

ADAPTASI *EMPLOYEE ENGAGEMENT SCALE* (EES) DAN BUKTI RELIABILITAS & VALIDITAS

Lusiana Effendi, Airin Triwahyuni
Universitas Padjadjaran
e-mail: lusiana21002@mail.unpad.ac.id

Submitted: 2022-01-20

Published: 2024-01-16

DOI: 10.24036/rapun.v14i2.116161

Accepted: 2023-12-19

Abstract: *Adaptation of Employee Engagement Scale (EES) and Reliability & Validity Evidences.* One of the keys to the company's success is an employee involvement. Employees who tend to be more involved tend to be able to work better and provide better work results for the company. One way to measure this engagement is by measuring employee engagement. Employee Engagement Scale (EES) was developed by Shuck et al. (2016) and has never been adapted in the context of Indonesian culture. This study aims to adapt the scale of employee engagement according to the recommendations of the ITC guidelines (ITC, 2016) with good reliability and validity. The tests carried out included Cronbach's Alpha internal consistency reliability, content validity, classical test theory through item discrimination, and Confirmatory Factor Analysis (CFA). Participants in the study ($N = 337$) were taken by convenience sampling. Scale adapted to produce internal consistency reliability $\alpha = 0.917$. The results show that the content validity is relevant ($I-CVI=1.0$; $S-CVI/UA=1.0$; $S-CVI/Ave=1.0$) with good item discrimination ($R > 0.3$). The results of the CFA showed that the Employee Engagement Scale (EES) met the criteria for the goodness-of-fit ($CFI=0.956$; $TLI=0.942$; $NNFI=0.942$; $NFI=0.937$; $PNFI=0.710$; $IFI=0.956$; $RNI=0.956$; $RMSEA=0.080$; $SRMR=0.050$; and $GFI=0.928$) with one index modification on items EE3 & EE4. This means that the Employee Engagement Scale (EES) which has adapted to Indonesian version is reliable and valid.

Keywords: *Adaptation, employee engagement, reliability, validity*

Abstrak: **Adaptasi Skala Keterlibatan Karyawan / Pegawai (EES) dan Bukti Reliabilitas & Validitas.** Salah satu kunci sukses perusahaan adalah keterlibatan karyawan / pegawai. Karyawan / pegawai yang memiliki keterlibatan yang kuat biasanya dapat bekerja lebih baik dan memberikan hasil kerja yang lebih baik pula bagi perusahaan. Salah satu cara mengukur keterlibatan ini adalah dengan alat ukur keterlibatan karyawan /

pegawai. Alat ukur keterlibatan karyawan / pegawai ini dikembangkan oleh Shuck dkk. (2016) dan belum pernah diadaptasi dalam konteks budaya Indonesia. Penelitian ini bertujuan mengadaptasi skala keterlibatan karyawan / pegawai sesuai rekomendasi ITC *Guidelines* (ITC, 2016) dengan bukti reliabilitas dan validitas yang baik. Uji yang dilakukan meliputi reliabilitas konsistensi internal Alpha Cronbach, validitas isi, teori tes klasik melalui daya pembeda item, serta analisis faktor konfirmatori. Partisipan dalam penelitian (N=337) diambil dengan mempertimbangkan kemudahan sampling. Skala yang diadaptasi menghasilkan reliabilitas konsistensi internal $\alpha=0.917$. Hasil uji menunjukkan bahwa validitas isi relevan (I-CVI= 1.0; S-CVI/UA= 1.0; S-CVI/Ave= 1.0) dengan daya diskriminasi item yang baik ($R > 0,3$). Hasil analisa faktor konfirmatori menunjukkan skala keterlibatan karyawan / pegawai memenuhi kriteria kecocokan (CFI=0.956; TLI=0.942; NNFI=0.942; NFI=0.937; PNFI=0.710; IFI=0.956; RNI=0.956; RMSEA=0.080; SRMR=0.050; dan GFI=0.928) dengan satu modifikasi indeks pada item EE3 & EE4. Hal ini berarti alat ukur skala keterlibatan karyawan / pegawai yang telah melalui serangkaian proses adaptasi ke dalam versi Bahasa Indonesia adalah reliabel dan valid.

Kata kunci: Adaptasi, keterlibatan karyawan / pegawai, reliabilitas, validitas

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan / pegawai merupakan salah satu penentu kesuksesan perusahaan. Salah satu kunci sukses perusahaan adalah adanya keterlibatan dari karyawan / pegawainya. Keterlibatan karyawan / pegawai bagi perusahaan diibaratkan seperti tiang dalam sebuah bangunan (ACT Consulting, 2018). Agar suatu perusahaan, ataupun organisasi, dapat berdiri kokoh diperlukan keterlibatan dari karyawan / pegawainya. Organisasi yang membangun level keterlibatan tinggi diantara karyawannya akan memiliki peningkatan performa dan bukan kompetisi (Macey & Schneider, 2008).

Engagement dipahami sebagai kondisi aktif, bukan pasif. Istilah aktif memiliki konotasi

bahwa energi keterlibatan bergerak maju daripada statis (Biggs dkk., 2014). Kahn (1990) adalah orang yang pertama menggunakan dan mengaplikasikan teori *engagement* di tempat kerja (Harter dkk., 2002; Rich dkk., 2010). Istilah *engagement* pertama kali digunakan secara spesifik untuk menggambarkan keterlibatan pekerja dalam berbagai tugas di pekerjaan yang dipublikasikan pertama kali dalam artikel Kahn yang berjudul "*Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*" dan muncul tahun 1990 pada edisi *Academy of Management Journal*.

