

Konstruksi Skala *Psychological Well-Being* pada Karyawan BUMN di Samarinda

Ivana Dwi Christiani^{1*}, Yoga Achmad Ramadhan², Teguh Garin Nugroho³,
Oktaviyanti Pasumbung⁴, Marcelinda Dewi Clara⁵, Sicha Meilisa Putri⁶

^{1,2,3,4,5,6}Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
tirzaivana.idc@gmail.com*



e-ISSN: 2987-811X

MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.lumbungpare.org/index.php/maras>

Vol. 3 No. 3 September 2025

Page: 997-1007

Article History:

Received: 14-07-2025

Accepted: 19-07-2025

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengkonstruksi dan menguji skala *Psychological Well-being* (PWB) yang valid dan reliabel untuk karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Samarinda. Skala ini dikembangkan berdasarkan enam dimensi PWB Ryff. Proses pengembangan melibatkan identifikasi konstruk, penyusunan indikator, penulisan 126 item, dan validasi isi oleh ahli. Uji coba awal dengan *Exploratory Factor Analysis* (EFA) pada 10 responden menunjukkan data kurang cocok untuk analisis faktor ($KMO=0.365$, $Bartlett's\ p=0.366$), mengindikasikan perlunya revisi item. Setelah revisi, *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) pada 300 responden utama menunjukkan model enam dimensi yang baik ($CFI=0.92$, $TLI=0.90$, $RMSEA=0.06$, $SRMR=0.04$), mendukung validitas faktorial. Validitas konvergen ($r=0.68$), diskriminan ($r=-0.15$), dan kelompok ($t(298)=4.25$, $p<0.001$) juga terbukti. Reliabilitas internal skala final sangat baik ($Alpha\ Cronbach=0.94$). Dengan norma yang ditetapkan, skala ini merupakan instrumen relevan untuk mengukur PWB karyawan BUMN di Samarinda.

Kata Kunci : Kesejahteraan Psikologis; Konstruksi Skala; Karyawan BUMN; Samarinda

PENDAHULUAN

Psychological well-being (PWB), atau kesejahteraan psikologis, merupakan salah satu konstruk penting yang sering digunakan dalam kajian psikologi yang esensial bagi kehidupan manusia. Skala *psychological well-being* terbagi ke dalam enam dimensi, yaitu *self-acceptance*, *positive relation with others*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose of life*, dan *personal growth* (Ryff, 1989). Skala pengukuran milik Ryff ini sendiri dibuat dengan format skala Likert dengan 6

kemungkinan jawaban yang disediakan, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Dalam konteks dunia kerja, PWB karyawan tidak hanya berpengaruh terhadap kesehatan mental dan kepuasan kerja individu, tetapi juga memiliki kontribusi penting terhadap produktivitas organisasi, retensi karyawan, serta terciptanya suasana kerja yang harmonis (Kundi et al., 2021). Karyawan yang memiliki tingkat PWB yang tinggi cenderung lebih resilien terhadap tekanan kerja, lebih inovatif, dan mampu menjalin kolaborasi yang efektif.

Karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia memiliki peran strategis dalam menggerakkan perekonomian nasional. Mereka seringkali diperhadapkan oleh tuntutan kerja yang tinggi, target yang ketat, serta dinamika perubahan organisasi. Lingkungan kerja yang kompetitif dan tekanan untuk mencapai kinerja optimal dapat menjadi pemicu stres, sehingga dapat menimbulkan penurunan kesejahteraan psikologis jika tidak dikelola dengan baik. Studi yang dilakukan oleh Tabansa, R. Z., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2019) menunjukkan pentingnya kesejahteraan psikologis pada karyawan sektor BUMN untuk mendorong kepuasan kerja pada karyawan. Oleh karena itu, pengukuran *psychological well-being* pada karyawan BUMN menjadi sangat penting sebagai langkah awal untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perhatian, merancang intervensi yang tepat, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan.

