

Research Article

## Adaptasi dan evaluasi *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* 17 versi Indonesia pada karyawan di Yogyakarta

I Gusti Ngurah Alit Kepakisan, Rosita Endang Kusmaryani  
Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Yogyakarta  
[igusti.2024@student.uny.ac.id](mailto:igusti.2024@student.uny.ac.id)

### Article Information

Submitted: 30 – 06 – 2025  
Accepted: 01 – 07 – 2026  
Published: 03 – 07 – 2026

### ABSTRAK

Instrumen yang biasanya digunakan untuk mengukur *work engagement* adalah *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*. Namun versi UWES bahasa Indonesia masih tergolong panjang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengadaptasi dan mengevaluasi alat ukur UWES-17 versi Indonesia. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Partisipan dalam penelitian ini sebanyak 133 karyawan di Yogyakarta dengan teknik *convenience sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan *Google forms*. Adaptasi dilakukan berdasar panduan dari Beaton. Adapun analisis yang digunakan yaitu *confirmatory factor analysis (CFA)* untuk menguji validitas konstruk alat ukur. Hasil adaptasi ditemukan beberapa perbaikan minor pada kalimat dan seluruh item dapat digunakan. Hasil CFA menunjukkan bahwa UWES-17 versi bahasa Indonesia memiliki model fit yang baik. Hasil reliabilitas UWES-17 didapatkan bahwa seluruh dimensi dan keseluruhan instrumen memiliki nilai alpha diatas 0,700. Secara keseluruhan, UWES-17 versi bahasa Indonesia dapat digunakan untuk mengukur *work engagement* pada karyawan di Yogyakarta.

**Kata kunci:** adaptasi alat ukur; *confirmatory factor analysis*; reliabilitas; *utrecht work engagement scale*; *work engagement*

### ABSTRACT

The instrument typically used to measure work engagement is the Utrecht Work Engagement Scale (UWES). However, the Indonesian version of the UWES is still relatively long. The purpose of this study is to adapt and evaluate the Indonesian version of the UWES-17. This study employed a quantitative research design. The participants in this study consisted of 133 employees in Yogyakarta, selected using convenience sampling. Data collection was conducted by distributing a questionnaire via Google Forms. The adaptation was based on guidelines from Beaton. Confirmatory factor analysis (CFA) was used to test the construct validity of the measurement instrument. The adaptation results revealed several minor revisions to the wording, and all items were found to be usable. The CFA results indicate that the Indonesian version of the UWES-17 has a good model fit. The reliability results for the UWES-17 showed that all dimensions and the instrument as a whole had alpha values above 0.700. Overall, the Indonesian version of the UWES-17 can be used to measure work engagement among employees in Yogyakarta.

**Keywords:** instrument adaptation; confirmatory factor analysis; reliability; utrecht work engagement scale; work engagement

## PENDAHULUAN

*Work engagement* merupakan merupakan kondisi pemenuhan mengenai pekerjaan pada individu yang ditandai dengan karakteristik yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli et al., 2002). Hal ini merupakan salah satu konsep penting dalam keilmuan psikologi, khususnya pada bidang industri dan organisasi. *Work engagement* mendapatkan perhatian yang semakin meningkat dalam penelitian di bidang psikologi kesehatan kerja (Schaufeli & Salanova, 2007). *Engagement* awalnya dikonsepsikan oleh William Kahn (1990) yang berfokus pada *personal engagement*, yaitu pemanfaatan diri anggota organisasi ke dalam peran kerja mereka, ketika individu merasa *engaged*, mereka cenderung akan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional dalam menjalankan peran kerja (Kahn, 1990). Kemudian konsep ini mulai dikembangkan menjadi *work engagement* oleh Schaufeli dan Bakker di awal tahun 2000.

*Vigor* merupakan bentuk energi atau semangat yang tinggi terkait dengan resiliensi pada karyawan ketika menghadapi kesulitan dan hambatan kerja (Schaufeli & Bakker, 2004a). Ketika karyawan merasakan kesulitan, mereka akan cenderung untuk terus berusaha dan tidak menyerah. *Dedication* merupakan hal yang membuat karyawan terikat dengan tinggi pada pekerjaannya. Karyawan yang memiliki dedikasi tinggi akan merasa bangga, dan antusias dengan pekerjaannya serta mereka juga akan merasa bahwa pekerjaannya merupakan tantangan yang harus dilakukan untuk sukses (Kulikowski, 2017). *Absorption* merupakan bentuk konsentrasi tinggi yang terfokus pada satu objek tertentu yaitu individu dengan pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2004a). Ketika karyawan memiliki *absorption* yang tinggi, maka dirinya akan benar-benar fokus dan memiliki perhatian penuh terhadap pekerjaannya sehingga mereka akan lupa dengan waktu dan segala hal yang ada di sekitarnya.