Engagement dapat dinyatakan dalam beberapa istilah kondisi, seperti *work engagement*, *job engagement*, bahkan *organizational engagement*. *Work engagement* didefinisikan sebagai kondisi pikiran yang positif, terpenuhi, terkait dengan pekerjaan dengan karakteristik adanya semangat, dedikasi, dan absorpsi (Schaufeli dkk., 2002) suatu kebalikan dari kelelahan, sinisme, dan efikasi profesional (Schaufeli dkk., 2002, 2006). Fokus utama *work engagement* adalah aktivitas kerja. Sementara *job engagement* merupakan sebuah konsep motivasi multidimensional yang merefleksikan investasi simultan energi fisik, kognitif, dan emosional seseorang dalam performa kerja yang aktif (Rich dkk., 2010). *Job engagement* menggambarkan keterlibatan seseorang hanya dengan pekerjaannya saja. Lain lagi dengan *organizational engagement*. *Organizational engagement* menggambarkan bagaimana mengesankan dan menyenangkan pengalaman seseorang dalam organisasinya (Saks, 2006).

Konstruk *employee engagement* dikembangkan oleh Shuck dkk. (2016) dan dibangun dengan dasar konsep asli *personal engagement* dari Kahn (1990). Istilah *employee engagement* sendiri diketahui muncul pertama kali dalam artikel *Academy of Human Resources Development* (AHRD).

Employee engagement (keterlibatan karyawan / pegawai) didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang aktif dan positif terkait pekerjaan (Nimon, Shuck, & Zigami, 2016; Parker & Griffin, 2011; Shuck, Nimon, & Zigarmi 2016; Shuck dkk., 2014) dari keseluruhan spektrum pengalaman kerja yang dialami misalnya pekerjaan, tugas, tim, dan pengalaman aktif bekerja (Shuck dkk., 2014).

Dalam area *human resource* (Saks & Gruman, 2014; Sarti, 2014) maupun manajemen (Christian, Garza, & Slaghter, 2011), *employee engagement* adalah konstruk psikologis yang selalu menarik untuk dibahas. Dengan *engagement* kuat, karyawan / pegawai biasanya dapat bekerja dengan lebih baik dan hasil kerja yang diberikan bagi perusahaan pun lebih baik. *Employee engagement* dioperasionalkan sebagai intensitas dan arah energi kognisi, emosional, dan perilaku (Shuck & Wollard, 2010). Investasi energi ini menjadi barometer *personal engagement* (Kahn, 1990) menuju *employee engagement* (Shuck & Wollard, 2010), dan merupakan manifestasi fisik konstruk di luar hati dan pikiran. Fokus *employee engagement* adalah pengalaman lebih lengkap atas peran aktif karyawan / pegawai yang meliputi pekerjaan, tugas, tim, dan organisasi mereka. Pembentukan *employee engagement* berada pada level

individu (Shuck, Adelson, & Reio, 2016; Shuck & Wollard, 2010).

Untuk mengukur *employee engagement* dalam bidang *human resource* dan manajemen, Shuck dkk. (2016) mengembangkan sebuah instrumen yaitu *Employee Engagement Scale* (EES). Bukan hanya mengukur aktivitas bekerja ataupun keterlibatan dengan pekerjaan, *Employee Engagement Scale* (EES) dibuat untuk mengukur lebih lengkap pengalaman unik karyawan / pegawai atas peran aktif mereka yang mencakup pekerjaan, pengerjaan tugas, termasuk penghayatan atas peran dalam tim dan organisasi.

Employee Engagement Scale (EES) adalah alat ukur yang dikembangkan untuk mengukur tiga dimensi keterlibatan karyawan / pegawai, yaitu : *cognitive engagement*, *emotional engagement*, dan *behavioral engagement*. Hal ini didasarkan pada dimensi kognitif, emosional, dan perilaku yang dihayati karyawan / pegawai dalam pengalaman aktif bekerja.

1. *Cognitive Engagement*

Keterlibatan kognitif adalah intensitas energi mental yang diekspresikan menuju hasil organisasi yang positif (Rich dkk., 2010; Shuck dkk., 2014). Karyawan / pegawai yang terikat secara kognitif akan penuh perhatian dan berkonsentrasi di tempat kerjanya dan mereka mengerahkan energi mental yang tinggi

terhadap aktivitas terkait dengan pekerjaan.

2. *Emotional Engagement*

Keterlibatan emosional adalah intensitas dan kemauan untuk menginvestasikan emosionalitas menuju hasil organisasi yang positif (Macey & Schneider, 2008; Shuck dkk., 2014). Karyawan / pegawai yang terlibat secara emosional mengekspresikan afeksi yang diarahkan pada berbagai target fokus kerja yang berhubungan dengan momen pengalaman saat ini.

3. *Behavioral Engagement*

Keterlibatan perilaku adalah kondisi psikologis yang bertujuan untuk berperilaku secara positif yang akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dan / atau hasil organisasi (Macey & Schneider, 2008; Rich dkk., 2010). Karyawan / pegawai akan bersedia melakukan upaya ekstra, bekerja lebih keras untuk tim dan organisasi mereka, dan melakukan lebih dari yang diharapkan.