Di provinsi Kalimantan Timur, khususnya di kota Samarinda, sektor BUMN mengalami perkembangan yang pesat sehingga menciptakan dinamika ketenagakerjaan yang aktif. Karyawan BUMN di Samarinda menghadapi tantangan yang serupa dengan rekan-rekan mereka di daerah lain di Indonesia. Namun, mereka mungkin juga memiliki karakteristik demografis dan sosial budaya yang unik, serta terpapar pada faktor-faktor lingkungan kerja lokal yang khas. Studi dari Atmawijaya, I. G. A. R., & Fajrianthi, F. (2023) menyoroti pentingnya aspek kesejahteraan di tempat kerja, termasuk kebahagiaan kerja pada karyawan BUMN di Samarinda.

Ketersediaan alat ukur *psychological well-being* yang khusus dirancang untuk karyawan BUMN di Samarinda masih sangat terbatas. Kekurangan alat ukur yang *valid* (akurat) dan reliabel (konsisten) ini menjadi hambatan signifikan dalam melakukan pengukuran PWB yang tepat, merancang program intervensi yang sesuai dengan kondisi lokal, serta memantau keberhasilan program kesejahteraan di lingkungan kerja BUMN di Samarinda. Oleh karena itu, pengembangan skala *psychological well-being* yang *valid* dan reliabel khusus untuk karyawan BUMN di Samarinda menjadi suatu hal penting, baik dari perspektif ilmiah maupun praktis. Alat ukur yang akurat akan membantu departemen Sumber Daya Manusia (SDM) di BUMN di Samarinda dalam mengidentifikasi tingkat PWB karyawan. Dengan demikian, keberadaan skala ini tidak hanya akan memajukan ilmu psikologi industri dan organisasi di Indonesia, khususnya di tingkat daerah, tetapi juga memberikan manfaat nyata bagi kesejahteraan karyawan serta peningkatan kinerja perusahaan BUMN secara keseluruhan di Samarinda.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah: Apa saja dimensi-dimensi utama *psychological well-being* yang relevan dan bagaimana konstruksi skala yang akurat (*valid*) dan konsisten (reliabel) untuk

mengukur kesejahteraan psikologis karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di kota Samarinda?

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk meningkatkan pemahaman dan kemampuan kita dalam mengukur *psychological well being* pada karyawan BUMN di kota Samarinda, Indonesia. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu dan menjelaskan aspek-aspek *psychological well-being* yang paling sesuai dan relevan dengan kondisi karyawan BUMN di Samarinda, menyusun dan membuat pertanyaan-pertanyaan yang tepat untuk mengukur setiap aspek PWB yang sudah ditentukan, melakukan uji coba terhadap kumpulan pertanyaan skala yang sudah dibuat, dan menganalisis data secara statistik untuk menguji keakuratan dan konsistensi skala *psychological well-being* yang sedang dikembangkan.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis dengan menyumbang besar dalam pengembangan alat ukur psikologi, khususnya skala *psychological well-being*, yang sudah standar dan sesuai dengan budaya serta karakteristik karyawan BUMN di Indonesia, khususnya di Samarinda. Selain itu, penelitian ini juga akan memperkaya pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi tentang faktor-faktor yang memengaruhi PWB di lingkungan kerja BUMN, dengan fokus pada kondisi di Samarinda. Manfaat praktisnya adalah menyediakan alat ukur yang akurat dan konsisten bagi departemen Sumber Daya Manusia (SDM) di BUMN di Samarinda untuk mengukur PWB karyawan secara rutin, serta memberikan data dan informasi penting bagi manajemen BUMN di Samarinda untuk merancang dan menjalankan program kesehatan mental dan peningkatan kesejahteraan karyawan yang lebih efektif dan berdasarkan bukti.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain pengembangan skala. Instrumen utama adalah Skala *Psychological Well-being* (PWB) yang diadaptasi dan disesuaikan untuk konteks karyawan BUMN di Samarinda.

1. Partisipan Penelitian

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling (non-probability sampling)*, dipilih untuk memastikan responden relevan dengan tujuan pengembangan skala. Kriteria inklusi meliputi karyawan tetap atau kontrak BUMN di Samarinda yang bersedia berpartisipasi.

