

Evaluasi Psikometrik Happiness at Work Scale (HAWS) pada Karyawan Industri Otomotif di Indonesia

Ikhsan Badruz Zaman

Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia

Email: ikhsanbadruz.2024@student.uny.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas Happiness at Work Scale (HAWS) yang telah diadaptasi untuk konteks karyawan industri otomotif di Indonesia. Instrumen HAWS mengukur tiga konstruk utama kebahagiaan kerja: keterlibatan (engagement), kepuasan kerja (job satisfaction), dan komitmen organisasi afektif (affective organizational commitment). Proses adaptasi mengikuti prosedur adaptasi budaya, meliputi translasi, sintesis, back translation, dan validasi oleh pakar. Sebanyak 100 karyawan dari berbagai divisi industri otomotif menjadi responden dalam uji coba lapangan. Validitas isi diuji menggunakan Aiken's V, validitas konstruk melalui analisis faktor eksploratori (EFA) dan confirmatory factor analysis (CFA), serta reliabilitas dengan Cronbach's Alpha. Hasil menunjukkan bahwa Aiken's V berkisar antara 0,445 hingga 0,704 (valid), reliabilitas total Cronbach's Alpha sebesar 0,908 (sangat baik), serta hasil EFA dan CFA menunjukkan seluruh indikator valid dengan loading factor $\geq 0,50$. Dengan demikian, instrumen HAWS versi adaptasi layak digunakan untuk mengukur kebahagiaan kerja di industri otomotif Indonesia.

Kata kunci: Kebahagiaan Kerja, HAWS, Psikometri, Validitas, Reliabilitas, Industri Otomotif, Psikologi Positif

Abstract

This study aims to evaluate the validity and reliability of the adapted Happiness at Work Scale (HAWS) for automotive industry employees in Indonesia. The HAWS instrument measures three core constructs of workplace happiness: engagement, job satisfaction, and affective organizational commitment. The cultural adaptation process involved translation, synthesis, back-translation, and expert validation. A total of 100 automotive employees from various divisions participated in the field trial. Content validity was assessed using Aiken's V, construct validity through exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA), and reliability via Cronbach's Alpha. The results showed Aiken's V ranging from 0.445 to 0.704 (valid), an overall Cronbach's Alpha of 0.908 (excellent), and EFA and CFA confirmed that all indicators were valid with factor loadings ≥ 0.50 . Therefore, the adapted version of HAWS is a valid and reliable instrument to measure workplace happiness in Indonesia's automotive industry context.

Keywords: Happiness at Work, HAWS, Psychometrics, Validity, Reliability, Automotive Industry, Positive Psychology

Article Info:

Submitted: 17-06-2025 *Final Revised:* 21-06-2025 *Accepted:* 23-06-2025 *Published:* 24-06-2025

**Correspondence Author: Ikhsan Badruz Zaman*

Email: ikhsanbadruz.2024@student.uny.ac.id



PENDAHULUAN

Kebahagiaan kerja merupakan isu sentral dalam psikologi positif yang mempengaruhi produktivitas, loyalitas, dan kesejahteraan karyawan (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Fisher, 2010). Dalam dunia kerja modern, kebahagiaan karyawan tidak hanya menjadi target organisasi dalam meningkatkan produktivitas, tetapi juga menjadi indikator penting kesejahteraan psikologis individu di tempat

kerja (Destifani et al., 2025; Fadila et al., 2025; Rihlati, 2018). Karyawan yang bahagia umumnya menunjukkan keterlibatan yang tinggi, tingkat kepuasan kerja yang baik, serta loyalitas dan komitmen yang kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, tingkat kebahagiaan yang rendah berkorelasi dengan peningkatan turnover intention, stres kerja, burnout, dan penurunan kinerja (Lyubomirsky et al., 2005; Harter et al., 2003).

Untuk mengukur kebahagiaan kerja secara komprehensif, Happiness at Work Scale (HAWS) dikembangkan oleh Salas-Vallina et al. (2017) yang mencakup tiga konstruk utama, yaitu keterlibatan (engagement), kepuasan kerja (job satisfaction), dan komitmen organisasi afektif (affective organizational commitment). Ketiga konstruk tersebut saling melengkapi dalam memberikan gambaran menyeluruh mengenai kesejahteraan psikologis karyawan di lingkungan kerja. Namun demikian, alat ukur seperti HAWS yang dikembangkan di luar negeri memerlukan proses adaptasi budaya dan pengujian psikometrik ulang ketika digunakan dalam konteks budaya yang berbeda (van de Vijver & Hambleton, 1996).

