

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Skala Employee Well-being Dosen di Perguruan Tinggi

Sunarsih¹, Habibullah², Alfina Tiurmida Sitanggang³, Arifin⁴, Putri Fatimah⁵

^{1,5}PUI, Prodi Psikologi (Kampus Kota Pekanbaru), Universitas Prima Indonesia

²Program Doktor Pendidikan Matematika, FMIPA Universitas Negeri Semarang

³PUI, Prodi Sistem Informasi (Kampus Kota Pekanbaru), Universitas Prima Indonesia

⁴PUI, Prodi Manajemen (Kampus Kota Pekanbaru), Universitas Prima Indonesia

^{1,3,4,5}Jl. Harapan Raya, No 1, Kec. Tenayan Raya, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau

²Sekaran, Gunung Pati, Semarang City, Central Java

sunarsih@unprimdn.ac.id

Abstract

This study investigates the validity and reliability of the Employee Well-Being Scale tailored for university lecturers. The scale was designed to measure the multi-dimensional aspects of well-being among academic staff. Participants included 123 full-time lecturers from various universities across Indonesia, selected through random sampling to represent diverse academic environments. Inclusion criteria required lecturers to have a minimum of two years of teaching experience and active involvement in academic activities such as teaching, research, and administrative duties. The instrument was administered via an online survey to maximize efficiency and participation. Data analysis employed Confirmatory Factor Analysis (CFA) using SPSS software. The Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measure confirmed sample adequacy with a value exceeding 0.5. The Anti-Image Matrix revealed sufficient Measures of Sampling Adequacy (MSA) values (>0.5) for individual variables. Total Variance Explained analysis identified the percentage of variance accounted for by extracted factors, while the Scree Plot helped determine the number of significant factors. The Rotated Component Matrix ensured that items strongly loaded onto their respective factors. Reliability testing yielded a Cronbach's Alpha value of 0.948, indicating high internal consistency. The results validate the Employee Well-Being Scale as a reliable tool for assessing well-being among university lecturers, offering robust psychometric properties for further academic and practical applications.

Keywords: Employee Well-being, University Lecturers, Scale Validation, Reliability, Confirmatory Factor Analysis

Abstrak

Studi ini menyelidiki validitas dan reliabilitas Skala *Employee Well-Being* yang dirancang khusus untuk dosen universitas. Skala ini dirancang untuk mengukur aspek multidimensi *Well-Being* di antara staf akademik. Peserta meliputi 123 dosen yang bekerja penuh waktu dari berbagai universitas di seluruh Indonesia, yang dipilih melalui pengambilan sampel acak untuk mewakili lingkungan akademik yang beragam. Kriteria dosen memiliki minimal dua tahun pengalaman mengajar dan keterlibatan aktif dalam kegiatan akademik Tri Dharma Perguruan Tinggi. Instrumen ini diberikan melalui survei daring untuk memaksimalkan efisiensi dan partisipasi. Analisis data menggunakan *Analisis Faktor Konfirmatori* (CFA) menggunakan perangkat lunak SPSS. Pengukuran *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) mengonfirmasi kecukupan sampel dengan nilai yang melebihi 0,5. Matriks Anti-Gambar mengungkapkan nilai Ukuran Kecukupan Sampel (MSA) yang cukup (>0,5) untuk variabel individual. Analisis *Total Variance Explained* mengidentifikasi persentase varians yang dijelaskan oleh faktor-faktor yang diekstraksi, sementara Scree Plot membantu menentukan jumlah faktor yang signifikan. *Rotated Component Matrix* memastikan bahwa item-item dimuat dengan kuat ke dalam faktor-faktornya masing-masing. Pengujian reliabilitas menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,948, yang menunjukkan konsistensi internal yang tinggi. Hasilnya memvalidasi *Employee Well-Being Scale* sebagai alat yang andal untuk menilai kesejahteraan di antara dosen universitas, yang menawarkan sifat-sifat psikometrik yang kuat untuk aplikasi akademis dan praktis lebih lanjut.