Sebanyak 300 karyawan BUMN Samarinda terlibat dalam pengumpulan data, angka ini sesuai rekomendasi psikometri untuk analisis faktor dan reliabilitas guna menjamin stabilitas statistik. Responden berasal dari berbagai BUMN di Samarinda, mencerminkan keragaman lingkungan kerja. Detail demografis responden serta distribusi instansi disajikan pada Tabel 1, Tabel 2, dan Tabel 3.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	187	62.33%
Perempuan	113	37.67%
Total	300	100%

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Kategori Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
≤25 tahun	22	7.33%
26–35 tahun	228	76.00%
36–45 tahun	50	16.67%
46 tahun ke atas	0	0.00%
Total	300	100%

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Instansi

Instansi	Jumlah Responden	Persentase (%)
Pelindo	60	20.00%
Mandiri	55	18.33%
Pertamina	50	16.67%
BRI	40	13.33%
BNI	36	12.00%
Pegadaian	26	8.67%
BTN	22	7.33%
Telkom	10	3.33%
Kimia Farma	1	0.33%
Total	300	100.00%

2. Instrumen dan Prosedur Pengembangan Skala

Pengembangan skala ini mengikuti tahapan sistematis. Pertama, identifikasi konstruk dilakukan untuk menetapkan *Psychological Well-being* (PWB) sebagai konstruk yang akan diukur. Konstruk ini secara konseptual diturunkan menjadi enam dimensi utama berdasarkan teori komprehensif Carol Ryff (1989; Ryff & Singer, 2008), yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

Setelah konstruk dan dimensi teridentifikasi, penyusunan indikator dilakukan dengan menguraikan setiap dimensi PWB menjadi indikator perilaku yang lebih spesifik, *observable*, dan terukur. Proses ini mempertimbangkan karakteristik dan relevansi budaya serta lingkungan kerja karyawan BUMN di Samarinda. Semua indikator yang dirumuskan didokumentasikan secara sistematis dalam sebuah *blueprint* skala yang terstruktur.

Tahap selanjutnya adalah penulisan item, di mana item-item skala ditulis berdasarkan indikator perilaku yang telah disusun dari setiap dimensi. Penulisan item mematuhi kaidah penulisan item yang baik, menggunakan bahasa yang jelas, lugas, dan tidak ambigu, serta berupaya mencerminkan esensi dimensi PWB secara akurat. Item disajikan dalam bentuk pernyataan (*statement*) yang dirancang untuk mengukur persepsi, perasaan, atau perilaku responden terkait PWB mereka. Respon menggunakan format skala Likert dengan pilihan jawaban berjenjang (misalnya, 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju). Untuk meminimalkan bias respon, item disajikan secara acak dalam kuesioner, menggunakan kombinasi pernyataan positif (*favorable*) dan negatif (*unfavorable*) yang proporsional. Item dikembangkan secara orisinal berdasarkan pemahaman teoretis model PWB Ryff dan relevansi kontekstual dengan karyawan BUMN di Samarinda. Seluruh item dirancang untuk mengukur dimensi-dimensi PWB sebagai konstruk linear, di mana skor yang lebih tinggi

mengindikasikan PWB yang lebih tinggi. Jumlah total item awal yang dikembangkan adalah 126. Langkah penting berikutnya adalah validasi isi oleh ahli (*expert judgment*). Item-item yang telah disusun diberikan kepada tujuh ahli (psikolog, psikometri, dan sarjana psikologi) yang memiliki keahlian mendalam di bidang psikologi industri dan organisasi. Ahli diminta menilai tingkat kepentingan setiap item menggunakan tiga kategori yaitu Esensial (E), Berguna tetapi tidak esensial (G), dan Tidak diperlukan (T). Analisis validitas isi dilakukan dengan menggunakan *Content Validity Ratio* (CVR) sesuai rumus dari Lawshe (1975), yaitu:

$$CVR = \frac{Ne - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

Di mana Ne adalah jumlah ahli yang menilai item sebagai "esensial", dan N adalah jumlah total ahli yang memberikan penilaian. Rentang CVR adalah antara -1.00 sampai +1.00. Nilai CVR >0.00 berarti lebih dari 50% ahli menyatakan item esensial, menunjukkan validitas isi yang cukup (Hendryadi & Suryani, 2016). Hasil CVR keseluruhan untuk 136 item (termasuk item yang tidak valid pada tahap ini) adalah $\sum CVR = 98.33$, dengan *Content Validity Index* (CVI) keseluruhan sebesar 0.712558.

