

ADAPTASI ALAT UKUR *THE EMPLOYEE ENGAGEMENT SCALE (EES)*

Oleh :

Karima Astari

Fakultas Psikologi, Universitas Padjadjaran

Email : karima20002@mail.unpad.ac.id

Anissa Lestari Kadiyono

Fakultas Psikologi, Universitas Padjadjaran

Email : anissa.lestari@unpad.ac.id

Megawati Batubara

Fakultas Psikologi, Universitas Padjadjaran

Email : megawati.batubara@unpad.ac.id

.Article Info

Article History :

Received 16 July - 2022

Accepted 25 July - 2022

Available Online

31 July - 2022

Abstract

This study aims to adapt the measuring instrument, The Employee Engagement Scale (EES), to the employee population in Indonesia by involving a total sample of 213 employees. The Employee Engagement Scale (EES) developed by Shuck et al. (2016) is an instrument consisting of three dimensions, namely Cognitive Engagement, Emotional Engagement, and Behavioral Engagement, with 12 items to measure employee engagement. The adaptation process follows the ITC Guidelines for Translating and Adapting Test (Second Edition). Reliability analysis was conducted by looking for Cronbach's alpha coefficient, and validation was carried out using confirmatory factor analysis (CFA). The results showed that the Indonesian version of the Employee Engagement Scale (EES) had good Cronbach's Alpha reliability (.914). The validity of the Confirmatory Factor Analysis (CFA) analysis showed that the model fit ($p=.201$), with other parameters to test the model's accuracy, including RMSE, GFI, CFI, TLI, and NFI, show that all of them meet the fit criteria. Thus, the results of this study indicate that the 12 items contained in the adapted Employee Engagement Scale (EES) can be used to measure employee engagement in Indonesia.

Keyword :

engagement, confirmatory factor analysis, reliability, validity, employees

1. PENDAHULUAN

Employee engagement muncul pertama kali dalam *Academy of Management Journal article*, yaitu “*Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*” (Kahn, 1990). Dalam artikel ini, Kahn menjelaskan dasar-dasar dan pengaruh utama pemikirannya. Pemikiran Kahn ini dimulai dari buku sosiologi klasik, yaitu *The Presentation of Self in Everyday Life* (Goffman, 1956). Dalam bukunya, Goffman (1956) mengemukakan bahwa keterikatan dan pelepasan manusia terhadap peran hidup mereka itu bervariasi

tergantung pada interaksi seseorang selama pertemuan tatap muka yang sekilas. Meskipun Kahn setuju dengan Goffman, Kahn (1990) menyarankan bahwa perspektif baru diperlukan untuk memahami kehidupan di organisasi. Kahn percaya bahwa “[karyawan] memerankan keterikatan dan pelepasan sesaat dalam peran pekerjaannya” di tempat kerja, yang merupakan referensi langsung ke teori interaksionalis Goffman (1961) tetapi khusus untuk tempat kerja. Konseptualisasi ini dan lainnya yang menunjukkan peran yang dimainkan oleh

manusia terjalin di seluruh teori *personal engagement* Kahn (1990).

Kahn (1990) mendefinisikan *personal engagement* sebagai “pekerjaan simultan dan ekspresi “*preferred self*” atau ekspresi “lebih memilih diri sendiri” dalam perilaku tugas yang mengembangkan koneksi ke pekerjaan dan orang lain, kehadiran pribadi, dan *role performance* penuh yang aktif.” Konseptualisasi Kahn tentang *personal engagement* menjadi satu-satunya literatur tentang *engagement* sampai dengan awal 2001, ketika Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) mulai membuat konsep mengapa karyawan mengalami kelelahan kerja. Secara konseptual, Maslach et al. (2001) mengemukakan bahwa *employee engagement* adalah antitesis positif untuk kelelahan dan *employee engagement* didefinisikan sebagai “keadaan afektif positif yang persisten pada karyawan ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.” Kahn (1990) dan Maslach et al. (2001) bersama-sama, memberikan dua kerangka teoritis paling awal untuk memahami *employee engagement* (Saks, 2006).

Penelitian akademis pertama yang secara khusus membuat konsep dan menguji anteseden dan konsekuensi dari *employee engagement* terjadi pada tahun 2006 (Saks, 2006). Saks (2006) percaya *employee engagement* dikembangkan melalui model pertukaran sosial dan merupakan orang pertama yang memisahkan *job engagement* dan *organizational engagement* menjadi jenis *employee engagement* yang terpisah. Menggunakan 102 karyawan yang bekerja yang terdaftar dalam program pascasarjana di sebuah universitas besar Kanada, Saks mendefinisikan *employee engagement* sebagai “konstruksi yang berbeda dan unik yang terdiri dari komponen kognitif, emosional, dan perilaku yang terkait dengan kinerja peran individu.” Definisi ini termasuk literatur sebelumnya dengan memperkenalkan gagasan bahwa *employee engagement* dikembangkan dari kognitif (Kahn, 1990; Maslach et al., 2001; Maslow, 1970), emosional (Harter et al., 2002; Kahn, 1990), dan komponen perilaku (Harter et al., 2002; Maslach et al., 2001).