Teori *job demand* dan *job resource* (JD-R) juga menjadi teori yang mendasari konstruksi *work engagement* (Bakker et al., 2008). Model ini berfokus pada bagaimana hubungan antara kebutuhan dan sumber daya pekerjaan, sumber daya non pekerjaan, dan bagaimana juga interaksi yang membentuk kesejahteraan karyawan (Radic et al., 2020). Teori *conservation of resources* (COR) atau teori konservasi sumber daya menjadi dasar dalam pembentukan JD-R (Hobfoll et al., 2018). Dalam teori JD-R, ketika karyawan mengalami gangguan pada kinerja dengan kondisi dimana tuntutan pekerjaan lebih tinggi dari sumber daya kerja akan mengalami penurunan *work engagement*. Sebaliknya, sumber daya pekerjaan yang cukup, meskipun dalam kondisi memiliki tuntutan kerja yang tinggi, dapat mendorong *work engagement*, produktivitas, dan kinerja (Bakker & Albrecht, 2018; Schaufeli, 2017).

Instrumen yang sering digunakan untuk mengukur bagaimana *work engagement* pada karyawan adalah dengan menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli et al. (2002). Instrumen ini sering digunakan untuk mengukur konstruk *work engagement* pada konteks korporasi dan akademik (Schaufeli, 2017; Vallières et al., 2017). Konstruk ini diukur berdasarkan dimensi yang membentuknya yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Awalnya alat ukur ini terdiri dari 24 item, yang terdiri dari dimensi *vigor* sebanyak sembilan item, *dedication* sebanyak delapan item, dan *absorption* sebanyak tujuh item. Setelah proses evaluasi dilakukan, terdapat tujuh item yang kurang efektif dan dihilangkan. Schaufeli dan Bakker (2004b) merumuskan

skala UWES dengan total item sebanyak 17 yang terdiri dari enam item pada dimensi *vigor*, lima item pada dimensi *dedication*, dan enam item pada dimensi *absorption*. Terdapat beberapa versi lain dari instrumen UWES ini seperti pengembangan versi pendek yaitu UWES-9 dan alternatif lain yaitu UWES-3 yang menjadi versi sangat pendek yang memiliki 1 item setiap dimensinya (Schaufeli, 2017).

Instrumen UWES telah digunakan dalam beberapa jenis pekerjaan dan di berbagai budaya yang berbeda di beberapa negara (Schaufeli & Bakker, 2003). Studi psikometri pada instrumen UWES menunjukkan validitas dengan nilai indeks *goodness of fit* rata-rata (AGFI, GFI, NFI, NNFI, dan CFI > 0,80) yang menunjukkan nilai yang ideal. Sedangkan untuk RMSEA pada analisis terpisah menunjukkan nilai di atas 0,05 yang menunjukkan tingkat kesalahan yang tidak tinggi. Selain itu, nilai rata-rata korelasi variabel laten dan manifestasi dalam UWES menunjukkan angka di atas 0,70 (Schaufeli & Bakker, 2004b). Penelitian terdahulu telah melakukan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk menguji konsistensi reliabilitas internal dari UWES (Lovakov et al., 2017; Nerstad et al., 2009; Tomietto et al., 2019).

Saat ini, UWES telah diadaptasi sebanyak 31 bahasa di negara yang berbeda (Merino-Soto et al., 2022). Adaptasi ini dilakukan untuk dapat digunakan dalam konteks budaya yang berbeda karena setiap negara memiliki budaya kerja yang berbeda. Beberapa peneliti merekomendasikan penelitian secara terus menerus untuk mendapatkan instrumen yang lebih baik dari beberapa instrumen yang telah divalidasi (Kulikowski, 2017). Berbagai penelitian lintas budaya menunjukkan bahwa UWES memiliki validitas konstruk dan reliabilitas yang tinggi di berbagai konteks pekerjaan dan negara, termasuk Brasil, Vietnam, Iran, dan Polandia (de Coelho et al., 2023; Kulikowski, 2019; Torabinia et al., 2017; Tran et al., 2020). Konsistensi hasil tersebut menegaskan bahwa UWES merupakan instrumen yang andal untuk menilai *work engagement* dan memberikan dasar empiris yang kuat bagi pengembangan strategi organisasi dalam meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan. Di Indonesia, terdapat penelitian yang telah dilakukan untuk mengadaptasi alat ukur ini di bidang pekerjaan maupun pendidikan (Kristiana et al., 2019; Yudhistira et al., 2018).