Saat ini, *Employee Engagement Scale* (EES) belum tersedia secara resmi dalam versi Bahasa Indonesia. Menurut Azwar (2015), salah satu aspek yang penting dalam alat ukur adalah aspek bahasa. Keterbacaan alat ukur dipengaruhi oleh aspek bahasa ini. Hal inilah yang menjadi dasar dilakukan adaptasi alat ukur tersebut ke dalam Bahasa Indonesia,

yaitu untuk dapat digunakan dalam pada penelitian yang melibatkan karyawan / pegawai yang menggunakan Bahasa Indonesia. Hal penting lain dalam alat ukur hasil adaptasi adalah hasil uji reliabilitas dan validitas yang menunjukkan bahwa alat ukur tersebut memiliki psikometri yang baik.

Terdapat beberapa tahapan yang dilakukan dalam upaya adaptasi alat ukur, yaitu: (1) *pre-conditioning*, (2) translasi, (3) *reviewing*, (4) *try-out*, (5) pengambilan data, dan (7) tahap administrasi. Alat ukur *Employee Engagement Scale* (EES) yang diadaptasi diharapkan dapat mengukur secara reliabel dan valid keterlibatan karyawan / pegawai yang merupakan salah satu kunci perusahaan dalam mencapai kesuksesan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan hasil adaptasi *Employee Engagement Scale* (EES) terhadap budaya di Indonesia dengan kualitas alat ukur yang baik melalui beberapa langkah, yaitu melalui uji keterandalan, uji *content validity*, *classical test theory*, dan analisis faktor konfirmatori.

METODE PENELITIAN

Employee Engagement Scale (EES) yang dikembangkan oleh Shuck dkk. (2016) terdiri dari 12 item pernyataan. Masing-masing dimensi (kognitif, emosional, serta perilaku) memiliki 4 item pernyataan. Semua

pernyataan diukur dengan menggunakan 5 poin skala Likert yaitu: 1 = Sangat tidak sesuai; 2 = Tidak sesuai; 3 = Netral; 4 = Sesuai; dan 5 = Sangat sesuai. Semua item adalah *favourable*. Skor dalam setiap item adalah dijumlahkan untuk mendapatkan skor subskala. Dan skor seluruh item dijumlahkan untuk memperoleh skor skala *employee engagement*. Dengan demikian, skor untuk masing-masing dimensi bergerak dari 5—20. Sementara skor total *employee engagement* bergerak antara 12 hingga 60.

Employee Engagement Scale (EES) yang dikembangkan oleh Shuck dkk. (2016) diadaptasi untuk dapat digunakan pada populasi karyawan / pegawai Indonesia melalui beberapa tahapan yang direkomendasikan oleh ITC Guidelines (ITC, 2016). Tahapan yang dilakukan meliputi tahap persiapan, tahap translasi, tahap review, tahap uji coba, dan tahap pengambilan data.

Tahap pertama yaitu tahap persiapan (*pre-conditioning*). Pada tahapan ini dilakukan penelaahan konstruk dan permohonan ijin kepada pengembang asli untuk melakukan adaptasi alat ukur keterlibatan karyawan/pegawai. Permohonan ijin dilakukan melalui korespondensi email dengan dr. Brad Shuck. Walaupun menurut *literature review* diperoleh informasi bahwa pihak pengembang alat ukur memberikan ijin alat

ukur *Employee Engagement Scale* (EES) untuk penggunaan luas dalam setting non komersial, termasuk tapi tidak terbatas pada penelitian yang berfokus pada akademis selama sesuai dan dikutip dengan benar.

Setelah perolehan ijin, dilanjutkan dengan tahap translasi. Tahapan ini dibantu oleh translator yang setidaknya memenuhi 2 dari 4 kriteria dari ITC (2016), yaitu memiliki cukup pengetahuan terkait (1) bahasa yang digunakan dalam prosesnya, (2) budaya, (3) isi tes, serta (4) prinsip umum pengetesan. Rangkaian proses translasi yang meliputi (a) *forward translation* yang dilakukan oleh 4 (empat) orang translator dari Bahasa Inggris ke dalam Bahasa Indonesia melalui pengiriman *file* dalam *email* atau pesan, (b) sintesis hasil *forward translation* dengan dibantu oleh 2 (dua) pihak dan didiskusikan lebih lanjut dengan pihak yang memiliki latar belakang linguistik hingga diperoleh satu set alat ukur dalam bahasa Indonesia, dan (c) *backward translation* hasil sintesa ke dalam Bahasa Inggris yang dilakukan oleh 3 (tiga) orang translator untuk dapat dibandingkan dengan item aslinya. Masing-masing translator pada tahapan ini bekerja terpisah.

Tahap selanjutnya adalah *review*. Pertama-tama dilakukan *review* oleh pengembang asli melalui *email*. Dilanjutkan dengan uji keterbacaan alat ukur adaptasi dalam konteks di Indonesia. Hal ini dilakukan melalui *peer review* oleh 5 (lima) orang kolega akademis.

