

## Pengujian validitas dan reliabilitas konstruk *work engagement*

**Silvi Juwita**

Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Ahmad Dahlan  
silvijuwita77@gmail.com

**Fatwa Tentama**

Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Ahmad Dahlan  
fatwa.tentama@psy.uad.ac.id

**Erita Yuliasesti**

Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Ahmad Dahlan  
ediahsari@gmail.com

### ABSTRAK

*Work engagement* merupakan keadaan mental yang positif, memuaskan, dan terhubung pada hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi dan penghayatan. *Work engagement* merupakan prediktor yang sangat baik bagi karyawan dan tim dalam organisasi. *Work engagement* juga dapat memberikan gambaran mengenai kinerja, keberhasilan organisasi, dan produktifitas karyawan. Terdapat tiga dimensi yang secara ringkas dapat merefleksikan konstruk *work engagement* yaitu *vigor*, *absorption*, dan *dedication*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk *work engagement*, mengetahui besarnya kontribusi dimensi dan indikator-indikator konstruk *work engagement* dari yang paling dominan atau sebaliknya. Subjek pada penelitian ini adalah guru di sekolah luar biasa negeri X di Yogyakarta dengan jumlah 84 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan *outer model* untuk mengukur validitas dan reliabilitas alat ukur pada konstruk *work engagement* menggunakan *Partial Least Squares* (PLS). Berdasarkan analisis yang dilakukan, diketahui bahwa dimensi dan aitem-aitem (indikator) pada konstruk *work engagement* telah valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian yang dapat merefleksikan konstruk *work engagement*.

*Kata Kunci: Reliabilitas, Validitas, Work Engagement*

### ABSTRACT

*Work engagement is a positive, satisfying, and connected mental state of things related to work that is characterized by enthusiasm, dedication and appreciation. Work engagement is an excellent predictor for employees and teams in organizations. Work engagement can provide an overview of performance, organizational success, and employee productivity. There are three dimensions which can briefly reflect the construct of work engagement which is vigor, absorption, and dedication. This study aims to test the validity and reliability of the work engagement construct, determine the magnitude of the contribution of dimensions and indicators of the construction of work engagement from the most dominant or vice versa. The subjects in this study were teachers in X foreign special schools in Yogyakarta with 84 people. The research method used is to use an outer model to measure the validity and reliability of measuring instruments in the work engagement construct using Partial Least Squares (PLS). Based on the analysis conducted, the results of the study can be seen that the dimensions and the elements (indicators) in the construct of work engagement are valid and reliable, so that it can be used as a research measurement tool that can reflect the construct of work engagement.*

*Key Words: Reliability, Validity, Work Engagement*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang penting bagi tercapainya tujuan suatu organisasi (Alhalboosi, 2018). UU No. 20 Tahun 2003 menjeaskan bahwa salah satu SDM yang berperan penting dalam sistem pendidikan adalah guru. Selain sebagai tenaga profesional, guru juga merupakan salah satu elemen penting yang bertanggung jawab untuk berlangsungnya proses pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus.

Berbeda dengan guru di sekolah umum, menjadi guru di lembaga pendidikan Sekolah Luar Biasa (SLB) perlu memberikan pengajaran yang tentang keterampilan dengan persentase sekitar 60%. Keterampilan yang dapat diajarkan seperti *life skill*, sablon, tata boga, tata busana, otomotif, dan sebagainya (Rosdiana, 2013). Guru SLB juga diharuskan memiliki tahan banting yang tinggi karena terkadang saat mengajar guru bisa saja didorong, diludahi, atau dicubit oleh siswa (Hastuti, 2017). Pekerjaan yang dihadapi oleh guru SLB sangat berat sehingga membutuhkan kesabaran, keuletan, rasa ikhlas, tahan banting, dan perlunya rasa nyaman yang dirasakan dalam menghadapi anak berkebutuhan khusus. Pengembangan *work engagement* dapat menjadi salah satu alternatif untuk membentuk pekerja lembaga pendidikan yang handal (Mokaya & Kipyegon, 2014).

Menurut Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006) *work engagement* merupakan keadaan mental yang positif, memuaskan, dan terhubung pada hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi dan penghayatan. *Work engagement* merupakan prediktor yang sangat baik bagi karyawan dan tim dalam organisasi (Bakker, Albrecht & Leither, 2011). Pendapat tersebut didukung oleh Bates (2004), yang menyatakan bahwa *work engagement* dapat memberikan gambaran mengenai kinerja, keberhasilan organisasi, dan produktifitas karyawan. *Work engagement* dapat meningkatkan kinerja karena seseorang yang *engaged* memiliki emosi positif sehingga memiliki kesehatan yang lebih baik. Seseorang yang memiliki *work engagement* akan lebih mudah mengelola perubahan pada lingkungan pekerjaan, mengelola stres dari tekanan pekerjaan, dan mengelola hubungan dengan rekan kerja (Meyer, 2012). Karyawan juga lebih terbuka terhadap informasi yang baru, produktif, memiliki semangat untuk bekerja, serta proaktif dalam membentuk lingkungan kerja yang menyenangkan (Bakker, 2011). Mengingat pentingnya pemahaman mengenai konstruk *work engagement* khususnya pada guru, maka penelitian tentang validitas dan reliabilitas penting untuk dilakukan.

