realitas di lapangan menunjukkan variasi perilaku kerja. Sebagian pegawai menunjukkan dedikasi tinggi, bersedia mengerjakan tugas tambahan bahkan di luar jam kerja karena dilandasi rasa tanggung jawab terhadap amanah jabatan dan hak yang diterima. Di sisi lain, terdapat pula pegawai yang memaknai pekerjaan sebatas rutinitas administratif hadir untuk memenuhi kewajiban presensi, bekerja sekadarnya, dan menunjukkan produktivitas yang relatif rendah. Perbedaan orientasi ini mengindikasikan bahwa upaya membangun kebahagiaan dan keterlibatan kerja belum sepenuhnya terinternalisasi secara kolektif.

Kondisi di atas menegaskan pentingnya pengukuran *Happiness at Work* yang komprehensif agar kebijakan tidak hanya bersifat programatik, tetapi berbasis bukti dan mampu menangkap dinamika psikologis ASN secara akurat. Secara empiris, kesenjangan antara kebijakan dan praktik di lapangan mendorong pentingnya penelitian tentang *Happiness at Work* dalam konteks ASN Indonesia. Hingga saat ini, belum banyak bahkan dapat dikatakan belum ditemukan kajian spesifik yang menguji konstruk HAW dalam konteks budaya birokrasi Indonesia yang khas. Padahal, karakteristik ASN berbeda dengan sektor swasta, baik dari sisi sistem kerja, struktur hierarkis, pola kepemimpinan, maupun orientasi pelayanan publik. Secara metodologis, sebagian besar instrumen *Happiness at Work* yang tersedia dikembangkan di sektor swasta dan dalam konteks budaya barat. Instrumen tersebut belum tentu sepenuhnya relevan ketika diaplikasikan pada sistem birokrasi Indonesia yang cenderung formal, regulatif, dan hierarkis. Perbedaan konteks ini berpotensi memengaruhi validitas konstruk apabila instrumen digunakan tanpa proses adaptasi dan pengujian ulang. Oleh karena itu, modifikasi serta pengujian psikometrik

menjadi langkah krusial untuk memastikan bahwa alat ukur benar-benar merefleksikan pengalaman kebahagiaan kerja ASN secara autentik. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengisi kekosongan literatur pada sektor publik Indonesia, tetapi juga memberikan kontribusi metodologis melalui pengembangan instrumen HAW yang valid dan reliabel sesuai dengan karakteristik ASN. Secara praktis, temuan penelitian diharapkan menjadi pijakan ilmiah bagi perumusan kebijakan pengelolaan SDM ASN yang lebih terukur dan berbasis data, sekaligus mendukung agenda reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif kepada sebanyak 377 responden yang berasal dari berbagai instansi di Indonesia, dengan penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* yang mempertimbangkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Adapun karakteristik responden diantaranya 1) ASN aktif yang bekerja minimal 1 tahun di unit kerja di lingkungan Kementerian/Lembaga, Pemerintah Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota serta Instansi Pemerintah lainnya, dengan asumsi bahwa durasi tersebut cukup untuk memahami dinamika organisasi dan lingkungan kerja; 2) Jenis kelamin laki-laki atau perempuan; 3) rentang usia 18–58 tahun, yang mencerminkan keberagaman usia kerja produktif ASN di instansi tersebut; 4) memiliki pangkat dan golongan mulai dari I/a hingga IV/e, yang menunjukkan tingkat jabatan menengah hingga tinggi di lingkungan ASN, dan relevan terhadap penilaian performa dan kontribusi organisasi; dan 5) termasuk dalam jabatan Administrasi, Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) yang berperan dalam tata kelola dan pelaksanaan tugas birokrasi.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah modifikasi dari skala *Happiness at Work* (HAW) yang dikembangkan oleh Salas-Vallina dan Alegre (2018). Skala asli terdiri atas 31 item yang mencakup tiga dimensi utama, yaitu *Engagement*, *Job Satisfaction*, dan *Affective Organizational Commitment*. Berdasarkan telaah konseptual dan penyesuaian terhadap karakteristik budaya kerja ASN di Indonesia, beberapa item pada versi asli dinilai kurang representatif sehingga untuk memperoleh hasil yang signifikan perlu dilakukan proses modifikasi berupa reduksi item, yaitu pengurangan 11 item pada dimensi *Engagement* dan 3 item pada dimensi *Affective Organizational Commitment*. Hasil modifikasi menghasilkan 18 item, yang terdiri dari 6 item *Engagement* (1,2,3,4,5,6), 7 item *Job Satisfaction* (7,8,9,10,11,12,13), dan 5 item *Affective Organizational Commitment* (14,15,16,17,18).

Instrumen HAW *Modification Scale Psychometric* dibagi dalam dua arah pernyataan yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* merupakan item yang disusun searah dengan konstruk *Happiness at Work*, sehingga semakin tinggi tingkat persetujuan responden menunjukkan tingkat kebahagiaan kerja yang semakin tinggi. Sebaliknya, pernyataan *unfavorable* merupakan item yang berlawanan arah dengan konstruk, sehingga semakin

tinggi tingkat persetujuan responden menunjukkan tingkat kebahagiaan kerja yang semakin rendah, sehingga memerlukan proses *reverse scoring* dalam pengolahan data. Instrumen ini diberikan menggunakan format skala Likert empat tingkat (*4-point Likert scale*) dengan skoring penilaian terdiri atas; 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Setuju, dan 4 = Sangat Setuju. Penggunaan skala empat tingkat tanpa opsi netral bertujuan untuk mengurangi kecenderungan respon tengah (*central tendency bias*) dan mendorong responden memberikan pilihan sikap yang lebih tegas terhadap setiap pernyataan.

Hinkin dkk (dalam Permanasari, 2022) menjelaskan terdapat 7 tahapan dalam modifikasi alat ukur. Pertama dimulai dari membuat suatu item berdasarkan teori. Tahap kedua, yakni melakukan uji validitas konten dengan menurunkan beberapa item yang berasal dari teori. Tahap ketiga, yakni memasukan item kedalam angket berdasarkan hasil uji dari validitas konten. Tahap keempat, yakni melakukan konfirmasi dengan CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) untuk mengetahui apakah item-item tersebut dapat mewakili indikator dari beberapa variabel yang akan diukur. Tahap kelima, yakni menghitung konsistensi internal melalui *cronbach alpha*. Tahap keenam melakukan penyesuaian terhadap hasil dari validitas konten terhadap analisa hasil. Dan terakhir memilih item-item terbaik yang dapat diaplikasikan untuk penelitian.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, berikut tahapan yang telah dilakukan peneliti dalam menguji validitas dan reabilitas HAW *Modification Scale Psychometric*. Proses pengujian instrumen diawali dengan melakukan uji validitas isi (*content validity*) menggunakan metode *expert judgment*. Peneliti melibatkan lima orang ahli yang terdiri atas Dosen Pascasarjana Program Studi Psikologi di Universitas X, Dosen Psikologi Klinis Dewasa di Universitas Y, Praktisi Psikologi Industri dan Organisasi (PIO), Praktisi *Human Resource Development* (HRD), dan Mahasiswa S2 Psikologi Sains yang bekerja sebagai Terapis Anak. Seluruh ahli memiliki latar belakang pendidikan S1 Psikologi dan keahlian yang relevan dengan pengembangan instrumen psikologis. Hasil penilaian para ahli kemudian dianalisis menggunakan teknik Aiken's V untuk mengetahui tingkat kesepakatan antar-penilai terhadap relevansi setiap item dengan konstruk yang diukur. Kriteria interpretasi yang digunakan adalah nilai $> 0,80$ menunjukkan validitas tinggi, $> 0,60$ menunjukkan validitas cukup, dan $< 0,60$ menunjukkan validitas rendah. Item dengan nilai rendah direvisi atau dieliminasi sebelum melanjutkan ke tahap berikutnya.

Setelah melalui uji validitas isi, peneliti melaksanakan *pilot study* atau uji coba instrumen kepada 30 responden ($N = 30$). Pengambilan data dilakukan secara daring melalui *Google Form* selama lima hari. Data hasil uji coba dianalisis untuk menyeleksi kualitas item melalui uji korelasi item-total, daya beda item, serta pengujian reliabilitas internal. Uji analisis kualitas psikometrik data hasil uji coba dimulai dengan melakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir, jenis kelamin, dan usia. Dilanjutkan dengan uji korelasi item-total dan daya beda item menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, uji reliabilitas internal melalui metode koefisien Cronbach's

Alpha, serta melakukan *Exploratory Factor Analysis* (EFA) untuk mengeksplorasi struktur faktor awal sebagai bagian dari pengujian validitas konstruk (*construct validity*).

Setelah melalui serangkaian prosedur uji coba, peneliti melakukan pengambilan data penelitian utama kepada 377 responden ($N = 377$) secara daring menggunakan *Google Form* selama 38 hari. Peneliti melakukan analisis lanjutan untuk menguji kualitas psikometrik instrumen secara lebih komprehensif. Dengan tahapan yang sama dengan uji coba sebelumnya, peneliti kembali melakukan analisis deskriptif terhadap data penelitian utama, uji korelasi item-total dan daya beda item menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, serta pengujian reliabilitas internal terhadap data penelitian utama metode koefisien *Cronbach's Alpha*. Peneliti juga melakukan analisis *Exploratory Factor Analysis* (EFA) untuk melihat konsistensi struktur faktor, kemudian dilanjutkan dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) guna mengonfirmasi kesesuaian model pengukuran dan memperkuat validitas konstruk. Selanjutnya, peneliti menghitung nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk menguji validitas konvergen, serta *Composite Reliability* (CR) untuk menguji reliabilitas konstruk. Pengujian reliabilitas ini juga bertujuan untuk membandingkan konsistensi internal antara hasil uji coba awal dan hasil penelitian utama. Seluruh analisis statistik dalam penelitian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak JASP.