Peer reviewer memberikan rekomendasi penilaian item hasil adaptasi yaitu dipertahankan, direvisi, atau dibuang didasarkan pada kombinasi penilaian kualitas translasi dan relevansi item. Penilaian dilakukan secara mandiri melalui format yang dikirimkan secara *online*. Selanjutnya dilakukan proses *expert judgement* oleh 4 (empat) orang psikolog Industri dan Organisasi. Format *expert judgement* dikirimkan secara *online* dan diisi secara independen oleh setiap ahli. Hasil *expert judgement* kemudian menjadi bukti validitas isi alat ukur adaptasi melalui perhitungan *content validity index* (CVI) didasarkan pada perhitungan yang ditawarkan Lynn (1986). Selain itu, dilakukan pula *cognitive interview* untuk mendapatkan informasi apakah item hasil adaptasi dapat dipahami oleh partisipan. Dalam proses ini, pengisian kuesioner alat ukur diberikan kepada 5 (lima) orang partisipan yang memenuhi kriteria responden melalui *Google Form*. *Cognitive interview* diawali dengan *anticipated probes* menggunakan layanan *Google Form* yang dilanjutkan dengan *interview* langsung melalui layanan *chat messenger*. Hasilnya diolah dan menjadi pertimbangan dalam penyajian akhir item-item alat ukur hasil adaptasi.

Tahapan selanjutnya adalah uji coba alat ukur hasil adaptasi untuk memberikan informasi awal daya beda item dan reliabilitas alat ukur.

Tahapan ini dilakukan secara *online* melalui link *google form* yang dibagikan dengan teknik *convenience sampling* pada beberapa grup *whatsapp messenger* ($N = 32$).

Setelah diperoleh psikometri hasil *try out* yang baik selanjutnya dilakukan pengambilan data. Pengambilan data dilakukan melalui teknik sampling yang sama pada *group messenger* yang berbeda ditambah penyebaran link *google form* melalui status/*story* media sosial. Dalam *google form* tercantum informasi singkat mengenai alat ukur, tujuan penelitian, sifat kesukarelaan dan kerahasiaan data. Pernyataan persetujuan partisipan dinyatakan dalam pengisian poin formulir. Dalam proses ini, seperti dalam *try out*, partisipan mengisi informasi mengenai data demografis mereka. Lalu dilanjutkan dengan pengisian item pernyataan kuesioner alat ukur *Employee Engagement Scale (EES)* yang telah diadaptasi dan melalui proses perbaikan dari tahapan-tahapan sebelumnya. Pengambilan data dilakukan dari tanggal 2 hingga 15 Desember 2021.

Baik partisipan penelitian dalam tahapan *try out* maupun pengambilan data memenuhi kriteria responden, yaitu berusia min. 18 tahun, saat ini berstatus sebagai karyawan / pegawai di perusahaan / institusi / organisasi dengan masa kerja min. 3 bulan.

Partisipan pada pengambilan ($N = 337$) data tersebar di seluruh wilayah Indonesia, pada sektor negeri maupun swasta, dan berbagai bidang, seperti pendidikan (35.3%), industri (12.46%), keuangan & perbankan (10.68%), kesehatan (5%), dan lainnya (36.5%).

Hasilnya kemudian diolah untuk mendapatkan bukti psikometri melalui *classical test theory* dengan menguji daya diskriminasi item, analisis faktor konfirmatori, serta reliabilitas konsistensi internal Alpha Cronbach. Skala keterlibatan karyawan/pegawai yang diadaptasi memiliki 2 layer variabel laten yang diukur yang meliputi sub skala, dan skala itu sendiri. Sehingga dapat disebutkan bahwa model *employee engagement* merupakan *second order factor structure* dan dalam analisisnya digunakan *higher order confirmatory factor analysis* (Hair dkk, 2006). Ketiga sub skala merupakan *lower order factor* dalam variabel laten dengan *employee engagement* sebagai *higher order latent construct* (Shuck dkk, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pada proses adaptasi alat ukur *Employee Engagement Scale (EES)*, data yang didapatkan saat *expert judgment* menjadi bukti *content validity* seperti ditunjukkan pada Tabel 1. Keempat *expert judgment*

menyatakan bahwa kedua belas item hasil adaptasi adalah relevan. Namun demikian, beberapa *feedback* diberikan yaitu terkait efisiensi kata dalam kalimat agar lebih mudah dicerna oleh responden yang merupakan individu dengan bahasa sehari-

hari yaitu Bahasa Indonesia, lalu terkait makna logis dari pernyataan dalam item yang tetap berhubungan dengan dimensi yang diukurnya, hingga penggunaan *parantheses* (tanda kurung “<” dan “>”) yang digunakan dalam item asli.

Tabel 1. Skala Relevansi 12 Item EES Hasil Translasi dalam Bahasa Indonesia

Kode Item	<i>Expert</i>	<i>Expert</i>	<i>Expert</i>	<i>Expert</i>	Jumlah <i>Agreement</i> (Item relevan)	Item CVI
	1	2	3	4		
CE1	4	4	4	4	4	1.0
CE2	4	3	3	4	4	1.0
CE3	4	3	3	3	4	1.0
CE4	4	4	3	4	4	1.0
EE1	3	3	3	3	4	1.0
EE2	4	4	4	3	4	1.0
EE3	4	4	4	4	4	1.0
EE4	4	4	4	4	4	1.0
BE1	4	4	4	4	4	1.0
BE2	4	4	4	4	4	1.0
BE3	3	4	4	4	4	1.0
BE4	4	4	4	4	4	1.0
					Rerata I-CVI =	1.0
Proporsi					S-CVI/UA =	1.0
relevansi :	1.0	1.0	1.0	1.0	S-CVI/Ave =	1.0

Kemudian, konsistensi internal alat ukur hasil adaptasi diuji reliabilitasnya dengan metode koefisien *Alpha Cronbach*. Metode *Alpha Cronbach* ini paling sering digunakan untuk mengukur apakah indikator-indikator

dapat diandalkan dalam mengukur suatu konstruk dalam kuesioner penelitian. *Alpha Cronbach* sebagai sebuah ukuran keandalan memiliki nilai yang berkisar dari 0 sampai 1, dan nilai batas bawah penerimaannya antara

0.6 hingga 0.7 (Hair dkk., 2006). Bahkan, direkomendasikan oleh Clark dan Watson (1995), bahwa nilai yang aman berada pada

angka 0.8. Hasil reliabilitas Alpha Cronbach ditunjukkan pada Tabel 2. Semuanya menunjukkan hasil yang *reliable* ($\alpha > 0,8$).