Sebagian besar penelitian mengenai *work engagement* dalam satu dekade terakhir menggunakan versi pendek dari UWES, karena dianggap lebih efisien dan struktur faktor yang relatif lebih stabil (Kulikowski, 2017; Tran et al., 2020). Namun penggunaan UWES-9 tidak selalu konsisten antar budaya, dengan beberapa penelitian mendukung model satu faktor, sementara yang lainnya menunjukkan model tiga faktor (Fong & Ng, 2012; Tran et al., 2020). Hal ini menunjukkan bahwa pemangkasan item dari versi 17 butir ke 9 butir berpotensi memengaruhi stabilitas validitas konstruk dalam konteks tertentu. Peneliti menyadari bahwa adaptasi alat ukur ini telah dilakukan oleh Kristiana et al. (2019) dan Yudhistira et al. (2018) pada versi Bahasa Indonesia, dengan menggunakan pendekatan Rasch serta analisis CFA *first* dan *second order*. Kedua studi tersebut memberikan kontribusi penting terhadap ketersediaan alat ukur *work engagement* di Indonesia. Namun penelitian ini memiliki dua kebaruan utama. Pertama, berbeda dari studi sebelumnya yang menggunakan pedoman *International Test Committee (ITC) guidelines for translating and adapting test*. Penelitian ini menggunakan pedoman adaptasi dari Beaton et al. (2000) yang memiliki prosedur lebih praktis dan mudah untuk direplikasi. Kedua, penelitian ini berfokus pada populasi karyawan

di Daerah Istimewa Yogyakarta yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan pada populasi pada penelitian sebelumnya yang berfokus pada mahasiswa dan guru. Lebih lanjut, penelitian ini tidak hanya melakukan adaptasi instrumen, tetapi juga mengevaluasi kembali struktur faktor dan kualitas psikometrik *Utrecht Work Engagement Scale-17* (UWES-17) pada konteks populasi karyawan di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melakukan adaptasi instrumen UWES-17 ke dalam versi bahasa Indonesia, dan mengevaluasi instrumen UWES-17 pada karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

## METODE PENELITIAN

### *Partisipan penelitian*

Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini adalah karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu *convenience sampling*. Penentuan sampel dalam penelitian ini mengacu pada aturan praktis pada *Structural Equation Modeling* (SEM), yaitu rasio 5-10 responden per indikator (Hair et al., 2010). Dengan jumlah indikator sebanyak 17 item, maka jumlah sampel minimal yang disarankan adalah 85-170 responden. Karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang berusia 19-40 tahun yang memiliki pengalaman kerja setidaknya satu tahun. Karyawan akan merasa memiliki *work engagement* ketika mereka memiliki pengalaman kerja setidaknya satu tahun (Schaufeli et al., 2006). Partisipan penelitian ini melibatkan 133 karyawan yang tersebar di Daerah Istimewa Yogyakarta. Usia partisipan berkisar antara 19-40 tahun ( $M = 29,1$  dan  $SD = 4,8$ ). Terdapat 54 partisipan merupakan laki-laki (40,6%). Karakteristik demografi partisipan secara lengkap ditampilkan pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Data Demografi Partisipan

Karakteristik		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	54	40,6%
	Perempuan	79	59,4%
Domisili	Yogyakarta	118	88,7%
	Sleman	9	6,7%
	Bantul	6	4,5%
Pengalaman Kerja	1-5 tahun	75	56,4%
	Lebih dari 5 tahun	58	43,6%

### *Prosedur penelitian.*

Proses adaptasi UWES ke dalam bahasa Indonesia dilakukan mengikuti panduan adaptasi oleh Beaton et al. (2000) yang terdiri dari tahapan: (1) meminta izin pada pihak yang memiliki hak cipta terhadap skala yang digunakan untuk mengadaptasi skala UWES, (2) melakukan proses terjemahan skala UWES ke dalam Bahasa Indonesia yang dibantu oleh dua penerjemah ahli, (3) proses sintesis dari kedua hasil terjemahan yang dilakukan oleh penerjemah untuk dijadikan satu terjemahan dalam Bahasa Indonesia, (4) proses menerjemahkan kembali atau *back translation* ke dalam bahasa asli, (5) melakukan proses validasi dan *review* dari *expert*, (6) melaksanakan uji lapangan atau *field testing* dan melakukan uji validitas konstruk.

### Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Utrecht Work Engagement Scale-17* (UWES-17) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004b) yang terdiri dari tiga dimensi yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dengan sebaran item disajikan pada Tabel 2. Skala UWES terdiri dari 17 item skala likert 7 rentang dengan format penilaian yaitu: (0) tidak pernah, (1) hampir tidak pernah, (2) jarang, (3) kadang-kadang, (4) sering, (5) sangat sering, (6) selalu. Proses penyekoran dilakukan dengan menjumlahkan seluruh item dengan rentang skor dalam skala ini adalah 0-102.