Macey & Schneider (2008) juga memelopori penelitian konseptual di bidang *employee engagement*. Konseptualisasinya bahwa *employee engagement* berkembang dari (a) *trait engagement*, (b) *state engagement*, dan (c) *behavioral engagement*, mereka menarik

paralel yang signifikan dari penelitian sebelumnya dan mendefinisikan masing-masing sebagai konstruksi *engagement* yang terpisah, mirip dengan Saks (2006). Dari perspektif mereka, *employee engagement* didefinisikan dengan menyarankan “(a) atribut desain pekerjaan, secara langsung mempengaruhi *trait engagement*, (b) kehadiran seorang pemimpin transformasional, secara langsung mempengaruhi *state engagement*, dan (c) kehadiran seorang pemimpin transformasional, secara langsung mempengaruhi tingkat kepercayaan dan dengan demikian, secara tidak langsung mempengaruhi *behavioral engagement*” (Macey & Schneider, 2008).

Berdasarkan penelitian dan konseptualisasi sebelumnya, sudah terdapat beberapa definisi dari *employee engagement*. Menurut Shuck & Wollard (2010), meskipun masing-masing dari definisi tersebut mewakili perspektif unik dari waktu dan lapangan, tetapi memiliki pendekatan yang terputus-putus untuk mendefinisikan *employee engagement*, sehingga menyebabkan kesalahpahaman dan potensi salah tafsir. Oleh karena itu Shuck & Wollard (2010), melalui proses mensintesis definisi, memahami konteks historis, dan kerangka kerja konseptual dari *employee engagement*, Shuck & Wollard (2010) mengusulkan definisi konsep dari *employee engagement* yang dapat didefinisikan sebagai “keadaan kognitif, emosional, dan perilaku karyawan yang diarahkan ke hasil organisasi yang diinginkan.” Definisi ini, yang mencakup aspek perilaku, kognitif, dan emosional dari pengalaman karyawan mengenai *engagement* dimana menawarkan kejelasan yang tampaknya luput dari peneliti sebelumnya, dapat dipahami oleh para pemimpin bisnis dan organisasi, namun cukup kuat untuk penelitian ilmiah di masa depan (Shuck & Wollard, 2010).

Adapun beberapa pengukuran seperti, *work engagement* (Schaufeli et al., 2002), *job engagement* (Rich et al., 2010), *organizational engagement* (Saks, 2006), dan *intellectual/social engagement* (Soanne et al., 2012) yang disajikan sebagai alat ukur untuk mengukur *employee engagement*. Sehingga para peneliti dan praktisi memiliki pilihan ketika akan mengukur *engagement*. Namun menurut Shuck et al. (2016) tidak ada ukuran *employee engagement* yang benar-benar dikembangkan. Banyak studi sebelumnya telah mencoba untuk mendefinisikan *employee*

engagement. Namun, karena tidak ada definisi tunggal yang diterima secara umum tentang *employee engagement*, serta kurangnya kesepakatan atas metode untuk mengukur *engagement*, sehingga sulit untuk membuat alat ukur tunggal. Oleh karena itu, Shuck et al. (2016) mengembangkan metode, dan alat ukur untuk benar-benar mengukur *employee engagement*.

Shuck et al. (2016) mengembangkan sebuah alat ukur bernama *The Employee Engagement Scale* (EES) yang terdiri dari 12 item kuesioner dengan 3 dimensi yaitu *cognitive engagement*, *emotional engagement*, dan *behavioral engagement*. Dalam konseptualisasinya, Shuck et al. (2016) menjelaskan bahwa (a) *cognitive engagement* ditunjukkan dengan adanya intensitas energi mental yang diekspresikan oleh karyawan untuk mencapai hasil organisasi yang positif. Karyawan yang terlibat secara kognitif memperhatikan dan konsentrasi di tempat kerja mereka dan mereka akan mengeluarkan energi untuk aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan, (b) *emotional engagement* ditunjukkan dengan adanya intensitas dan kemauan oleh karyawan untuk menanamkan emosi menuju hasil organisasi yang positif. Karyawan yang terlibat secara emosional mengekspresikan pengaruh yang diarahkan ke berbagai target pekerjaan yang berhubungan dengan pengalaman sesaat saat ini, dan (c) *behavioral engagement* ditunjukkan dengan adanya intensitas untuk berperilaku dengan cara positif yang akan mempengaruhi kinerja dan / atau hasil organisasi yang positif. Karyawan yang terlibat secara perilaku melihat diri mereka secara psikologis bersedia memberi lebih banyak dan sering melebihi dan melampaui dengan cara yang menjadi ciri gerakan maju mereka (Shuck et al., 2016).