Tabel 2. Hasil *Internal Consistency Reliability Alpha Cronbach EES Adaptasi*

Variabel	α	Keterangan
<i>Cognitive engagement</i>	0.865	Reliabel
<i>Emotional engagement</i>	0.867	Reliabel
<i>Behavioral engagement</i>	0.878	Reliabel
<i>Employee engagement</i>	0.917	Reliabel

Item-item *Employee Engagement Scale* (EES) yang telah diadaptasi dan reliabel kemudian dianalisis dengan model pendekatan *Classical Test Theory* (CTT) yaitu dengan mengevaluasi daya beda item melalui *corrected item-total correlation*. Jika $R > 0.3$, maka nilai *item discrimination* disebut baik. Azwar (2015, 2018) memberikan sedikit toleransi untuk ini hingga di atas 0.25. Perhitungan menggunakan aplikasi SPSS 25.0 dengan taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% ($N = 337$) menunjukkan hasil bahwa nilai *corrected item-total correlation* item-item hasil adaptasi berada di kisaran 0.591 hingga 0.730.

Selanjutnya dilakukan analisis faktor konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*) atas data yang didapatkan dengan menggunakan aplikasi JASP 14.0. Analisis faktor konfirmatori merupakan bukti dari

validitas konstruk. CFA bertujuan untuk mengidentifikasi model yang tepat yang menjelaskan hubungan antara seperangkat item dengan konstruk yang diukur oleh item-item tersebut. Model diperoleh berdasarkan kajian teoritis yang sudah kuat. Jumlah faktor sudah ditentukan sebelum pengambilan data. Ketepatan model yang baik dimiliki oleh suatu model pengukuran yang setiap item-itemnya mampu menjadi indikator dari konstruk yang diukur. Bukti ketepatan model ini adalah nilai *error* pengukuran yang rendah dan *loading* faktor komponen yang tinggi. Alat ukur yang diadaptasi mengukur konstruk *employee engagement* yang merupakan *higher order latent construct*. Konstruk ini diukur melalui 12 item pernyataan yang menjadi indikator skala *employee engagement*. Kedua belas item terbagi ke dalam 3 sub skala (*cognitive engagement*, *emotional engagement*, dan

behavioral engagement) di mana masing-masing skala terdiri dari 4 (empat) item.

Ketepatan model pengukuran konstruk dapat diuji melalui beberapa informasi, diantaranya

global fit measure yang diperoleh melalui uji Chi-square (χ^2) dengan *p-value* yang diharapkan >0.05 . Hasilnya seperti ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Chi-Square pada Model Fit EES Hasil Adaptasi

Model	χ^2	<i>df</i>	<i>p</i>
<i>Baseline model</i>	2533.471	66	
<i>Factor model</i>	208.237	51	<0.001

Penggunaan statistik Chi-square (χ^2) sebagai model *fit index* memiliki keterbatasan. Salah satunya adalah Chi-Square (χ^2) sensitif terhadap ukuran sampel. Ukuran sampel yang lebih besar menurunkan *p-value* dan menjadi permasalahan *misfit* (Babyak & Green, 2010). Dalam CFA, beragam indeks kesesuaian (*fit indices*) dapat digunakan untuk menguji kesesuaian model (DiStefano

& Hess, 2005). Hasil uji model fit yang diperoleh menunjukkan nilai RMSEA 0.096. Sementara model dikatakan *good fit* jika nilai RMSEA 0.05—0.08. Sehingga dilakukan *modification index* untuk membebaskan *error variance* dari item yang berkorelasi. *Modification index* dilakukan pada item yang disarankan aplikasi JASP 14.0 yaitu antara item EE3 & EE4 (lihat Tabel 4).

Tabel 4. Residual Covariance pada Modification Indices CFA Awal Data EES

	Mod. Ind.	EPC	Estimate	Std. Error	z-value	<i>p</i>
EE3 ↔ EE4	50.682	0.176	0.178	0.029	6.079	< .001

Hasilnya diperoleh pengukuran kesesuaian model sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 5. Secara garis besar, Hair dkk (2006) menyatakan bahwa nilai 0,90 menjadi *magic number* untuk model yang fit. Nilai 0,90 menjadi kunci untuk beberapa kriteria seperti

CFI, TFI, NFI, atau GFI sebagai model yang dapat diterima. Sementara Mulaik dkk. (1989) menyatakan bahwa nilai *parsimony fit index* 0.50 dapat dinyatakan sebagai *good fit*, seperti dalam PGFI dan PNFI.