Kata Kunci: Employee Well-being, Dosen Universitas, Validasi Skala, Reliabilitas, Analisis Faktor Konfirmatori

Copyright (c) 2024 Sunarsih, Habibullah, Alfina Tiurmida Sitanggang, Arifin, Putri Fatimah

✉ Corresponding author: Sunarsih

Email Address: sunarsih@unprimdn.ac.id (Jl. Harapan Raya, No 1, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau)

Received 12 November 2024, Accepted 19 November 2024, Published 26 November 2024

PENDAHULUAN

Employee Well-being telah menjadi topik yang sangat penting dalam penelitian organisasi karena dampaknya yang signifikan terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan tingkat retensi. Di kalangan dosen universitas, *Employee Well-being* memiliki peran yang lebih kritis karena memengaruhi tidak hanya kinerja individu tetapi juga kualitas pengajaran dan kemampuan penelitian serta hal administrasi lainnya. Hal ini secara langsung berkontribusi pada lingkungan akademik yang sehat dan hasil pendidikan yang optimal bagi mahasiswa.

Meski penting, *Employee Well-being* pada dosen seringkali diabaikan dalam penelitian, yang lebih banyak berfokus pada sektor-sektor lain seperti perusahaan, layanan kesehatan, dan administrasi publik. Namun, profesi dosen memiliki tantangan unik yang membedakannya dari bidang lain. Dosen di universitas dihadapkan pada tekanan yang tinggi, mulai dari pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Kombinasi berbagai tanggung jawab ini sering kali menyebabkan stres kronis, kelelahan, dan penurunan *well-being* secara keseluruhan.

Oleh karena itu, penting untuk memiliki alat ukur yang andal dan valid untuk menilai *Employee Well-being* pada dosen. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi dimensi-dimensi utama *Employee Well-being* (Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, 2015) yaitu *life-well being*, *workplace well-being* dan *psychological well-being*. Dimensi-dimensi ini memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang kondisi *well-being* individu dan membantu institusi memahami kebutuhan spesifik dosen mereka. Aspek *life-well being* mencakup perawatan pribadi dan keluarga (mencerminkan emosi pribadi karyawan) dan anggota keluarga (masalah kehidupan keluarga). Aspek *workplace well-being* meliputi elemen terkait pekerjaan, seperti kompensasi dan tunjangan, perlindungan tenaga kerja, layanan logistic, gaya manajemen, dan peraturan kerja. Aspek *psychological well-being* berfokus pada pembelajaran, pertumbuhan, prestasi kerja dan aktualisasi diri (Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, 2021). Dalam penelitiannya Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, (2021) juga telah melakukan adaptasi skala *employee well-being* dari Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, (2015) dengan disesuaikan pada kultur budaya Indonesia. Penelitian ini berfokus pada *employee well-being* di perusahaan.

Mengukur *Employee Well-being* pada dosen dengan akurat sangat penting agar institusi dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perhatian khusus dan merancang intervensi yang efektif. Instrumen yang tidak valid atau tidak andal akan menghasilkan data yang tidak akurat, menghambat upaya pengembangan kebijakan yang benar-benar mampu meningkatkan *Employee Well-being* pada dosen. Oleh karena itu, pengembangan dan validasi skala *Employee Well-being* yang sesuai dengan konteks akademik menjadi langkah yang esensial.

Validitas dan reliabilitas skala *Employee Well-being* sangat diperlukan untuk memastikan bahwa instrumen tersebut mampu mengukur aspek *well-being* secara tepat dan konsisten. Validitas memastikan bahwa skala tersebut mencerminkan konsep *well-being* yang sebenarnya, sedangkan reliabilitas memastikan hasil pengukuran tetap konsisten di berbagai waktu dan situasi. Hal ini sangat

relevan dalam konteks Indonesia, di mana perbedaan budaya dan sistem pendidikan tinggi dapat memengaruhi pengalaman dan persepsi pada well-being (Anggraeni, 2024).