Terdapat tiga dimensi yang secara ringkas dapat merefleksikan konstruk *work engagement* menurut Schaufeli, Bakker & Salanova (2006) yaitu *vigor*, *absorption*, dan *dedication*. *Vigor* atau semangat dalam hal ini berhubungan dengan peningkatan kadar energi dan ketahanan mental saat sibuk dengan aktivitas kerja, kemauan untuk menginvestasikan tenaganya dalam pekerjaan dan menunjukkan ketekunan ketika menghadapi kesulitan. Karyawan yang mempunyai

semangat besar di tempat kerja sangat termotivasi oleh pekerjaannya dan cenderung untuk tetap gigih ketika menghadapi kesulitan. *Absorption* atau Fokus digambarkan ketika karyawan dapat menyatu dan melebur dengan pekerjaan, berkonsentrasi penuh dan fokus, mempunyai rasa bahagia dalam melakukan pekerjaan, karyawan merasakan waktu berlalu dengan cepat. Sedangkan *dedication* atau dedikasi berkaitan dengan keterlibatan yang kuat seorang pekerja dalam pekerjaannya, adanya rasa antusiasme, inspirasi, rasa bangga terhadap pekerjaan, dan menyukai tantangan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk *work engagement*, mengetahui besarnya kontribusi dimensi dan indikator-indikator konstruk *work engagement* dari yang paling dominan atau sebaliknya.

## METODE PENELITIAN

Subjek pada penelitian ini adalah guru di sekolah luar biasa negeri X di Yogyakarta dengan jumlah 84 orang. *Work engagement* diukur dengan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan skala *Likert*. Skala *work engagement* disusun sendiri berdasarkan dimensi *work engagement* yang mengacu pada teori Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006) yaitu *vigor*, *absorption*, *dedication*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program *Structure Equation Modeling* (SEM). Analisis uji instrumen menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dan model pengukuran reflektif pada jenjang *second order construct* (SOC). Menurut Jogiyanto (2011), metode *second order construct* merupakan hubungan teoritis antara konstruk *higher order* dengan dimensi konstruk di bawahnya. Data yang didapat dianalisis menggunakan *Partial Least Squares* (PLS) dengan software Smart PLS 3.0.

Skala yang digunakan terdiri dari empat alternatif jawaban berupa pernyataan untuk setiap aitemnya yang terdiri dari, sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Aitem-aitem penelitian terdiri dari aitem *favorable*, yang akan diukur dengan pola skoring SS=4, S=3, TS=2, dan STS=1. Serta aitem *unfavorable* dengan pola skoring SS=1, S=2, TS=3 dan STS=4. Angka 1 diartikan sebagai nilai terendah yang diberikan subjek terhadap suatu pernyataan sedangkan angka 4 diartikan bobot tertinggi yang diberikan subjek terhadap suatu pernyataan.

Tabel 1.  
*Blue Print Skala Work Engagement*

No	Aspek	Indikator	No. Item		Σ	Bobot
			Favo	Unfavo		
1.	<i>Vigor</i> (Semangat)	Curahan energi dan mental yang kuat, keberanian, usaha, dan ketekunan dalam pekerjaan.	1,7,13,19	4,10,16,22	8	33,3%
2.	<i>Absorption</i> (Fokus)	Konsentrasi dan serius dalam suatu pekerjaan	2,8,14,20	5,11,17,23	8	33,3%
3.	<i>Dedication</i>	Memiliki kebermaknaan,	3,9,15,21	6,12,18,24	8	33,3%

(Dedikasi) antusiasme, kebanggaan,  
inspirasi, tantangan dan  
keterlibatan dalam  
pekerjaan

---

**Total Item** **24 100%**

---

Uji validitas konstruk *work engagement* pada penelitian ini menggunakan validitas konvergen dan validitas diskriminan. Menurut Ghazali dan Latan (2012), validitas konvergen yaitu mengukur besarnya korelasi antara variabel laten dengan konstraknya, dengan *standardized loading factor*. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menguji validitas konvergen adalah nilai *loading factor* > 0,7 (Ghozali & Latan, 2012). Semakin tinggi skor *loading factor* maka semakin penting peranan *loading* dalam menginterpretasikan matrik faktor (Jogiyanto, 2011). Sedangkan Validitas diskriminan, yaitu harapan pada besarnya nilai *loading* antara dimensi dengan dimensi yang lebih besar dibandingkan dengan nilai dimensi lainnya. Harapan tersebut dilihat dari nilai *cross loading (error)* untuk setiap variabel > 0,7 atau membandingkan akar AVE suatu konstruk harus lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antara variabel laten (Jogiyanto, 2011).