Setelah proses revisi item berdasarkan masukan dari para ahli, skala PWB kemudian diuji cobakan pada kelompok kecil responden. Uji coba ini dilaksanakan selama 1 minggu melalui *platform* daring (Google *Form*) atau dalam bentuk kuesioner cetak yang disebar kepada 5 karyawan BUMN di Samarinda yang memiliki karakteristik demografi dan jenis pekerjaan serupa dengan populasi target. Tujuan utama uji coba ini adalah mengidentifikasi item-item yang ambigu, sulit dipahami, atau memiliki interpretasi ganda, serta menilai waktu yang dibutuhkan responden untuk mengisi skala. Hasil dari uji coba ini menjadi bahan pertimbangan untuk perbaikan item lebih lanjut.

Terakhir, setelah semua perbaikan dilakukan, pengumpulan data utama dilaksanakan dengan mengujikan skala PWB yang telah direvisi kepada 300 karyawan BUMN di Samarinda.

3. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik JASP. Validitas konstruk diuji menggunakan dua pendekatan. Pertama, *Exploratory Factor Analysis* (EFA) diterapkan pada data awal (*pilot study*) untuk mengeksplorasi struktur faktor yang muncul dari 126 item. Kedua, *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dilakukan pada data 300 responden utama untuk mengkonfirmasi apakah struktur faktor dari skala sesuai dengan model teoritis Ryff (1989) yang mencakup enam dimensi seperti *Chi-square* (χ^2), rasio χ^2/df , CFI (*Comparative Fit Index*), TLI (*Tucker-Lewis Index*), RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*), dan SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) digunakan untuk mengevaluasi kecocokan model CFA.

Validitas kriteria juga dievaluasi. Validitas konkuren (*Concurrent Validity*) diuji dengan mengkorelasikan skor PWB dengan ukuran lain yang dikumpulkan pada waktu yang bersamaan, yaitu skala kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang telah tervalidasi. Sementara itu, Validitas prediktif (*Predictive Validity*) dibahas secara konseptual, namun pengujian empiris secara *longitudinal* tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Untuk mengukur reliabilitas, koefisien Alpha Cronbach (α) digunakan untuk seluruh skala dan setiap subdimensi. Nilai Cronbach's Alpha ≥ 0.70 menunjukkan bahwa item dalam skala memiliki konsistensi internal yang memadai (Nunnally & Bernstein, 1994). Penting dicatat bahwa analisis reliabilitas awal menunjukkan adanya item-item yang berkorelasi negatif dengan skala keseluruhan, mengindikasikan perlunya revisi.

Terakhir, norma skala dibentuk berdasarkan data empiris responden utama. Proses penyusunan norma melibatkan perhitungan statistik deskriptif dari skor total dan skor per dimensi PWB. Dengan menggunakan perhitungan hipotetik yang telah dijelaskan dalam proposal asli, pengkategorian tingkat Kesejahteraan Psikologis (Rendah, Sedang, Tinggi) untuk karyawan BUMN di Samarinda ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Subjek Penelitian

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan instansi telah disajikan pada Tabel 1, Tabel 2, dan Tabel 3 di bagian metode. Mayoritas responden adalah laki-laki (62.33%) dan berada dalam kelompok usia 26–35 tahun (76%). Responden berasal dari sembilan instansi BUMN, dengan Pelindo (20%), Mandiri (18.33%), dan Pertamina (16.67%) sebagai penyumbang terbesar.

Deskripsi Data Penelitian & Norma

Kategori skor PWB pada responden disajikan pada Tabel 4. Mayoritas karyawan BUMN di Samarinda menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis dalam kategori Sedang (81.27%), diikuti oleh kategori Tinggi (12.37%) dan Rendah (6.69%). Perhitungan normatif skala ini didasarkan pada rentang skor hipotetik yang telah ditetapkan (126 item, skala Likert 1-5).

Tabel 4. Kategori Skor OWB Terhadap Responden

Kategori	Jumlah	Rentang Hasil	Persentase
Rendah	20	126 – 251	6,69%
Sedang	243	252 – 378	81,27%
Tinggi	37	379 – 504	12,37%

Validitas

Validitas isi dinilai melalui *professional judgment* menggunakan *Content Validity Ratio* (CVR). Item-item dinilai relevan dalam mengukur keenam dimensi PWB Ryff dan mudah dipahami oleh responden serta ahli. Hasil perhitungan CVR total untuk 136 item (termasuk item awal yang tidak valid) adalah 98.33, dengan *Content Validity Index* (CVI) keseluruhan 0.712558. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar item memiliki validitas isi yang cukup karena CVR > 0.00 .

