

KONSTRUKSI ALAT TES *WORK ENGAGEMENT* PADA PROFESI DOSEN

SKRIPSI

**Pembimbing:
Sri Wahyuni, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog
Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc**

**Oleh :
William Dharmawan Wicaksana
C021201007**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2024**

KONSTRUKSI ALAT TES *WORK ENGAGEMENT* PADA PROFESI DOSEN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Ujian Sarjana
Pada Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

Pembimbing:
Sri Wahyuni, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog
Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc

Oleh :
William Dharmawan Wicaksana
C021201007



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2024

Halaman Persetujuan

KONSTRUKSI ALAT TES WORK ENGAGEMENT PADA PROFESI DOSEN

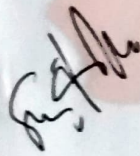
Disusun dan diajukan oleh:

William Dharmawan Wicaksana
C021201007

Telah disetujui dan diajukan dihadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi
Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin:

Pembimbing I

Pembimbing II

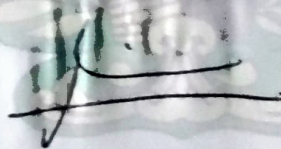


Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 198410292 015042 0 01



Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc
NIP. 19860418 201101 2 020

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A
NIP. 19810725 201012 1 004

SKRIPSI

KONSTRUKSI ALAT TES *WORK ENGAGEMENT* PADA PROFESI DOSEN

WILLIAM DHARMAWAN WICAKSANA

C021201007

Skripsi,

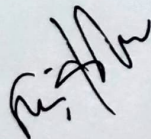
Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Psikologi pada tanggal, ~~09 Desember~~ 09 Desember 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan pada

Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

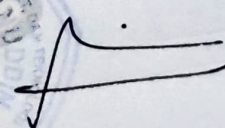
Mengesahkan:

Pembimbing tugas akhir,

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanddin



Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 198410292 015042 0 01



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A
NIP. 19810725 201012 1 004

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa, skripsi berjudul "Konstruksi Alat Tes *Work Engagement* Pada Profesi Dosen" adalah benar karya saya dengan arahan dari pembimbing (Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog sebagai Pembimbing Utama dan Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc sebagai Pembimbing Pendamping). Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka skripsi ini. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku. Dengan ini saya melimpahkan hak cipta (hak ekonomis) dari karya tulis saya berupa skripsi ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 09 Desember 2024



William Dhanawati Wicaksana

KATA PENGANTAR

Puji Syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa. Atas Rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Konstruksi Alat Tes *Work Engagement* Pada Profesi Dosen”. Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang telah dilakukan selama beberapa waktu dengan tujuan memenuhi persyaratan tugas akhir untuk menyelesaikan studi di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, serta bantuan dari berbagai pihak, sehingga peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkahnya dalam memudahkan serta melancarkan proses penyusunan skripsi peneliti. Terima kasih atas segala berkat yang Engkau telah diberikan sehingga peneliti menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
2. Ayah, Ibu, Kakak, dan Kerabat dekat dari peneliti yang telah membantu peneliti secara moral dan materiil selama proses penyusunan skripsi peneliti. Terima kasih atas segala dukungan dan bantuan yang mendorong peneliti untuk melalui setiap proses dalam penyusunan skripsi.
3. Ibu Sri Wahyuni, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog selaku dosen pembimbing I yang senantiasa tanpa lelah memberikan dukungan, bimbingan, dan arahan kepada peneliti. Terima kasih atas waktu dan tenaga yang telah diluangkan untuk memberikan tanggapan yang konstruktif selama proses penyusunan skripsi yang sangat membantu peneliti dalam memahami lebih mendalam terkait penelitian yang dilakukan.

4. Ibu Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc selaku pembimbing II yang senantiasa tanpa lelah memberikan dukungan, bimbingan, arahan, dan gambaran luas kepada peneliti. Terima kasih atas upaya keras yang telah diberikan untuk memberikan tanggapan konstruktif dan gambaran yang secara luas serta mendalam, sehingga dapat membantu peneliti dalam memahami tahapan-tahapan yang perlu dilalui peneliti.
5. Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi. dan Ibu Rezky Ariany Aras, S.Psi, M.Psi., Psikolog selaku dosen penguji. Terima kasih atas segala tanggapan, umpan balik, saran, dan arahan yang diberikan sehingga membantu peneliti dalam memahami kekurangan dalam penelitian dan dapat menyelesaikan penyusunan skripsi hingga akhir.
6. Bapak Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi selaku pembimbing akademik atas dukungan, arahan, dan nasihat yang diberikan kepada peneliti selama berkuliah di Prodi Psikologi FK Unhas.
7. Seluruh Dosen Prodi Psikologi FK Unhas dan staf Prodi Psikologi FK Unhas atas arahan, nasihat, *insight*, dan fasilitas yang diberikan kepada peneliti selama melaksanakan studi. Segala dukungan secara morel dan materiil yang diberikan sangat membantu peneliti sehingga dapat berproses dan mengembangkan diri menjadi seorang sarjana psikologi serta menjadi individu yang berpendidikan dan berperikemanusiaan.
8. Juniarti Mulyaislah H. Ahrad, Haiqal Aliftiansyah Ma'rufi, Muhammad Rafli Anugrah, Iqbal, Brilliant Da Cunha yang telah menjadi tempat sandaran dan berkeluh kesah peneliti selama proses penyusunan skripsi. Terima kasih atas segala tenaga dan waktu yang diluangkan untuk memberikan

dukungan kepada peneliti selama masa sulit dan menjadi rumah bagi peneliti.

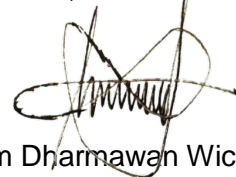
9. Teman-teman Rumah Hantu (Nurly, Namus, Aulia, Andini, Athiyah, Rafli, Indra, Juni, Filza, Elfydha, Upan, Husnul, dan Naifah) yang senantiasa mendampingi dan memberikan dukungan pada peneliti selama proses penyusunan skripsi. Terima kasih telah hadir di dalam kehidupan peneliti dan membuat hidup peneliti berwarna dengan banyaknya tantangan.
10. Teman-teman Iyo Gre (Dala, Naya, Kile, Haiqal, Ayya, Sofi, Rani, dan Ariqah) yang senantiasa memberikan dukungan, perhatian, dan nasihat pada peneliti selama proses penyusunan skripsi. Terima kasih telah hadir di dalam kehidupan peneliti dan menjadi rumah yang hangat dan nyaman untuk beristirahat.
11. Teman-teman Palcon Esport (Haiqal, Indra, Kak Irsan, Anam, Upan, dan Fadhil) atas dukungan, bantuan, dan nasihat yang diberikan kepada peneliti. Terima kasih atas segala dukungan dan ajakan yang diberikan kepada peneliti sehingga membuat peneliti tidak merasa sedih dan kesepian selama proses penyusunan skripsi.
12. Teman-teman Anak anak Kokoh 2.0 (yang secara tidak disangka-sangka hadir dalam kehidupan peneliti dan memberikan dukungan serta perhatian. Terima kasih telah hadir di dalam kehidupan peneliti dan memberikan kebahagiaan di sela kesedihan peneliti dalam melaksanakan penelitian.
13. Teman-teman Produksi MIWF atas aktivitas yang dilakukan bersama pada bulan mei. Terima kasih atas segala keseruan yang dirasakan peneliti selama menjadi bagian dari anggota produksi MIWF.

14. Teman-teman Angkatan 2020 Psyche Altair. Terima kasih atas suka dan duka yang dilewati bersama dengan saling merangkul dan mendukung satu sama lain selama perkuliahan. Terima kasih atas seluruh kenangan yang tidak dapat terlupakan selama menempuh jenjang perkuliahan Prodi Psikologi FK Unhas.

15. Terakhir, tidak lupa saya untuk berterima kasih kepada diri saya sendiri karena dapat sampai pada titik ini. Terima kasih atas segala kegigihan dan ketangguhan diri saya untuk menghadapi setiap tantangan dan rintangan sehingga dapat menjadi diri saya yang sekarang.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, sehingga dimohon pengertian dan umpan baliknya agar lebih baik lagi kedepannya. Semoga penelitian skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak orang.

Makassar, 29 November 2024



William Dharmawan Wicaksana

ABSTRAK

William Dharmawan Wicaksana, C021201007, Konstruksi Alat Tes Work Engagement Pada Profesi Dosen, Skripsi, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, Universitas Hasanuddin, 2024.

xviii + 104 halaman + 17 lampiran

Penelitian terkait *Work Engagement* telah mengalami perkembangan secara konstan terutama pada alat ukur yang digunakan. Hasil akhir pengembangan alat ukur melahirkan *an ultra-short version UWES* yang berisikan 3 aitem. Pengembangan alat ukur tersebut yang hanya menyisakan 3 aitem memunculkan pertanyaan bagi peneliti, terkait keefektifan alat ukur untuk mengukur profesi-profesi yang memiliki berbagai jenis tugas seperti dosen.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkonstruksi alat ukur yang dapat menggambarkan secara mendalam kondisi *work engagement* profesi dosen berdasarkan tugas tri dharma. Penelitian mengambil data dengan cara pembagian kuesioner dengan metode *snowball* dengan mengumpulkan responden berjumlah 370 dosen tetap. Penelitian ini melibatkan proses validitas isi, konstruk, *convergent*, dan *discriminant*, serta pengujian reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat ukur yang dikonstruksi valid dan reliabel untuk digunakan dalam mengukur *work engagement* dosen, tetapi terdapat multikolinearitas antar aspek dan teruji sangat relevan dengan UWES-9. Oleh karena itu, UWES-9 masih dapat digunakan dalam mengukur *work engagement* dosen.