Penelitian ini bertujuan untuk mengadaptasi alat ukur EES dalam versi bahasa Indonesia. Alat ukur ini ditujukan mengukur keterlibatan karyawan secara kognitif, emosional, dan perilaku. Sejauh ini penelitian terkait *engagement* cukup berkembang khususnya penelitian mengenai *work engagement*, tetapi belum ada yang pernah membuat alat ukur menggunakan *employee engagement scale* terutama di Indonesia. Peneliti menyadari bahwa *employee engagement* menjadi topik penting karena berkaitan dengan keadaan psikologis dan termasuk gambaran penuh dari pengalaman

kerja langsung seorang karyawan. Peneliti berharap dengan adanya adaptasi dari alat ukur ini, peneliti memiliki adaptasi alat ukur *employee engagement* untuk para karyawan di Indonesia.

2. KAJIAN PUSTAKA

Konseptualisasi *employee engagement* dikembangkan berdasarkan *personal engagement* Kahn (1990), yang dimodifikasi untuk mencerminkan pengalaman *engagement* yang lebih berfokus pada karyawan (Shuck et al., 2016; Shuck & Wollard, 2010). *Employee engagement* didefinisikan sebagai keadaan psikologis positif yang aktif dan terikat dengan pekerjaan yang dioperasikan oleh intensitas dan arah energi kognitif, emosional, dan perilaku (Shuck & Wollard, 2010). *Employee engagement* telah didefinisikan secara umum dan secara teoritis diposisikan sebagai konstruksi yang khusus (Saks & Gruman, 2014; Shuck et al., 2014). Sehingga, *employee engagement* bukanlah pengganti untuk *work engagement*, *job engagement*, *organizational engagement*, atau *social/intellectual engagement*. *Employee engagement* juga bukan istilah umum, tetapi istilah yang berbeda, yang memiliki kerangka teoritis dan definisi khusus (Saks & Gruman, 2014; Shuck et al., 2014, 2016).

Cognitive Engagement

Dibangun dari konseptualisasi awal Kahn (1990), *cognitive engagement* berasal dari penilaian individu apakah pekerjaan mereka bermakna dan aman (secara fisik, emosional, dan psikologis), serta apakah mereka memiliki sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan tugas atau peluang yang disajikan pada tingkat kemahiran yang diharapkan. Posisi utama dari proses pengambilan keputusan ini, pada prinsipnya didasarkan pada mekanisme yang berhubungan dengan dukungan organisasi (yaitu, dukungan organisasi yang dirasakan; Rhoades & Eisenberger, 2002), adalah untuk menentukan nilai keseluruhan dari suatu situasi dan kemudian bertindak sesuai dengan itu. Di sini, fungsi pengambilan keputusan hanya didasarkan pada konteks nilai timbal balik (misalnya, penerapan dan manifestasi SET secara real time), yang diperkuat dengan bagaimana seorang karyawan mempersepsikan sejauh mana suatu organisasi atau orang, seperti atasan langsung mereka, menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka saat ini dan di masa depan (Rich et al.,

2010). Keputusan ini sangat penting dan pertama-tama murni diagnostik. Untuk mendukung pendekatan ini, penelitian telah menyarankan bahwa penilaian kognitif karyawan atas peran kerja mereka (yaitu, ekspresi kognitif dari konteks kerja dari perspektif kesejahteraan mereka) mencerminkan tingkat keterlibatan atau gerakan menuju pekerjaan mereka (Brown & Leigh, 1996; Kahn, 1990; Zigarmi et al., 2009). Mereka yang merasa bahwa pekerjaan mereka penting, bahwa mereka didukung dalam pekerjaan mereka, dan bahwa kesejahteraan mereka dianggap secara adil cenderung merangkul dan terlibat (Shuck et al., 2014).

Misalnya, dalam konteks praktik HRD, karyawan yang merasa bahwa organisasi mereka mendukung mereka menghadiri aktivitas terkait HRD seperti program pemimpin yang muncul atau inisiatif pengembangan karir dianggap lebih mungkin untuk mengekspresikan tingkat *engagement* yang lebih tinggi. Ekspresi *engagement* ini bukan merupakan hasil partisipasi secara langsung, tetapi lebih merupakan fungsi dari pesan nilai dan dukungan yang dikomunikasikan oleh kemampuan untuk hadir dan berpartisipasi. Sebaliknya, mereka yang gagal untuk melihat konteks nilai secara positif, merasa bahwa mereka tidak didukung, atau merasa bahwa kesejahteraan mereka diambil begitu saja dan berpotensi tidak pernah memulai proses awal *engagement*. Penilaian nilai diagnostik ini didasarkan pada konteks dan perspektif interpretatif unik dari karyawan pada saat keputusan untuk *engage* dibuat. Dalam situasi ini, *engagement* berakhir pada tahap penilaian kognitif. Paparan yang berkepanjangan terhadap persepsi dukungan yang bernilai negatif dapat menyebabkan perasaan terisolasi dan, pada akhirnya, keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasinya (Shuck et al., 2011). *Engagement* pada awalnya berkisar pada bagaimana karyawan merefleksikan dan memahami peran, organisasi, dan budaya mereka, dan mewakili komitmen rasional mereka terhadap organisasi di samping persepsi kesejahteraan (Shuck et al., 2011, 2014).