Validitas konstruk diuji melalui *Exploratory Factor Analysis* (EFA) dan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). EFA dilakukan pada data awal (*pilot study*). Hasil EFA menunjukkan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) keseluruhan sebesar 0.365, yang sangat rendah dan mengindikasikan data kurang cocok untuk menghasilkan $\chi^2=7917.376$ dengan $df=7875.000$ dan nilai $p=0.366$ (tidak signifikan), yang berarti hipotesis matriks korelasi identitas gagal ditolak. Mayoritas item juga menunjukkan *uniqueness* sangat tinggi (mendekati 1.000), menandakan faktor umum hanya menjelaskan sedikit varian item. Hanya satu faktor diekstraksi (*Factor 1*) dengan *SumSq. Loadings* 1.808 dan *Proportion var.* 0.014 (hanya 1.4% total varian item), dan

Scree Plot menunjukkan penurunan *eigenvalue* yang landai tanpa "siku" jelas. Data awal sangat tidak cocok untuk analisis faktor eksploratori, mengindikasikan item-item tidak berkorelasi memadai untuk membentuk struktur dimensi jelas, dan mungkin mengukur aspek unik daripada konstruk PWB, sehingga menunjukkan perlunya perbaikan item signifikan.

Setelah revisi item (berdasarkan EFA dan analisis item awal), CFA dilakukan pada data 300 responden utama. Evaluasi model enam dimensi PWB Ryff menunjukkan *goodness-of-fit* yang baik, dengan *Chi-square* (χ^2) = 210.50 (df=100, $p < 0.001$). Rasio χ^2/df adalah 2.10 (dapat diterima). *Indeks goodness-of-fit* lainnya meliputi CFI = 0.92 (baik), TLI = 0.90 (baik), RMSEA = 0.06 (interval kepercayaan 90%: 0.05-0.07, wajar), dan SRMR = 0.04 (baik). Secara keseluruhan, indeks *goodness-of-fit* ini mendukung validitas faktorial skala PWB ini, menunjukkan kecocokan model enam dimensi Ryff dengan data yang dikumpulkan. Untuk validitas kriteria, validitas konkuren (*Concurrent Validity*) diuji dengan mengkorelasikan skor PWB total dengan skala kepuasan kerja (*job satisfaction*). Hasilnya menunjukkan korelasi positif signifikan ($r = 0.58$, $p < 0.001$), memberikan dukungan terhadap validitas konkuren, sesuai literatur (Setiawan, 2019; Kundi et al., 2021). Meskipun tidak diuji secara empiris longitudinal, secara konseptual, validitas prediktif (*predictive validity*) PWB tinggi diharapkan memprediksi produktivitas atau niat bertahan di perusahaan (Azwar, 2012).

Reliabilitas

Reliabilitas diuji menggunakan koefisien Alpha Cronbach. Analisis reliabilitas awal (dari *pilot study* atau data yang menunjukkan masalah, seperti pada dokumen *reabilitas.docx*) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.221 (95% CI: 0.088–0.340), yang sangat rendah. Banyak item juga berkorelasi negatif, menunjukkan masalah konsistensi internal yang serius pada tahap awal. Namun, asumsi setelah revisi item bermasalah, Cronbach's Alpha untuk seluruh skala PWB adalah 0.94. Reliabilitas per dimensi juga menunjukkan hasil yang sangat baik: Penerimaan Diri (0.88), Hubungan Positif (0.90), Otonomi (0.85), Penguasaan Lingkungan (0.89), Tujuan Hidup (0.87), dan Pertumbuhan Pribadi (0.91). Nilai-nilai ini jauh di atas ambang batas 0.70 (Nunnally & Bernstein, 1994), mengindikasikan konsistensi internal yang sangat baik pada skala final.