Hasil dan Pembahasan

1.1 Hasil Validitas Isi (*Expert Judgement*)

Tabel 1. Hasil Analisis Aiken's V

NO.	Item	V	Keterangan
1	Item 1	0,866666667	TINGGI
2	Item 2	1	TINGGI
3	Item 3	1	TINGGI
4	Item 4	1	TINGGI
5	Item 5	0,866666667	TINGGI
6	Item 6	1	TINGGI
7	Item 7	0,933333333	TINGGI
8	Item 8	1	TINGGI
9	Item 9	1	TINGGI
10	Item 10	0,933333333	TINGGI
11	Item 11	1	TINGGI
12	Item 12	0,933333333	TINGGI
13	Item 13	1	TINGGI
14	Item 14	1	TINGGI
15	Item 15	0,933333333	TINGGI
16	Item 16	0,933333333	TINGGI
17	Item 17	0,866666667	TINGGI
18	Item 18	1	TINGGI

Hasil analisis menggunakan koefisien Aiken's V di atas menunjukkan bahwa seluruh item berada pada kategori validitas isi yang baik. Nilai Aiken's V untuk keseluruhan item berada pada rentang tinggi ($V > 0,80$), tidak terdapat item dengan nilai Aiken's V di bawah 0,60, sehingga tidak ada item yang dieliminasi secara konseptual pada tahap ini. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesepakatan antar ahli kuat terhadap relevansi dan kejelasan

item pernyataan, dan secara substansial item-item yang dikembangkan telah merepresentasikan indikator konstruk *Happiness at Work* secara memadai dalam konteks ASN Indonesia. Tingginya nilai Aiken's V juga mengindikasikan bahwa modifikasi instrumen tidak hanya bersifat adaptasi bahasa, tetapi telah melalui proses penyesuaian konseptual yang mempertimbangkan karakteristik birokrasi dan budaya kerja ASN. Dengan demikian, instrumen dapat dinyatakan memiliki validitas isi yang kuat dan layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian empiris.

1.2 Hasil Uji Coba Instrumen

1.2.1 Data Deskriptif

Tabel 2. Analisis Data Deskriptif

Descriptive Statistics ▼				
	Usia		Pendidikan_Terakhir	
	Pria	Wanita	Pria	Wanita
Valid	11	19	11	19
Missing	0	0	0	0
Mode	29	29	S1	S1
Minimum	29	18	SMA	D3
Maximum	> 50 tahun	> 50 tahun	S2	S2

Penelitian ini melibatkan 30 responden yang terdiri atas 11 responden pria dan 19 responden wanita. Seluruh data dinyatakan lengkap tanpa adanya data hilang (*missing value* = 0) pada seluruh variabel demografis yang dianalisis.

Tabel 3. Hasil Distribusi Usia Responden

Frequencies for Usia ▼					
Jenis_Kelamin	Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	18 - 28 tahun	0	0.0	0.0	0.0
	29 - 39 tahun	6	54.5	54.5	54.5
	40 - 50 tahun	3	27.3	27.3	81.8
	> 50 tahun	2	18.2	18.2	100.0
	Missing	0	0.0		
	Total	11	100.0		
Wanita	18 - 28 tahun	5	26.3	26.3	26.3
	29 - 39 tahun	10	52.6	52.6	78.9
	40 - 50 tahun	3	15.8	15.8	94.7
	> 50 tahun	1	5.3	5.3	100.0
	Missing	0	0.0		
	Total	19	100.0		

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap frekuensi usia di atas, diketahui bahwa kelompok usia responden pria paling banyak berada pada rentang 29–39 tahun, yaitu sebanyak 6 orang (54,5%). Selanjutnya, responden pria pada rentang usia 40–50 tahun berjumlah 3 orang (27,3%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 2 orang (18,2%). Tidak terdapat responden pria pada rentang usia 18–28 tahun. Sedangkan pada kelompok responden wanita, mayoritas juga berada pada rentang usia 29–39 tahun, yaitu sebanyak 10

orang (52,6%). Responden wanita usia 18–28 tahun berjumlah 5 orang (26,3%), diikuti usia 40–50 tahun sebanyak 3 orang (15,8%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 1 orang (5,3%). Secara umum, distribusi usia responden menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan pada tahap uji coba, baik pria maupun wanita berada pada usia produktif menengah (29–39 tahun), yang mengindikasikan karakteristik sampel yang relatif matang secara usia dan berada pada fase karier yang aktif, sehingga relevan untuk pengujian awal instrumen penelitian.

Tabel 4. Hasil Distribusi Pendidikan Terakhir Responden

Frequencies for Pendidikan_Terakhir ▼					
Jenis_Kelamin	Pendidikan_Terakhir	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	SMA	1	9.1	9.1	9.1
	D3	0	0.0	0.0	9.1
	S1	8	72.7	72.7	81.8
	S2	2	18.2	18.2	100.0
	Missing	0	0.0		
	Total	11	100.0		
Wanita	SMA	0	0.0	0.0	0.0
	D3	1	5.3	5.3	5.3
	S1	17	89.5	89.5	94.7
	S2	1	5.3	5.3	100.0
	Missing	0	0.0		
	Total	19	100.0		

Ditinjau dari hasil analisis deskriptif terhadap frekuensi pendidikan terakhir di atas, diketahui bahwa responden pria didominasi oleh lulusan Strata 1 (S1) sebanyak 8 orang (72,7%). Responden pria dengan pendidikan Strata 2 (S2) berjumlah 2 orang (18,2%), sedangkan lulusan SMA sebanyak 1 orang (9,1%). Dalam hal ini, tidak terdapat responden pria dengan pendidikan Diploma 3 (D3). Sementara itu, pada responden wanita sebagian besar juga memiliki pendidikan terakhir Strata 1 (S1), yaitu sebanyak 17 orang (89,5%). Responden wanita dengan pendidikan D3 dan S2 masing-masing berjumlah 1 orang (5,3%), serta tidak terdapat responden wanita dengan pendidikan terakhir SMA. Hasil ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden uji coba penelitian didominasi oleh individu dengan latar belakang pendidikan tinggi (S1 dan S2), sehingga dapat diasumsikan bahwa responden memiliki kapasitas akademik yang memadai dalam memahami instrumen penelitian yang digunakan. Secara umum, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sampel penelitian cukup representatif untuk menggambarkan kondisi ASN di Indonesia, sehingga mendukung validitas eksternal instrumen.

1.2.2. Hasil Analisis Korelasi Antaritem Instrumen (Pearson Correlation)

Tabel 5. Analisis Pearson Correlation *Engagement*

Variable		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Total
1. Item 1	Pearson's r	—						
	p-value	—						
2. Item 2	Pearson's r	0.844	—					
	p-value	< .001	—					
3. Item 3	Pearson's r	0.671	0.685	—				
	p-value	< .001	< .001	—				
4. Item 4	Pearson's r	0.676	0.800	0.700	—			
	p-value	< .001	< .001	< .001	—			
5. Item 5	Pearson's r	0.707	0.750	0.735	0.822	—		
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	—		
6. Item 6	Pearson's r	0.231	0.286	0.400	0.273	0.351	—	
	p-value	.219	.125	.028	.144	.057	—	
7. Total	Pearson's r	0.760	0.816	0.822	0.844	0.906	0.434	—
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	.017	—

Hasil analisis *Pearson's Correlations* pada Item 1–Item 6 menunjukkan bahwa sebagian besar item memiliki hubungan yang kuat dan signifikan satu sama lain, kecuali satu item yang relatif lemah. Item 1–Item 5 memperlihatkan korelasi antaritem yang tinggi dan signifikan ($p < .001$), dengan rentang koefisien Pearson's r antara 0,671 hingga 0,844. Secara rinci, korelasi kuat tampak pada pasangan Item 1–2 ($r = 0,844$), Item 2–4 ($r = 0,800$), dan Item 4–5 ($r = 0,822$), yang menunjukkan konsistensi hubungan antarindikator dalam konstruk yang sama. Sebaliknya, Item 6 menunjukkan korelasi paling rendah dengan item lainnya, yaitu dengan Item 1 ($r = 0,231$; $p = 0,219$), Item 2 ($r = 0,286$; $p = 0,125$), Item 3 ($r = 0,400$; $p = 0,028$), Item 4 ($r = 0,273$; $p = 0,144$), dan Item 5 ($r = 0,351$; $p = 0,057$). Sebagian besar korelasi tersebut tidak signifikan ($p > 0,05$), kecuali dengan Item 3 yang signifikan namun dalam kategori sedang. Ditinjau dari korelasi dengan skor total, Item 1–Item 5 memiliki korelasi sangat kuat dan signifikan ($r = 0,760$; $0,816$; $0,822$; $0,844$; dan $0,906$; seluruhnya $p < .001$), sedangkan Item 6 hanya memiliki korelasi sebesar $0,434$ ($p = 0,017$), yang meskipun signifikan tetapi jauh lebih rendah dibandingkan item lainnya. Secara keseluruhan, skala menunjukkan konsistensi hubungan yang sangat baik pada Item 1–Item 5, namun Item 6 memiliki kontribusi paling lemah dalam struktur korelasional dan berpotensi kurang merepresentasikan konstruk yang diukur, sehingga layak dipertimbangkan untuk direvisi atau dievaluasi lebih lanjut.