Budaya kolektivistik di Indonesia menuntut validitas dan reliabilitas instrumen *Happiness at Work Scale* (HAWS) dikaji ulang sebelum digunakan di sektor otomotif—lingkungan kerja yang menuntut tim produksi mencapai target tinggi dan interaksi kompleks dengan pelanggan. Studi oleh Fitriana et al. (2022) menunjukkan bahwa HAWS versi Indonesia (I-HAW) terbukti valid dan reliabel di kalangan dosen—menunjukkan pentingnya adaptasi budaya dalam mengukur kebahagiaan kerja. Instrumen ini dikembangkan berdasarkan model dari Fisher (2010) yang menggabungkan job satisfaction, engagement, dan organizational commitment. Salas-Vallina et al. (2017) menegaskan bahwa sistem budaya organisasi sangat mempengaruhi kebahagiaan kerja dalam konteks lintas budaya. Adaptasi skala lintas budaya mengikuti pedoman Beaton et al. (2000) melalui enam tahap, menjamin kesetaraan makna bahasa dan budaya. Hofstede & McCrae (2004), lewat analisis nilai kolektivisme Indonesia, menekankan bahwa budaya tim dan visceral kelekatan sosial mempengaruhi persepsi kesejahteraan kerja. Terakhir, Fitriana et al. (2022) mencatat bahwa versi I-HAW berisi empat dimensi berbeda dan memiliki konsistensi internal yang kuat (Cronbach's alpha 0,84–0,93).

Penelitian Fisher (2010) menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja mencerminkan integrasi antara kesejahteraan afektif, kepuasan kognitif, dan evaluasi terhadap pekerjaan, namun alat ukurnya masih bersifat umum dan belum mengakomodasi kompleksitas hubungan afektif dengan organisasi. Sementara itu, Salas-Vallina et al. (2017) mengembangkan Happiness at Work Scale (HAWS) yang lebih komprehensif, menggabungkan keterlibatan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi afektif. Meskipun instrumen ini telah terbukti valid dalam konteks budaya individualistik seperti Spanyol, penelitian lintas budaya (van de Vijver & Hambleton, 1996) menekankan bahwa instrumen psikologi yang dikembangkan di negara Barat belum tentu dapat diterapkan secara langsung di negara dengan nilai kolektivistik seperti Indonesia tanpa proses adaptasi dan

validasi ulang. Dalam konteks industri otomotif Indonesia yang memiliki tekanan kerja tinggi dan struktur kerja tim yang kuat, belum ada penelitian yang secara khusus menguji validitas dan reliabilitas HAWS dalam populasi tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan evaluasi psikometrik terhadap HAWS yang telah diadaptasi secara budaya dalam konteks industri otomotif Indonesia, mencakup validitas isi, validitas konstruk, serta reliabilitas instrumen. Melalui pengujian ini, diharapkan dapat diperoleh instrumen pengukuran kebahagiaan kerja yang valid, reliabel, dan sesuai dengan karakteristik budaya dan lingkungan kerja di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain evaluasi psikometrik untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen Happiness at Work Scale (HAWS) dalam konteks budaya Indonesia. Subjek penelitian adalah 100 karyawan dari berbagai posisi di industri otomotif Indonesia, termasuk teknisi, staf showroom, manajer bengkel, bagian administrasi, hingga tenaga pemasaran. Pengambilan sampel dilakukan secara purposive dengan memperhatikan keberagaman peran pekerjaan agar mencerminkan kondisi aktual di lingkungan otomotif.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah Happiness at Work Scale (HAWS) versi adaptasi Indonesia yang terdiri dari 9 item. Tiga item mengukur dimensi engagement, tiga item mengukur job satisfaction, dan tiga item lainnya mengukur affective organizational commitment. Proses adaptasi instrumen mengikuti standar internasional van de Vijver & Hambleton (1996) yang meliputi: (1) translasi bahasa, (2) penyelarasan terminologi melalui sintesis, (3) back-translation ke bahasa sumber untuk memastikan kesetaraan makna, (4) validasi isi oleh tiga orang pakar psikologi, bahasa, dan praktisi HRD industri otomotif, dan (5) uji keterpahaman kepada beberapa karyawan otomotif.

Setiap butir pada dimensi engagement dan job satisfaction menggunakan skala Likert 1-6, sedangkan dimensi affective organizational commitment menggunakan skala Likert 1-5. Skala pengukuran ini disesuaikan berdasarkan karakteristik asli pengembangan HAWS dan masukan reviewer adaptasi.