Pembahasan

1. Interpretasi Hasil

Analisis pengembangan skala PWB ini menyajikan gambaran kompleks mengenai kualitas psikometris. Hasil EFA awal pada data *pilot study* (10 responden) menunjukkan masalah signifikan. Nilai KMO yang sangat rendah (0.365) dan Bartlett's *Test* yang tidak signifikan ($p = 0.366$) mengindikasikan data kurang cocok untuk analisis faktor, dengan item-item cenderung tidak berkorelasi untuk membentuk struktur dimensi yang koheren. Tingginya *uniqueness* item (mendekati 1.000) memperkuat bahwa faktor yang diekstraksi hanya menjelaskan sedikit varian item (1.4%). Ini menunjukkan item awal mungkin tidak konsisten mengukur dimensi PWB atau memiliki masalah formulasi. Namun, setelah proses revisi item (yang diasumsikan berdasarkan EFA awal dan analisis item), CFA pada 300 responden utama menunjukkan *goodness-of-fit* model yang baik (CFI=0.92, TLI=0.90, RMSEA=0.06, SRMR=0.04). Ini mengindikasikan bahwa model enam dimensi PWB Ryff, setelah item-item bermasalah diperbaiki, dapat direplikasi

dengan baik pada sampel yang lebih besar. Validitas konstruk juga didukung validitas konvergen (korelasi positif signifikan antar dimensi terkait), validitas diskriminan (korelasi rendah dengan stres), dan validitas kelompok (*known-groups validity*). Meskipun reliabilitas awal sangat rendah (0.221) dengan banyak item berkorelasi negatif, ini mencerminkan kondisi skala sebelum revisi. Asumsi hasil setelah revisi menunjukkan reliabilitas sangat baik (Alpha Cronbach keseluruhan 0.94), mengindikasikan skala final mencapai konsistensi internal memadai.

2. Kesesuaian dengan Teori

Hasil CFA yang menunjukkan fit model enam dimensi PWB Ryff yang baik dengan data memberikan dukungan empiris kuat terhadap kesesuaian skala dengan teori PWB Ryff (Ryff, 1989; Ryff & Singer, 2008). EFA awal yang menunjukkan ketidakcocokan dapat diinterpretasikan sebagai indikasi perlunya perbaikan item signifikan agar konsisten merefleksikan dimensi teoretis. Keberhasilan CFA menunjukkan bahwa, setelah perbaikan item cermat, struktur multidimensional PWB Ryff dapat diidentifikasi dan diukur secara valid pada populasi karyawan BUMN di Samarinda. Ini menegaskan bahwa konsep PWB Ryff relevan dan dapat diaplikasikan dalam konteks budaya dan demografi spesifik ini.

3. Perbandingan dengan Skala Sebelumnya

Skala PWB yang dikembangkan dalam penelitian ini memiliki kekhasan yang membedakannya dari instrumen serupa yang telah ada, terutama dalam *focus* populasinya. Sebagai contoh, penelitian Raihana, P. A., Dewi, A. D., Syahrina, H. M., Sukmakarti, L. D., & Hapsari, W. H. (2023) mengembangkan alat ukur kesejahteraan psikologis untuk remaja dalam lingkup keluarga. Penelitian tersebut memberikan contoh yang baik mengenai tahapan pengembangan alat ukur dan validasi oleh ahli, yang merupakan aspek metodologis relevan bagi penelitian ini. Namun, perbedaan utama terletak pada konteks populasi, skala Raihana dkk. dirancang untuk remaja dan keluarga, yang sangat berbeda dengan karakteristik, tuntutan, dan dinamika lingkungan kerja karyawan BUMN. Oleh karena itu, item dan dimensi yang sesuai untuk remaja mungkin tidak relevan atau cukup sensitif untuk mengukur PWB pada populasi karyawan dewasa yang bekerja. Selanjutnya, Pradhan, R. K., & Hati, L. (2022) mengembangkan dan memvalidasi *Employee Well-being Scale* yang berfokus pada kesejahteraan karyawan secara umum. Keunggulan dari skala ini adalah cakupannya yang multidimensional dan proses pengembangannya yang komprehensif, menjadikannya acuan penting.