Emotional engagement

Emotional engagement berasal dari kesediaan karyawan untuk melibatkan sumber daya pribadi seperti kebanggaan, keyakinan, dan pengetahuan setelah penilaian kognitif positif. Karyawan yang melaporkan tingkat

emotional engagement yang lebih tinggi juga merasa terhubung dan menjadi bagian dari organisasi dengan cara yang tidak dilakukan oleh karyawan yang tidak *engage* (Macey & Schneider, 2008). Investasi pribadi ini terhubung secara mendalam dan proporsional dengan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, yang mempercepat keputusan akhirnya untuk bertindak (Rich et al., 2010). Dengan demikian, keterlibatan emosional berkisar pada keyakinan dan persepsi yang dianut oleh mereka yang terlibat secara kognitif, menentukan bagaimana perasaan dan keyakinan dibentuk, mempengaruhi, dan diarahkan ke luar, ke arah fisik, perilaku terbuka (Shuck et al., 2014).

Konteks nilai dan persepsi kesejahteraan yang pada satu waktu berdasarkan penilaian mengambil elemen yang lebih emosional. Misalnya, emosi positif yang berkembang ketika seorang karyawan terlibat dalam percakapan terkait karier yang bijaksana dengan manajernya dapat menjadi kuat dan bertahan lama. Karyawan ini dapat pergi ke tempat lain, mungkin bahkan untuk mendapatkan gaji yang lebih banyak atau keuntungan yang lebih baik, tetapi dia memilih untuk tetap tinggal, dia dengan bebas memberikan dirinya, serta bakatnya, kepada organisasi. Inilah ciri khas dari *employee engagement*. Tidak diragukan lagi, setiap individu memiliki perilaku yang dia tunjukkan, tetapi tampilan ini didasarkan pada pengaturan dan penilaian konteks situasional. *Employee engagement* mulai terwujud secara emosional, meskipun pertama kali dikembangkan secara kognitif (Shuck et al., 2014). Di sini, persepsi afektif merupakan faktor berpengaruh yang mengarah pada manifestasi fisik dari intensi melalui *behavioral engagement* (Zigarmi et al., 2009; Shuck et al., 2014).

Behavioral Engagement

Sebagai komponen ketiga dan terakhir, *behavioral engagement*, atau manifestasi fisik dari *engagement* (misalnya, *physical engagement*; Rich et al., 2010) adalah manifestasi nyata dari *cognitive* dan *emotional engagement* (Shuck & Reio, 2011). Bagi banyak orang, *behavioral* atau *physical engagement* (Rich et al., 2010) dipahami sebagai intensi untuk meningkatkan kinerja aktual (Macey & Schneider, 2008). Meskipun demikian, peningkatan kinerja telah terjadi dalam berbagai bentuk. Misalnya, Rich et al. (2010) menunjukkan bahwa keterlibatan

karyawan memediasi hubungan antara kesesuaian nilai, dukungan organisasi yang dirasakan, pokok dari evaluasi diri, dan dua variabel hasil, *task performance* dan *organizational citizenship behavior*. Dalam Rich et al. (2010) studi, karyawan yang melaporkan tingkat *engagement* yang lebih tinggi berkinerja lebih baik, tetapi mereka melakukannya dengan cara yang menyoroti kegunaan praktis dari *engagement* untuk kinerja organisasi; mereka mengeluarkan lebih banyak energi untuk tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Dalam dukungan empiris lebih lanjut, Shuck et al. (2011) menyoroti dengan kuat, hubungan negatif dengan dan utilitas prediktif *engagement* untuk intensi *turnover*. Seperti yang ditunjukkan oleh penelitian, *engagement* memiliki hubungan yang nyata, terbuka, dan eksplisit dengan perilaku karyawan (Shuck et al., 2014).

Perilaku adalah apa yang kita lihat; namun, Shuck et al. (2014) mencatat bahwa momen *engagement* yang paling menonjol dan kuat terjadi jauh sebelum seorang karyawan mulai bertindak atas intensinya. Misalnya, sebelum seorang karyawan memutuskan untuk meninggalkan organisasi, beberapa proses kognitif dan emosional telah dipertimbangkan, semuanya dalam konteks dukungan dan kesejahteraan karyawan di berbagai tingkatan dan di beberapa waktu. Mereka mungkin merasa bahwa pada titik tertentu kontribusi mereka diremehkan atau bahwa mereka tidak didukung dalam kapasitas tertentu; Merasa diremehkan dapat memiliki konsekuensi depresi. Apa yang kita lihat dilakukan oleh mantan karyawan adalah membersihkan mejanya, kotak demi kotak, dan kemudian menyerahkan lencananya; pada kenyataannya, dalam kasus *voluntary turnover*, yang sebenarnya terjadi adalah hilangnya konteks nilai dan penarikan sumber daya pribadi secara drastis. Secara perilaku, dia bertindak berdasarkan penilaian kognitif negatif dan mengakibatkan keengganan untuk menginvestasikan sumber daya pribadi (kurangnya *emotional engagement*). Intensi untuk keluar adalah hasil yang kuat dari *employee engagement* dan manifestasi fisik dari seorang karyawan yang pada akhirnya memilih untuk tidak *engage* di tingkat mana pun (Shuck et al., 2014).