Tabel 6. Analisis Pearson Correlation *Job Satisfaction*

Pearson's Correlations									
Variable		Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Total
1. Item 7	Pearson's r	—							
	p-value	—							
2. Item 8	Pearson's r	0.277	—						
	p-value	.138	—						
3. Item 9	Pearson's r	0.646	0.415	—					
	p-value	< .001	.023	—					
4. Item 10	Pearson's r	-0.207	0.297	-0.102	—				
	p-value	.274	.111	.593	—				
5. Item 11	Pearson's r	0.567	0.085	0.529	-0.222	—			
	p-value	.001	.655	.003	.237	—			
6. Item 12	Pearson's r	0.641	0.180	0.584	-0.152	0.622	—		
	p-value	< .001	.341	< .001	.422	< .001	—		
7. Item 13	Pearson's r	0.827	0.188	0.667	-0.240	0.714	0.848	—	
	p-value	< .001	.320	< .001	.201	< .001	< .001	—	
8. Total	Pearson's r	0.775	0.374	0.723	-0.012	0.781	0.838	0.872	—
	p-value	< .001	.042	< .001	.950	< .001	< .001	< .001	—

Hasil analisis *Pearson's Correlations* pada Item 7–Item 13 menunjukkan bahwa sebagian besar item memiliki hubungan yang kuat dan signifikan, namun terdapat satu item yang relatif bermasalah. Item 7, Item 9, Item 11, Item 12, dan Item 13 memperlihatkan korelasi antaritem yang cukup hingga sangat kuat dan mayoritas signifikan ($p < .05$), dengan koefisien berkisar antara 0,529 hingga 0,848. Korelasi tertinggi tampak pada pasangan Item 12–Item 13 ($r = 0,848$; $p < .001$) dan Item 7–Item 13 ($r = 0,827$; $p < .001$), menunjukkan konsistensi konstruk yang baik dalam kelompok item tersebut. Sebaliknya, Item 10 menunjukkan pola korelasi paling lemah dan cenderung tidak signifikan dengan item lainnya, yaitu dengan Item 7 ($r = -0,207$; $p = 0,274$), Item 8 ($r = 0,297$; $p = 0,111$), Item 9 ($r = -0,102$; $p = 0,593$), Item 11 ($r = -0,222$; $p = 0,237$), Item 12 ($r = -0,152$; $p = 0,422$), dan Item 13 ($r = -0,240$; $p = 0,201$). Nilai korelasi yang rendah bahkan negatif serta seluruh p -value $> 0,05$ menunjukkan bahwa Item 10 tidak berkorelasi secara signifikan dengan sebagian besar item lain. Ditinjau dari korelasi dengan skor total, Item 7 ($r = 0,775$; $p < .001$), Item 9 ($r = 0,723$; $p < .001$), Item 11 ($r = 0,781$; $p < .001$), Item 12 ($r = 0,838$; $p < .001$), dan Item 13 ($r = 0,872$; $p < .001$) memiliki hubungan kuat dan signifikan. Item 8 menunjukkan korelasi sedang ($r = 0,374$; $p = 0,042$), sedangkan Item 10 memiliki korelasi hampir nol dengan skor total ($r = -0,012$; $p = 0,950$), yang menandakan kontribusi yang sangat lemah terhadap konstruk yang diukur. Secara keseluruhan, sebagian besar item (kecuali Item 10) menunjukkan konsistensi korelasional yang baik dan mendukung validitas internal skala. Item 10 berkontribusi paling rendah dan berpotensi tidak sejalan dengan konstruk, sehingga layak dipertimbangkan untuk direvisi atau dieliminasi dalam pengembangan instrumen selanjutnya.

Tabel 7. Analisis Pearson Correlation *Affective Organizational Commitment*

Pearson's Correlations						
Variable		Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18
1. Item 14	Pearson's r	—				
	p-value	—				
2. Item 15	Pearson's r	0.759	—			
	p-value	< .001	—			
3. Item 16	Pearson's r	0.588	0.701	—		
	p-value	< .001	< .001	—		
4. Item 17	Pearson's r	0.534	0.538	0.837	—	
	p-value	.002	.002	< .001	—	
5. Item 18	Pearson's r	0.599	0.569	0.401	0.272	—
	p-value	< .001	.001	.028	.146	—
6. Total	Pearson's r	0.837	0.866	0.824	0.746	0.606
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001

Hasil analisis *Pearson's Correlations* pada Item 14–Item 18 menunjukkan bahwa sebagian besar item memiliki hubungan yang kuat dan signifikan satu sama lain. Item 14, Item 15, Item 16, dan Item 17 memperlihatkan korelasi antaritem yang cukup hingga sangat kuat, dengan koefisien berkisar antara 0,534 hingga 0,837 dan seluruhnya signifikan ($p < .01$). Korelasi tertinggi tampak pada pasangan Item 16–Item 17 ($r = 0,837$; $p < .001$), diikuti Item 14–Item 15 ($r = 0,759$; $p < .001$), yang menunjukkan konsistensi konstruk yang baik di antara item-item tersebut. Sebaliknya, Item 18 menunjukkan korelasi yang relatif lebih rendah dibandingkan item lainnya, khususnya dengan Item 17 ($r = 0,272$; $p = 0,146$) yang tidak signifikan. Meskipun korelasinya dengan Item 14 ($r = 0,599$; $p < .001$), Item 15 ($r = 0,569$; $p = .001$), dan Item 16 ($r = 0,401$; $p = .028$) signifikan, kekuatannya berada pada kategori sedang hingga rendah. Ditinjau dari korelasi dengan skor total, Item 14 ($r = 0,837$; $p < .001$), Item 15 ($r = 0,866$; $p < .001$), Item 16 ($r = 0,824$; $p < .001$), dan Item 17 ($r = 0,746$; $p < .001$) menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan signifikan. Sementara itu, Item 18 memiliki korelasi paling rendah dengan skor total ($r = 0,606$; $p < .001$), meskipun masih berada pada kategori sedang dan signifikan. Secara keseluruhan, skala pada Item 14–Item 17 menunjukkan konsistensi korelasional yang sangat baik dan mendukung validitas internal konstruk. Item 18 berkontribusi paling rendah dibandingkan item lainnya dan menunjukkan satu korelasi yang tidak signifikan, sehingga layak dipertimbangkan untuk ditinjau atau disempurnakan guna meningkatkan konsistensi instrumen.

1.2.3 Hasil Analisis Daya Beda Item

Tabel 8. Analisis Daya Beda Item *Engagement*

Item	Coefficient α (if item dropped)			Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
Item 1	0.847	0.694	1.000	0.741	0.519	0.869
Item 2	0.836	0.671	1.002	0.813	0.641	0.908
Item 3	0.838	0.680	0.995	0.782	0.587	0.891
Item 4	0.835	0.688	0.983	0.787	0.596	0.894
Item 5	0.828	0.676	0.981	0.824	0.660	0.913
Item 6	0.932	0.873	0.992	0.349	-0.013	0.630

Hasil analisis *Frequentist Individual Item Reliability Statistics* pada Item 1-Item 6 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar item memiliki daya beda yang baik, kecuali satu item yang bermasalah. Item 1-Item 5 memiliki daya beda yang kuat, dengan nilai *item-rest correlation* berturut-turut sebesar 0,741; 0,813; 0,782; 0,787; dan 0,824 (seluruhnya $\geq 0,30$). Interval kepercayaan 95% masing-masing berada pada rentang positif (misalnya Item 2: 0,641–0,908), yang menunjukkan kestabilan estimasi yang baik. Sebaliknya, Item 6 memiliki daya beda paling rendah, yaitu 0,349 dengan CI 95% -0,013–0,630, sehingga meskipun sedikit di atas batas minimal 0,30, kestabilannya relatif lemah karena batas bawah mendekati nol. Ditinjau dari *Cronbach's Alpha if item dropped*, penghapusan Item 1–Item 5 menghasilkan alpha antara 0,828–0,847, sedangkan penghapusan Item 6 meningkatkan alpha menjadi 0,932, yang merupakan nilai tertinggi dibandingkan penghapusan item lainnya. Secara keseluruhan, skala menunjukkan kualitas diskriminatif yang baik pada sebagian besar item, namun Item 6 berkontribusi paling rendah terhadap konsistensi internal dan layak dipertimbangkan untuk direvisi atau dieliminasi.