**Tabel 2.** Blueprint UWES-17

Dimensi	Item	Jumlah
Vigor	1, 4, 8, 12, 15, 17	6
Dedication	2, 5, 7, 10, 13	5
Absorption	3, 6, 9, 11, 14, 16	5

### Analisis Data

Struktur internal UWES versi Indonesia dianalisis dengan *confirmatory factor analysis* (CFA). Menurut Hu dan Bentler (1998) analisis CFA dapat dikatakan *good fit* apabila memiliki nilai CFI dan TLI > 0,90 dan dapat dikatakan memiliki *excellent fit* apabila memiliki nilai CFI dan TLI > 0,95. Sedangkan untuk model RMSEA dapat dikatakan *close fit* jika memiliki nilai < 0,05 atau kurang dari 0,05 dan dapat dikatakan *reasonable fit* jika memiliki nilai < 0,08 atau kurang dari 0,08. Terakhir pada model SRMR, direkomendasikan < 0,08. Reliabilitas UWES dievaluasi dengan *Cronbach's Alpha* di level dimensi dan skor total dengan kriteria minimum 0,700 (Furr, 2021; Price et al., 2015). Seluruh analisis data yang digunakan dibantu dengan menggunakan perangkat lunak Jamovi versi 2. 3. 28.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil adaptasi skala versi bahasa Indonesia

UWES-17 versi Indonesia disajikan pada Tabel 3. Pada proses *forward translation*, item di dimensi *vigor* awalnya mengalami perbedaan pemilihan kata antara penerjemah 1 dan 2. Misalnya, pada penerjemahan kata '*energy*' pada item 1 dimensi *vigor*, penerjemah 1 menggunakan kata "semangat" sedangkan penerjemah 2 "energi". Peneliti akhirnya memilih menggunakan istilah energi. Kemudian pada item 4, penerjemah 1 menggunakan kata "bersemangat" sedangkan pada penerjemah 2 menggunakan kata "berenergi" untuk menggambarkan "*vigorous*". Akhirnya peneliti mensintesis dengan menggunakan kata "bersemangat" agar tidak membingungkan calon partisipan. Pada item 17, penerjemah 1 menggunakan istilah "gigih" sedangkan penerjemah 2 menggunakan kata "tekun" untuk menggambarkan kata "*persevere*" karena keduanya cukup memiliki makna yang mirip, peneliti akhirnya memutuskan untuk menggunakan kata "gigih" untuk menggambarkan semangat ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik.

Pada dimensi *dedication* tidak ada perbedaan yang signifikan antara terjemahan penerjemah 1 dan penerjemah 2 yang. Perbedaannya yang ada hanya di pemilihan kata misalnya pada item 3, penerjemah 1 menggunakan kalimat "waktu berlalu begitu cepat" sedangkan pada penerjemah 2

menggunakan kalimat “waktu berjalan cepat” untuk menggambarkan frasa “*time flies*”. Peneliti memilih menggunakan kalimat “waktu berlalu begitu cepat” yang cocok dalam menggambarkan frasa “*time flies*”. Item 11 memiliki perbedaan antara penerjemah 1 dan penerjemah 2. Penerjemah 1 memaknai “*immersed*” sebagai kata “terfokus” sedangkan penerjemah 2 memaknainya sebagai “tenggelam”. Peneliti memilih menggunakan kata “tenggelam” karena merujuk pada fokus yang lebih mendalam pada satu objek yaitu pekerjaan. Hasil *back translation* menunjukkan tidak ada perbedaan makna yang signifikan antara item awal dengan hasil *back translate*.

**Tabel 3.** Informasi *Factor Loading* UWES-17 versi Indonesia sebelum modifikasi

No	Item versi English	Item versi Indonesia	Factor Loading
1	At my work, I feel bursting with energy.	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi.	0,714
4	At my job, I feel strong and vigorous.	Di pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat.	0,741
8	When I get up in the morning, I feel like going to work.	Saat saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja.	0,782
12	I can continue working for very long periods at a time.	Saya dapat terus bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama dalam suatu waktu.	0,698
15	At my job, I am very resilient, mentally.	Di pekerjaan saya, saya sangat tangguh secara mental.	0,611
17	At my work I always persevere, even when things do not go well.	Di tempat kerja, saya selalu gigih bahkan saat keadaan tidak berjalan dengan baik.	0,778
2	I find the work that I do full of meaning and purpose.	Saya menyadari pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna dan tujuan.	0,708
5	I am enthusiastic about my job.	Saya antusias dengan pekerjaan saya.	0,783
7	My job inspires me.	Pekerjaan saya menginspirasi saya.	0,732
10	I am proud of the work that I do.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0,745
13	To me, my job is challenging.	Bagi saya, pekerjaan saya menantang.	0,684
3	Time flies when I'm working.	Waktu berlalu begitu cepat saat saya sedang bekerja.	0,479
6	When I am working, I forget everything else around me.	Saat saya bekerja, saya melupakan segala hal yang ada di sekitar saya.	0,629
9	I feel happy when I am working intensely.	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens.	0,635
11	I am immersed in my work.	Saya terfokus sepenuhnya dengan pekerjaan saya.	0,664
14	I get carried away when I'm working.	Saya terbawa suasana saat saya bekerja.	0,662
16	It is difficult to detach myself from my job	Sulit bagi saya untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya.	0,728