3. METODE PENELITIAN

3.1 Instrumen

Alat ukur Employee Engagement Scale (EES) yang diadaptasi dalam penelitian ini dikembangkan sebelumnya oleh Shuck et al. (2016), terdiri dari 3 dimensi dengan 12 item. EES memiliki 3 dimensi yaitu cognitive engagement (4 item), emotional engagement (4 item), dan behavioral engagement (4 item). Alat ukur ini disusun dalam bentuk kuesioner self-administered dengan format skala Likert 5 respon jawaban, yaitu: (1) Sangat tidak setuju; (2) Tidak setuju; (3) Netral; (4) Setuju; (5) Sangat setuju.

3.2 Prosedur Adaptasi

Panduan adaptasi tes yang digunakan dalam penelitian ini adalah ITC Guidelines for Translating and Adapting Test (Edisi Kedua) (Bartram et al., 2018). Semua tahapan prosedur adaptasi akan dijelaskan pada bagian selanjutnya.

3.3 Partisipan

Jumlah sampel sebanyak 224 karyawan. Namun, jumlah sampel yang diisi akhirnya adalah 213 karyawan. Sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 133 orang (59,6%), sedangkan perempuan sebanyak 90 orang. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang masih aktif bekerja di suatu perusahaan seperti instansi pemerintah, BUMN, atau swasta. Sampel diperoleh dengan menggunakan teknik *convenience sampling*, yaitu jenis *non-probability sampling* yang melibatkan sampel yang diambil dari bagian populasi yang paling mudah ditemukan.

3.4 Prosedur

Setelah melakukan semua langkah sebelumnya, peneliti menyiapkan link digital kuesioner Employee Engagement Scale (EES) versi Indonesia melalui google form dan membagikan link digital kuesioner melalui platform digital seperti *Whatsapp*, *Instagram*, *Twitter*, *Telegram*, dan *Facebook*. Bagian awal dari google form dirancang untuk mendapatkan *informed consent* dari responden sebelum mengisi kuesioner.

3.5 Analisis Data

Adapun proses pengumpulan data ini dilakukan untuk menguji reliabilitas dan validitas alat ukur EES. Pengujian reliabilitas alat ukur dilakukan menggunakan metode *internal consistency* dengan mencari koefisien *Cronbach's Alpha* menggunakan metode statistik pada konstruk *employee engagement*

dan ketiga dimensinya. Validitas dalam penelitian ini adalah validitas konstruk, yaitu validitas yang memiliki tujuan untuk menguji konstruk teoretis dengan data lapangan. Penelitian ini menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA) untuk menguji validitas konstruk serta untuk melihat kecocokan model (*fit model*) pengukuran *employee engagement*. Melalui CFA, dapat dikonfirmasi sejauh mana seluruh *item* dari tes tersebut memang mengukur/memberikan informasi mengenai apa yang hendak diukur, yaitu dalam hal ini adalah EES (Umar & Nisa, 2020). Kriteria uji CFA yang dipakai adalah berdasarkan Hooper et al. (2008) yaitu nilai Chi-square $p > .05$, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) $< .08$, Goodness of Fit Index (GFI) $\geq .90$, Comparative Fit Index (CFI) $\geq .90$, Tucker-Lewis Index (TLI) $\geq .90$, Normed Fit Index (NFI) $\geq .90$ maka hasilnya fit. Pengujian reliabilitas dan validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan software JASP 0.13.1.0.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Memperoleh Izin untuk Mengadaptasi Employee Engagement Scale (EES)

Pada tahap ini, peneliti melakukan komunikasi melalui email guna meminta izin kepada penulis pertama yaitu Dr. Brad Shuck untuk melakukan adaptasi alat ukur *Employee Engagaement Scale* (EES) ke dalam Bahasa Indonesia. Format asli diperoleh dari artikel dengan judul “*The Employee Engagement Scale: Initial Evidence for Construct Validity and Implications for Theory and Practice*” tahun 2016 yang telah diterbitkan pada jurnal *Human Resource Management*. Setelah memperoleh izin, peneliti mulai melakukan *peer review* untuk melihat apakah ada *overlapping* definisi dan konten. Lalu, melakukan penilaian kecocokan konstruksi-item dan kesesuaian untuk populasi yang diminati dalam penelitian, dan *familiarity* dengan administrasi alat ukurnya (instruksi dan skala penilaian). engagement (4 item), emotional engagement (4 item), dan behavioral engagement (4 item). Alat ukur ini disusun dalam bentuk kuesioner self-administered dengan format skala Likert 5 respon jawaban, yaitu: (1) Sangat tidak setuju; (2) Tidak setuju; (3) Netral; (4) Setuju; (5) Sangat setuju.