Sistem pendidikan tinggi di Indonesia sangat beragam, mencakup universitas yang memiliki sumber daya yang bervariasi serta dosen yang bekerja dalam kondisi berbeda (Sastradiharja, E. J., Farizal, M. S., & Angela, 2023). Budaya Indonesia yang mengutamakan nilai-nilai kolektif, dukungan komunitas, dan struktur sosial hierarkis juga mempengaruhi cara dosen merasakan dan melaporkan well-being mereka. Oleh karena itu, adaptasi dan validasi skala Employee Well-being yang relevan untuk dosen di Indonesia sangat penting untuk memastikan bahwa alat ukur tersebut mampu memberikan gambaran yang akurat dan bermakna.

Penelitian ini bertujuan untuk mengadaptasi skala Employee Well-being yang sudah ada dan menguji validitas serta reliabilitasnya untuk digunakan pada dosen universitas di Indonesia. Melalui langkah ini, diharapkan instrumen yang dikembangkan dapat mendukung evaluasi well-being yang lebih mendalam dan mendukung pengembangan kebijakan serta program intervensi yang lebih efektif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting bagi pengelola universitas dan pembuat kebijakan dalam meningkatkan well-being pada dosen, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan memperkuat kinerja akademik secara keseluruhan.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengadaptasi dan memvalidasi skala employee well-being yang dikembangkan oleh (Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, 2015) dan telah dilakukan validitas konstruk oleh (Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, 2021) sehingga peneliti melakukan validitas dan reliabilitas ulang agar sesuai untuk mengukur well-being dosen universitas di Indonesia. Proses ini dimulai dengan kajian literatur yang mendalam untuk memahami instrumen asli, termasuk struktur faktor dan indikator yang digunakan. Skala employee well-being karya (Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, 2015) dipilih karena telah diuji dan terbukti memiliki validitas dan reliabilitas dalam berbagai konteks internasional. Tahap awal ini memberikan landasan konseptual yang kuat bagi peneliti untuk memastikan bahwa proses adaptasi tetap mempertahankan esensi dari instrumen asli.

Setelah tinjauan menyeluruh terhadap skala asli, tahap berikutnya adalah proses penerjemahan yang dilakukan secara sistematis untuk menjaga keakuratan dan relevansi budaya. Penerjemahan skala dilakukan menggunakan prosedur back-translation yang melibatkan dua tahap penting: pertama, skala asli diterjemahkan dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia oleh penerjemah yang memiliki keahlian dalam bidang akademik dan psikometrik; kemudian, hasil terjemahan tersebut dikembalikan ke bahasa Inggris oleh penerjemah independen lain yang tidak terlibat dalam tahap pertama. Prosedur ini bertujuan untuk mengidentifikasi perbedaan makna yang mungkin muncul dan memastikan bahwa esensi dari setiap item tetap konsisten dengan versi asli skala.

Setelah tahap penerjemahan selesai dan dipastikan bahwa tidak ada pergeseran makna signifikan, tahap berikutnya melibatkan diskusi mendalam dengan panel ahli. Panel ini terdiri dari

pakar di bidang psikometri, employee well-being, dan profesional yang memahami konteks pendidikan tinggi di Indonesia. Umpan balik yang diberikan oleh para ahli menjadi komponen penting dalam proses revisi skala, di mana masukan tersebut digunakan untuk menyempurnakan instrumen sebelum tahap uji coba lapangan (Widanty, T., & Pamungkas, 2023).

Tahapan yang terintegrasi ini, mulai dari tinjauan instrumen asli hingga penerjemahan dan diskusi dengan expert judgment, memastikan bahwa skala employee well-being yang diadaptasi memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai untuk mengukur kesejahteraan dosen universitas di Indonesia. Dengan memastikan bahwa setiap tahap saling terkait dan terintegrasi, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan instrumen yang tidak hanya relevan secara teoretis, tetapi juga mampu memberikan data yang akurat dan bermakna bagi pengembangan kebijakan dan intervensi kesejahteraan di lingkungan akademik.