#### Hasil analisis faktor

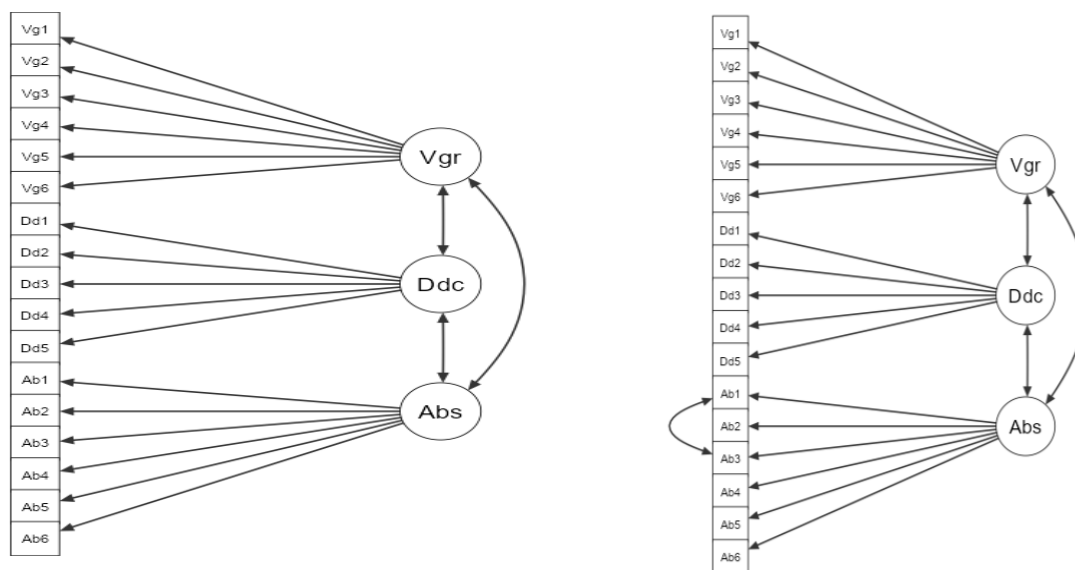
Berdasarkan informasi indeks fit pada Tabel 4, hasil CFA awal pada UWES-17 versi Indonesia memiliki model tiga faktor yang *mendekati* fit (CFI= 0,905; TLI= 0,889; RMSEA= 0,069; SRMR= 0,058) meskipun indeks TLI <0,950. Item-item UWES-17 versi Indonesia memiliki *factor loading* >0,300 dengan *factor loading* paling rendah sebesar 0,479 pada item 3 yang berbunyi “Waktu berlalu begitu cepat saat saya sedang bekerja.” Adapun item dengan *factor loading* tertinggi sebesar 0,782

ditemukan pada item 8 yang berbunyi “Saat saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja.”

Peneliti melakukan modifikasi model berdasarkan nilai *Modification Indices* (MI) yang besar. Peneliti mengkorelasikan *residual covariance* item 1 dan 4 dimensi *vigor*. Peneliti juga mengkorelasikan item di dimensi *absorption* yaitu item 3 dengan 9. Dasar pengkorelasian item 1 (Di tempat kerja saya merasa penuh energi) dan 4 (Di pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat) yaitu karena keduanya memiliki kemiripan semantik yang tinggi dan sama-sama mengukur aspek energi fisik dari dimensi *vigor*. Adapun korelasi item 3 (Waktu berlalu begitu cepat saat saya sedang bekerja) dan item 9 (Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens) dilakukan karena secara konseptual sama-sama mengukur aspek kesulitan melepaskan diri dari pekerjaan dari dimensi *absorption*. Kemudian, *path diagram* atau model struktur faktor sebelum dan sesudah dimodifikasi dapat dilihat pada gambar 1.