Kata Kunci: *work engagement*, tri dharma, dosen

ABSTRACT

William Dharmawan Wicaksana, C021201007, *Construction of Work Engagement Test Tools in the Lecturer Profession, Undergraduated Thesis, Faculty of Medicine, Department of Psychology, Hasanuddin University, 2024.*

xviii + 104 pages + 17 appendixes

Research related to Work Engagement has experienced constant development, particularly in developing measurement tools. The final result of the development of the measuring instrument gave birth to an ultra-short version of UWES which contains 3 items. The development of the measuring instrument which only leaves 3 items raises concerns about its suitability for professions with diverse tasks, such as lecturers.

This study aims to construct a measuring instrument that can describe in depth the condition of work engagement of the lecturer profession based on the tri dharma responsibilities. The research took data by distributing questionnaires with the snowball sampling method, data were collected from 370 lecturers. the instrument underwent thorough testing for content, construct, convergent, and discriminant validity, as well as reliability analysis. The results of this study indicate that the constructed measuring instrument is valid and reliable for use in measuring lecturers work engagement, though multicollinearity between aspects was noted. Furthermore, the instrument demonstrated strong alignment with the UWES-9. Therefore, validating the continued relevance of UWES-9 in measuring lecturers work engagement.

Keyword: work engagement, tri dharma, lecturer

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I	2
PENDAHULUAN	2
1.1 Latar Belakang Masalah	2
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II	9
KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Work Engagement	9
2.1.1 Definisi Work Engagement	9
2.1.2 Dimensi Work Engagement	10
2.1.3 Sejarah Pengembangan Alat Ukur Work Engagement	11
2.2 Mengontrol Error	13
2.2.1 Social Desirability	13
2.3 Tinjauan Konstruksi Alat Ukur	15
2.3.1. Definisi Pengukuran	15
2.3.2. Teori Tes Klasik (<i>Classical Test Theory</i> , CTT)	16
2.3.3. Alur Penyusunan Instrumen	19
2.3.3.1. Identifikasi Tujuan Ukur	20
2.3.3.2. Penentuan Dimensi dan Pembuatan Aitem	20
2.3.3.3. Uji Keterbacaan dan Evaluasi Aitem	20
2.3.4. Analisis Aitem	21
2.3.5. Menguji Validitas	21
2.3.5.1. Validitas Isi	21
2.3.5.2. Validitas Konstruk	22
2.3.5.3. Validitas <i>convergent</i>	24

2.3.5.4. Validitas <i>discriminant</i>	24
2.4 Konversi Skor	26
2.4.1. Skor Mentah.....	26
2.4.2. Skor Standar	27
2.4.3. Persentil	28
2.4.4. Kategorisasi Skor	28
BAB III	29
METODE PENELITIAN	29
3.1 Materi Penelitian	29
3.2 Sumber Data.....	29
3.3 Prosedur Penelitian.....	30
3.3.1. Identifikasi Tujuan Instrumen.....	30
3.3.2. Pembatasan Domain Ukur, Operasionalisasi Aspek, dan Penulisan Aitem.....	30
3.3.3. Uji Keterbacaan dan Evaluasi Aitem.....	36
3.4 Pengujian Properti Psikometrik	36
3.4.1 Validitas Isi (<i>Content Validity</i>)	36
3.4.2 Analisis Aitem.....	37
3.4.3 Validitas Konstruk.....	38
3.4.4 Uji Reliabilitas.....	38
3.4.5 Validitas <i>Convergent</i>	39
3.4.6 Validitas <i>Discriminant</i>	39
3.5 Pengontrol Eror.....	40
3.6 Konversi Skor	41
3.7 Tahap Pelaksanaan	42
3.7.1 Tahap Persiapan	42
3.7.2 Tahap Pengambilan Data	42
3.7.3 Tahap Analisis Data	42
3.7.4 Tahap Penyusunan Laporan	43
BAB IV	44
HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	44
4.1 Hasil Penelitian	44
4.1.1 Data Demografi Responden	44

4.1.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.1.3 Data Responden Berdasarkan Suku	45
4.1.4 Data Responden Berdasarkan Usia	46
4.1.5 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
4.1.6 Data Responden Berdasarkan Kampus Tempat Responden Bekerja....	48
4.1.7 Demografi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
4.1.8 Demografi Responden Berdasarkan Partisipasi dalam Jabatan/Tugas Tambahan.....	50
4.2 Pengujian Properti Psikometrik	50
4.2.1 Validitas Isi (<i>Content Validity</i>)	50
4.2.2 Hasil Analisis Aitem.....	51
4.2.3 Uji Validitas Konstruk	58
4.2.4 Uji Reliabilitas.....	63
4.2.4.1 Hasil Uji Reliabilitas	63
4.2.5 Validitas <i>Convergent</i>	63
4.2.6 Validitas <i>Discriminant</i>	68
4.3 Pengontrol Error.....	70
4.3.1 <i>Social Desirability</i>	70
4.4 Korelasi Antaraspek Tugas Dosen	72
4.5 Konversi Skor	72
4.5.1 Gambaran Penormaan Hipotetik <i>Work Engagement</i>	73
4.5.2 Gambaran <i>Work Engagement</i> Responden Penelitian	74
4.5.3 Gambaran Dimensi <i>Vigor Work Engagement</i> Responden Penelitian.....	76
4.5.4 Gambaran dimensi dedication <i>Work Engagement</i> Responden Penelitian	78
4.5.5 Gambaran dimensi <i>Absorption Work Engagement</i> responden Penelitian	80
4.5.6 Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Tugas Pengajaran Dosen responden Penelitian.....	82
4.5.7 Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Tugas Penelitian responden Penelitian	84
4.5.8 Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Tugas Pengabdian Responden Penelitian	86
4.5.9 Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Tugas Administrasi responden Penelitian.....	88

4.5.10 Gambaran Work Engagement Berdasarkan Tugas Penunjang Responden Penelitian	90
4.6 Pembahasan.....	92
4.7 Limitasi Penelitian	97
BAB V	99
KESIMPULAN DAN SARAN	99
5.1 Kesimpulan	99
5.2 Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN - LAMPIRAN	2

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Pembentukan Konstruksi Instrumen <i>Work Engagement</i>	32
Tabel 3.2 Kriteria Aiken's V.....	37
Tabel 3.3 Kriteria Indeks Diskriminasi Aitem	38
Tabel 3.4 Kriteria Nilai	39
Tabel 3.5 Nilai Korelasi Pearson.....	39
Tabel 3.6 Penormaan Konversi Skor	41
Tabel 3.7 <i>Timeline</i> Penelitian	43
Tabel 4.1 Tabel Hasil Aiken's V	50
Tabel 4.2 Hasil Seleksi Aitem Dimensi <i>Vigor</i>	52
Tabel 4.3 Hasil Seleksi Aitem Dimensi <i>Dedication</i>	53
Tabel 4.4 Hasil Seleksi Aitem Dimensi <i>Absorption</i>	54
Tabel 4.5 Hasil Seleksi Aitem Tugas Pengajaran Dosen	56
Tabel 4.6 Hasil Seleksi Aitem Tugas Penelitian Dosen	56
Tabel 4.7 Hasil Seleksi Aitem Tugas Pengabdian Dosen.....	57
Tabel 4.8 Hasil Seleksi Aitem Tugas Administrasi Dosen	57
Tabel 4.9 Hasil Seleksi Aitem Tugas Penunjang Dosen.....	57
Tabel 4.10 Hasil Model Fit Alat Ukur <i>Work Engagement</i>	58
Tabel 4.11 Hasil <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Pada Dimensi <i>Vigor</i>	59
Tabel 4.12 Hasil <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Pada Dimensi <i>Dedication</i>	60
Tabel 4.13 Hasil <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Pada Dimensi <i>Absorption</i>	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Tiap Dimensi	63
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur <i>Work Engagement</i> yang dikonstruksi ..	63
Tabel 4.16 Hasil uji Korelasi Alat Ukur WE yang dikonstruksi dengan Komitmen Organisasi	63
Tabel 4.17 Hasil uji Korelasi Alat Ukur WE yang dikonstruksi dengan UWES-9 ..	64
Tabel 4.18 Hasil Uji Korelasi Dimensi <i>Vigor</i> WE yang Dikonstruksi dengan Dimensi <i>Vigor</i> UWES-9	65
Tabel 4.19 Hasil Uji Korelasi Dimensi <i>Dedication</i> WE yang Dikonstruksi dengan Dimensi <i>Dedication</i> UWES-9	66
Tabel 4.20 Hasil Uji Korelasi Dimensi <i>Absorption</i> WE yang Dikonstruksi dengan Dimensi <i>Absorption</i> UWES-9	67
Tabel 4.21 Hasil uji Korelasi WE yang dikonstruksi dengan <i>Burnout</i>	68