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari dosen universitas yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu untuk memastikan bahwa data yang diperoleh representatif dan relevan. Kriteria inklusi meliputi dosen tetap yang memiliki pengalaman mengajar minimal dua tahun dan aktif terlibat dalam kegiatan akademik seperti pengajaran, penelitian, dan tugas administratif. Penelitian ini melibatkan total 123 responden yang tersebar di beberapa universitas di Indonesia, dipilih secara acak dari berbagai institusi pendidikan tinggi guna mencerminkan keragaman kondisi kerja dan lingkungan akademik.

Proses penyebaran alat ukur dilakukan melalui metode survei online untuk memaksimalkan partisipasi dan efisiensi waktu. Link survei dikirimkan melalui email yang berisi penjelasan singkat tentang tujuan penelitian, prosedur pengisian kuesioner, serta jaminan kerahasiaan data pribadi partisipan. Responden diminta untuk memberikan jawaban yang mencerminkan kondisi well-being mereka sesuai dengan instrumen yang telah diadaptasi. Untuk meningkatkan respons, pengingat dikirimkan secara periodik dalam rentang waktu tertentu.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) yang dijalankan dengan bantuan aplikasi SPSS. Tahap pertama melibatkan pemeriksaan nilai KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) untuk mengukur kecukupan sampel, di mana nilai di atas 0,5 menunjukkan bahwa data memadai untuk analisis lebih lanjut. Selanjutnya, *Anti-Image Matrix* dievaluasi untuk memastikan bahwa korelasi antar variabel menunjukkan nilai MSA (*Measures of Sampling Adequacy*) yang cukup ($> 0,5$). *Total Variance Explained* diperiksa untuk menentukan persentase varian yang dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang dihasilkan. *Scree Plot* diinterpretasikan untuk mengidentifikasi jumlah faktor yang signifikan berdasarkan titik 'elbow' pada grafik. *Matrix Komponen Berotasi* (*Rotated Component Matrix*) digunakan untuk menginterpretasikan pemuatan faktor, memastikan bahwa setiap item memiliki muatan yang kuat pada satu faktor utama. Terakhir, uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha*, di mana nilai di atas 0,7

dianggap menunjukkan reliabilitas yang baik

HASIL DAN DISKUSI

Sebelum dilakukan uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), analisis awal dilakukan untuk memastikan data memenuhi syarat kelayakan, dimulai dengan pemeriksaan nilai KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*). Nilai KMO yang diperoleh sebesar 0,884 menunjukkan bahwa data memiliki kecukupan sampel yang sangat baik untuk analisis faktor, mengingat nilai di atas 0,8 umumnya dianggap sangat baik. Nilai ini mengindikasikan bahwa pola korelasi antar variabel cukup untuk dilanjutkan ke tahap analisis faktor.

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.884
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1983.06
	df	153
	Sig.	0

Selain itu, hasil *Anti-Image Matrix* menunjukkan bahwa seluruh nilai *Measures of Sampling Adequacy* (MSA) untuk setiap variabel berada di atas 0,5, menguatkan kesimpulan bahwa semua variabel layak dimasukkan dalam analisis faktor. Ini penting untuk memastikan bahwa tidak ada variabel yang memiliki kontribusi lemah terhadap struktur faktor yang dianalisis.