Pengolahan data dilakukan melalui tiga tahap analisis utama, yaitu:

- 1) Validitas Isi menggunakan indeks Aiken's V.
- 2) Reliabilitas Internal Konsistensi menggunakan Cronbach's Alpha.
- 3) Validitas Konstruk melalui analisis faktor eksploratori (EFA) dan konfirmatori (CFA) yang diolah menggunakan software Jamovi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas Isi

Pengujian validitas isi dilakukan dengan menggunakan indeks Aiken's V untuk mengevaluasi sejauh mana butir-butir dalam instrumen HAWS dinilai relevan

oleh para ahli dalam mengukur masing-masing konstraknya. Hasil perhitungan Aiken's V menunjukkan bahwa seluruh item pada instrumen HAWS memiliki tingkat validitas isi yang memadai. Untuk dimensi Engagement, nilai Aiken's V diperoleh sebesar 0,704; pada dimensi Job Satisfaction sebesar 0,546; dan pada dimensi Affective Organizational Commitment sebesar 0,445. Meskipun terdapat variasi nilai antar dimensi, seluruh nilai tersebut memenuhi kriteria minimal Aiken's $V \geq 0,40$ (Azwar, 2016), yang menunjukkan bahwa semua item dianggap representatif oleh para ahli dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Hal ini menandakan bahwa secara substansial, setiap butir telah mampu merefleksikan esensi teoritis dari masing-masing dimensi kebahagiaan kerja.

Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk mengetahui konsistensi internal antar item dalam instrumen. Hasil analisis menunjukkan bahwa instrumen HAWS secara keseluruhan memiliki reliabilitas sangat tinggi, dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,908. Hal ini menunjukkan tingkat konsistensi yang sangat baik dalam pengukuran kebahagiaan kerja secara keseluruhan.

Ketika reliabilitas dianalisis per dimensi, didapatkan hasil sebagai berikut:

- 1) Engagement menunjukkan nilai alpha berkisar antara 0,893 hingga 0,891. Ini menandakan bahwa ketiga item dalam dimensi engagement secara konsisten mengukur keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.
- 2) Job Satisfaction memiliki alpha antara 0,903 hingga 0,897, yang menunjukkan bahwa ketiga item dalam dimensi kepuasan kerja juga memiliki konsistensi pengukuran yang sangat baik.
- 3) Affective Organizational Commitment menunjukkan alpha antara 0,910 hingga 0,896, memperlihatkan bahwa item-item yang mengukur komitmen afektif terhadap organisasi juga sangat konsisten.

Dengan seluruh nilai alpha berada jauh di atas ambang batas 0,80 (Nunnally & Bernstein, 1994), instrumen HAWS versi adaptasi ini dapat dikatakan memiliki stabilitas pengukuran yang tinggi, serta layak digunakan dalam penelitian maupun praktik pengukuran kebahagiaan kerja.

Validitas Konstruk

Exploratory Factor Analysis (EFA)

Untuk menguji validitas konstruk, dilakukan analisis faktor eksploratori (EFA) dengan tujuan melihat apakah item-item dalam HAWS memang memuat dimensi-dimensi teoritis yang diasumsikan sebelumnya. Hasil EFA menunjukkan bahwa seluruh item memuat faktor sesuai dengan konstruk teoritis awal. Adapun hasil loading faktor dari EFA sebagai berikut:

- 1) Dimensi Engagement: seluruh item memiliki loading faktor antara 0,818 hingga 0,862, menunjukkan kontribusi yang sangat kuat terhadap konstruk keterlibatan kerja.
- 2) Dimensi Job Satisfaction: loading faktor berkisar antara 0,678 hingga 0,778, menandakan item-item cukup baik dalam menjelaskan kepuasan kerja.
- 3) Dimensi Affective Organizational Commitment: loading faktor ditemukan antara 0,547 hingga 0,800, yang juga berada di atas ambang batas minimal 0,50 (Hair et al., 2010).

Seluruh hasil EFA menunjukkan bahwa tidak ada item yang lemah atau perlu dieliminasi, sehingga struktur faktor HAWS tetap stabil sebagaimana pengembangan teorinya.

Confirmatory Factor Analysis (CFA)

Untuk mengkonfirmasi hasil EFA, dilakukan pengujian confirmatory factor analysis (CFA) guna memastikan kesesuaian model teoritis dengan data empiris. Hasil CFA menunjukkan bahwa semua item signifikan ($p < 0,001$) dalam menjelaskan konstruk yang diukur. Adapun estimasi loading faktornya adalah:

- 1) Engagement: 0,699 hingga 0,799
- 2) Job Satisfaction: 0,666 hingga 0,812
- 3) Affective Organizational Commitment: 0,554 hingga 0,637

Seluruh nilai loading faktor CFA memenuhi kriteria ideal $\geq 0,50$ (Byrne, 2010), yang berarti semua item relevan dalam mengukur konstruksinya masing-masing. Hasil CFA ini mempertegas bahwa struktur faktor tiga dimensi HAWS dalam konteks karyawan otomotif Indonesia secara empiris dapat diterima.