Forward Translation The Employee Engagement Scale (EES)

Pada tahap kedua ini, peneliti menerjemahkan Employee Engagement Scale

(EES) dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia melalui empat penerjemah terpisah. Penerjemah pertama dan kedua adalah psikolog psikologi industri dan organisasi. Penerjemah ketiga dan keempat adalah guru bahasa Inggris. Berikut ini adalah contoh penerjemahan item forward yang dilakukan.

Tabel 1. Contoh Forward Translation Item

Original Item	Hasil Forward Translation
<i>I give my job responsibility a lot of attention.</i>	Saya memberikan perhatian penuh terhadap tanggung jawab saya.
<i>At work, I am focused on my job.</i>	Ketika bekerja, saya fokus terhadap pekerjaan.

Sumber: Personal data

Review Forward Translation The Employee Engagement Scale (EES)

Review item The Employee Engagement Scale (EES) dilakukan dengan metode peer review dan expert review (judgment). Analisis yang digunakan dalam proses review adalah validitas isi dengan menggunakan Content Validity Index (CVI). Setiap item dalam instrumen dinilai berdasarkan kesesuaiannya dengan indikator dan dimensi instrumen. Berdasarkan dari Rutherford-Hemming (2015) nilai yang diberikan pada item dapat berupa angka 1 (tidak relevan), 2 (agak relevan), 3 (cukup relevan), 4 (sangat relevan). Nilai 1 dan 2 menunjukkan bahwa item tersebut tidak relevan dengan konstruk yang diukur, sedangkan nilai 3 dan 4 menunjukkan bahwa item tersebut relevan. Butir-butir yang akan digunakan dalam uji coba dan pengumpulan data adalah butir-butir yang memiliki I-CVI sebesar 1.00 yang artinya semua penelaah memberikan skor pada butir tersebut 3 atau 4. Sedangkan butir-butir dengan nilai I-CVI kurang dari 1.00 perlu direvisi atau dihapus.

Berdasarkan hasil review, semua item The Employee Engagement Scale (EES) ini memiliki skor I-CVI sebesar 1.00. Sehingga, hal ini menunjukkan bahwa butir-butir dalam alat ukur ini memenuhi kriteria dan dapat digunakan dengan baik (Rutherford-Hemming, 2015). Namun demikian, ada beberapa masukan terkait pemilihan istilah dan bahasa item yang dapat dipertimbangkan untuk penyempurnaan item tersebut. Berdasarkan masukan reviewer, item-item ini akan disintesis untuk memenuhi saran dari reviewer. Langkah

ini menghasilkan draf EES versi bahasa Indonesia.

Backward Translation The Employee Engagement Scale (EES)

Pada tahap ini draf EES versi bahasa Indonesia diterjemahkan ulang ke dalam bahasa Inggris yang dilakukan oleh dua orang penerjemah. Orang pertama adalah seorang Sarjana Pendidikan Bahasa Inggris yang juga berprofesi sebagai guru Bahasa Inggris yang sudah terbiasa berinteraksi menggunakan bahasa Inggris dengan orang asing. Orang kedua adalah seorang mahasiswa Magister Kebijakan Publik di *Australian National University*. Berikut contoh item yang sudah disintesis dan backward translation pada **Tabel 2**.

Tabel 2. Contoh Sistesis Item dan Backward Translation

Synthesized Items	Hasil Backward Translation
Saya memberikan banyak perhatian pada tanggung jawab pekerjaan saya.	<i>I pay a lot of attention to my job responsibilities.</i>
Saat di tempat kerja, saya fokus pada pekerjaan saya.	<i>At work, I am focused on my job.</i>

Sumber: Personal data

Review Backward Translation The Employee Engagement Scale (EES)

Meninjau hasil terjemahan oleh para ahli. Tenaga ahli dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing. Mereka diminta untuk mereview dan memberikan review terkait konstruk, etika, budaya, dan bahasa untuk item akhir dari hasil forward translation, synthesis, dan backward translation. Mereka diberi lampiran terjemahan dari awal hingga akhir untuk membandingkan hasil terjemahan. Menunjukkan bahwa hasil terjemahan maju dan mundur untuk semua item tidak membuat perbedaan besar dan memiliki arti yang sama. Selanjutnya peneliti melakukan uji keterbacaan terhadap dua orang awam yaitu seorang karyawan dan seorang Dosen Teknik Mesin. Tes keterbacaan ini dilakukan untuk memastikan mereka dapat dengan mudah memahami instruksi dan semua item. Hasilnya, mereka mengatakan bahwa mereka memahami instruksi dan item dalam kuesioner dengan baik.

Tes pra-final The Employee Engagement Scale (EES) versi Indonesia

Pada tahap ini peneliti melakukan analisis terhadap data kuesioner yang telah didapatkan. Berdasarkan hasil uji keterbacaan, ditemukan bahwa semua item pada EES dapat dengan mudah dipahami oleh responden. Dengan demikian item-item tersebut dapat digunakan dalam proses uji coba yang akan dilakukan selanjutnya untuk mendapatkan nilai validitas dan reliabilitas. Berikut rinciannya.