Tabel 9. Analisis Daya Beda Item *Job Satisfaction*

Item	Coefficient α (if item dropped)			Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
Item 7	0.671	0.474	0.867	0.676	0.417	0.833
Item 8	0.731	0.566	0.897	0.371	0.013	0.645
Item 9	0.646	0.415	0.877	0.687	0.434	0.840
Item 10	0.839	0.714	0.964	-0.098	-0.443	0.272
Item 11	0.691	0.504	0.878	0.527	0.206	0.746
Item 12	0.655	0.411	0.898	0.647	0.374	0.817
Item 13	0.643	0.407	0.879	0.718	0.483	0.857

Hasil analisis *Frequentist Individual Item Reliability Statistics* pada Item 7-Item 13, menunjukkan bahwa sebagian besar item memiliki daya beda yang baik, kecuali satu item yang bermasalah. Item 7, Item 8, Item 9, Item 11, Item 12, dan Item 13 memiliki nilai *item-rest correlation* berturut-turut sebesar 0,676; 0,371; 0,687; 0,527; 0,647; dan 0,718 (sebagian besar $\geq 0,30$). Interval kepercayaan 95% seluruhnya berada pada rentang positif, misalnya

Item 7 (0,417–0,833) dan Item 13 (0,483–0,857), yang menunjukkan kestabilan estimasi yang memadai. Namun, Item 8 ($r = 0,371$; CI 95%: 0,013–0,645) memiliki batas bawah interval yang sangat mendekati nol sehingga kestabilannya relatif lebih lemah dibandingkan item lainnya. Sebaliknya, Item 10 memiliki daya beda negatif, yaitu $-0,098$ dengan CI 95% $-0,443$ – $0,272$, sehingga tidak memenuhi kriteria daya diskriminasi karena tidak bergerak searah dengan konstruk yang diukur. Ditinjau dari *Cronbach's Alpha if item dropped*, penghapusan Item 7, 8, 9, 11, 12, dan 13 menghasilkan alpha antara 0,643–0,731, sedangkan penghapusan Item 10 meningkatkan alpha menjadi 0,839, yang merupakan nilai tertinggi dibandingkan penghapusan item lainnya. Secara keseluruhan, skala menunjukkan kualitas diskriminatif yang baik pada sebagian besar item, namun Item 10 berkontribusi paling rendah terhadap konsistensi internal dan layak dipertimbangkan untuk direvisi atau dieliminasi.

Tabel 10. Analisis Daya Beda Item *Affective Organizational Commitment*

Frequentist Individual Item Reliability Statistics						
Item	Coefficient α (if item dropped)			Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
Item 14	0.825	0.688	0.962	0.769	0.565	0.884
Item 15	0.816	0.681	0.951	0.803	0.623	0.902
Item 16	0.830	0.706	0.954	0.752	0.537	0.875
Item 17	0.859	0.745	0.974	0.646	0.372	0.816
Item 18	0.880	0.764	0.996	0.551	0.238	0.760

Hasil analisis *Frequentist Individual Item Reliability Statistics* pada Item 14–Item 18 menunjukkan bahwa seluruh item memiliki daya beda yang baik dengan nilai *item–rest correlation* masing-masing sebesar 0,769; 0,803; 0,752; 0,646; dan 0,551 (seluruhnya $\geq 0,30$). Interval kepercayaan 95% seluruh item berada pada rentang positif, yaitu Item 14 (0,565–0,884), Item 15 (0,623–0,902), Item 16 (0,537–0,875), Item 17 (0,372–0,816), dan Item 18 (0,238–0,760), yang menunjukkan estimasi yang stabil dan konsisten. Ditinjau dari *Cronbach's Alpha if item dropped*, penghapusan Item 14–Item 18 menghasilkan alpha berturut-turut sebesar 0,825; 0,816; 0,830; 0,859; dan 0,880, dengan interval kepercayaan yang relatif lebar namun tetap tinggi (misalnya Item 18: 0,764–0,996). Nilai alpha tertinggi diperoleh apabila Item 18 dihapus (0,880), sehingga Item 18 berkontribusi paling rendah terhadap konsistensi internal dibandingkan item lainnya, meskipun masih berada dalam kategori memadai. Secara keseluruhan, kelima item menunjukkan kualitas diskriminatif yang baik dan reliabilitas internal yang kuat, namun Item 18 layak dipertimbangkan untuk direvisi guna meningkatkan konsistensi skala.

1.2.4 Hasil Analisis Reliabilitas

Tabel 11. Analisis Reliabilitas *Engagement*

Frequentist Scale Reliability Statistics				
Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient α	0.875	0.059	0.760	0.991
Average interitem correlation	0.595			

Hasil analisis *Frequentist Scale Reliability Statistics* menunjukkan bahwa skala memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Nilai koefisien *Cronbach's Alpha* diperoleh sebesar 0,875 dengan standar error 0,059 serta interval kepercayaan 95% berada pada rentang 0,760–0,991. Nilai alpha yang berada di atas batas minimal 0,70 menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat baik, dan rentang interval kepercayaan yang seluruhnya berada pada kategori tinggi mengindikasikan kestabilan estimasi reliabilitas. Selain itu, nilai *average interitem correlation* sebesar 0,595 menunjukkan bahwa hubungan antaritem berada pada kategori kuat dan masih dalam rentang ideal (0,15–0,70), yang menandakan bahwa item-item dalam skala saling berkorelasi secara memadai tanpa menunjukkan redundansi yang berlebihan. Secara keseluruhan, skala memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan stabil, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian tanpa memerlukan penghapusan item berdasarkan analisis reliabilitas skala ini.

Tabel 12. Analisis Reliabilitas *Job Satisfaction*

Frequentist Scale Reliability Statistics				
Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient α	0.735	0.085	0.568	0.901
Average interitem correlation	0.341			

Hasil analisis *Frequentist Scale Reliability Statistics* menunjukkan bahwa skala memiliki tingkat reliabilitas yang cukup baik. Nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,735 dengan standar error 0,085 serta interval kepercayaan 95% berada pada rentang 0,568–0,901. Nilai alpha telah melampaui batas minimal 0,70, sehingga secara umum konsistensi internal dapat dikategorikan memadai. Namun, batas bawah interval kepercayaan (0,568) berada di bawah 0,70, yang menunjukkan bahwa kestabilan estimasi reliabilitas masih relatif sedang. Nilai *average interitem correlation* sebesar 0,341 menunjukkan bahwa hubungan antaritem berada pada kategori cukup dan masih dalam rentang ideal (0,15–0,70), sehingga item-item dalam skala memiliki keterkaitan yang wajar tanpa indikasi redundansi yang berlebihan. Secara keseluruhan, skala memiliki reliabilitas yang memadai namun belum optimal, sehingga tetap dapat digunakan dalam penelitian, tetapi disarankan untuk meninjau kembali kualitas beberapa item guna meningkatkan konsistensi internal dan mempersempit rentang interval kepercayaan pada pengujian selanjutnya.

Tabel 13. Analisis Reliabilitas *Affective Organizational Commitment*

Frequentist Scale Reliability Statistics				
Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient α	0.871	0.050	0.774	0.968
Average interitem correlation	0.580			

Hasil analisis *Frequentist Scale Reliability Statistics* menunjukkan bahwa skala memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan stabil. Nilai koefisien *Cronbach's Alpha* diperoleh sebesar 0,871 dengan standar error 0,050 serta interval kepercayaan 95% berada pada rentang 0,774–0,968. Nilai alpha yang berada jauh di atas batas minimal 0,70 menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Selain itu, seluruh rentang interval kepercayaan berada di atas 0,70, yang menandakan kestabilan estimasi reliabilitas yang kuat. Nilai *average interitem correlation* sebesar 0,580 menunjukkan bahwa hubungan antaritem berada pada kategori kuat dan masih dalam rentang ideal (0,15–0,70), sehingga item-item dalam skala saling berkorelasi secara memadai tanpa menunjukkan redundansi yang berlebihan. Secara keseluruhan, skala menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik dan estimasi yang stabil, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian tanpa memerlukan revisi berdasarkan hasil reliabilitas skala ini.

1.2.5 Hasil Analisis EFA (Exploratory Factor Analysis)

Tabel 14. Analisis Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

Kaiser-Meyer-Olkin Test ▼	
MSA	
Overall MSA	0.645
Item 1	0.654
Item 10	0.226
Item 11	0.819
Item 12	0.772
Item 13	0.631
Item 14	0.692
Item 15	0.633
Item 16	0.566
Item 17	0.515
Item 18	0.743
Item 2	0.625
Item 3	0.906
Item 4	0.628
Item 5	0.786
Item 6	0.408
Item 7	0.534
Item 8	0.400
Item 9	0.604

Hasil uji Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) menunjukkan nilai Overall MSA sebesar 0,645, yang berada di atas batas minimal 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum data memadai untuk dilakukan analisis faktor, karena korelasi antaritem cukup untuk membentuk struktur faktor yang baik. Pada tingkat item, sebagian besar item memiliki nilai $MSA \geq 0,50$, yang menunjukkan kecukupan sampel yang baik, antara lain Item 1 (0,654), Item 2 (0,625), Item 3 (0,906), Item 4 (0,628), Item 5 (0,786), Item 7 (0,534), Item 9 (0,604), Item 11 (0,819), Item 12 (0,772), Item 13 (0,631), Item 14 (0,692), Item 15 (0,633), Item 16 (0,566), Item 17 (0,515), dan Item 18 (0,743). Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa item-item tersebut memiliki korelasi yang cukup memadai untuk dianalisis lebih lanjut dalam analisis faktor. Namun, terdapat beberapa item dengan nilai MSA di bawah 0,50, yaitu Item 6 (0,408), Item 8 (0,400), dan Item 10 (0,226), yang tergolong kurang memadai. Khususnya Item 10 memiliki nilai yang cukup rendah, menunjukkan kontribusi yang lemah terhadap struktur faktor. Secara keseluruhan, nilai Overall MSA yang berada pada kategori sedang (0,60–0,70) menunjukkan bahwa data layak untuk analisis faktor. Meski demikian, disarankan untuk mempertimbangkan penghapusan atau revisi item dengan nilai MSA rendah (terutama Item 10, Item 6, dan Item 8) guna meningkatkan kualitas struktur faktor dan hasil analisis pada tahap selanjutnya.