Tabel 4.22 Hasil uji Korelasi UWES-9 dengan <i>Burnout</i>	69
Tabel 4.23 Hasil uji Korelasi WE yang dikonstruks dengan <i>social desirability</i>	71
Tabel 4.24 Hasil Uji Korelasi Antaraspek Tugas Dosen	72
Tabel 4.25 Data Statistik Penormaan Hipotetik <i>Work Engagement</i>	73
Tabel 4.26 Skor Penormaan Hipotetik <i>Work Engagement</i>	73
Tabel 4.27 Data Statistik <i>Work Engagement</i> Responden.....	74
Tabel 4.28 Skor Penormaan <i>Work Engagement</i>	75
Tabel 4.29 Data Statistik <i>Vigor</i> Responden	76
Tabel 4.30 Skor Penormaan Dimensi <i>Vigor Work Engagement</i>	77
Tabel 4.31 Data Statistik <i>Dedication</i> Responden	78
Tabel 4.32 Skor Penormaan dimensi <i>Dedication Work Engagement</i>	79
Tabel 4.33 Data Statistik <i>Absorption</i> Responden	80
Tabel 4.34 Skor Penormaan Dimensi <i>Absorption Work Engagement</i>	81
Tabel 4.35 Data Statistik <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Tugas Pengajaran Responden	82
Tabel 4.36 Skor Penormaan <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Tugas Pengajaran Responden	83
Tabel 4.37 Data Statistik <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Tugas Penelitian Responden	84
Tabel 4.38 Skor Penormaan <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Tugas Penelitian Responden	85
Tabel 4.39 Data Statistik <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Tugas Pengabdian Responden	86
Tabel 4.40 Skor Penormaan <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Tugas Pengabdian Responden	87
Tabel 4.41 Data Statistik <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Tugas Administrasi Responden	88
Tabel 4.42 Skor Penormaan <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Tugas Administrasi Responden	89
Tabel 4.43 Data Statistik <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Tugas Penunjang Responden	90
Tabel 4.44 Skor Penormaan <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Tugas Administrasi Responden	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kategori Pengukuran Atribut Psikologi	16
Gambar 4.1 Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Gambar 4.2 Demografi Responden Berdasarkan Suku	45
Gambar 4.3 Demografi Responden Berdasarkan Usia	46
Gambar 4.4 Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Gambar 4.5 Demografi Responden Berdasarkan Tempat Bekerja	48
Gambar 4.6 Demografi Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Gambar 4.7 Demografi Responden Berdasarkan Partisipasi dalam Jabatan/Tugas Tambahan	50
Gambar 4.8 Model CFA Alat Ukur <i>Work Engagement</i>	62
Gambar 4.9 Linearitas Korelasi Alat Ukur WE yang Dikonstruk dengan Komitmen Organisasi	64
Gambar 4.10 Linearitas Korelasi Alat Ukur WE yang Dikonstruk dengan UWES	65
Gambar 4.11 Linearitas Korelasi Dimensi <i>Vigor</i> WE yang Dikonstruk dengan Dimensi <i>Vigor</i> UWES-9	66
Gambar 4.12 Linearitas Korelasi Dimensi <i>Dedication</i> WE yang Dikonstruk dengan Dimensi <i>Dedication</i> UWES-9	67
Gambar 4.13 Linearitas Korelasi Dimensi <i>Absorption</i> WE yang Dikonstruk dengan Dimensi <i>Absorption</i> UWES-9	68
Gambar 4.14 Linearitas Korelasi Alat Ukur WE yang Dikonstruk dengan <i>Burnout</i>	69
Gambar 4.15 Linearitas Korelasi UWES-9 dengan <i>Burnout</i>	70
Gambar 4.16 Linearitas Korelasi Alat Ukur WE yang Dikonstruk dengan <i>Social Desirability</i>	71
Gambar 4.17 Profil Hipotetik <i>Work Engagement</i> Responden Penelitian	74
Gambar 4.18 Profil <i>Work Engagement</i> Responden Penelitian	76
Gambar 4.19 Profil Dimensi <i>Vigor Work Engagement</i> Responden Penelitian ...	78
Gambar 4.20 Profil Dimensi <i>Dedication Work Engagement</i> Responden Penelitian	80
Gambar 4.21 Profil Dimensi <i>Absorption Work Engagement</i> Responden Penelitian	82

Gambar 4.22 Profil <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Tugas Pengajaran Responden Penelitian	84
Gambar 4.23 Profil <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Tugas Penelitian Responden Penelitian	86
Gambar 4.24 Profil <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Tugas Pengabdian Responden	88
Gambar 4.25 Profil <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Tugas Administrasi Responden	90
Gambar 4.26 Profil <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Tugas Penunjang Responden Penelitian	92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi merupakan tingkat pendidikan selanjutnya dari pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk mempersiapkan pelajar menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademis dan profesional dalam menerapkan, mengembangkan, dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian (UU RI No. 2 Tahun 1989). Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa perguruan tinggi memegang peran sebagai salah satu ujung tombak dalam mengembangkan dan memajukan bangsa dan negara melalui sebuah proses pendidikan.

Konsep yang dikemukakan oleh Tempo (2010) melalui sebuah survei terkait indikator-indikator yang diperlukan untuk menjadikan sebuah perguruan tinggi tersebut baik. Salah satu indikator perguruan tinggi yang baik adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu dosen. Selain itu terdapat kriteria lain yang juga disebutkan seperti halnya memiliki lulusan cepat, lulusannya mudah mendapat pekerjaan, memiliki reputasi sebagai perguruan tinggi yang bagus, mudah dijangkau, lulusannya bekerja di berbagai bidang, sarana belajar yang memadai, program studi yang terkenal, memiliki izin operasional dari Dirjen Pendidikan Tinggi, status akreditasi, jumlah dosen dan mahasiswa seimbang, kedisiplinan kampus, serta fisik gedung yang bagus (Tempo, 2010).

Undang-Undang No 14 Tahun 2005 telah menyebutkan pula tuntutan dosen yang merupakan salah satu tenaga pendidik profesional di bidangnya, mempunyai tugas utama profesional dan ilmuwan dalam mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni

melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Undang-Undang No 12 Tahun 2012 yang menjelaskan tentang Tridharma Perguruan Tinggi, yang berbunyi bahwa kewajiban perguruan tinggi adalah menyelenggarakan sebuah pendidikan, penelitian, dan pengabdian terhadap masyarakat luas.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa perguruan tinggi memiliki beberapa kriteria untuk dapat dinyatakan menjadi sebuah perguruan tinggi yang berkualitas, salah satunya adalah dosen. Kualifikasi berkualitas seorang dosen adalah mampu mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan dengan berbagai cara, seperti melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian terhadap masyarakat luas. Memiliki seorang dosen yang berkualitas dapat menentukan lulusan yang dihasilkan pula. Oleh karena itu, kontribusi dan keterlibatan seorang dosen dalam mengembangkan dunia pendidikan tidak dapat diabaikan.

Salah satu teori yang dapat menggambarkan keterlibatan individu dalam mencapai hasil yang optimal adalah *work engagement*. Schaufeli & Bakker (2003) menyatakan *work engagement* dapat didefinisikan sebagai *positive, satisfying, dan work-related mental states* yang dikarakteristikan sebagai *vigor* (semangat), *dedication* (terlibat penuh pada pekerjaan), dan *absorption* (senang akan pekerjaannya). Menurut Bakker & Leiter (2010), *work engagement* merupakan kondisi yang memperlihatkan seberapa besar penghayatan individu dalam menjalankan perannya di tempat kerja. *Work engagement* ditandai dengan tiga karakteristik yaitu, *vigor* (semangat), *dedication* (terlibat penuh dengan pekerjaan), dan *absorption* (senang akan pekerjaan yang dimilikinya). Berdasarkan dari Pernyataan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *work engagement* merupakan

sebuah kondisi yang positif terhadap pekerjaannya, sehingga memunculkan penghayatan besar dalam dirinya dalam mengerjakan perannya di dalam pekerjaan dan ditandai dengan tiga karakteristik yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Bakker (2008) menyatakan bahwa individu dengan *work engagement* yang tinggi akan memiliki performa yang optimal. Upaya dalam memahami tingkat *work engagement* individu, Schaufeli & Bakker mengembangkan sebuah alat ukur. Alat ukur tersebut adalah *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang mengandung tiga dimensi, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

UWES pada awalnya dibentuk dengan memiliki 24 aitem. Namun, seiring berjalannya waktu, dibentuk UWES-17 yang terdiri atas 17 aitem (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006), UWES-15, UWES-9, dan bahkan yang terbaru sudah dikembangkan alat ukur UWES-3. Tujuan dari pembentukan alat ukur UWES yang lebih singkat adalah membantu peneliti yang kesulitan akibat keterbatasan waktu dalam melakukan survei. Versi yang singkat juga dapat meminimalisir efek kelelahan, frustrasi, dan penolakan dari responden akibat perlu untuk mengerjakan item yang terlalu banyak dan memakan waktu (Schaufeli et. al., 2017).