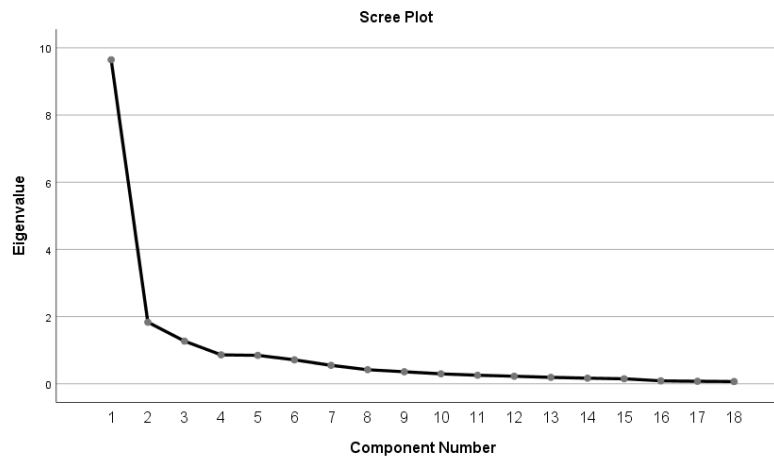
Anti-image Matrices		
Anti-image Correlation	life well-being1	.933 ^a
	life well-being2	.884 ^a
	life well-being3	.900 ^a
	life well-being4	.892 ^a
	life well-being5	.861 ^a
	life well-being6	.889 ^a
	workplace well-being1	.878 ^a
	workplace well-being2	.897 ^a
	workplace well-being3	.862 ^a
	workplace well-being4	.850 ^a
	workplace well-being5	.926 ^a
	workplace well-being6	.910 ^a
	psychological1	.952 ^a
	psychological2	.844 ^a
	psychological3	.898 ^a
	psychological4	.896 ^a
	psychological5	.825 ^a
	psychological6	.818 ^a

Lebih lanjut, hasil analisis *communalities* memperlihatkan bahwa semua variabel memiliki nilai di atas 0,5, yang berarti proporsi varian dari masing-masing variabel cukup tinggi untuk dijelaskan oleh faktor-faktor yang terbentuk. Tahap ini memastikan bahwa variabel yang digunakan memberikan kontribusi yang memadai untuk interpretasi faktor secara keseluruhan.

Communalities		
	Initial	Extraction
life well-being	1.000	0.694

life well-being	1.000	0.613
life well-being	1.000	0.811
life well-being	1.000	0.595
life well-being	1.000	0.730
life well-being	1.000	0.827
workplace well-being	1.000	0.797
workplace well-being	1.000	0.679
workplace well-being	1.000	0.762
workplace well-being	1.000	0.724
workplace well-being	1.000	0.760
workplace well-being	1.000	0.645
psychological	1.000	0.641
psychological	1.000	0.821
psychological	1.000	0.631
psychological	1.000	0.583
psychological	1.000	0.762
psychological	1.000	0.671
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

Selanjutnya, interpretasi grafik *Scree Plot* menunjukkan titik 'elbow' yang jelas, memberikan indikasi jumlah faktor yang optimal untuk diekstraksi. Identifikasi titik 'elbow' pada *Scree Plot* penting dalam menentukan jumlah faktor yang relevan secara visual dan membantu menyaring faktor yang tidak signifikan.



Hasil *Rotated Component Matrix* di atas menunjukkan pemuatan (loadings) dari berbagai item pada tiga komponen atau faktor yang dihasilkan dari analisis faktor dengan metode ekstraksi *Principal Component Analysis* dan rotasi *Varimax dengan Kaiser Normalization*.

Rotated Component Matrix^a			
	Component		
	1	2	3
life well-being	0.676		
life well-being	0.607		
life well-being	0.791		
life well-being	0.686		
life well-being	0.776		
life well-being	0.787		

workplace well-being	0.764		
workplace well-being	0.541		0.605
workplace well-being			0.835
workplace well-being		0.568	0.589
workplace well-being			0.764
workplace well-being			0.595
psychological		0.576	
psychological		0.866	
psychological		0.634	
psychological		0.621	
psychological		0.856	
psychological		0.642	
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. ^a			
a. Rotation converged in 10 iterations.			