Tabel 15. Analisis Bartlett's Test of Sphericity

<i>Bartlett's Test</i>		
χ^2	df	p
559.356	153.000	< .001

Hasil uji Bartlett's Test of Sphericity menunjukkan nilai χ^2 sebesar 559,356 dengan $df = 153$ dan $p < 0,001$. Nilai signifikansi yang sangat kecil ($p < 0,001$) mengindikasikan bahwa matriks korelasi berbeda secara signifikan dari matriks identitas, sehingga terdapat korelasi yang memadai antaritem. Dengan demikian, hipotesis nol yang menyatakan bahwa variabel tidak saling berkorelasi ditolak. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi untuk dilakukan analisis faktor, karena antaritem memiliki hubungan yang signifikan dan struktur korelasinya layak untuk dieksplorasi lebih lanjut.

Tabel 16. Analisis Factor Characteristics

<i>Factor Characteristics</i> ▼						
	Unrotated solution			Rotated solution		
	Eigenvalue	Proportion var.	Cumulative	SumSq. Loadings	Proportion var.	Cumulative
Factor 1	9.843	0.547	0.547	9.854	0.547	0.547

Hasil analisis Factor Characteristics menunjukkan bahwa terbentuk satu faktor dengan nilai Sum of Squared Loadings sebesar 9,854 pada Faktor 1. Faktor 1 memiliki

proporsi varian sebesar 0,547 (54,7%). Secara kumulatif, faktor tersebut menjelaskan 54,7% total varians. Temuan ini menunjukkan bahwa Faktor 1 merupakan faktor dominan karena mampu menjelaskan lebih dari separuh total varians. Dengan demikian, struktur konstruk cenderung didominasi oleh satu faktor utama (unidimensional), karena hanya satu faktor yang memenuhi kriteria ekstraksi dan memiliki kontribusi yang substansial terhadap penjelasan varians data.

Tabel 17. Analisis Factor Loadings

<i>Factor Loadings</i>		
	Factor 1	Uniqueness
Item 5	0.904	0.183
Item 13	0.898	0.193
Item 4	0.865	0.252
Item 12	0.861	0.258
Item 15	0.848	0.281
Item 2	0.836	0.301
Item 3	0.835	0.303
Item 16	0.823	0.323
Item 14	0.812	0.341
Item 11	0.800	0.360
Item 17	0.778	0.394
Item 7	0.778	0.395
Item 1	0.773	0.403
Item 9	0.689	0.525
Item 18	0.547	0.701
Item 8	0.164	0.973
Item 6	0.146	0.979
Item 10	-0.135	0.982

Hasil analisis factor loadings menunjukkan bahwa sebagian besar item memuat sangat kuat pada Faktor 1, dengan nilai loading berkisar antara -0,135 hingga 0,904. Item dengan loading tertinggi pada Faktor 1 adalah Item 5 (0,904), Item 13 (0,898), dan Item 4 (0,865), yang menunjukkan kontribusi sangat kuat terhadap faktor utama. Mayoritas item memiliki loading $\geq 0,70$, menandakan struktur faktor yang solid dan konsisten pada Faktor 1. Namun, terdapat beberapa item dengan loading rendah, yaitu Item 18 (0,547), Item 8 (0,164), Item 6 (0,146), dan Item 10 (-0,135). Khususnya Item 8, Item 6, dan Item 10 memiliki loading sangat rendah (bahkan negatif pada Item 10), yang menunjukkan bahwa item-item tersebut tidak merepresentasikan faktor utama dengan baik. Ditinjau dari nilai uniqueness, sebagian besar item berada pada kisaran rendah hingga moderat (0,183–0,403), yang menunjukkan bahwa varians item cukup baik dijelaskan oleh faktor. Akan tetapi, Item 18 (0,701), Item 8 (0,973), Item 6 (0,979), dan Item 10 (0,982) memiliki nilai uniqueness sangat tinggi, yang berarti sebagian besar variansnya tidak dijelaskan oleh faktor. Hal ini menunjukkan kontribusi yang sangat lemah terhadap struktur faktor. Secara keseluruhan, struktur instrumen didominasi oleh satu faktor utama yang kuat (unidimensional). Mayoritas item menunjukkan kontribusi yang sangat baik terhadap faktor tersebut. Namun, beberapa

item—terutama Item 8, Item 6, dan Item 10—memiliki loading rendah dan uniqueness sangat tinggi, sehingga perlu dipertimbangkan untuk dihapus atau direvisi agar kualitas konstruk dan ketepatan model menjadi lebih optimal.

Tabel 18. Analisis Chi-Square model

<i>Chi-Squared Test</i>			
	Value	df	p
Model	257.342	135	< .001

Hasil Chi-Squared Test menunjukkan bahwa model memiliki nilai χ^2 sebesar 257,342 dengan $df = 135$ dan $p < 0,001$. Nilai signifikansi yang sangat kecil ($p < 0,001$) mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara matriks kovarians yang diobservasi dengan matriks yang diestimasi oleh model. Dengan demikian, secara statistik model belum menunjukkan kesesuaian (model fit) yang sempurna terhadap data. Secara keseluruhan, meskipun model signifikan secara statistik, hasil uji chi-square mengisyaratkan bahwa model masih memerlukan evaluasi lebih lanjut melalui indeks kelayakan model lainnya atau kemungkinan modifikasi untuk meningkatkan tingkat kesesuaian.

Berdasarkan hasil analisis korelasi, daya beda, reliabilitas, KMO, dan factor loading, secara umum instrumen telah menunjukkan kualitas yang baik dengan satu faktor dominan dan reliabilitas yang memadai. Namun, Item 6, Item 8, dan Item 10 teridentifikasi memiliki performa paling lemah karena menunjukkan korelasi rendah, nilai MSA sangat kecil, serta uniqueness yang sangat tinggi, sehingga kontribusinya terhadap konstruk kurang optimal dan berpotensi menurunkan kualitas model. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk menghapus Item 6, Item 8, dan Item 10 dari instrumen. Langkah ini bertujuan untuk memperoleh struktur faktor yang lebih bersih, meningkatkan konsistensi internal, serta menghasilkan model yang lebih stabil dan memiliki tingkat kesesuaian yang lebih baik terhadap data penelitian.

1.3 Hasil Analisis Data Instrumen Penelitian

1.3.1 Data Deskriptif

Tabel 19. Analisis Data Deskriptif

<i>Descriptive Statistics</i> ▼				
	Usia		Pendidikan_Terakhir	
	Pria	Wanita	Pria	Wanita
Valid	102	275	102	275
Missing	0	0	0	0
Mode	29	29	S1	D3
Minimum	18	18	SMA	SMA
Maximum	> 50 Tahun	> 50 Tahun	S3	S3

Penelitian ini melibatkan 377 responden yang terdiri atas 102 pria dan 275 wanita. Seluruh data dinyatakan lengkap tanpa adanya data hilang (missing value = 0) pada variabel usia dan pendidikan terakhir. Usia responden berada pada rentang 18 tahun hingga di atas 50 tahun, dengan nilai modus 29 tahun pada pria maupun wanita. Pendidikan terakhir responden didominasi oleh jenjang S1 pada pria dan D3 pada wanita, dengan rentang pendidikan dari SMA hingga S3.

Tabel 20. Hasil Distribusi Usia Responden

Frequencies for Usia					
Jenis_Kelamin	Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	18 - 28 Tahun	9	8.8	8.8	8.8
	29 - 39 Tahun	53	52.0	52.0	60.8
	40 - 50 Tahun	26	25.5	25.5	86.3
	> 50 Tahun	14	13.7	13.7	100.0
	Missing	0	0.0		
	Total	102	100.0		
Wanita	18 - 28 Tahun	90	32.7	32.7	32.7
	29 - 39 Tahun	141	51.3	51.3	84.0
	40 - 50 Tahun	31	11.3	11.3	95.3
	> 50 Tahun	13	4.7	4.7	100.0
	Missing	0	0.0		
	Total	275	100.0		

Berdasarkan hasil analisis frekuensi usia di atas, diketahui bahwa dari 102 responden pria, mayoritas berada pada rentang usia 29–39 tahun sebanyak 53 orang (52,0%). Selanjutnya, usia 40–50 tahun berjumlah 26 orang (25,5%), usia >50 tahun sebanyak 14 orang (13,7%), dan usia 18–28 tahun sebanyak 9 orang (8,8%). Pada 275 responden wanita, mayoritas juga berada pada rentang usia 29–39 tahun yaitu 141 orang (51,3%), diikuti usia 18–28 tahun sebanyak 90 orang (32,7%), usia 40–50 tahun 31 orang (11,3%), dan usia >50 tahun sebanyak 13 orang (4,7%). Secara umum, baik responden pria maupun wanita didominasi oleh kelompok usia 29–39 tahun, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar partisipan berada pada kategori usia produktif. Seluruh data usia dinyatakan lengkap tanpa adanya data hilang (missing value = 0).