Banyak penelitian terkait *work engagement* terhadap dosen yang menyatakan bahwa alat ukur UWES telah valid dan reliabel dalam menjelaskan kondisi *work engagement* dosen (Hayuningtyas & Helmi, 2015; Simorangkir et. al., 2024). Namun, penelitian yang dilakukan Hayuningtyas & Helmi (2015) menyatakan pula bahwa sebuah alat ukur psikologi yang berdasarkan teori tidak dapat menjadi relevan di seluruh daerah. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilaksanakan oleh Lukman (2020) Universitas Hasanuddin, Makassar, Indonesia, terhadap 24 dosen yang menyatakan bahwa dosen telah memenuhi setiap kriteria

untuk memiliki *work engagement*. Penelitian tersebut memiliki limitasi penelitian bahwa pertanyaan yang berlandaskan pada alat ukur UWES tidak dapat menggali secara mendalam *work engagement* dosen (Lukman, 2020).

Berkaitan dengan kondisi tersebut, peneliti mengambil data terkait indikator kinerja utama (IKU) perguruan tinggi di beberapa Universitas. Pada Universitas Udayana, IKU 3 yang berfokus pada kualitas dosen memiliki score yang tidak merata di setiap indikator keberhasilannya (Universitas Udayana, 2022). Kondisi yang sama terjadi juga pada Universitas Negeri Yogyakarta dalam kegiatan *workshop* evaluasi capaian IKU. Prof. Dr. Siswantoyo, M. Kes selaku wakil rektor bidang perencanaan dan kerjasama, dalam kegiatan tersebut menyatakan bahwa pada IKU 3 perlunya untuk dosen mengoptimalkan tridharma perguruan tinggi (Universitas Negeri Yogyakarta, 2021).

Kondisi tersebut menjelaskan bahwa nyatanya dosen belum optimal dalam menjalankan tugas tridharma dalam perguruan tinggi. Sejalan dengan pernyataan tersebut, peneliti melakukan juga pengambilan data awal dengan cara mewawancara singkat dengan beberapa sumber. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dua dosen, yaitu dosen S dan dosen E. Peneliti mendapatkan informasi bahwa dosen berinisial S menyatakan bahwa beliau merasa *engage* terhadap pekerjaan yang dimilikinya, tetapi dosen S hanya merasa pada salah satu tugas yang dimilikinya, yaitu pengabdian. Pernyataan yang dikemukakan oleh dosen E sependapat bahwa merasa *engage*, tetapi hanya pada tugas pengabdian.

Melanjutkan pada sesi wawancara, terdapat pula hasil wawancara peneliti terhadap beberapa mahasiswa dalam melihat kinerja dosen dalam pengajaran. Hasil wawancara bersama mahasiswa berinisial E dan J menyatakan bahwa

ternyata banyak dosen yang mengajar dengan cara singkat tanpa pemberian penjelasan yang jelas, atau bahkan tidak hadir dalam kelas sehingga hanya meninggalkan tugas untuk dikerjakan oleh mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa tidak seluruh dosen memiliki *work engagement*. Oleh karena itu, peneliti ingin mencari tahu lebih mendalam terkait *work engagement* yang dimiliki dosen secara spesifik terhadap setiap tugas yang dimilikinya.

Maka dalam penelitian kali ini, peneliti ingin mengkonstruksi sebuah alat ukur *work engagement* baru yang spesifik pada profesi dosen. Alasan mengkonstruksi kembali alat ukur *work engagement*, karena saat ini aitem dalam UWES bersifat multitafsir, terutama pada profesi dosen. Hal tersebut melanggar pedoman penulisan aitem tipe *likert* yang menyatakan perlunya pembuatan alat ukur yang tidak multitafsir, sehingga perlunya pembuatan alat ukur yang lebih spesifik (Azwar, 2021). Selain itu, dipertimbangkan bahwa terdapatnya respon bias seperti *social desirability* pada alat ukur UWES yang menyebabkan individu menjawab setiap aitem dengan positif untuk menjaga citra dirinya positif di mata sosial (Cohen & Swerdlik, 2005).

Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkonstruksi alat ukur *work engagement* dengan memperhatikan kedua poin tersebut. Alat ukur ini akan menggunakan konsep *work engagement* yang dikemukakan oleh bakker & schaufeli yang menyatakan bahwa *work engagement* memiliki tiga dimensi, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Namun dalam proses konstruksi, aitem-aitem setiap dimensi akan mengacu pada tridharma perguruan tinggi tentang tugas dosen yang tertera dalam Undang-Undang No 12 Tahun 2012. Selain itu, selama proses pembuatan aitem akan juga mempertimbangkan probabilitas munculnya respon bias.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah “Bagaimana model instrumen *work engagement* yang valid dan reliabel pada profesi dosen di Indonesia berdasarkan kerangka teoritik yang dikembangkan oleh Schaufeli & Bakker dan Undang-Undang No 12 Tahun 2012?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil model instrumen *work engagement* yang berfokus pada profesi dosen.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai kalangan, khususnya para peneliti. Hal ini bertujuan agar penelitian ini dapat dikembangkan khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Berikut penjabaran terkait manfaat teoritis dan praktis yang diperoleh melalui penelitian ini.

1.4.1 Manfaat Teoritis

1) Bagi Peneliti

Bagi Peneliti Manfaat penelitian dari aspek praktis bagi peneliti adalah peneliti mengetahui lebih dalam *work engagement*, terutama *work engagement* di profesi dosen. Selain itu, penelitian ini menjadi sarana untuk pengaplikasian teori-teori yang telah didapatkan selama berada di bangku kuliah.

2) Bagi Pihak Terkait dan Masyarakat

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada keilmuan Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan konteks *work engagement* pada profesi dosen.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk berbagai universitas di Indonesia yang hendak mengembangkan kualitas tenaga pendidik yang dimiliki. Selain itu, hasil penelitian dapat menjadi informasi bagi perusahaan dan masyarakat terkait pentingnya *work engagement*, sehingga kedepannya individu dapat menghadapi situasi baru dalam pekerjaan dan dapat menunjang kinerja Industri dan Organisasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Work Engagement

2.1.1 Definisi Work Engagement

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) engagement adalah keterlibatan, kemudian Konsep mengenai engagement pertama kali dikemukakan oleh William Kahn dalam penelitiannya mengenai Academy of Management Journal pada tahun 1990. Kahn (1990) menjelaskan mengenai konsep *work engagement* yang didefinisikan sebagai pemanfaatan diri karyawan dalam melakukan perannya pada saat bekerja. Karyawan yang dikatakan *work engagement* ketika dirinya dapat mengekspresikan aspek fisik, kognitif, dan emosional dalam dirinya untuk kepentingan perannya dalam bekerja.

Work Engagement didefinisikan sebagai sebuah kondisi yang positif, puas, dan kondisi pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan (Natapoera & Mangundjaya, 2020). Wellins & Concelman (2004) juga mendefinisikan *work engagement* sebagai kekuatan yang memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi berupa komitmen pada organisasi, rasa memiliki pekerjaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan keterikatan, dan komitmen dalam melaksanakan pekerjaannya.

Schaufeli & Bakker (2003) menyatakan *work engagement* didefinisikan sebagai sebuah perasaan yang *positive, satisfying, dan work-related mental states* terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Karakteristik dari work engagement terdiri atas tiga yaitu *vigor, dedication, dan absorption*. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Bakker & Leiter (2010) mengungkapkan bahwa *work engagement* merupakan kondisi yang memperlihatkan seberapa besar penghayatan individu dalam menjalankan perannya di tempat kerja. *Work engagement* ditandai dengan

tiga karakteristik yaitu, *vigor* (semangat), *dedication* (terlibat penuh dengan pekerjaan), dan *absorption* (senang akan pekerjaan yang dimilikinya). Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan sebuah kondisi yang memberikan sebuah motivasi terhadap individu dalam meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, yaitu terlihat semangat dan senang untuk terlibat aktif dengan pekerjaan yang dimiliki.