Tabel 5. Hasil Modifikasi CFA Alat Ukur EES versi Adaptasi (N = 337)

<i>Model Fit</i>	<i>Fit index</i>	<i>Nilai</i>		<i>Keterangan</i>
		<i>Sebelum</i>	<i>Setelah</i>	
<i>Incremental index (comparative / relative index)</i>	<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	0.936	0.956	<i>Good fit</i>
	<i>Tucker-Lewis Index (TLI)</i>	0.918	0.942	<i>Acceptable fit</i>
	<i>Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)</i>	0.918	0.942	<i>Acceptable fit</i>
	<i>Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)</i>	0.918	0.937	<i>Good fit</i>
	<i>Parsimony Normed Fit Index (PNFI)</i>	0.709	0.710	<i>Acceptable fit</i>
	<i>Bollen's Incremental Fit Index (IFI)</i>	0.937	0.956	<i>Good fit</i>
	<i>Relative Noncentrality Index (RNI)</i>	0.936	0.956	<i>Good fit</i>
<i>Parsimony index</i>	<i>Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)</i>	0.096	0.080	<i>Good fit</i>
<i>Absolute (standalone) index</i>	<i>Standardized root mean square residual (SRMR)</i>	0.050	0.050	<i>Good fit</i>
	<i>Goodness of fit index (GFI)</i>	0.907	0.928	<i>Good fit</i>

Setelah didapatkan hasil pengujian *fit index* yang menunjukkan bahwa model struktur item-item berhasil mengukur sub skalanya masing-masing (*cognitive engagement, emotional engagement, dan behavioral engagement*) serta mengukur *higher order factor, employee engagement*, dengan baik, langkah selanjutnya adalah melihat nilai *factor loading*. Hal yang paling utama adalah melihat tanda *factor loading*, yang menunjukkan arah *factor loading* (perhitungan menunjukkan arah yang positif)

serta besar *factor loading* yang didapatkan dari nilai *factor loading* yang dibuat dalam *z-score*. Selain itu, *p-value* dari *factor loading* untuk setiap variabel dalam model pengukuran perlu untuk diperhatikan pula. *P-value* <0.001 menunjukkan bahwa terdapat *direct effect* antarvariabel yang diukur.

Employee Engagement Scale (EES) diukur melalui 12 (dua belas) item pernyataan indikator yang terbagi ke dalam sub skala sebagai *lower order factor*. *Factor loading* pada *lower order factor* dapat dilihat pada

Tabel 6. Alat ukur ini memiliki *higher order latent construct* yaitu *employee engagement*. *Factor loading* pada *higher order factor* dapat dilihat pada Tabel 7. Hair dkk (2006) menyatakan bahwa estimasi nilai *standardized loading* ≥ 0.5 dan idealnya ≥ 0.7 .

Tabel 6. Nilai Standardized Estimated Factor Loading EES Adaptasi pada Lower Order Factor

Faktor	Indikator	Simbol	Estimated	Std. Error	z-value	p	Std. Est.	Ket.
<i>Cognitive Engagement</i>	CE1	λ_{11}	0.317	0.028	11.488	< .001	0.758	Valid
	CE2	λ_{12}	0.328	0.026	12.443	< .001	0.857	Valid
	CE3	λ_{13}	0.303	0.027	11.361	< .001	0.747	Valid
	CE4	λ_{14}	0.345	0.029	11.880	< .001	0.794	Valid
<i>Emotional Engagement</i>	EE1	λ_{21}	0.433	0.040	10.918	< .001	0.845	Valid
	EE2	λ_{22}	0.451	0.041	11.028	< .001	0.887	Valid
	EE3	λ_{23}	0.358	0.037	9.605	< .001	0.680	Valid
	EE4	λ_{24}	0.329	0.035	9.447	< .001	0.663	Valid
<i>Behavioral Engagement</i>	BE1	λ_{31}	0.280	0.034	8.329	< .001	0.740	Valid
	BE2	λ_{32}	0.309	0.036	8.571	< .001	0.798	Valid
	BE3	λ_{33}	0.340	0.039	8.621	< .001	0.812	Valid
	BE4	λ_{34}	0.351	0.040	8.762	< .001	0.860	Valid

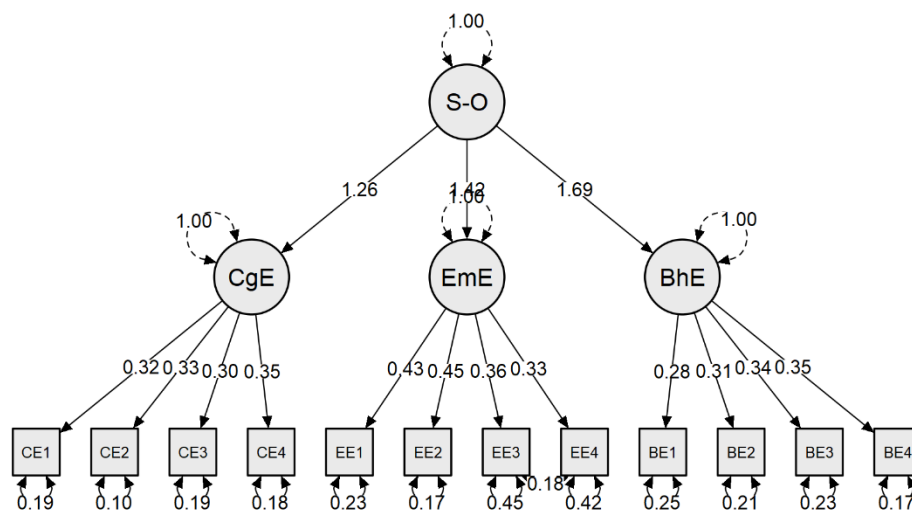
Tabel 7. Nilai Standardized Estimated Factor Loading EES Adaptasi pada Higher Order Factor