Tabel 21. Hasil Distribusi Pendidikan Terakhir Responden

Frequencies for Pendidikan_Terakhir ▼					
Jenis_Kelamin	Pendidikan_Terakhir	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	SMA	19	18.6	18.6	18.6
	D3	22	21.6	21.6	40.2
	D4	0	0.0	0.0	40.2
	S1	38	37.3	37.3	77.5
	Profesi	13	12.7	12.7	90.2
	S2	9	8.8	8.8	99.0
	S3	1	1.0	1.0	100.0
	Missing	0	0.0		
	Total	102	100.0		
Wanita	SMA	6	2.2	2.2	2.2
	D3	129	46.9	46.9	49.1
	D4	16	5.8	5.8	54.9
	S1	71	25.8	25.8	80.7
	Profesi	44	16.0	16.0	96.7
	S2	8	2.9	2.9	99.6
	S3	1	0.4	0.4	100.0
	Missing	0	0.0		
	Total	275	100.0		

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap frekuensi pendidikan terakhir di atas, diketahui bahwa dari 102 responden pria, tingkat pendidikan terbanyak adalah S1 sebanyak 38 orang (37,3%). Selanjutnya D3 sebanyak 22 orang (21,6%), SMA 19 orang (18,6%), Profesi 13 orang (12,7%), S2 9 orang (8,8%), dan S3 1 orang (1,0%), sementara tidak terdapat responden pria dengan pendidikan D4. Pada 275 responden wanita, mayoritas berpendidikan D3 sebanyak 129 orang (46,9%), diikuti S1 sebanyak 71 orang (25,8%), Profesi 44 orang (16,0%), D4 16 orang (5,8%), S2 8 orang (2,9%), SMA 6 orang (2,2%), dan S3 1 orang (0,4%). Secara umum, tingkat pendidikan responden didominasi oleh jenjang pendidikan tinggi (D3 dan S1), baik pada pria maupun wanita. Seluruh data pendidikan dinyatakan lengkap tanpa adanya data hilang (missing value = 0).

1.3.2 Exploratory Factor Analysis (EFA)

Tabel 22. Analisis Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) & Bartlett's Test of Sphericity

Kaiser-Meyer-Olkin Test ▼	
MSA	
Overall MSA	0.941
Item 1	0.947
Item 11	0.953
Item 12	0.920
Item 13	0.943
Item 14	0.957
Item 15	0.925
Item 16	0.947
Item 17	0.937
Item 18	0.915
Item 2	0.959
Item 3	0.923
Item 4	0.957
Item 5	0.944
Item 7	0.928
Item 9	0.956

Hasil analisis Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) menunjukkan bahwa nilai Overall MSA sebesar 0,941, yang berada pada kategori sangat baik ($\geq 0,90$). Hal ini mengindikasikan bahwa data memiliki kecukupan sampel yang sangat memadai dan layak untuk dilakukan analisis faktor. Secara individual, seluruh item memiliki nilai MSA di atas 0,50, bahkan seluruhnya berada pada kategori sangat baik dengan rentang 0,915–0,959. Nilai tertinggi terdapat pada Item 2 (0,959), Item 14 (0,957), dan Item 4 (0,957), sedangkan nilai terendah terdapat pada Item 18 (0,915), namun tetap berada dalam kategori sangat baik. Dengan demikian, tidak terdapat item yang bermasalah atau perlu dieliminasi berdasarkan kriteria MSA. Secara keseluruhan, seluruh item memiliki kecukupan korelasi antarvariabel yang sangat memadai dan dapat dipertahankan untuk analisis faktor lebih lanjut.

Tabel 23. Analisis Bartlett's Test of Sphericity

<i>Bartlett's Test</i> ▼		
χ^2	df	p
3700.716	105.000	< .001

Hasil uji Bartlett's Test of Sphericity menunjukkan nilai χ^2 sebesar 3700,716 dengan $df = 105$ dan $p < 0,001$. Nilai signifikansi yang sangat kecil ($p < 0,001$) mengindikasikan bahwa matriks korelasi berbeda secara signifikan dari matriks identitas, sehingga terdapat korelasi yang memadai antaritem. Dengan demikian, hipotesis nol yang menyatakan bahwa variabel tidak saling berkorelasi ditolak. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi untuk dilakukan analisis faktor, karena antaritem memiliki hubungan yang signifikan dan struktur korelasinya layak untuk dieksplorasi lebih lanjut.

Tabel 24. Analisis Factor Characteristics

<i>Factor Characteristics</i>						
	Unrotated solution			Rotated solution		
	Eigenvalue	Proportion var.	Cumulative	SumSq. Loadings	Proportion var.	Cumulative
Factor 1	7.978	0.532	0.532	7.974	0.532	0.532

Hasil analisis Factor Characteristics menunjukkan bahwa terbentuk satu faktor dengan nilai Sum of Squared Loadings sebesar 7,974 pada Faktor 1. Faktor ini memiliki proporsi varian sebesar 0,532 (53,2%). Secara kumulatif, faktor tersebut menjelaskan 53,2% total varians. Temuan ini menunjukkan bahwa Faktor 1 merupakan faktor yang dominan karena mampu menjelaskan lebih dari separuh total varians. Dengan demikian, struktur konstruk cenderung bersifat unidimensional, di mana satu faktor utama sudah cukup merepresentasikan sebagian besar variasi data dan memenuhi kriteria untuk dipertahankan dalam analisis faktor.

Tabel 25. Analisis Factor Loadings

<i>Factor Loadings</i>		
	Factor 1	Uniqueness
Item 2	0.804	0.353
Item 9	0.802	0.357
Item 12	0.789	0.378
Item 14	0.783	0.387
Item 11	0.761	0.421
Item 13	0.731	0.466
Item 15	0.730	0.468
Item 16	0.728	0.470
Item 1	0.728	0.470
Item 4	0.722	0.478
Item 5	0.709	0.497
Item 18	0.700	0.511
Item 7	0.688	0.527
Item 17	0.655	0.571
Item 3	0.572	0.673

Hasil analisis factor loadings menunjukkan bahwa seluruh item memuat pada Faktor 1 dengan nilai loading berkisar antara 0,572–0,804. Item dengan loading tertinggi pada Faktor 1 adalah Item 2 (0,804), Item 9 (0,802), dan Item 12 (0,789), yang menunjukkan kontribusi sangat kuat terhadap faktor utama. Mayoritas item memiliki loading $\geq 0,70$, menandakan struktur faktor yang solid dan konsisten pada Faktor 1. Pola ini menunjukkan bahwa item-item tersebut mengukur satu konstruk yang sama, sehingga mendukung struktur unidimensional. Secara teoretis, Hair et al. (2019) menyatakan bahwa unidimensionalitas terpenuhi apabila hanya terdapat satu faktor dominan dengan loading $\geq 0,50$ dan tidak terdapat cross-loading yang berarti. Brown (2015) juga menjelaskan bahwa indikator dikatakan unidimensional ketika seluruh item secara konsisten merefleksikan satu variabel laten. Selain itu, DeVellis dan Thorpe (2021) menegaskan bahwa adanya satu faktor utama dengan loading yang kuat dan konsisten merupakan ciri skala yang mengukur satu konstruk. Dengan demikian, baik secara empiris maupun teoretis, hasil analisis ini mendukung bahwa instrumen bersifat unidimensional.

Dilihat dari nilai uniqueness di atas, terdapat empat item dengan nilai di atas 0,50, yaitu Item 3 (0,673), Item 17 (0,571), Item 7 (0,527), dan Item 18 (0,511). Nilai tersebut menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians pada item-item tersebut tidak dijelaskan oleh faktor laten, melainkan oleh varians spesifik atau error. Selain itu, keempat item tersebut juga memiliki loading relatif lebih rendah dibandingkan item lain, yaitu Item 3 (0,572), Item 18 (0,547), Item 17 (0,655), dan Item 7 (0,688), sementara sebagian besar item lain berada di atas 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa item-item tersebut kurang merepresentasikan konstruk yang diukur dan memiliki keterkaitan yang relatif lemah dengan faktor utama.

Dalam konteks analisis Confirmatory Factor Analysis (CFA), item dengan *uniqueness* tinggi cenderung menghasilkan *standardized loading* yang lebih rendah serta *error variance* yang besar. Kondisi ini dapat berdampak pada rendahnya *composite reliability* dan *average variance extracted* (AVE), serta berpotensi menurunkan indeks *goodness-of-fit model* seperti CFI dan TLI, sekaligus meningkatkan nilai RMSEA atau SRMR. Dengan kata lain, keberadaan item dengan varians error tinggi dapat menyebabkan model kurang fit karena struktur kovarians empiris tidak sepenuhnya didukung oleh model teoritis. Oleh karena itu, penghapusan item-item dengan nilai *uniqueness* di atas 0,50 disarankan dilakukan untuk mengurangi varians error, memperkuat konsistensi internal konstruk, serta meningkatkan validitas konvergen.