Komponen 1 memiliki pemuatan kuat dari item-item yang berhubungan dengan *life well-being* dan beberapa item *workplace well-being*, dengan nilai loading seperti 0,676 hingga 0,787. Ini menunjukkan bahwa komponen ini mungkin mewakili aspek kesejahteraan umum terkait kehidupan pribadi. Komponen 2 memiliki loading kuat untuk item-item *workplace well-being* dengan nilai seperti 0,835 dan 0,764, yang menunjukkan bahwa komponen ini lebih terkait dengan kesejahteraan di tempat kerja. Komponen 3 menunjukkan kontribusi signifikan dari item-item terkait *psychological well-being*, seperti item dengan loading 0,866 dan 0,856. Hal ini mengindikasikan bahwa komponen ini berkaitan erat dengan kesejahteraan psikologis.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.948	18

Uji reliabilitas terhadap faktor-faktor yang terbentuk menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,948, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Nilai ini menegaskan bahwa skala pengukuran memiliki reliabilitas yang sangat kuat, yang berarti instrumen yang digunakan dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel terkait secara konsisten.

Secara khusus, hasil *Rotated Component Matrix* mengungkapkan bahwa skala ini mampu mengidentifikasi berbagai dimensi *well-being* yang meliputi aspek kehidupan pribadi, lingkungan kerja, dan *well-being* psikologis. Pemuatan faktor yang kuat pada komponen-komponen tersebut mencerminkan kejelasan struktur dan kontribusi yang signifikan dari masing-masing item. Hal ini penting mengingat peran dosen yang multidimensi, di mana *well-being* tidak hanya berdampak pada kinerja individu tetapi juga pada kualitas pendidikan yang disampaikan kepada mahasiswa (Azizah, 2024).

Alat ukur *employee well-being* pada dosen memiliki relevansi penting untuk dipertimbangkan oleh institusi pendidikan tinggi di Indonesia. Studi sebelumnya oleh Endaryanto, M., & Astuti, (2024) menunjukkan bahwa *employee well-being* berkorelasi positif dengan kinerja dan produktivitas. *Employee well-being* karyawan berkorelasi positif dengan kinerja dan produktivitas berdasarkan

penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Amrulloh, A., & Nawatmi, 2023). Pada konteks dosen, *well-being* yang terukur dengan baik dapat memberikan wawasan untuk perbaikan lingkungan kerja, peningkatan kepuasan kerja, dan dukungan kebijakan yang lebih baik (Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, 2023)

Melalui pemahaman yang mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi *well-being* dosen, institusi pendidikan dapat menciptakan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dosen dan produktivitasnya (Syaputra, 2023). Hal ini juga dapat membantu dalam mengidentifikasi area-area di mana dosen mungkin mengalami kesulitan atau kekurangan dukungan, sehingga tindakan perbaikan yang tepat dapat diimplementasikan. Dengan demikian, fokus pada *well-being* dosen tidak hanya akan memberikan manfaat bagi individu tersebut, tetapi juga bagi institusi secara keseluruhan melalui peningkatan kualitas pengajaran dan penelitian yang dihasilkan. Shidiq, M., & Dewi, (2023) mengungkapkan bahwa peningkatan kualitas pengajaran merupakan hal yang penting dalam sebuah instansi pendidikan.

Penggunaan alat ukur yang valid dan reliabel memastikan bahwa intervensi yang dilakukan oleh universitas berbasis pada data yang akurat, membantu dalam pengambilan keputusan strategis untuk *well-being* dosen. Hal ini juga akan membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif bagi para dosen, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan universitas. Dengan memperhatikan *well-being* dosen, universitas dapat memastikan bahwa tenaga pendidik tetap termotivasi dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas-tugas akademis mereka (Prasetya, 2024). Selain itu, upaya untuk meningkatkan *well-being* dosen juga dapat membantu dalam membangun reputasi universitas sebagai lembaga pendidikan yang peduli terhadap keberlangsungan karir dan *well-being* para staf pengajar (Wijaya, 2024).