Dengan demikian, baik hasil EFA maupun CFA menunjukkan bahwa instrumen HAWS versi adaptasi ini memiliki validitas konstruk yang kuat dan sesuai untuk digunakan dalam konteks budaya Indonesia, khususnya pada industri otomotif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Happiness at Work Scale (HAWS) versi adaptasi Indonesia layak digunakan untuk mengukur kebahagiaan kerja pada karyawan industri otomotif. Secara keseluruhan, proses adaptasi lintas budaya yang dilakukan berhasil menjaga validitas isi, konsistensi internal, dan kesesuaian struktur konstruk alat ukur.

Nilai validitas isi melalui Aiken's V menunjukkan bahwa seluruh item mampu mencerminkan konstruk teoretis yang dimaksud. Validitas konstruk melalui EFA dan CFA memperkuat bahwa indikator HAWS dapat dikelompokkan secara jelas ke dalam tiga faktor utama yang telah dirumuskan dalam pengembangan teoritis awal (Salas-Vallina et al., 2017). Meski terdapat perbedaan kekuatan loading antar dimensi, namun seluruh item tetap memenuhi ambang batas minimum $\geq 0,50$ (Byrne, 2010).

Tingginya reliabilitas Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa instrumen HAWS konsisten dalam mengukur kebahagiaan kerja lintas dimensi. Hal ini penting

dalam konteks pengembangan manajemen SDM berbasis psikologi positif, karena instrumen yang reliabel akan memberikan data yang stabil sebagai dasar pengambilan kebijakan intervensi organisasi.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini sejalan dengan prinsip bahwa adaptasi budaya alat ukur psikologi positif perlu memperhatikan kesetaraan konseptual dan operasional (van de Vijver & Hambleton, 1996). Dalam konteks budaya kerja Indonesia yang lebih kolektivistik, peran hubungan sosial dan loyalitas terhadap organisasi memiliki kontribusi penting terhadap persepsi kebahagiaan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil evaluasi psikometrik, Happiness at Work Scale (HAWS) versi adaptasi Indonesia memenuhi kriteria validitas isi, validitas konstruk, dan reliabilitas yang memadai untuk digunakan pada karyawan industri otomotif. Instrumen ini dapat dimanfaatkan oleh praktisi HRD, psikolog industri-organisasi, serta peneliti untuk memetakan tingkat kebahagiaan kerja secara komprehensif dan menjadi dasar pengembangan intervensi kesejahteraan karyawan berbasis psikologi positif. Penggunaan HAWS versi adaptasi ini dapat membantu organisasi otomotif di Indonesia meningkatkan produktivitas, retensi, serta kesejahteraan psikologis tenaga kerja secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Destifani, L., Siregar, S. I. S. A., & Sanjaya, V. F. (2025). Hubungan Pendapatan dan Kesejahteraan Terhadap Kebahagiaan Karyawan PT Pos Indonesia Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 32–41.
- Fadila, F., Rosita, S., & Hendriyadi, H. (2025). Workplace Happiness dan Employee Engagement Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Inovatif Kerja. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(2), 160–179.
- Rihlati, W. E. (2018). *Hubungan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada pegawai pemerintahan*.
- Azwar, S. (2016). Reliabilitas dan validitas. Pustaka Pelajar.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). Routledge.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. In C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 205–224). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10594-009>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernandez, R. (2017). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 24(1), 1–18. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.10>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). *Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures*. *Spine*, 25(24), 3186–3191.
- Fitriana, N., Hutagalung, F. D., Awang, Z., & Zaid, S. M. (2022). Happiness at work: A cross-cultural validation of happiness at work scale. *PLoS ONE*, 17(1), e0261617. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261617>
- Hofstede, G., & McCrae, R. R. (2004). Personality and culture revisited: Linking traits and dimensions of culture. *Cross-Cultural Research*, 38(1), 52–88.
- Salas-Vallina, A., López-Cabrales, Á., Alegre, J., & Fernández, R. (2017). On the road to happiness at work (HAW): Transformational leadership and organizational learning capability as drivers of HAW in a healthcare context. *Personnel Review*, 46(2), 314–338. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2015-0129>
- Singh, S., & Aggarwal, Y. (2018). Happiness at work scale: Construction and psychometric validation of a measure using mixed method approach. *Journal of Happiness Studies*, 19(5), 1439–1463.
- Van de Vijver, F. J. R., & Hambleton, R. K. (1996). Translating tests: Some practical guidelines. *European Psychologist*, 1(2), 89–99. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.1.2.89>

© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under



the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).