**Tabel 4.** Indeks Fit UWES-17 versi Indonesia sebelum dan setelah modifikasi

Indeks Fit	Kriteria	Sebelum modifikasi	Setelah modifikasi
CFI	$\geq 0,900$	0,905	0,916
TLI	$\geq 0,900$	0,889	0,900
RMSEA	$< 0,08$	0,069	0,065
SRMR	$< 0,08$	0,058	0,057



**Gambar 1.** *Path Diagram* CFA Sebelum (Kiri) dan Setelah Modifikasi (Kanan)

#### Hasil uji reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas dengan *alpha*, indeks reliabilitas dimensi *vigor* yaitu 0,795; *dedication* 0,790; dan *absorption* sebesar 0,702. Hasil uji reliabilitas dimensi dapat dilihat pada Tabel 5. Adapun pengujian reliabilitas untuk seluruh dimensi atau instrumen dilakukan dengan menggunakan

reliabilitas *alpha* berstrata dengan formula  $r_s = 1 - \frac{\sum \sigma^2(1-\alpha_i)}{\sigma^2x}$ . Dengan menggunakan rumus tersebut, berikut perhitungan reliabilitas *alpha* berstrata dalam penelitian ini.

$$r_s = 1 - \frac{\sum \sigma^2 (1 - \alpha_i)}{\sigma^2x}$$

$$= 1 - \frac{(23,7 \times (1 - 0,795)) + (17,1 \times (1 - 0,790)) + (19,9 \times (1 - 0,702))}{148}$$

$$r_s = 1 - \frac{14,379}{148} = 0,903$$

Tabel 5. Uji Reliabilitas Tiap Dimensi UWES-17 versi Indonesia

Dimensi	Item	Reliabilitas
Vigor	1, 4, 8, 12, 15, 17	0,795
Dedication	2, 5, 7, 10, 13	0,790
Absorption	3, 6, 9, 11, 14, 16	0,702

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas *alpha* berstrata, ditemukan bahwa nilai reliabilitas yang didapat sebesar 0,903. Pada pengujian reliabilitas dimensi ditemukan bahwa seluruh dimensi memiliki nilai reliabilitas > 0,70 sesuai kriteria minimum dari Furr (2021) dan Price et al., (2015).

### Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk mengadaptasi dan mengevaluasi alat ukur UWES-17 versi Indonesia terhadap karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam proses adaptasi skala, ditemukan beberapa item yang membutuhkan perbaikan kata minor untuk dapat digunakan dalam hasil uji lapangan. Hasil adaptasi juga menemukan bahwa item yang digunakan sesuai dengan dimensi-dimensi *work engagement* tidak memiliki perbedaan makna yang signifikan dengan item versi aslinya. Berdasarkan hasil CFA menunjukkan bahwa UWES-17 versi Indonesia memiliki struktur internal yang dapat dikatakan cukup *fit*. Adapun hasil CFA setelah dilakuakn *modification indices* ditemukan *fit*. Latar belakang penulis melakukan *modification indices* dengan mengkorelasikan residual antar item yaitu karena item 1 dengan item 4 pada dimensi vigor karena sama-sama berhubungan dalam mengukur aspek energi fisik (Schaufeli et al., 2002) juga item 3 dengan item 9 pada dimensi *absorption* memiliki kesamaan yaitu mencerminkan aspek sulit melepaskan diri dari pekerjaan yang merupakan karakteristik inti dari *absorption* (Schaufeli et al., 2002). Keputusan dalam mempertahankan kedua korelasi residual ini didasarkan pada pertimbangan teoritis yang memadai, di mana modifikasi model hanya dapat dilakukan jika ada justifikasi konseptual yang jelas, bukan semata-mata untuk meningkatkan kecocokan model (Kline, 2015). Sebaliknya, korelasi residual lainnya yaitu pada item 4 dengan aitem 15 tidak dipertahankan karena lemahnya justifikasi konseptual. Meskipun modifikasi ini meningkatkan kecocokan model, namun penggunaan metode ini juga dapat

meningkatkan resiko *overfitting* serta mengurangi kemampuan generalisasi model pada sampel yang berbeda (Kline, 2015). Temuan ini mendapatkan model indeks yang lebih baik dari temuan terbaru yang menganalisis struktur factor pada UWES-17 dan UWES-9 (Sanhokwe, 2022). Selain itu, temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang mengonfirmasi validitas tiga faktor UWES pada versi Vietnam (Tran et al., 2020) Polandia (Kulikowski, 2019), Portugal (Silva et al., 2023), India (Rastogi et al., 2018) dan Hongkong (Fong & Ng, 2012).

Temuan selanjutnya berkaitan dengan *factor loading*. *Factor loading* untuk seluruh item pada tiga dimensi *work engagement* >0,300. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item (17 item) instrumen dalam mengukur keterlibatan kerja pada karyawan signifikan dalam mengukur variabel laten (Chou et al., 2017). Temuan tersebut menandakan bahwa seluruh item dalam penelitian ini menunjukkan validitas dalam konteks validitas konstruk. Oleh karena itu, UWES-17 versi Indonesia memenuhi syarat-syarat dalam validitas konstruk, sehingga dapat dianggap valid dalam menggambarkan model *work engagement* (Apriandi et al., 2022).