Faktor	Indikator	Simbol	Estimated	Std. Error	z-value	p	Std. Est.	Ket.
<i>Second Order</i>	<i>Cognitive Engagement</i>	γ_{11}	1.261	0.149	8.474	< .001	0.784	Valid
	<i>Emotional Engagement</i>	γ_{12}	1.421	0.181	7.832	< .001	0.818	Valid
	<i>Behavioral Engagement</i>	γ_{13}	1.693	0.252	6.712	< .001	0.861	Valid

Hasil perhitungan *factor loading* menunjukkan bahwa masing-masing item pada sub skala secara ideal valid mengukur sub skalanya masing-masing dengan nilai *standardized loading* faktor >0.7 . Hal serupa juga terlihat dari *second order factor*nya. Nilai *standardized loading* faktor paling

rendah terdapat pada sub skala *cognitive engagement* (0.784, valid) dan paling tinggi adalah *behavioral engagement* (0.816, valid). Selanjutnya, model plot hasil CFA pada *Employee Engagement Scale* (EES) yang telah diadaptasikan dalam versi Bahasa Indonesia ditunjukkan pada Gambar 1.

Gambar 1. Model Plot Modifikasi CFA *Employee Engagement Scale* Hasil Adaptasi



Pembahasan

Employee Engagement Scale (EES) yang dikembangkan oleh Shuck dkk. (2016) telah diadaptasi untuk dapat digunakan dalam konteks budaya Indonesia. Beberapa hal dalam proses adaptasi alat ukur ini perlu diperhatikan seperti pemilihan kata dalam translasi tetap harus memperhatikan item asli agar tidak ada pergeseran makna. Namun demikian, susunan kata dalam kalimat item pernyataan adaptasi tetap perlu memperhatikan makna logis dan efisiensi kata dalam kalimat. Tatanan

kalimat yang digunakan untuk tidak selalu mengikuti tatanan / urutan kata dalam item asli. Penggunaan *parantheses* (tanda kurung “<” dan “>”) dalam item asli dapat disesuaikan penggunaannya dalam proses adaptasi. Pada umumnya penggunaan *parantheses* seperti pada item original menjadi tanda bahwa nama spesifik perusahaan / organisasi tempat bekerja dapat dituliskan secara spesifik menggantikan kata yang ada di dalam kurung. Jika alat ukur diadaptasi ditujukan untuk digunakan secara umum, dan bukan

dalam perusahaan tertentu, penghilangan tanda kurung tidak akan mengurangi makna item. Isi setiap item hasil adaptasi logis dan relevan dalam mendukung pengukuran terhadap konstruk *employee engagement*.

Alat ukur *Employee Engagement Scale* (EES) versi adaptasi ke dalam Bahasa Indonesia terbukti sebagai alat ukur yang reliabel. Hasil reliabilitas konsistensi internal Alpha Cronbach alat ukur hasil adaptasi sedikit lebih rendah jika dibandingkan dengan reliabilitas alat ukur asli yang dilakukan Shuck dkk (2016). Namun, hasilnya tetap sejalan yaitu bahwa alat ukur ini memiliki keterandalan dan hasilnya tetap konsisten jika pengukuran tersebut dilakukan berulang. Jadi, alat ukur hasil adaptasi ini dapat digunakan dalam mengukur *employee engagement* tanpa dibatasi oleh jenis pekerjaan maupun sektor usaha.

Di samping itu, *Employee Engagemeny Scale* (EES) yang telah diadaptasi dalam versi Bahasa Indonesia dapat menunjukkan daya diskriminasi item yang baik. Hal ini berarti bahwa item-item hasil adaptasi memiliki kesesuai fungsi dengan keseluruhan tes dalam mengukur *employee engagement*. Selain itu, setiap butir mampu membedakan subjek berdasarkan performanya dalam menunjukkan *engagement*, baik itu secara kognitif, emosi, maupun perilaku.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian menggunakan *second order Confirmatory Factor Analysis* dapat dinyatakan bahwa model pengukuran memiliki ketepatan model yang baik. Alat ukur *Employee Engagement Scale* (EES) yang telah diadaptasi memenuhi *kriteria goodness-of-fit*. Setiap item yang diadaptasi mampu menjadi indikator dari sub skala yang dituju, apakah itu *cognitive engagement*, *emotional engagement*, atau *behavioral engagement*. Seluruh item juga dapat mengukur konstruk *employee engagement* yang merupakan *higher order latent construct* dalam alat ukur ini. Nilai global fit yang ditunjukkan oleh *Goodness of Fit Index* (GFI) menunjukkan bahwa terdapat kecocokan seluruh model dengan data. Kecocokan model tersebut tetap fit ketika dibandingkan dengan model tanpa struktur. Begitupun ketika dibandingkan antara model dengan menggunakan *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA). Walaupun hasil ini baru didapatkan setelah membebaskan *error variance* dari item yang berkorelasi melalui langkah *modification index*. Item yang berkorelasi yang dibebaskan adalah item item EE3 (*Saya percaya pada misi dan tujuan perusahaan / institusi / organisasi tempat saya bekerja.*) dan EE4 (*Saya peduli dengan masa depan perusahaan / institusi / organisasi tempat saya bekerja.*). Hal ini

bisa ditafsirkan bahwa responden memberikan respon terkait percaya pada misi dan tujuan serta peduli dengan masa depan perusahaan / institusi / organisasi sebagai suatu yang dekat selain *emotional*. Dalam ilmu manajemen, visi, misi, tujuan serta masa depan perusahaan / institusi / organisasi terkait dengan manajemen strategik.