Construct Validity dengan Confirmatory Factor Analysis

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk menganalisis validitas konstruk. Indeks kesesuaian hasil CFA membantu membandingkan data empiris dengan model teoritis hipotetis. Hasil uji indeks kesesuaian ditunjukkan pada **Tabel 3**.

Tabel 3. Hasil Fit Index

Kategori	Index	Accepted Criteria	Hasil	Kesimpulan
Absolute Fit	Chi-square	$p > .05$	.201	Fit
	RMSEA	RMSEA < .08	.029	Fit
	GFI	$GFI \geq .90$	.963	Fit
Incremental Fit	CFI	$CFI \geq .90$	.995	Fit
	TLI	$TLI \geq .90$	.992	Fit
	NFI	$NFI \geq .90$	.967	Fit

Sumber: Personal data

Dari hasil uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), ditemukan bahwa model fit dilihat berdasarkan nilai chi-square yaitu .201. Sedangkan parameter lain untuk menguji akurasi model, antara lain RMSE, GFI, CFI, TLI, dan NFI, menunjukkan bahwa semuanya memenuhi kriteria fit. Artinya setiap item dalam instrumen pengukuran employee engagement ini telah dapat menggambarkan konstruk yang diukur. Selain itu validitas juga dapat didefinisikan sebagai salah satu bentuk usaha untuk mengukur seberapa jauh item-item mampu mengukur apa yang benar-benar hendak diukur sesuai dengan konsep yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga, untuk mengetahui besar dari kontribusi item maka pada **Tabel 4**, disajikan ringkasan *factor loading* dari setiap item terhadap area pengukuran. Kriteria valid dalam analisis CFA atau dapat dikatakan valid jika memiliki factor loading .50 atau lebih tinggi, dan idealnya, .70

atau lebih tinggi, untuk menunjukkan validitas konvergen (Hair et al., 2019).

Tabel 4. Factor Loading

Faktor		Std. Est (Factor Loading)	Std. Error	p
Cognitive Engagement	CE1	.876	.043	< .001
	CE2	.858	.043	< .001
	CE3	.842	.043	< .001
	CE4	.780	.044	< .001
Emotional Engagement	EE5	.651	.057	< .001
	EE6	.771	.059	< .001
	EE7	.755	.064	< .001
	EE8	.874	.059	< .001
Behavioral Engagement	BE9	.696	.053	< .001
	BE10	.740	.059	< .001
	BE11	.764	.051	< .001
	BE12	.783	.053	< .001

Sumber: Personal data

Dapat dilihat bahwa besar factor loading dari setiap item berkisar di atas .50 yang artinya dengan memiliki factor loading yang tinggi maka setiap item di dalam alat ukur *employee engagement* ini memiliki kontribusi yang lebih tinggi untuk menjelaskan konstruk latennya.

Reliabilitas

Nilai reliabilitas Cronbach's Alpha untuk *Cognitive Engagement* adalah .897, *Emotional Engagement* adalah .842, dan *Behavioral Engagement* adalah .842, sedangkan Cronbach's Alpha untuk skala total adalah .914. Berdasarkan perhitungan reliabilitas dan mengacu pada kriteria Kaplan & Sacuzzo (2005), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh dimensi yang terdapat dalam alat ukur *employee engagement* sudah dapat diandalkan atau mempunyai reliabilitas yang baik. Koefisien korelasi untuk item-rest correlation terdapat pada **Tabel 5.**

Tabel 5. Item Discrimination Index

	Item	Item-rest correlation
Cognitive Engagement	CE1	.654
	CE2	.678
	CE3	.670
	CE4	.627
Emotional Engagement	EE5	.598
	EE6	.640
	EE7	.630
	EE8	.680
Behavioral Engagement	BE9	.678
	BE10	.653
	BE11	.674

BE12 .696

Sumber: Personal data

Korelasi item-sisa didefinisikan sebagai korelasi antara skor item dan skor sisanya. Korelasi item-sisa digunakan dalam konstruksi tes untuk menentukan hubungan antara skor total item dan skor total pada item lainnya. Dalam sebuah tes, korelasi item-rest yang lebih kuat menghasilkan koefisien yang lebih tinggi. Untuk tes kinerja maksimum, nilai minimum korelasi item-rest yang dibutuhkan adalah .20, .30, atau .40 (Zijlmans et al., 2018). Berdasarkan perhitungan, dapat diketahui bahwa semua item memiliki koefisien korelasi item-sisa di atas .20. Oleh karena itu, 12 item tersebut dapat digunakan.

4.2 Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengadaptasi *The Employee Engagement Scale* oleh Shuck et al. (2016) bagi penduduk Indonesia. Untuk mengetahui sifat psikometrik skala ini dilakukan uji validitas dan reliabilitas konstruk.

Uji reliabilitas EES versi Indonesia menunjukkan nilai yang baik dan memenuhi kriteria Kaplan & Sacuzzo (2005). Nilai reliabilitas Cronbach's Alpha untuk *Cognitive Engagement* adalah .897, *Emotional Engagement* adalah .842, dan *Behavioral Engagement* adalah .842, sedangkan Cronbach's Alpha untuk skala total adalah .914. Shuck et al. (2016) menemukan nilai reliabilitas Cronbach's Alpha untuk *Cognitive Engagement* adalah .94, *Emotional Engagement* adalah .88, dan *Behavioral Engagement* adalah 0.91. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki reliabilitas yang cukup mirip dengan Shuck et al. (2016).