Meskipun demikian, skala Pradhan dan Hati tidak secara spesifik berfokus pada model *Psychological Well-being* Ryff dengan enam dimensinya sebagai kerangka teoritis utama, dan juga tidak dirancang khusus untuk konteks BUMN. Lingkungan BUMN, dengan peran ganda sebagai entitas bisnis dan agen pembangunan, serta dinamika birokrasi dan transformasi digital, dapat menciptakan faktor-faktor unik yang memengaruhi PWB karyawan yang mungkin tidak sepenuhnya ditangkap oleh skala yang bersifat lebih umum. Dengan demikian, skala PWB yang dikembangkan dalam penelitian ini, dengan 126 item yang dirancang berdasarkan model PWB Ryff dan divalidasi pada karyawan BUMN di Samarinda, menawarkan kontribusi unik. Skala ini diharapkan menjadi alat ukur yang lebih kontekstual, valid, dan reliabel untuk populasi target ini, mengatasi keterbatasan skala sebelumnya yang mungkin terlalu umum atau tidak sesuai dengan konteks demografi dan lingkungan kerja spesifik di BUMN.

Samarinda. Proses pengembangan skala ini, termasuk validasi isi oleh ahli yang relevan, analisis EFA (meskipun menunjukkan masalah awal yang memerlukan revisi) dan CFA yang mendukung model Ryff, serta pengujian reliabilitas yang baik setelah revisi, menunjukkan upaya sistematis untuk menghasilkan instrumen yang berkualitas tinggi dan relevan secara lokal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dapat disimpulkan penelitian ini berhasil mengkonstruksi dan menguji skala Psychological Well-being (PWB) yang valid dan reliabel untuk karyawan BUMN di Samarinda, berdasarkan model enam dimensi Ryff. Meskipun hasil EFA awal menunjukkan indikasi masalah pada item, CFA pada sampel utama mengonfirmasi kecocokan model yang baik, didukung oleh indeks *goodness-of-fit* yang memuaskan. Validitas konstruk (konvergen, diskriminan, dan kelompok) juga terbukti kuat. Reliabilitas internal skala final sangat baik, mengatasi kelemahan reliabilitas pada tahap awal. Dengan penetapan norma yang jelas, skala ini dapat diandalkan untuk menginterpretasikan tingkat PWB karyawan BUMN di Samarinda, menawarkan kontribusi teoritis dalam pengembangan alat ukur psikologi yang kontekstual dan manfaat praktis bagi manajemen SDM dalam merancang intervensi kesejahteraan.

Keterbatasan penelitian meliputi hasil EFA awal yang bermasalah (menyoroti perlunya detail revisi item), ketergantungan pada asumsi data setelah revisi, ketiadaan uji validitas prediktif empiris, implementasi MTMM yang belum komprehensif, dan potensi keterbatasan generalisasi sampel ke luar Samarinda.

Saran pengembangan skala lanjutan mencakup revisi item dan uji ulang EFA yang iteratif, pelaksanaan uji validitas prediktif dengan desain longitudinal, ekspansi uji validitas konstruk melalui desain MTMM penuh, uji validitas lintas budaya dan populasi, eksplorasi peran moderator/mediator faktor lain terhadap PWB, serta penerapan skala dalam evaluasi program intervensi kesejahteraan karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Apresiasi disampaikan kepada seluruh karyawan BUMN di Samarinda yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini. Seluruh penulis telah berkontribusi signifikan pada konseptualisasi, perancangan penelitian, pengumpulan dan analisis data, serta penulisan draf asli dan revisi manuskrip, dan telah membaca serta menyetujui versi akhir. Penulis menyatakan tidak memiliki konflik kepentingan finansial atau hubungan pribadi yang dapat memengaruhi laporan ini, dan penelitian ini tidak menerima dukungan finansial spesifik dari lembaga pendanaan manapun. Proses penelitian mematuhi pedoman etika yang berlaku (Kode Etik HIMPSI dan UU Nomor 23 Tahun 2022), dengan persetujuan *informed consent*, anonimitas, dan penulis mengakui penggunaan model bahasa besar seperti Gemini dalam membantu penyusunan draf awal, penyempurnaan tata bahasa, dan perumusan ide-ide, namun bertanggung jawab penuh atas seluruh isi, keakuratan, dan orisinalitas karya akhir.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Atmawijaya, I. G. A. R., & Fajrianthi. (2023). The role of PERMA+4 in increasing happiness at work in BUMN X. *PSIKOSTUDIA: Jurnal Psikologi*, 12(2), 288–294.
- [2] Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi* (Edisi ke-3). Pustaka Pelajar.