Setelah diketahui bahwa model pengukuran *Employee Engagement Scale* (EES) dalam versi Bahasa Indonesia memiliki model yang fit, nilai *factor loading* yang baik juga menguatkan bukti bahwa ukur ini valid. Seluruh item berkorelasi mengukur konstruk yang ingin diukur, baik itu item-item pada sub skala *cognitive engagement*, item-item pada sub skala *emotional engagement*, maupun item-item pada sub skala *behavioral engagement*. Begitupun masing-masing sub skala secara langsung mengukur variabel laten *employee engagement*. Nilai *factor loading* menunjukkan bahwa masing-masing item pada sub skala secara ideal dan tepat menunjukkan *cognitive engagement*, *emotional engagement*, atau *behavioral engagement* sesuai tujuannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item dengan tepat dapat menunjukan *employee engagement* subjek.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan proses adaptasi yang telah dilakukan yang meliputi persiapan melalui permohonan ijin kepada pengembang alat ukur, rangkaian proses tranlasi (*forward translation*, sintesa, *backward translation*), yang dilanjutkan dengan *peer review*, *expert judgement* oleh 4 orang ahli, *cognitive interview* kepada 5 orang, *try out* (N=32), hingga pengambilan data (N=337), diperoleh alat ukur *Employee Engagement Scale* (EES) hasil adaptasi terhadap budaya di Indonesia yang memiliki psikometri alat ukur yang baik, yaitu reliabel dan valid. Setiap item hasil adaptasi mengukur konstruk yang ingin diukur dan memenuhi kriteria *goodness-of-fit*. Alat ukur *Employee Engagement Scale* (EES) versi Bahasa Indonesia ini dapat digunakan untuk mengukur keterlibatan karyawan / pegawai dalam konteks budaya Indonesia serta dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Saran

Pada penelitian ini, data yang didapatkan belum cukup memadai untuk pembuatan norma. Sehingga saran untuk penelitian selanjutnya adalah mempertimbangkan untuk meningkatkan jumlah sampel sehingga dapat disusun norma *employee*

engagement dalam konteks budaya Indonesia. Sehingga pengukuran *employee engagement* pada karyawan / pegawai dapat dibahas secara lebih mendalam.

Selain itu, langkah lain dapat dilakukan untuk mendapatkan nilai Chi-square (χ^2)

yang lebih baik dengan *p-value* yang lebih besar dari 0.05. Langkah ini untuk mendapatkan lebih banyak bukti tentang pemenuhan *goodness-of-fit* alat ukur *Employee Engagement* (EES) versi Bahasa Indonesia.

DAFTAR RUJUKAN

- ACT Consulting (2018). *Peningkah Employee Engagement Bagi Perusahaan?* Retrieved from ACT Consulting:
<https://actconsulting.co/peningkah-employee-engagement-bagi-perusahaan/>
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed.). Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi* (3rd ed.). Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Biggs, A., Brough, P., & Barbour, J. P. (2014). Enhancing work-related attitudes and work engagement: A quasi-experimental study of the impact of an organizational intervention. *International Journal of Stress Management*, 21(1), 43–68.
<https://doi.org/10.1037/a0034508>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- DiStefano, C., & Hess, B. (2005). Using confirmatory factor analysis for construct validation: An empirical review. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 23(3), 225–241.
<https://doi.org/10.1177/073428290502300303>
- Hair, J. F., Tatham, R. L., Black, W. C., Anderson, R. E., & Babin, B. J. (2006). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Prentice Hall.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- International Test Commission. (2017). *The ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests* (Second edition). [www.InTestCom.org]
- Kahn, W. A. (2013). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Lynn M. R. (1986). Determination and quantification of content validity. In *Nursing Research* (Vol. 35, Issue 6, pp. 382–386).
<http://ijoh.tums.ac.ir/index.php/ijoh/article/view/26>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3–30.
- Mulaik, S. A., James, L. R., Van Alstine, J., Bennett, N., & et al. (1989). Evaluation of goodness-of-fit indices for structural equation models. *Psychological Bulletin*, 105(3), 430–445.
<https://doi.org/10.1037//0033-2909.105.3.430>
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents

- and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3). <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Saks, A. M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement*. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2014). What Do We Really Know About Employee Engagement? *Ce Development Quarterly*, 25(2), 155–182. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21187>
- Sarti, D. (2014). Job Resources as Antecedents of Engagement at Work: Evidence From a Long-Term Care Setting. *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 213–237. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21189>
- Schaufeli, W. B.; Salanova, M.; Gonzáles-Romá, V.; Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Shuck, B., Adelson, J. L., & Jr, T. G. R. (2016). The Employee Engagement Scale: Initial Evidence for Construct Validity and Implications for Theory and Practice. *Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1002/hrm.21811>
- Shuck, B., Osam, K., Zigarmi, D., & Nimon, K. (2017). *Definitional and Conceptual Muddling: Identifying the Positionality of Employee Engagement and Defining the Construct*. August. <https://doi.org/10.1177/1534484317720622>
- Shuck, B., & Reio, T. G. (2014). Employee Engagement and Well-Being: A Moderation Model and Implications for Practice. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(1), 43–58. <https://doi.org/10.1177/1548051813494240>
- Tripathi, D. J. P., & Sharma, M. S. (2016). The Key to Improve Performance: Employee Engagement. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(10), 19–25. <https://doi.org/10.9790/487x-1810041925>