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan *internal consistency* dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha*. *Composite reliability* digunakan untuk menunjukkan *internal consistency* dan nilai konsistensi dari masing-masing aitem dalam mengukur variabel laten atau mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Sedangkan nilai *cronbach's alpha* digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. Nilai *cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability* yang diharapkan adalah > 0,7 (Jogiyanto, 2011).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

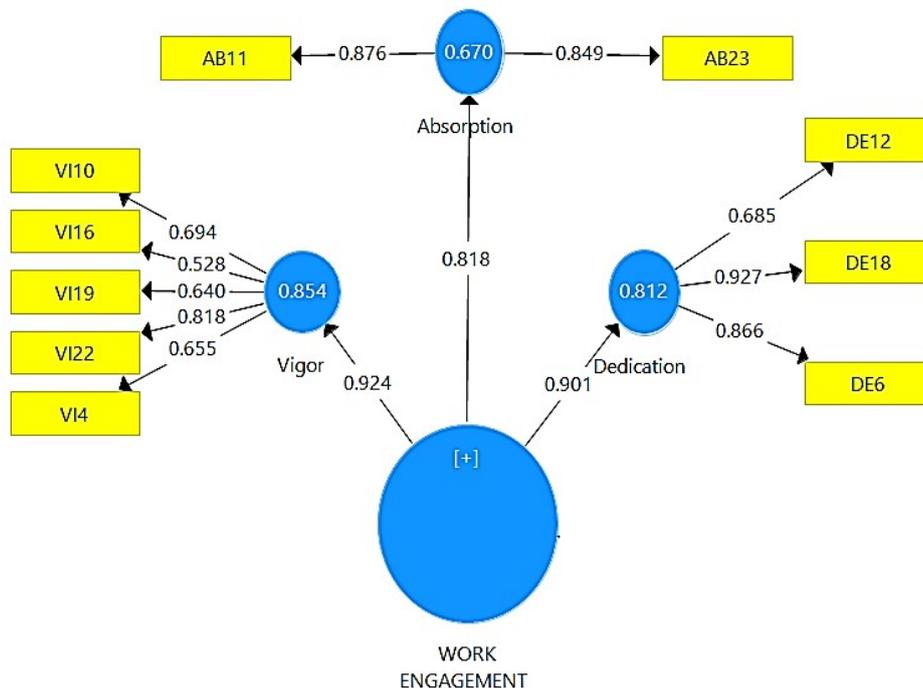
Berdasarkan hasil analisis konstruk *work engagement*, didapatkan item yang valid dan reliabel. Item-item tersebut memiliki nilai *loading factor* > 0,5 dengan nilai AVE > 0,5. Nilai *loading factor* dan *average variance extracted* (AVE) pada tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat 10 item atau indikator yang valid dari 24 aitem *work engagement* yang telah disusun.

Tabel 2.

*Nilai Loading Faktor dan Nilai AVE Konstruk Work Engagement*

Konstruk	Nomor Aitem	Nilai Loading Factor	Nilai AVE
<i>Work Engagement</i>	AB11	0,864	<b>0,521</b>
	AB23	0,862	
	VI22	0,808	
	VI10	0,717	
	VI19	0,664	
	VI4	0,621	
	VI16	0,528	
	DE18	0,928	
	DE6	0,873	
	DE12	0,675	

Berdasarkan keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa 10 aitem pada konstruk *work engagement* tersebut telah memenuhi syarat validitas aitem. Berikut nilai *loading factor*, nilai AVE dan gambar model PLS *algorithm*.



Gambar.1 Output PLS Algorithm Konstruk Work Engagement

Tabel 2 dan gambar 1 menunjukkan bahwa dimensi *work engagement* dengan item atau indikator yang paling banyak adalah dimensi *vigor* (semangat) dengan jumlah 5 aitem. Kalimat pernyataan pada dimensi *vigor* pada skala *work engagement* yaitu “saya merasa bosan dengan pekerjaan”, “saya kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan”, “saya rasanya ingin bekerja sepanjang waktu”, “saya kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan”, dan “saya ingin waktu segera berlalu agar bisa pulang lebih awal”. Sedangkan dimensi dengan item atau indikator paling sedikit adalah dimensi *absorption* (fokus) dengan jumlah dua item yang valid dengan 6 item yang telah gugur.