Hasil uji reliabilitas dimensi menunjukkan yaitu pada dimensi *vigor* memiliki reliabilitas sebesar 0,795; pada dimensi *dedication* memiliki reliabilitas sebesar 0,790; dan pada dimensi *absorption* sebesar 0,702. Ketiga dimensi tersebut masuk kedalam kategori cukup. Kemudian pada pengujian reliabilitas instrumen ditemukan nilai reliabilitas *alpha* berstrata yaitu 0,903. Hal ini memiliki arti bahwa seluruh dimensi beserta instrumen dapat dikatakan reliabel (Furr, 2021; Price et al., 2015). Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shaleh et al. (2025) yang menemukan bahwa dimensi *absorption* memiliki tingkat konsistensi internal yang paling rendah daripada dimensi lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun instrumen secara keseluruhan reliabel, tetapi perlu adanya kehati-hatian dalam menginterpretasikan skor pada dimensi *absorption*.

Penelitian ini tidak terlepas dari beberapa keterbatasan.pertama, penggunaan *convenience sampling* tanpa *sampling frame* dapat membatasi generalisasi hasil. Kedua, modifikasi model berdasarkan *modification indices* (MI) beresiko mengalami *capitalization on chance* yaitu kondisi di mana modifikasi yang dilakukan hanya mencerminkan karakteristik kebetulan dari sampel yang digunakan, bukan hubungan yang benar-benar ada di populasi (MacCallum et al., 1992). Selain itu, penggunaan metode ini dapat berpotensi meningkatkan resiko *overfitting* di mana model menjadi terlalu menyesuaikan diri dengan data yang digunakan, sehingga dapat mengurangi kemampuan generalisasi model ketika diterapkan pada sampel yang berbeda. Ketiga meskipun reliabilitas instrumen secara keseluruhan sangat baik, tetapi pada reliabilitas dimensi hanya mencapai batas minimal yang dapat diterima atau masuk ke dalam kategori cukup. Hal ini mengindikasikan adanya kesalahan pengukuran yang tidak dapat diabaikan pada dimensi *work engagement* khususnya pada dimensi *absorption*. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan menggunakan teknik *probability sampling* untuk mendapatkan generalisasi hasil, lalu menguji stabilitas model modifikasi pada sampel yang berbeda, serta disarankan untuk merevisi redaksi item-item pada setiap dimensi khususnya pada dimensi *absorption* agar lebih mudah dipahami oleh responden dan menguji pada sampel yang lebih besar.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji validitas *confirmatory factor analysis* (CFA), instrumen UWES-17 memiliki struktur tiga dimensi yang cukup fit. Selain itu, reliabilitas UWES-17 di level dimensi dan skor total tergolong memuaskan dengan koefisien *alpha* >0,700. Dengan demikian, UWES-17 versi Indonesia terbukti memiliki properti psikometris yang baik sehingga dapat digunakan untuk menilai dan mengukur *work engagement* pada karyawan khususnya di Daerah Istimewa Yogyakarta.

## REFERENCES

- Apriandi, D., Retnawati, H., & Maman Abadi, A. (2022). Construct validity and reliability of the learning motivation questionnaire. *TEM Journal*, *11*(4), 1494–1499. <https://doi.org/10.18421/TEM114-09>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, *23*(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, *22*(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- 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. <https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014>
- Chou, C.-Y., Huang, C.-Y., Huang, Y.-J., Lin, G.-H., Huang, S.-L., Lee, S.-C., & Hsieh, C.-L. (2017). Comparison of construct validity of two short forms of Stroke-Specific Quality of Life scale. *PLOS ONE*, *12*(12), e0188478. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0188478>
- de Coelho, G. L., Monteiro, R. P., de Oliveira Santos, L. C., de Carvalho Mendes, L. A., Veloso Gouveia, V., & Nunes da Fonsêca, P. (2023). Utrecht work engagement scale (UWES): Psychometric parameters in Brazil. *Suma Psicológica*, *30*(2), 11–20. <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2023.v30.n2.2>
- Fong, T. C., & Ng, S. (2012). Measuring engagement at work: Validation of the Chinese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *International Journal of Behavioral Medicine*, *19*(3), 391–397. <https://doi.org/10.1007/s12529-011-9173-6>
- Furr, R. M. (2021). *Psychometrics: An introduction* (4th ed.). Sage Publications.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *5*(1), 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>