2.1.2 Dimensi Work Engagement

Schaufeli & Bakker (2004) mengemukakan bahwa terdapat 3 aspek dari *work engagement*

a. *Vigor*

Vigor dicirikan oleh tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan ketekunan bahkan dalam menghadapi kesulitan. pekerja yang mendapat skor tinggi dalam aspek *vigor* biasanya memiliki banyak energi, semangat, dan stamina saat bekerja, sedangkan pekerja yang mendapat skor rendah dalam semangat memiliki energi, semangat, dan stamina yang lebih sedikit dalam pekerjaannya.

b. *Dedication*

Dedication mengacu pada keterlibatan kuat dalam pekerjaan dan mengalami rasa signifikansi, antusias, inspiratif, kebanggaan, dan tantangan. pekerja yang mendapat nilai tinggi dalam aspek *dedication* menganggap pekerjaannya bermakna, mengidentifikasinya dengan baik, dapat menginspirasi, dianggap sebagai tantangan yang harus dihadapi, serta pekerja akan merasa antusias dan bangga dengan pekerjaannya. Sementara itu, pekerja yang mendapat skor rendah

tidak mengidentifikasi pekerjaannya sebagai sebuah pekerjaan yang bermakna, menginspirasi, ataupun menantang.

c. *Absorption*

Absorption ditandai dengan berkonsentrasi penuh dan dengan senang hati asyik dengan pekerjaan walaupun waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan pekerja yang mendapat nilai tinggi aspek absorption merasa bahwa pekerjaan mereka menyenangkan. pekerja merasa 'tenggelam' dalam pekerjaan mereka dan akan merasa kesulitan melepaskan diri pekerjaan tersebut. Pekerja akan berfokus pada pekerjaan dan melupakan atau menghiraukan rintangan-rintangan di sekitar. Pekerja yang mendapat nilai rendah dalam penyerapan tidak merasa asyik atau tenggelam dalam pekerjaan, merasa tidak terikat dan dengan mudah melepaskan diri dari pekerjaan. Selain itu, pekerja juga dapat dengan mudah teralihkan oleh hal-hal disekitar

2.1.3 Sejarah Pengembangan Alat Ukur Work Engagement

Pengembangan utama alat ukur *work engagement* yang disebut juga dengan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dimulai dengan cara sebagian besar merupakan hasil pengubahan aitem yang terdapat pada *Maslach Burnout Inventory Scale* (MBI Scale) dari bersifat negatif menjadi bersifat positif. Sebagian besar aitem tersebut berada pada dimensi *vigor* dan *dedication*, dengan menambahkan dimensi *absorption*. Hasil dari pengembangan tersebut menghasilkan alat ukur UWES dengan memiliki aitem berjumlah 24 yang terdiri atas 9 aitem untuk dimensi *vigor*, 8 aitem untuk dimensi *dedication* dan 8 aitem terakhir untuk dimensi *absorption*. Alat ukur tersebut dikenal juga dengan istilah UWES-24 (Schaufeli & Bakker, 2004).

Hasil dari alat ukur UWES-24 melalui proses analisis psikometrik yang menggunakan dua jenis sampel yaitu, pekerja dan pelajar. Hasil analisis psikometrik tersebut menunjukkan bahwa terdapat 7 aitem yang tidak sesuai, sehingga menyisakan 17 aitem yang menunjukkan 6 aitem pada dimensi *vigor*, 5 aitem pada dimensi *dedication*, dan 6 aitem pada dimensi *absorption*. Alat ukur tersebut disebut juga sebagai UWES-17 (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002a). Namun, hasil pada UWES-17 dilakukan kembali proses analisis psikometrik dan menghasilkan 2 aitem yang lemah. Oleh karena itu, terbentuk juga UWES-15 dalam proses analisis psikometrik dan digunakan dalam beberapa penelitian (Demerouti, Bakker, Janssen & Schaufeli, 2001).

Proses pembuatan UWES dilanjutkan dengan pembentukan versi yang singkat, yaitu UWES-9. Pembuatan UWES-9 melalui proses secara berulang dengan cara setiap sampel dianalisis secara terpisah. Analisis tersebut dilakukan pada aitem-aitem setiap dimensi hingga menyisakan total 9 aitem (Schaufeli & Bakker, 2004).

Hasil pembuatan UWES-9 kemudian dipersingkat kembali dengan alasan untuk mengurangi tuntutan yang diberikan kepada responden dan juga peneliti. Alat ukur yang singkat dinyatakan dapat mengurangi kelelahan, frustrasi, dan kemungkinan partisipan untuk menolak berpartisipasi karena survei dianggap terlalu lama dan memakan waktu (Burisch, 1984). Oleh karena itu, terbentuknya UWES-3 yang mengambil satu aitem pada tiap dimensi sebagai representatif dimensi tersebut. Aitem "At my work, I feel bursting with energy" menjadi representatif untuk dimensi *vigor*, aitem "I am enthusiastic about my job" untuk dimensi *dedication*, dan aitem "I am immersed in my work" untuk dimensi *absorption* (Schaufeli, Shimazu, Hakanen, Salanova, & De Witte, 2017).

2.2 Mengontrol Error

2.2.1 Social Desirability

Marlowe & Crowne (1960) menyatakan bahwa social desirability adalah sebuah tindakan motivasi yang muncul akibat kebutuhan diri individu untuk memperoleh penilaian yang positif dari individu lain atau ingin memenuhi harapan sosial. Tindakan yang ditampilkan berbentuk perilaku-perilaku yang dianggap sesuai atau dapat diterima dalam kultur sosial. *Social desirability* juga disebut sebagai sebuah bentuk respon yang bias ketika responden menjawab item *self report*, bukan karena ingin melaporkan tentang keadaan dirinya yang sebenarnya dalam upaya untuk melindungi citra dirinya agar dinilai positif di mata sosial (Cohen & Swerdlik, 2005). Terdapat beberapa metode yang sering digunakan untuk mengurangi *social desirability*, yaitu (Paulhus, 1991):

a. Metode *demand reduction*

Metode *demand reduction* dilakukan untuk mengurangi tekanan sosial saat pengetesan berlangsung yang dapat menyebabkan responden menjawab secara *socially desirable*. Metode ini termasuk dalam memberlakukan anonimitas pada identitas responden dengan tidak menuntut dalam menuliskan nama pada lembar jawaban, menyampaikan secara langsung kepada responden untuk tidak menaruh jawaban yang tidak sesuai dengan kondisi dirinya (Paulhus, 1991). Terdapat pula cara yang paling ekstrim dalam metode *demand reduction* yaitu teknik *bogus pipeline* yang merupakan sebuah Teknik menghubungkan responden kepada mesin pendeteksi kebohongan palsu dan dikatakan bahwa mesin tersebut dapat mengetahui apabila responden berbohong (Paulhus, 1991).

b. Metode *rational technique*

Metode *rational technique* merupakan sebuah yang berupaya untuk mengatasi *social desirability* dengan cara mengubah format item ke dalam bentuk *forced-choice*. Bentuk *forced-choice* memasangkan dua item diprediksikan memiliki tingkat *social desirability* setara, kemudian responden akan menjawab dengan cara memilih salah satu dari kedua item yang dipasangkan tersebut (Cohen & Swerdlik, 2005). Walaupun pada kenyataannya situasi ini sulit, karena sangat sulit untuk memasangkan item yang memiliki tingkat *social desirability* yang setara (Lanyon & Goodstein, 1997).

c. Metode *covariate technique*

Covariate technique merupakan metode yang digunakan dalam upaya mengukur tingkat kecenderungan *social desirability* dalam diri responden. Pengukuran tersebut melalui alat ukur yang dibuat khusus untuk mengukur *social desirability*. Alat ukur *social desirability* yang sering digunakan adalah *Marlowe-Crowne Social Desirability Scale* (MCSDS) (Marlowe & Crowne, 1960) dan *Balanced Inventory of Desirable Responding* (BIDR) (Paulhus, 1984). Kedua alat ukur tersebut sering disebut juga sebagai skala validitas, karena berfungsi dalam menguji validitas hasil pengukuran dari inventori yang digunakan. Skor yang dihasilkan alat ukur *social desirability* akan dikorelasikan dengan hasil pengukuran *self-report*. Jika terdapat korelasi yang signifikan antara skor *self-report* dengan skor alat ukur *social desirability*, maka *self-report* tersebut dinyatakan tidak valid (Paulhus, 1991).