Berdasarkan hasil analisis yang di lakukan, diketahui bahwa validitas diskriminan antar dimensi sudah terpenuhi. Tabel 3 menunjukkan nilai validitas diskriminan pada dimensi konstruk *work engagement*, dimana nilai akar AVE suatu dimensi lebih tinggi dibandingkan dengan nilai dimensi lainnya. Berikut nilai validitas diskriminan setiap dimensi:

Tabel 3.

## Nilai Validitas Diskriminan Dimensi pada Konstruk Work Engagement

Dimensi	AB	VI	DE
AB	0,863	0,758	0,527
VI	0,758	0,831	0,759
DE	0,527	0,759	0,833

Hasil analisis juga menunjukkan konstruk *work engagement* telah memenuhi syarat reliabilitas. Reliabilitas konstruk dilihat dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang

Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan  
08 Agustus, 2019, Hal. 120-126

terlampir pada tabel 4. Nilai *cronbach's alpha* yang didapatkan sebesar 0,864 dan *composite reliability* > 0,7 dengan nilai sebesar 0,876. Berikut tabel nilai reliabilitas konstruk *work engagement*:

Tabel 4.

*Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability Konstruk Work Engagement*

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Work Engagement	0,864	0,876	Reliabel

Tabel 5 menunjukkan kontribusi setiap dimensi dalam merefleksikan konstruk *work engagement* yaitu dengan melihat nilai *T-Statistic*. Tiga dimensi *work engagement* memiliki aitem yang dapat merefleksikan ketiga dimensi *work engagement*. Kontribusi dimensi yang paling dominan dalam merefleksikan konstruk *work engagement* adalah dimensi *vigor* dengan nilai *T-Statistic* sebesar 76,321 sedangkan kontribusi paling kecil yaitu aspek *absorption* dengan nilai *T-Statistic* sebesar 12,788.

Tabel 5.

*Nilai T-Statistic konstruk work engagement*

Aspek	T-Statistic	P-Values
AB	12,788	0,000
VI	76,321	0,000
DE	22,310	0,000

Berdasarkan pemaparan di atas, menunjukkan bahwa dimensi beserta aitem atau indikator pada konstruk *work engagement* telah valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian yang dapat merefleksikan konstruk *work engagement*. Berikut tabel sebaran aitem yang valid dan reliabel beserta penomoran baru konstruk *work engagement* :

Tabel 6.

*Sebaran Item Konstruk Work Engagement yang Valid dan Reliabel*

No	Aspek	No. Item		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Vigor</i> (Semangat)	19	4,10,16,22	5
2.	<i>Absorption</i> (Fokus)	-	11,23	2
3.	<i>Dedication</i> (Dedikasi)	-	6,12,18	3
	<b>Jumlah</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>10</b>

Tabel 7.

*Sebaran Item Uji Coba Skala Work Engagement Penomoran Baru*

No	Aspek	No. Item		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Vigor</i> (Semangat)	8	1,3,6,9	5
2.	<i>Absorption</i> (Fokus)	-	4,10	2
3.	<i>Dedication</i> (Dedikasi)	-	2,5,7	3
	<b>Jumlah</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>10</b>

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian yang didapatkan, dapat disimpulkan bahwa konstruk *work engagement* yang terdiri dari dimensi *vigor*, *absorption*, dan *dedication* dengan item berjumlah 10 telah valid dan reliabel sehingga dapat dipergunakan untuk penelitian selanjutnya. Kontribusi dimensi yang paling dominan dalam merefleksikan konstruk *work engagement* yaitu dimensi *vigor* sedangkan kontribusi dimensi yang paling kecil yaitu dimensi *absorption*. Konstruk *work engagement* perlu dilakukan pengembangan dan diujicobakan kembali untuk mendapatkan hasil atau komponen psikometri yang semakin baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alhalboosi, F. (2018). Human resource development. *researchgate*. DOI: 10.13140/RG.2.2.34328.65285.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence based model of work engagement. *Current Direction in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A., Albrecht, S. L., & Leiter, M. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28.
- Bates, S. (2004). Getting engaged. *HR Magazine*, 49(2), 44-51.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial least square "konsep, metode dan aplikasi" menggunakan program warpPLS 2.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hastuti. (2017). *Ekonomika agribisnis (teori dan kasus)*. Griya Samata Permai: Perpustakaan Nasional.
- Jogiyanto. (2011). *Konsep dan aplikasi structural equation modeling (SEM) berbasis varian dalam penelitian bisnis*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.
- Meyer, A. D. (2012). Meningkatkan keterikatan kerja melalui intervensi terhadap kegiatan berbagi pengetahuan studi mengenai asesori unit kerja XYZ di Pt. ABC Indonesia. *Tesis*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Mokaya, S. O., & Kipyegon, M. J. (2014). Determinants of employee engagement in the banking industry in Kenya; Case of cooperative bank. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 2(2), 187-200.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2003. Jakarta: Sekretariat Negara.