- 
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424–453. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.3.4.424>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.
- Kristiana, I. F., Fajrianti, F., & Purwono, U. (2019). Analisis rasch dalam Utrecht Work Engagement Scale-9. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204–217. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>
- Kulikowski, K. (2017). Do we all agree on how to measure work engagement? Factorial validity of Utrecht Work Engagement Scale as a standard measurement tool – A literature review. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 30(2), 277–286. <https://doi.org/10.13075/ijom.1896.00947>
- Kulikowski, K. (2019). One, two or three dimensions of work engagement? Testing the factorial validity of the Utrecht Work Engagement Scale on a sample of Polish employees. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 25(2), 241–249. <https://doi.org/10.1080/10803548.2017.1371958>
- Lovakov, A. V., Agadullina, E. R., & Schaufeli, W. B. (2017). Psychometric properties of the Russian version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). *Psychology in Russia: State of the Art*, 10(1), 145–162. <https://doi.org/10.11621/pir.2017.0111>
- MacCallum, R. C., Roznowski, M., & Necowitz, L. B. (1992). Model modifications in covariance structure analysis: The problem of capitalization on chance. *Psychological Bulletin*, 111(3), 490–504. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.111.3.490>
- Merino-Soto, C., Lozano-Huamán, M., Lima-Mendoza, S., Calderón de la Cruz, G., Juárez-García, A., & Toledano-Toledano, F. (2022). Ultrashort version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-3): A psychometric assessment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 890. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020890>
- Nerstad, C. G. L., Richardsen, A. M., & Martinussen, M. (2009). Factorial validity of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) across occupational groups in Norway. *Scandinavian Journal of Psychology*, 50(1), 74–82. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2009.00770.x>
- Price, P. C., Jhangiani, R. S., & Chiang, I. C. A. (2015). *Research methods in psychology* (2nd Canadi). The Saylor Foundation.
- Radic, A., Arjona-Fuentes, J. M., Ariza-Montes, A., Han, H., & Law, R. (2020). Job demands–job resources (JD-R) model, work engagement, and well-being of cruise ship employees. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102518. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102518>
- Rastogi, A., Pati, S. P., Kumar, P., Dixit, J. K., & Pradhan, S. (2018). Student engagement in Indian

- context: UWES-S validation and relationship with burnout and life satisfaction. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 9(1), 89. <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2018.091340>
- Sanhokwe, H. (2022). The dimensionality of the UWES-17 and UWES-9: Testing second-order and bifactor models. *Journal of Psychology in Africa*, 32(2), 115–122. <https://doi.org/10.1080/14330237.2022.2027616>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004a). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual. (1st version). Occupational Health Psychology Unit: Utrecht University
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004b). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual*. (1.1 version). Occupational Health Psychology Unit: Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, & Coping*, 20(2), 177–196. <https://doi.org/10.1080/10615800701217878>
- 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(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Shaleh, A. R., Hayat, B., & Samudera, A. (2025). UWES-17 in the Indonesian context: Rasch analysis. *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia)*, 14(1), 96–115. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v14i1.46003>
- Silva, J., Ferreira, M., Pacheco, P., & Almeida, A. (2023). School leadership engagement: validation of the Portuguese version of UWES scale. *Frontiers in Education*, 8. <https://doi.org/10.3389/educ.2023.1217806>
- Tomietto, M., Paro, E., Sartori, R., Maricchio, R., Clarizia, L., De Lucia, P., Pedrinelli, G., & Finos, R. (2019). Work engagement and perceived work ability: An evidence-based model to enhance nurses' well-being. *Journal of Advanced Nursing*, 75(9), 1933–1942. <https://doi.org/10.1111/jan.13981>
- Torabinia, M., Mahmoudi, S., Dolatshahi, M., & Abyaz, M. R. (2017). Measuring engagement in nurses: the psychometric properties of the Persian version of Utrecht Work Engagement Scale. *Medical Journal of the Islamic Republic Of Iran*, 31(1), 83–89.

<https://doi.org/10.18869/mjiri.31.15>

- Tran, T. T. T., Watanabe, K., Imamura, K., Nguyen, H. T., Sasaki, N., Kuribayashi, K., Sakuraya, A., Nguyen, N. T., Bui, T. M., Nguyen, Q. T., Truong, T. Q., Nguyen, G. T. H., Minas, H., Tsutsumi, A., Shimazu, A., & Kawakami, N. (2020). Reliability and validity of the Vietnamese version of the 9-item Utrecht Work Engagement Scale. *Journal of Occupational Health*, 62(1). <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12157>
- Vallièrès, F., McAuliffe, E., Hyland, P., Galligan, M., & Ghee, A. (2017). Measuring work engagement among community health workers in Sierra Leone: Validating the Utrecht Work Engagement Scale. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 33(1), 41–46. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.12.001>
- Yudhistira, S. Y., Tiatri, S., & Mularsih, H. (2018). Pengujian confirmatory factor analysis alat ukur UWES-SS versi Indonesia. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 68–78. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.970>