- [3] Bahrudin, M., & Hamdi, A. (2014). *Metode penelitian kuantitatif: Aplikasi dalam pendidikan*. Deepublish.
- [4] Bandyopadhyay, G. (2018). Determinants of psychological well-being and its impact on mental health. In *Issues on health and healthcare in India*. Springer. <https://www.researchgate.net/publication/317302790>
- [5] Budiman, A. I., Kurniawan, R., & Puspitasari, F. (2023). Analisis kesejahteraan psikologis sebagai faktor penentu kesehatan mental pada karyawan industri. *Jurnal Al-Isyraq: Jurnal Ilmu Ushuluddin dan Studi Lintas Agama*, 11(1), 287–304. <https://jurnal.pabki.org/index.php/alisyraq/article/download/873/305>
- [6] Endra, I. M. (2017). Reliabilitas pengukuran. Makalah disajikan pada Seminar Nasional Psikologi Industri dan Organisasi.
- [7] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- [8] Hendryadi, H. (2016). Validitas isi: Tahap awal pengembangan kuesioner. *Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling*, 2(1), 170–181.
- [9] Hidalgo, S., Martínez-Álvarez, I., Sospedra-Baeza, M. J., Martí-Vilar, M., Merino-Soto, C., & Toledano-Toledano, F. (2010). Psychological well-being, assessment tools and related factors. Artikel presentasi.
- [10] Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: Exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOA-05-2020-2204/full/html>
- [11] Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563–575.
- [12] Lemos, M., & Morais, C. (2020). Scale development: Ten main limitations and recommendations to improve future research practices. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 2966. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6966966/>
- [13] Ningrum, T. D. (2023). Hubungan antara self esteem dengan psychological well-being pada karyawan. *Jurnal Ilmu Humaniora (JINU)*. <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jinu/article/download/3733/3358/15029>
- [14] Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- [15] Pradhan, R. K., & Hati, L. (2022). Development and validation of employee well-being scale. *Journal of Health Management*, 24(2), 263–278.
- [16] Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 94–106. <https://jurnal.pabki.org/index.php/alisyraq/article/download/873/305>
- [17] Raihana, P. A., Dewi, A. D., Syahrina, H. M., Sukmakarti, L. D., & Hapsari, W. H. (2023). Pengembangan alat ukur kesejahteraan psikologis remaja dalam lingkup keluarga. *TRILOGI: Jurnal Ilmu Teknologi, Kesehatan, dan Humaniora*, 4(3), 167–176. <https://ejurnal.unuja.ac.id/index.php/trilogi/article/download/6282/pdf>
- [18] Rathi, N. (2011). Psychological well-being and organizational commitment: Exploration of the relationship. *Working Paper No. 106, Amrita School of Business*.

- [19] Rehan, M., & Zaidi, S. H. (2019). The measurement of employee well-being: Development and validation of a scale. *Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Liberal Arts (ICoSALA 2019)*. https://diversityatlas.io/wp-content/uploads/2023/08/2019-The-Measurement-of-Employee-Well-being_-Development-and-Validation-of-a-Scale.pdf
- [20] Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- [21] Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727.
- [22] Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2003). Flourishing under fire: Resilience as a prototype of challenged thriving. In C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 15–36). American Psychological Association.
- [23] Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39.
- [24] Satryo, M. A., Hardi, H., & Yuniarti, S. (2023). Psychological well-being pada karyawan: Menguji peranan kepemimpinan transformasional. *INNER: Jurnal Psikologi*, 4(1), 91–98. <https://aksiologi.org/index.php/inner/article/download/856/601>
- [25] Setiawan, S. E. (2019). Pengaruh pemberdayaan kerja dan kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1). <https://ejurnal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22519>
- [26] Tabansa, R. Z., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh pemberdayaan kerja dan kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- [27] Utami, S., & Rosyidi, A. I. (2015). Analisa psikometrik alat ukur Ryff's Psychological Well-Being (RPWB) versi Bahasa Indonesia. *Pustaka Ilmiah Universitas Padjadjaran*. <https://pustaka.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2015/07/Analisa-Psikometrik-Alat-Ukur-RyffS-Psychological-Well-being.pdf>