Sebelum melakukan analisis Confirmatory Factor Analysis (CFA), peneliti menghapus Item 3, 7, 17, dan 18, sehingga jumlah item yang dipertahankan menjadi 11 item, yaitu Item 1, 2, 4, 5, 9, 11, 12, 13, 14, 15, dan 16. Langkah ini dilakukan untuk mengurangi varians error, meningkatkan konsistensi konstruk, serta menghasilkan model yang lebih parsimonious, lebih stabil, dan memiliki tingkat kesesuaian (model fit) yang lebih baik terhadap data penelitian. Dengan mempertahankan hanya item-item yang memiliki daya jelaskan tinggi terhadap faktor laten, diharapkan model CFA menjadi lebih parsimonious, memiliki estimasi parameter yang lebih stabil, serta menunjukkan indeks model fit yang lebih baik dan sesuai dengan kriteria yang direkomendasikan.

1.3.3 Confirmatory Factor Analysis (CFA)

Tabel 26. Analisis Fit Indices

Additional fit measures ▼	
Fit indices ▼	
Index	Value
Comparative Fit Index (CFI)	0.946
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.932
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.932
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.930
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.744
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.913
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.946
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.946

Hasil analisis additional fit measures menunjukkan bahwa sebagian besar indeks kelayakan model telah mencapai kriteria ideal ($\geq 0,90$). Nilai CFI (0,946), TLI (0,932), NNFI (0,932), IFI (0,946), dan RNI (0,946) menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang baik hingga sangat baik. Selain itu, NFI (0,930) dan RFI (0,913) juga berada di atas batas rekomendasi, yang mengindikasikan bahwa model telah memenuhi kriteria goodness of fit yang memadai. Sementara itu, PNFI (0,744) menunjukkan kecocokan parsimonious yang cukup, meskipun belum tergolong optimal. Secara keseluruhan, model

telah menunjukkan tingkat kesesuaian yang baik dan dapat dikategorikan sebagai model yang fit. Hal ini mengindikasikan bahwa struktur faktor yang diuji telah merepresentasikan data dengan baik, meskipun masih terdapat peluang penyempurnaan untuk meningkatkan aspek parsimoni model.

Tabel 27. Analisis Other Fit Measures

Other fit measures	
Metric	Value
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.092
RMSEA 90% CI lower bound	0.079
RMSEA 90% CI upper bound	0.106
RMSEA p-value	3.318×10^{-7}
Standardized root mean square residual (SRMR)	0.038
Hoelter's critical N ($\alpha = .05$)	123.639
Hoelter's critical N ($\alpha = .01$)	140.324
Goodness of fit index (GFI)	0.918
McDonald fit index (MFI)	0.828
Expected cross validation index (ECVI)	0.610

Hasil analisis other fit measures menunjukkan bahwa nilai RMSEA sebesar 0,092 dengan CI 90% antara 0,079–0,106 dan p-value $< 0,001$, yang mengindikasikan bahwa tingkat error aproksimasi model masih relatif tinggi dan berada di atas batas ideal ($\leq 0,08$). Hal ini menunjukkan bahwa kecocokan model berdasarkan RMSEA tergolong kurang optimal. Namun demikian, nilai SRMR sebesar 0,038 berada jauh di bawah batas rekomendasi ($\leq 0,08$), yang menandakan bahwa residual standar antar matriks kovarians relatif kecil dan model memiliki kecocokan yang baik dari sisi residual. Selain itu, indeks kelayakan lainnya menunjukkan hasil yang cukup baik, dengan nilai GFI sebesar 0,918 yang telah memenuhi kriteria fit yang baik ($\geq 0,90$), sedangkan MFI sebesar 0,828 menunjukkan kecocokan yang cukup namun belum optimal. Nilai ECVI sebesar 0,610 mengindikasikan bahwa model memiliki potensi yang cukup baik untuk direplikasi pada sampel lain. Selain itu, nilai Hoelter's critical N pada $\alpha = 0,05$ (123,639) dan $\alpha = 0,01$ (140,324) tergolong memadai, yang menunjukkan bahwa ukuran sampel yang digunakan sudah cukup untuk mendukung kecocokan model.

Secara keseluruhan, meskipun RMSEA masih menunjukkan indikasi kurang fit, sebagian besar indeks lainnya terutama SRMR, GFI, dan Hoelter's critical N menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang cukup hingga baik. Hal ini mengindikasikan bahwa model secara umum dapat diterima, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan lebih lanjut, khususnya untuk menurunkan nilai error aproksimasi agar diperoleh tingkat fit yang lebih optimal.

Tabel 28. Analisis R-Squared

R-Squared ▼	
	R ²
Item 1	0.545
Item 2	0.666
Item 4	0.514
Item 5	0.502
Item 9	0.637
Item 11	0.572
Item 12	0.640
Item 13	0.563
Item 14	0.614
Item 15	0.512
Item 16	0.495
Factor 1	1.000

Hasil analisis R-Squared (R^2) menunjukkan bahwa sebagian besar item memiliki proporsi varians yang cukup baik dijelaskan oleh faktor, dengan nilai berkisar antara 0,495–0,666. Item dengan kontribusi tertinggi adalah Item 2 (0,666), diikuti Item 12 (0,640), Item 9 (0,637), dan Item 14 (0,614), yang menunjukkan bahwa lebih dari 60% varians pada item-item tersebut dapat dijelaskan oleh konstruk laten. Sebagian besar item lainnya berada pada kisaran moderat, seperti Item 11 (0,572), Item 13 (0,563), Item 1 (0,545), Item 4 (0,514), Item 15 (0,512), dan Item 5 (0,502), yang menandakan daya jelas yang memadai. Sementara itu, Item 16 (0,495) memiliki nilai R^2 paling rendah, meskipun masih tergolong cukup karena mendekati 0,50. Secara keseluruhan, model mampu menjelaskan varians seluruh item dengan baik, karena seluruh nilai R^2 berada di sekitar atau di atas 0,50, sehingga tidak terdapat item dengan kontribusi yang sangat lemah. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memiliki kemampuan penjelasan yang kuat terhadap indikator-indikatornya.

Tabel 29. Analisis Factor Loadings

Factor loadings ▼							
Factor	Indicator	Std. estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Factor 1	Item 1	0.738	0.025	29.18	< .001	0.689	0.788
	Item 2	0.816	0.019	42.43	< .001	0.778	0.854
	Item 4	0.717	0.027	26.64	< .001	0.664	0.769
	Item 5	0.708	0.028	25.75	< .001	0.654	0.762
	Item 9	0.798	0.021	38.59	< .001	0.757	0.839
	Item 11	0.756	0.024	31.61	< .001	0.710	0.803
	Item 12	0.800	0.021	38.98	< .001	0.760	0.840
	Item 13	0.750	0.024	30.71	< .001	0.702	0.798
	Item 14	0.783	0.022	35.85	< .001	0.741	0.826
	Item 15	0.716	0.027	26.55	< .001	0.663	0.769
	Item 16	0.704	0.028	25.26	< .001	0.649	0.758

Hasil analisis factor loadings (CFA) menunjukkan bahwa seluruh item memuat signifikan pada Faktor 1, dengan nilai standardized estimate berkisar antara 0,704–0,816 dan seluruhnya signifikan pada $p < 0,001$. Item dengan loading tertinggi adalah Item 2 (0,816), diikuti Item 12 (0,800), Item 9 (0,798), dan Item 14 (0,783), yang menunjukkan kontribusi sangat kuat terhadap konstruk laten. Sebagian besar item memiliki loading $\geq 0,70$, seperti Item 1 (0,738), Item 4 (0,717), Item 5 (0,708), Item 11 (0,756), Item 13 (0,750), Item 15 (0,716), dan Item 16 (0,704), yang menandakan validitas konvergen yang baik. Seluruh interval kepercayaan 95% berada pada rentang positif dan tidak melintasi nol (misalnya Item 2: 0,778–0,854), menunjukkan kestabilan estimasi yang baik. Nilai z yang tinggi (25,26–42,43) juga mengonfirmasi bahwa kontribusi setiap item terhadap faktor bersifat kuat dan signifikan. Secara keseluruhan, model pengukuran menunjukkan validitas konstruk yang sangat baik dengan dukungan signifikan dari seluruh item, tanpa adanya indikator dengan loading rendah ($< 0,50$), sehingga seluruh item layak dipertahankan dalam model.

1.3.4 Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 30. Analisis *Average Variance Extracted*

<i>Average variance extracted</i>	
Factor	AVE
Factor 1	0.566

Hasil analisis Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan bahwa nilai AVE untuk Faktor 1 sebesar 0,566. Nilai ini telah melampaui batas ideal 0,50, yang berarti secara rata-rata konstruk mampu menjelaskan sekitar 56,6% varians indikatornya, sementara sisanya dipengaruhi oleh error. Dengan demikian, AVE tersebut telah memenuhi kriteria validitas konvergen yang baik, menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam Faktor 1 memiliki konsistensi yang kuat dalam merepresentasikan konstruk laten. Secara keseluruhan, hasil ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa model pengukuran memiliki kualitas yang baik dan layak digunakan.