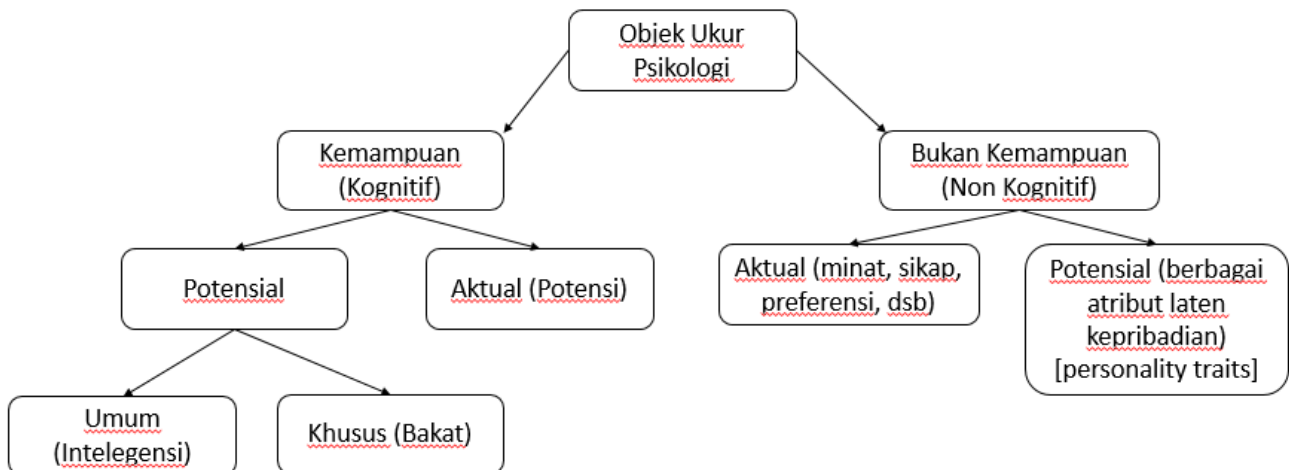
2.3 Tinjauan Konstruksi Alat Ukur

2.3.1. Definisi Pengukuran

Pengukuran merupakan sebuah proses untuk menjadi suatu atribut terkuantifikasi. Pengukuran wajib dilaksanakan secara sistematis apabila ingin memperoleh hasil yang valid. Azwar (2016b) menyatakan sebuah pengukuran dalam bidang nonfisik seperti bidang psikologi, masih berada pada tahap perkembangan yang mungkin saja tidak dapat mendekati kesempurnaan. Tes dan skala psikologi terdiri atas yang standar (*standard measures*) dan telah distandarkan (*standardized measures*) yang kualitasnya masih belum dinyatakan optimal. Banyak jenis instrumen yang berhasil dibentuk terkait pengukuran bidang fisik, seperti tinggi dan berat badan tetapi pengukuran atribut psikologi sulit bahkan tidak akan pernah dapat dilakukan dengan tingkat validitas, reliabilitas, dan objektivitas yang tinggi (Azwar, 2016b).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengukuran dapat berupa objek yang memiliki atribut secara fisik maupun psikologis. Saat ini atribut fisik dapat diukur pada tingkat rasio (memiliki nol mutlak), sehingga memungkinkan untuk memiliki hasil pengukuran yang jelas dan akurat. Namun, atribut psikologi hanya dapat diukur pada skala ordinal dan interval untuk proses penskalaan tetapi tidak memiliki satuan ukur yang jelas akibat tidak terdapat titik nol yang mutlak (Azwar, 2016b).

Atribut psikologi dapat dikategorikan beberapa jenis seperti yang terdapat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.2 Kategori Pengukuran Atribut Psikologi (Sumber: Azwar, 2016b)

Pada gambar di atas, dijelaskan bahwa alat ukur psikologi terdiri atas 2 kategori, yaitu kemampuan (Kognitif) yang terbagi menjadi dua jenis, yaitu potensial dan actual (Potensi) dan bukan kemampuan (non kognitif) yang terbagi menjadi actual (terdiri dari; minat, sikap, preferensi, dsb) dan potensial (berbagai atribut laten kepribadian atau personality traits). Pada penelitian ini, pengukuran yang dibuat merupakan kategori bukan kemampuan (non kognitif) khususnya pada atribut actual (minat, sikap, preferensi, dsb).

2.3.2. Teori Tes Klasik (*Classical Test Theory, CTT*)

Hambleton et. al. (1991) menjelaskan bahwa *Classical test theory* (CTT) adalah teori membahas bahwa skor tes terbagi atas tiga konsep yaitu, skor tes atau amatan (*observed score*), skor murni (*true score*), dan skor kesalahan pengukuran (*error score*). CTT dijelaskan juga sebagai sebuah teori psikometri untuk memprediksi hasil dari suatu ujian (tes) dengan memperhatikan parameter-parameter yang ada seperti kemampuan individu yang melaksanakan tes dan tingkat kesulitan pada soal yang dikerjakan (Sumintono & Widhiarso, 2014). Azwar (2016a) menjelaskan bahwa teori skor klasik memiliki hubungan sebagai berikut:

1. Asumsi 1 : $X = T + E$

Asumsi pertama menjelaskan bahwa hubungan yang terdapat pada skor amatan, skor murni, dan skor kesalahan bersifat aditif. Besarnya skor amatan dilihat berdasarkan penjumlahan skor murni dan skor kesalahan. Selain itu, besarnya varians skor amatan X yang diperoleh individu akan tergantung pada variasi skor kesalahan pengukuran E yang terjadi. Hal ini disebabkan besarnya skor murni individu diasumsikan tetap pada setiap pengulangan yang diulang (dengan asumsi setiap pengulangan bersifat independen) (Azwar, 2016a).

2. Asumsi 2 : $E(X) = T$

Asumsi kedua menjelaskan bahwa skor murni T merupakan hasil nilai harapan X (expected value of X), yaitu $E(X)$, dengan kata lain T adalah sebuah nilai rata-rata distribusi skor X apabila subjek diberi pengukuran berulang tidak terbatas dan setiap pengukuran bersifat independen (Azwar, 2016a).

3. Asumsi 3 : $\rho_{TE} = 0$

Asumsi ketiga menjelaskan terkait korelasi antara nilai kesalahan pengukuran dan skor murni adalah 0. Menurut asumsi, bagi suatu kelompok populasi subjek yang diberikan tes, distribusi skor murni T bersifat independen satu sama lain, dengan kata lain tidak ada hubungan antara nilai kesalahan pengukuran (e) dan skor murni (T). adapun implikasinya adalah skor murni yang tinggi (adabilitas subjek tinggi) tidak akan mempunyai nilai kesalahan yang selalu positif maupun selalu negative (Azwar, 2016a).

4. Asumsi 4 : $\rho_{E_1 E_2} = 0$

Pada asumsi ini dijelaskan bahwa, E_1 mendefinisikan nilai kesalahan pada pengukuran atau pada tes pertama, dan E_2 mendefinisikan pada tes kedua. Asumsi tersebut menjelaskan jika distribusi nilai kesalahan pengukuran pada

kedua tes, yaitu E_1 dan E_2 tidak berkorelasi satu sama lain maka besarnya nilai kesalahan pada satu tes tidak berhubungan dengan eror pada tes lainnya.