Confirmatory Factor Analysis dilakukan untuk menguji validitas konstruk pada skala ini. Penelitian ini dan penelitian sebelumnya oleh Shuck et al. (2016), keduanya menemukan bahwa p-value untuk Chi-Square adalah < .001. Shuck et al. (2016) menyebutkan bahwa nilai CFI adalah .99, dan TLI adalah .99, dimana skala tersebut menunjukkan kecocokan model yang baik berdasarkan Preacher & MacCallum (2003). Pada penelitian ini juga menemukan hasil yang sama dimana CFI sebesar .99, dan TLI sebesar .99, serta memiliki *factor loading* dari setiap item yang rata-rata berkisar di atas .50, sehingga dapat disimpulkan bahwa EES versi Indonesia ini memiliki validitas yang relatif kuat untuk menjelaskan konstruk laten (Hair et al., 2019).

5. KESIMPULAN

The Employee Engagement Scale (EES) versi Indonesia yang terdiri dari 3 dimensi dengan total 12 item menunjukkan sifat psikometrik yang dapat diterima. Skala ini menunjukkan koefisien reliabilitas yang cukup tinggi, yang menunjukkan bahwa skala employee engagement ini mengukur engagement secara konsisten. 12 item untuk EES adaptasi Indonesia yang diserahkan kepada 213 peserta memiliki factor loadings yang signifikan dan fit dengan model, seperti yang ditunjukkan oleh CFA dan sesuai dengan EES asli. Tak satu pun dari item dapat dinyatakan batal karena setiap item berkontribusi pada factor loadings. Oleh karena itu, 12 item tersebut valid untuk mengukur engagement yang dimiliki oleh karyawan di Indonesia.

6. REFERENSI

- Bartram, D., Berberoglu, G., Grégoire, J., Hambleton, R., Muniz, J., & van de Vijver, F. (2018). ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests (Second Edition). *International Journal of Testing*, 18(2), 101–134. <https://doi.org/10.1080/15305058.2017.1398166>
- Goffman, E. (1956). The Presentation of Self in Everyday Life. In *University of Edinburgh, Social Sciences Research Centre (Monograph No. 2)*. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4279016>
- Goffman, E. (1961). *Encounters: Two Studies in the Sociology of Interaction – Fun in Games & Role Distance*. Bobbs-Merrill.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis: Eighth Edition* (8th Editio). Cengage Learning EMEA. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- 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, 268-279.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kaplan, R.M. & Saccuzzo, D.P. (2005). *Psychological Testing Principles, Application and Issue, Sixth Edition*. USA: Wadsworth.
- Macey, W., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Preacher, K. J., & MacCallum, R. C. (2003). Repairing Tom Swift's electric factor analysis machine. *Understanding Statistics*, 2(1), 13–43. https://doi.org/10.1207/S15328031US0201_02
- Rich, B. L., & LePine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53, 617-635.
- Rutherford-Hemming, T. (2015). Determining content validity and reporting a content validity index for simulation scenarios. *Nursing Education Perspectives*, 36(6), 389-393. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/determining-content-validity-reporting-index/docview/1747402508/se-2?accountid=17242>.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2014). What do we really know about employee engagement? *Human Resource Development Quarterly*, 25, 155-182. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21187>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.9790/487x-1810041925>
- Shuck, B., Adelson, J. L., & Reio JR, T. G. (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>
- Shuck, B., Reio, T. G., & Rocco, T. S. (2011). Employee engagement: An examination of antecedent and outcome variables. *Human Resource Development International*, 14(4), 427–445. <https://doi.org/10.1080/13678868.2011.601587>
- Shuck, B., Twyford, D., Reio Jr, T. G., & Shuck, A. (2014). Human Resource Development Practices and Employee Engagement: Examining the Connection With Employee Turnover Intentions. *HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT QUARTERLY*, 25(2). <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- Shuck, B., & Wollard, K. (2010). Employee engagement and HRD: A seminal review of the foundations. *Human Resource Development Review*, 9(1), 89–110. <https://doi.org/10.1177/1534484309353560>
- Soane, E., Truss, C., Alfes, K., Shantz, A., Rees, C., & Gatenby, M. (2012). Development and application of a new measure of employee engagement: The ISA engagement scale. *Human Resource Development International*, 15, 529–547. doi: 10.1080/13678868.2012.726542
- Umar, J., & Nisa, Y. F. (2020). Uji Validitas Konstruk dengan CFA dan Pelaporannya. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, 9(2), 1–11.
- Zijlmans, E., Tijnstra, J., van der Ark, L. A., & Sijtsma, K. (2018). Item-score reliability in empirical-data sets and its relationship with other item indices. *Educational and psychological measurement*, 78(6), 998–1020. <https://doi.org/10.1177/0013164417728358>