1.3.5 Compute Reliability (CR)

Tabel 31. Analisis *Compute Reliability*

<i>Reliability</i>		
	Coefficient ω	Coefficient α
Factor 1	0.934	0.935
SecondOrder	0.934	

Hasil analisis reliabilitas menunjukkan bahwa Faktor 1 memiliki koefisien omega (ω) sebesar 0,934 dan Cronbach's alpha (α) sebesar 0,935. Nilai ini jauh di atas batas minimal

0,70 dan melampaui 0,90, yang mengindikasikan konsistensi internal sangat tinggi. Pada model Second Order, koefisien omega (ω) juga sebesar 0,934, menunjukkan stabilitas dan konsistensi konstruk pada tingkat yang lebih tinggi. Tingginya nilai ω dan α menunjukkan bahwa seluruh item memiliki keterkaitan yang sangat kuat dalam mengukur konstruk yang sama, serta tingkat error pengukuran relatif rendah. Secara keseluruhan, instrumen memiliki reliabilitas yang sangat baik dan layak digunakan sebagai alat ukur dengan tingkat konsistensi internal yang sangat memadai.

Kesimpulan

Penelitian ini berhasil melakukan modifikasi dan pengujian psikometrik terhadap alat ukur *Happiness at Work* (HAW) agar sesuai dengan karakteristik budaya kerja ASN di Indonesia. Proses modifikasi dilakukan secara sistematis melalui penyederhanaan item, sehingga dari 31 item awal diperoleh 18 item hasil modifikasi, hingga ditetapkan 11 item final yang memenuhi kriteria psikometrik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh item yang digunakan sudah sesuai dengan konsep yang diukur. Uji reliabilitas juga menunjukkan hasil yang sangat tinggi (Cronbach's Alpha = 0,935), yang berarti alat ukur ini konsisten dan dapat dipercaya untuk mengukur konstruk *Happiness at Work* pada ASN. Hasil analisis faktor juga menunjukkan bahwa *Happiness at Work* cenderung dipahami sebagai satu kesatuan pengalaman yang utuh, bukan sebagai beberapa bagian yang terpisah. Artinya, meskipun secara konseptual, *Happiness at Work* (HAW) dikembangkan sebagai konstruk multidimensi yang terdiri atas *Engagement*, *Job Satisfaction*, dan *Affective Organizational Commitment* sebagaimana dirumuskan oleh Salas-Vallina dan Alegre (2018), namun hasil analisis eksploratori (EFA) dan konfirmatori (CFA) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh indikator yang tersisa memuat secara signifikan pada satu faktor dominan. Struktur ini mengindikasikan bahwa dalam konteks ASN Indonesia, ketiga dimensi tersebut tidak terpisah secara empiris, melainkan terintegrasi dalam satu konstruk global.

Temuan ini memudahkan penggunaan instrumen, karena peneliti atau praktisi cukup menggunakan satu skor total untuk menggambarkan tingkat *Happiness at Work*. Hal ini juga mempermudah analisis lanjutan, seperti penelitian yang menggunakan regresi atau *Structural Equation Modeling* (SEM). Secara umum, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen *Happiness at Work* versi modifikasi sudah valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian maupun evaluasi kebijakan sumber daya manusia di sektor pemerintahan.

Kepada penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji *Happiness at Work* secara lebih mendalam pada satu instansi tertentu agar dapat memahami kondisi yang lebih spesifik, seperti pengaruh budaya kerja, gaya kepemimpinan, sistem kerja, dan beban administratif. Selain itu, penelitian perbandingan antar instansi atau antar kementerian juga penting untuk melihat apakah terdapat perbedaan tingkat *Happiness at Work* yang dipengaruhi oleh sistem manajemen dan kebijakan yang berbeda.

Penelitian berikutnya juga dapat menghubungkan *Happiness at Work* dengan variabel lain seperti kinerja pegawai, kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan-kerja, komitmen organisasi, *work engagement*, *organizational citizenship behaviour*, maupun fenomena seperti *quiet quitting*. Dengan cara ini, akan lebih jelas bagaimana *Happiness at Work* berperan dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas ASN. Penelitian jangka panjang (longitudinal) dan pengujian pada kelompok ASN yang berbeda-beda juga disarankan agar hasilnya semakin kuat dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan dasar ilmiah yang kuat bagi penggunaan alat ukur kebahagiaan kerja pada ASN dan diharapkan dapat mendukung perumusan kebijakan yang lebih tepat dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan.

Referensi

- Alfiani, V., Supriyono, Y., & Lestari, S. (2014). Pengaruh humor terhadap stres pada mahasiswa tingkat akhir yang mengerjakan skripsi di Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Universitas Brawijaya Malang*, 1–11.
- Bartram, D., & Boniwell, I. (2010). The science of happiness: Achieving sustained psychological wellbeing. *In Practice*, 29(8), 478–482.
- Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S., & Frey, D. (2013). Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 270–283. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.11.006>
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research (2nd ed.)*. The Guilford Press.
- Cook, K. S., Cheshire, C., Rice, E. R. W., & Nakagawa, S. (2013). Social exchange theory. In J. DeLamater & A. Ward (Eds.), *Handbook of social psychology* (pp. 61–88). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-6772-0_3
- DeVellis, R. F., & Thorpe, C. T. (2021). *Scale Development: Theory and Applications (5th ed.)*. SAGE Publications.
- 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>
- Grimmett, C., Bridgewater, J., Steptoe, A., & Wardle, J. (2011). Lifestyle and quality of life in colorectal cancer survivors. *Quality of Life Research*, 20(8), 1237–1245.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis (8th ed.)*. Cengage Learning.
- 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>

- Karundeng, I. R. J., Matulesy, A., & Rini, A. P. (2021). Pentingnya kebahagiaan dalam membentuk keterikatan kerja pegawai di Indonesia. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4).
- Kementerian PPN/Bappenas. (2023, April 6). Bappenas kedepankan kesehatan mental dan kebahagiaan pegawai melalui program “Happiness at Work”. <https://www.bappenas.go.id/berita/bappenas-kedepankan-kesehatan-mental-dan-kebahagiaan-pegawai-melalui-program-happiness-at-work-Quo52>
- Kirana, W. L., & Susilowati, F. (2024). Pengaruh kualitas interaksi atasan-bawahan, moral karyawan, dan persepsi good leadership terhadap organizational citizenship behavior karyawan PT Telkom Akses Witel Yogyakarta. *UBMJ (Upy Business and Management Journal)*, 3(2), 25–34.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of engagement. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- 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.
- Namira, A., et al. (2024). Hubungan antara kebahagiaan dengan work engagement pada relawan Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Banjarmasin. *Liberosis: Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling*, 4(22), 1–9.
- Oswland, Andrew. (2014). *Happiness and Productivity*. *JOLE 3rd version*, 10 February 2014, D03, J24, C91.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The ‘what’, ‘why’, and ‘how’ of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90, 441–458.
- Permanasari, C., & Makayasa Garuda Suksesi, M. A. (2022). Modifikasi alat ukur patience in Islamic psychology. *Journal of Psychology Students*, 1(1), 31–44. <https://doi.org/10.15575/jops.v1i1.16817>
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at Work: Maximizing your psychological capital for success*. Wiley-Blackwell.
- Pulungan, D. A. P., & Qomariyah, N. (2025). Bagaimana peran Happiness at Work dalam menjelaskan organizational citizenship behavior (OCB) pada perempuan yang bekerja? Mutiara: *Multidisciplinary Scientific Journal*, 3(4), 350–359.
- Rahmalia, Q. A., Effendi, U., Mu’tadin, Z., & Muchliyanto. (2025). Pengaruh beban kerja dan kompensasi psikologis terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Swasta X di Bogor. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif*, 5(3). <https://doi.org/10.37817/psikologikreatifinovatif.v5i3>
- Rothmann, S. (2013). From happiness to flourishing at work: A Southern African perspective. In M. P. Wissing (Ed.), *Well-being research in South Africa: Cross-*

- cultural advances in positive psychology* (Vol. 4, pp. 123–152). Springer.
https://doi.org/10.1007/978-94-007-6368-5_7
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018). Happiness at Work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 24(3), 362–378.
<https://doi.org/10.1017/jmo.2016.32>
- Sulistiyowati, A. A. (2025). Pengaruh komunikasi, organizational citizenship behavior (OCB), dan perceived organizational support terhadap kinerja pegawai (Studi pada pegawai PT PLN Unit Layanan Pelanggan Kutoarjo). *Jurnal Volatilitas*, 7(1), 222–232.
- Thompson, M., & Heron, P. (2005). The difference a manager can make: Organizational justice and knowledge worker commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 16, 383–404.
<https://doi.org/10.1080/0958519042000339561>
- Wardani, N., & Purwanto, A. (2024). Analisis pengaruh happiness at work terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan kepuasan kerja dan work engagement sebagai variabel intervening. In *Proceedings of The 7th Conference on Innovation and Application of Science and Technology (CIASTECH 2024)*.
<https://ciastech.net>
- W. P. Chinanti and S. Siswati, “HUBUNGAN ANTARA KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN PADA KARYAWAN PT. DWI PRIMA SENTOSA MOJOKERTO,” *Jurnal EMPATI*, vol. 7, no. 3, pp. 1031–1037, Jun. 2020, doi: 10.14710/empati.2018.21850.
- Wijaya, G. C., & Shiva, I. K. W. D. (2024). Happiness at Work, work life balance, dan job satisfaction terhadap kinerja karyawan Bayang Cafe Jimbaran. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 7(1), 58–70.
- Wulandari, D., & Batubara, M. (2023). Validity test of Happiness at Work construct adaptation in employees in Indonesia. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(1), 65–71.
- 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.