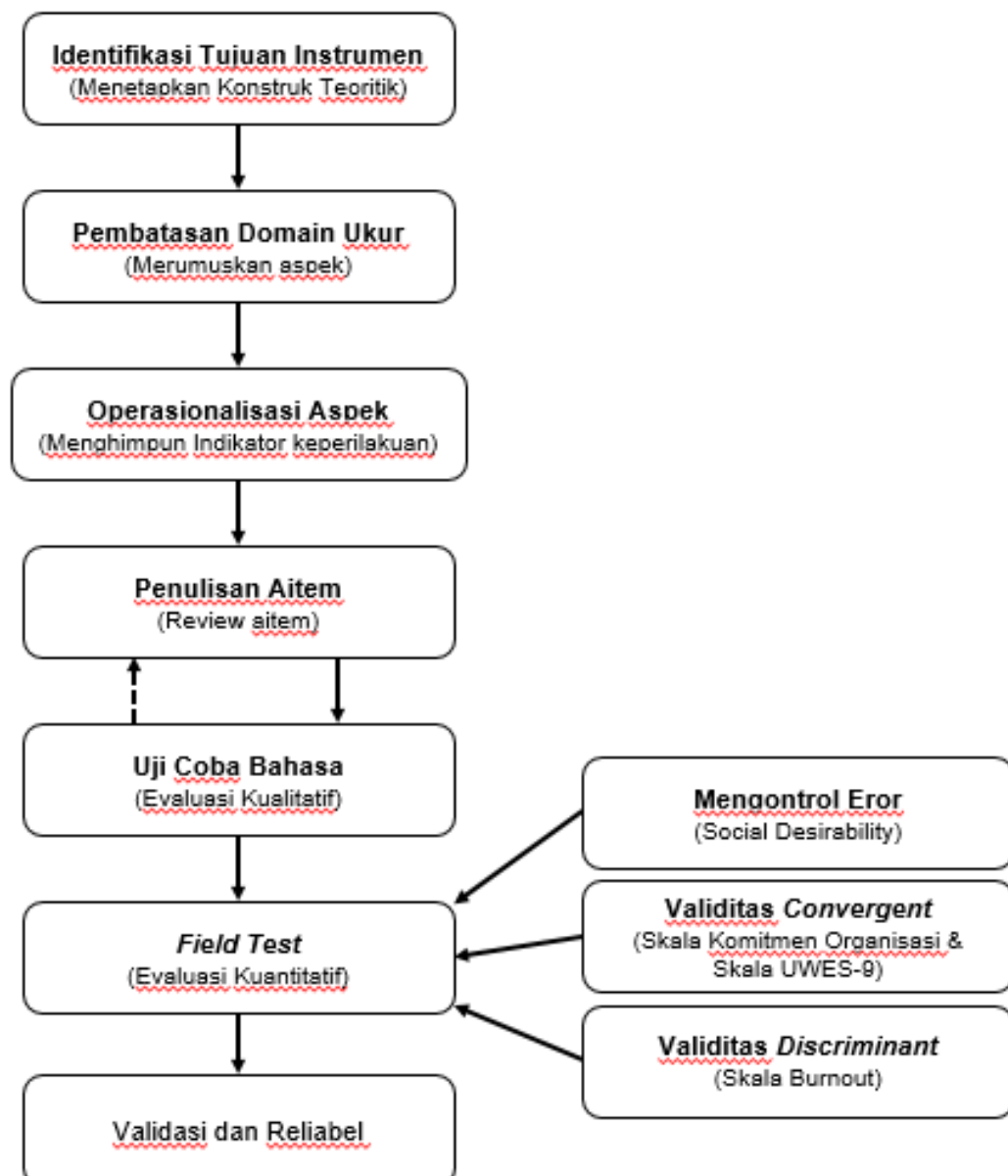
5. Asumsi 5 : $\rho_{e_1t_2} = 0$

Asumsi kelima menjelaskan bahwa besarnya nilai kesalahan satu tes (E_1) tidak berkorelasi dengan skor murni pada tes lainnya (T_2). Asumsi tersebut menjelaskan bahwa nilai kesalahan pada satu tes tidak tergantung pada skor murni pada tes lain. penjelasan lebih lanjut menyatakan bahwa asumsi kelima tidak berlaku jika salah satu tes dapat mengukur atribut yang dapat memengaruhi terkait kondisi terjadinya nilai kesalahan pada alat tes lainnya.

Berdasarkan kelima asumsi di atas, perlu diketahui bahwa nilai kesalahan yang dijelaskan dalam pengukuran merupakan suatu penyimpangan skor amatan dari skor harapan teoretik yang terjadi secara acak atau tidak sistematis, sedangkan penyimpangan yang terjadi secara sistematis dianggap bukan sebagai sumber nilai kesalahan.

2.3.3. Alur Penyusunan Instrumen

Pada proses penyusunan suatu instrumen pengukuran, terdapat beberapa tahapan yang perlu dilalui (Azwar, 2016c). Tahapan alur pembuatan instrumen yang dilaksanakan peneliti dalam penelitian diilustrasikan melalui gambar di bawah ini:



2.3.3.1. Identifikasi Tujuan Ukur

Identifikasi tujuan ukur dilaksanakan dengan memahami, mengenali, dan memahami secara seksama teori yang atribut psikologi yang akan dikonstruksi (Azwar, 2016c).

2.3.3.2. Penentuan Dimensi dan Pembuatan Aitem

Melanjutkan tahap sebelumnya, dilakukan penentuan dimensi berdasarkan konstruk teoritis yang digunakan. Batasan ukur dan adanya dimensi yang lebih spesifik dalam menjelaskan bentuk perilaku. Oleh karena itu, maka skala akan mengukur secara komprehensif dan relevan yang akan menunjang validitas isi pada skala (Azwar, 2016c).

Tahap selanjutnya dari dimensi yang telah ditentukan dari tinjauan teoritik, kemudian diturunkan ke dalam bentuk indikator berperilaku. Indikator berperilaku dibuat lebih operasional dan lebih konkret sehingga penulis aitem dapat memahami arah dan tujuan respon yang perlu diungkap oleh para responden.

Berpatokan pada indikator-indikator yang telah dibuat berdasarkan masing-masing dimensi, proses dilanjutkan dengan pembentukan aitem yang berdasarkan pada indikator-indikator tersebut. Azwar (2016c) menyatakan bahwa sebelum membentuk aitem-aitem, penulis perlu untuk menentukan bentuk respon yang akan digunakan. Format respon berkaitan dengan metode penskalaan yang digunakan.

2.3.3.3. Uji Keterbacaan dan Evaluasi Aitem

Azwar (2017) menyatakan bahwa aitem yang telah disusun perlu melewati uji coba secara terbatas menggunakan sampel yang berukuran kecil. Pada tahap tersebut, dilaksanakan pemeriksaan oleh para pembaca untuk melihat aitem

sudah dapat dipahami atau belum. Uji ini juga berfungsi untuk mengoreksi tata bahasa sehingga tidak menimbulkan salah tafsir bagi para pembaca. Tahap ini disebut sebagai uji keterbacaan.

2.3.4. Analisis Aitem

Azwar (2016c) menjelaskan analisis aitem berfokus pada daya diskriminasi aitem yang didefinisikan sebagai metode dalam mengetahui sejauh mana suatu aitem dapat membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Secara mendalam dijelaskan bahwa dari hasil analisis aitem skala psikologi non-kognitif, memiliki salah satu parameter yang paling penting yaitu daya diskriminasi aitem.

Pengujian daya diskriminasi suatu aitem dilihat dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala. Adapun proses komputasi yang menghasilkan koefisien korelasi aitem total (r_{ix}) (Azwar, 2016c).

2.3.5. Menguji Validitas

2.3.5.1. Validitas Isi

Validitas isi didefinisikan sebagai validitas yang berfungsi dalam seberapa akurat aitem dalam mewakili domain kerja (Crocker & Algina, 2008). Validitas isi menilai tingkat akurat aitem dengan cara melibatkan para ahli (dikecualikan penulis aitem). Sejalan dengan penjelasan tersebut, Azwar (2021) menyatakan semua aitem yang telah dibuat sesuai dengan indikator perilaku dengan mengikuti kaidah penulisan, wajib untuk melewati proses uji review atau telaah oleh para penelaah soal yang merupakan para ahli.

2.3.5.2. Validitas Konstruk

Konstruk atau yang dapat diartikan juga sebagai konsep (Kline, 1999). Berperan sebagai suatu penilaian terkait keselarasan antara tujuan suatu instrumen dan data yang diperoleh dari hasil respon responden (Cohen & Swerdlik, 2009). Lebih lanjut dijelaskan bahwa dalam proses validitas konstruk, ketika suatu alat ukur dinyatakan valid, maka responden akan memberikan respon sesuai prediksi yang berdasarkan pada suatu teori. Namun, jika terdapat jawaban responden tidak sesuai dengan prediksi pada suatu teori, maka perlunya untuk pemeriksaan kembali sifat konstruk alat ukur (Cohen & Swerdlik, 2009).

Terdapat beberapa cara dalam menguji validitas konstruk, seperti pengujian hipotesis, *method of contrasted groups*, pendekatan *multitrait-multimethod* (MT-MM) dan analisis faktor (Devon et al, 2007; Azwar, 2015). Penelitian kali ini akan menggunakan metode analisis faktor dalam upaya untuk mengidentifikasi validitas konstruk skala *work engagement*. Analisis faktor dinyatakan sebagai rangkaian prosedur matematik yang berfungsi untuk menganalisis kaitan antara variabel-variabel dan menjelaskan hubungan-hubungan tersebut ke dalam bentuk kelompok variabel terbatas yang disebut faktor (Azwar, 2015).

Analisis faktor terbagi menjadi dua tingkatan, yaitu Eksploratori Faktor Analisis (EFA) dan konfirmatori Faktor Analisis (CFA) (Cohen & Swerdik, 2009 & Azwar 2015). Peneliti menggunakan CFA yang merupakan pengujian secara langsung menguji kesesuaian pada model faktor. CFA termasuk sebagai jenis *structural equation modelling* (SEM) yang memiliki hubungan dengan model pengukuran yakni kaitan antara ukuran indikator yang diamati (aitem atau skor tes peringkat dalam perilaku yang diamati) dengan faktor-faktor atau variabel yang diukur dapat

mencerminkan variabel laten tertentu (Brown, 2006). Terdapat beberapa indeks yang perlu diperhatikan dalam hasil CFA, yaitu (Brown, 2006):

1. Pertama, Indeks absolut yang menilai model fit dengan mengevaluasi indeks absolut yang paling umum digunakan, yaitu model *chi-square* (X^2), untuk menguji model sudah sesuai dengan populasi. Namun, terdapat beberapa kekurangan dalam model *chi-square*. *Standar root mean square residual* (SRMR) merupakan salah satu indeks yang menjadi acuan dalam penentuan model fit SRMR melihat perbedaan rata-rata antarkorelasi yang diamati dari matriks variabel input dan korelasi yang diprediksi oleh model. Selain itu, *root mean square* (RMS) merupakan salah satu indeks yang dapat digunakan sebagai acuan, tetapi lebih sulit untuk ditafsirkan karena nilainya dipengaruhi oleh matrik variabel input.
2. Kedua, indeks koreksi parsimoni yang merupakan indeks dengan penggabungan fungsi penalty untuk menghilangkan model yang buruk. Kategori acuan yang direkomendasikan pada indeks ini adalah *root mean square error of approximation* (RMSEA) RMSEA berperan dalam menguji kejelasan sebuah model jika digunakan terhadap suatu populasi (Brown, 2006). Kline merekomendasikan nilai RMSEA $<0.05 - 0.08$ sebagai acuan dalam menentukan model fit (Kline, 2011).
3. Ketiga, indeks *goodness of fit*. Kategori acuan yang direkomendasikan pada indeks ini adalah *standardized root mean square residual* (SRMR) yang mengukur perbedaan rata-rata antara korelasi atau kovarian yang diobservasi dengan hasil estimasi (Hu & Bentler, 1999). Kline merekomendasikan nilai SRMR <0.10 sebagai acuan dalam menentukan model fit (Kline, 2011)

4. Ketiga, indeks kecocokan komparatif yang berfungsi dalam membandingkan model yang diusul dengan model yang dijadikan sebagai landasan dasar. Salah satu acuan yang digunakan dalam indeks tersebut adalah *comparative fit index* (CFI) dan *Tucker Lewis Index* (TLI) (Brown, 2006). Kedua acuan tersebut perlu memiliki nilai yang sebaiknya $> 0,90$ untuk dapat menentukan model yang fit (CFI) dan kecocokan model (TLI) (Kline, 2011).