Dalam pembahasan lebih lanjut, pentingnya validitas dan reliabilitas skala ini juga terkait dengan keakuratan dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *employee well-being*. Analisis lanjutan disarankan untuk dilakukan dengan sampel yang lebih luas dan mencakup berbagai jenis perguruan tinggi di Indonesia agar hasilnya lebih generalis dan representatif. Keberhasilan dalam mengukur kesejahteraan dosen dapat mendukung program peningkatan kesejahteraan yang lebih efektif dan pada akhirnya, meningkatkan kualitas pendidikan dan kepuasan kerja dosen secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran *employee well-being* pada dosen di Indonesia memiliki validitas dan reliabilitas yang sangat baik. Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* yang konsisten tinggi, yaitu berkisar antara 0,944 hingga 0,947, yang menandakan konsistensi internal yang sangat kuat. Korelasi item-total yang signifikan memperkuat bukti bahwa setiap item berkontribusi positif terhadap skala keseluruhan,

dengan mayoritas nilai korelasi melebihi ambang batas 0,6. Hasil dari *Rotated Component Matrix* menunjukkan bahwa instrumen ini dapat mengidentifikasi dengan baik dimensi-dimensi kesejahteraan yang meliputi kesejahteraan hidup, lingkungan kerja, dan kesejahteraan psikologis.

Instrumen ini, dengan struktur faktor yang jelas dan pemuatan faktor yang tinggi, dapat digunakan sebagai alat ukur yang andal dalam penelitian dan pengembangan kebijakan di institusi pendidikan tinggi. Kesimpulan ini mempertegas pentingnya alat ukur yang valid dan reliabel untuk mengevaluasi kesejahteraan dosen, yang pada gilirannya dapat mendukung perencanaan program peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik yang lebih efektif. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi penelitian lanjutan dan pengambilan keputusan strategis dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja dosen dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

REFERENSI

- Amrulloh, A., & Nawatmi, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 3305–3318. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v4i4.1581>
- Anggraeni, L. (2024). Kajian Kepustakaan Sistematis (Systematic Literature Review) Tentang Kebahagiaan (Happiness) Dan Kesejahteraan Psikologis (Subjective Well-Being) Mahasiswa Perguruan Tinggi Di Negara Berkembang & Maju Dari Tahun 2020–S/D. 2024. *Jurnal Ilmu Kesehatan Universitas Salakanagara*, 10(1), 38–77.
- Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, M. A. (2023). Optimalisasi Kinerja Pegawai: Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 24(2), 170-198.
- Azizah, A. N. (2024). *Pengaruh Rotasi Kerja dan Digital Skill Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Employee Well-being: Survei Pada Karyawan di RS Condong Catur, DIY.*
- Endaryanto, M., & Astuti, P. (2024). Employee's Well Being dan Job Satisfaction: Tinjauan Peran Family Supportive Supervisor Behaviors dan Work-Family Conflict. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 400-410. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i2.8201>
- Prasetya, B. H. P. (2024). *Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Employee Well-Being dan Work-life Balance.*
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Adaptasi employee well-being scale (EWBS) versi bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 93-101. <http://dx.doi.org/10.24014/jp.v17i2.13112>
- Sastradiharja, E. J., Farizal, M. S., & Angela, B. (2023). Manajemen penilaian kinerja dosen dalam peningkatan mutu akademik perguruan tinggi di STAI al karimiyah depok jawa barat. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 118-130.

<https://doi.org/10.36671/andragogi.v5i2.682%0A>

- Shidiq, M., & Dewi, D. E. C. (2023). Optimalisasi Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SMPIT Bengkulu Selatan. *Jurnal Ilmiah Edukatif*, 9(2), 205–214.
- Syaputra, M. I. H. (2023). *Pengaruh subjective well-being dan kompensasi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus Karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo Kota Malang*.
- Widanty, T., & Pamungkas, J. (2023). Pengembangan Media Flashcard Mitigasi Bencana Alam Gunung Meletus untuk Anak Usia 5-6 Tahun. *Urnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(5), 5733–5744.
- Wijaya, E. (2024). Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Dosen Melalui Keadilan social, Kepemimpinan Melayani dan Iklim Kerja (Studi kasus di Institut Bisnis IT&B). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 4(2), 691-704.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36908/jimpa.v4i2.441>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621-644. <https://doi.org/10.1002/job>