2.3.5.3. Validitas *convergent*

Validitas *convergent* merupakan validitas yang mengukur akurat dari suatu alat ukur dengan cara mengkorelasikan pada alat ukur yang sama atau sejalan. Jika hasil dari korelasi tersebut tinggi, maka alat ukur tersebut dinyatakan memiliki validitas konvergen (Lewin, 1979). Alat ukur yang memiliki korelasi yang tinggi dengan UWES yaitu, skala komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Meyer & Allen (2004). Oleh karena itu, peneliti akan menggunakan skala komitmen organisasi yang kemudian diadaptasi oleh Satata (2020) ke dalam Bahasa Indonesia dengan terdiri atas 18 aitem. Terdapat pula Alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang terdiri 9 aitem (UWES-9). Kedua alat ukur tersebut akan berfungsi untuk melihat validitas *convergent* alat ukur yang akan dikonstruksi.

2.3.5.4. Validitas *discriminant*

Validitas *discriminant* merupakan validitas yang mengukur akurat suatu alat ukur dengan cara mengkorelasikan alat ukur dengan alat ukur yang tidak memiliki korelasi. Oleh karena itu, hasil dari validitas ini dilihat dari rendahnya korelasi antara kedua alat ukur tersebut (Lewin, 1979). Alat ukur yang memiliki korelasi rendah dengan *work engagement* adalah *burnout*. Instrumen *burnout* yang

digunakan dalam penelitian kali ini dibuat oleh Maslach dan telah diadaptasi oleh Aulia (2018).

2.3.6. Uji Reliabilitas

Sebuah alat ukur dapat dinyatakan memiliki hasil yang terpercaya apabila hasil alat ukur tersebut menunjukkan hasil yang setara jika dilakukan pengukuran kembali pada kelompok subjek yang sama. Upaya untuk mengetahui sebuah alat ukur menunjukkan hasil pengukuran yang sama atau relatif sama, diperlukan pengujian reliabilitas. Reliabilitas disebutkan berkaitan dengan konsistensi dalam pengukuran (Cohen & Swerdlik, 2009). Konteks konsisten dalam konsep reliabilitas tidak sepenuhnya berkaitan tentang kesamaan, karena dalam pengukuran masih menggunakan toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil. Reliabilitas selain konsistensi menyangkut juga tentang keterandalan, keterpercayaan, kestabilan, dan sebagai. Namun yang menjadi konsep utama adalah, seberapa terpercaya hasil pengukuran suatu alat ukur (Azwar, 2015).

Penelitian ini menggunakan formula *Cronbach's Alpha* dalam mengukur reliabilitas skala *work engagement* yang dikonstruksi oleh peneliti. Formula digambarkan sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum v_i}{v_t} \right)$$

Azwar (2015) menyatakan bahwa interpretasi koefisien reliabilitas juga merupakan bagian dalam mengevaluasi kecermatan skor tes. maka dari itu, menentukan koefisien reliabilitas yang memuaskan dengan menentukan angka tertentu adalah sesuatu yang tidak dapat dipastikan. Oleh karena itu, Cohen & Swerdik (2009) merincikan kriteria nilai reliabilitas yang dapat digunakan sebagai acuan dalam menentukan kategori reliabilitas, sebagai berikut:

2.4 Konversi Skor

Konversi skor merupakan sebuah proses mengubah skor mentah (raw score) menjadi bentuk yang lebih terstandarisasi dan bermakna, sehingga memudahkan interpretasi hasil dari responden. Proses konversi skor memiliki peran penting dalam psikometri dan pengujian psikologis. Tanpa konversi skor yang tepat, hasil tes hanya akan berupa sekumpulan angka yang tidak memberikan makna signifikan bagi individu atau peneliti. Konversi skor yang tepat tidak hanya membantu dalam interpretasi hasil individu, tetapi juga memungkinkan perbandingan lintas populasi dan waktu, serta validasi tes yang lebih akurat (Cohen & Swerdlik, 2018).

Pada tes psikologi, baik yang bersifat kognitif maupun non-kognitif, skor mentah seringkali tidak memberikan banyak informasi tanpa adanya konversi ke dalam format yang lebih dapat dipahami, seperti skor standar, persentil, atau kategori (Anastasi & Urbina, 1997). Hasil dari skor yang telah dikonversi memungkinkan seorang peneliti dalam melakukan perbandingan antarindividu dan memahami posisi seseorang dalam konteks populasi tertentu.

2.4.1. Skor Mentah

Skor mentah merupakan skor awal yang diperoleh dari hasil tes, biasanya berupa jumlah jawaban benar atau poin yang dikumpulkan dari respon individu terhadap serangkaian item tes. Skor mentah ini, meskipun menunjukkan jumlah respon yang benar, belum cukup memberikan informasi yang bermakna tentang kemampuan atau karakteristik individu dalam konteks populasi yang lebih luas

(Kaplan & Saccuzzo, 2017). Oleh karena itu, konversi ke format skor standar sangat diperlukan.

2.4.2. Skor Standar

Skor standar adalah hasil dari proses transformasi skor mentah ke dalam format yang memperhitungkan distribusi populasi. Skor standar memungkinkan penilaian berdasarkan norma yang berlaku umum. Salah satu metode yang sering digunakan dalam konversi skor standar adalah dengan menggunakan z-score, yaitu mengukur jarak antara skor individu dengan rata-rata kelompok, dibagi dengan standar deviasi populasi (Kaplan & Saccuzzo, 2017). Rumus dasar z-score adalah sebagai berikut:

$$Z = \frac{X - \mu}{\sigma}$$

Berdasarkan rumus di atas, X merepresentasikan skor mentah responden, μ adalah rata-rata dari populasi, dan σ adalah standar deviasi dari populasi tersebut. Penggunaan z-score ini memungkinkan peneliti untuk menentukan seberapa jauh skor individu tersebut menyimpang dari rata-rata populasi.

Selain z-score, terdapat juga T-score, yang merupakan modifikasi dari z-score. T-score dikalibrasi sedemikian rupa sehingga tidak menghasilkan angka negatif, dengan rata-rata 50 dan standar deviasi 10 (Anastasi & Urbina, 1997). T-score dihitung dengan rumus:

$$T = 50 + (10 \times Z)$$

Konversi ke T-score sering digunakan dalam tes yang dirancang untuk populasi umum, karena nilainya lebih mudah dipahami dan tidak menghasilkan nilai negatif yang kadang sulit untuk diinterpretasikan (Cohen & Swerdlik, 2018).

2.4.3. Persentil

Persentil merupakan metode umum yang digunakan dalam konversi skor selain skor standar. Persentil menunjukkan posisi relatif seorang individu di dalam distribusi tes dibandingkan dengan orang lain yang telah diuji. Misalnya, jika seorang individu memiliki skor di persentil ke-85, ini berarti bahwa individu tersebut memiliki skor lebih tinggi daripada 85% dari populasi yang diuji (Kaplan & Saccuzzo, 2017). Persentil memberikan informasi tentang ranking individu dalam populasi, tetapi tidak memberikan informasi tentang jarak antara skor individu satu dengan yang lainnya.

2.4.4. Kategorisasi Skor

Konversi skor mentah dapat pula melewati proses pengolahan dengan cara mengelompokkan hasil tes ke dalam kategori tertentu. Proses ini biasa disebut kategorisasi nilai dengan hasil tes diinterpretasikan berdasarkan rentang tertentu yang ditetapkan secara teoritis atau normatif. Proses kategorisasi ini umumnya dilakukan dengan memperhatikan distribusi normal populasi dan standar deviasi dari rata-rata. Salah satu contoh kategorisasi skor adalah dalam tes kecerdasan atau tes IQ, individu yang memiliki skor di atas 130 seringkali dikelompokkan ke dalam kategori superior, sedangkan skor antara 90 hingga 110 dianggap rata-rata (Anastasi & Urbina, 1997; Cohen & Swerdik, 2018).