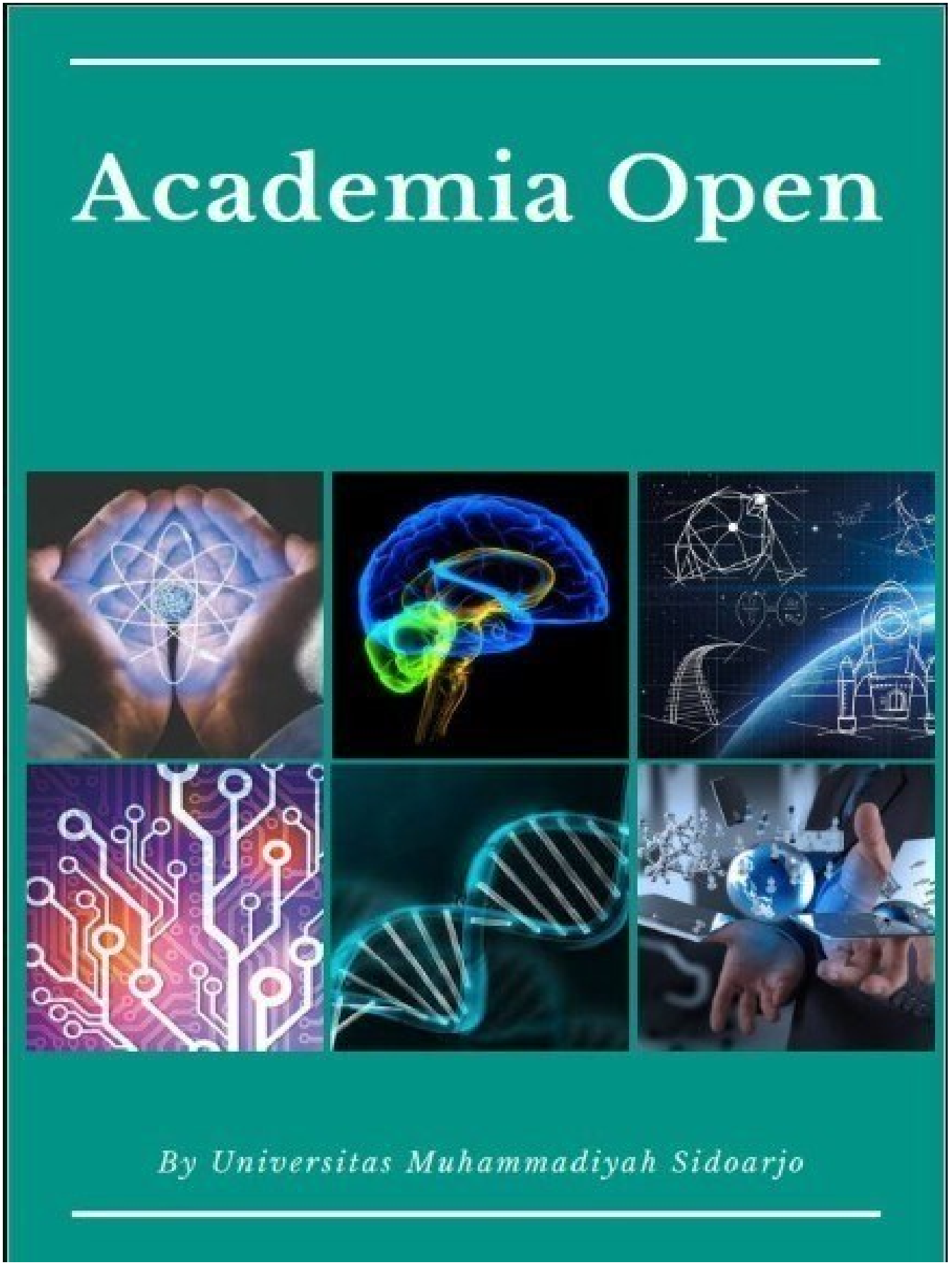
Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.13923



ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.13923

Table Of Contents

Journal Cover 1
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
Check this article update (crossmark) 5
Check this article impact 5
Cite this article 5
Title page 6
Article Title 6
Author information 6
Abstract 6
Article content 8

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.13923

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode

Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.13923

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team (link)

Complete list of indexing services for this journal (link)

How to submit to this journal (link)

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.13923

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)















Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.13923

Adaptation of The Indonesia Version of the Tripartite Occupational Well-Being Scale (TOWBS)] for Teachers: Adaptasi Tripartite Occupational Well-Being Scale (TOWBS) Versi Indonesia Pada Guru

Lely Ika Mariyati, S159124001@student.ubaya.ac.id
Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya, Indonesia

Artiawati Artiawati, artiawati@staff.ubaya.ac.id (*)
Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya, Indonesia

Aniva Kartika, aniva@staff.ubaya.ac.id
Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background: Teacher occupational well-being is fundamental to educational quality, yet Indonesia lacks a culturally adapted multidimensional instrument with strong psychometric evidence. **Specific Background:** The Tripartite Occupational Well-Being Scale (TOWBS) measures occupational well-being through three dimensions: Subjective Vitality, Behavioral Engagement, and Professional Growth. **Knowledge Gap:** Previous Indonesian adaptations have primarily focused on general well-being instruments and basic validity testing, leaving limited evidence regarding discriminant content validity, cross-cultural adaptation, and dimensional clarity for occupational well-being measures in teachers. **Aims:** This study aimed to adapt the Tripartite Occupational Well-Being Scale into the Indonesian context and evaluate its validity and reliability for primary school teachers using a Discriminant Content Validity approach. **Results:** Fourteen experts in psychometrics, psychology, education, and language participated in the adaptation and validation process, while 36 primary school teachers evaluated item readability. All items demonstrated significant discriminant content validity across their intended dimensions (t-score = 41.24–72.75, $p < 0.05$), with excellent inter-rater reliability for Subjective Vitality (0.966), Behavioral Engagement (0.996), and Professional Growth (0.978). Face validity results (S-FVI/UA = 0.75) further indicated that most items were clear and understandable for respondents. **Novelty:** This study provides the first Indonesian cross-cultural adaptation of the Tripartite Occupational Well-Being Scale using integrated forward-backward translation, Discriminant Content Validity, Intraclass Correlation Coefficient, and Face Validity Index procedures. **Implications:** The Indonesian TOWBS offers a valid and reliable instrument for assessing teacher occupational well-being and provides a foundation for future research, educational policy, and professional well-being assessment in Indonesia.

Highlights:

- All instrument dimensions demonstrated statistically significant discriminant validity with excellent expert agreement.
- Cross-cultural adaptation preserved conceptual equivalence while producing items that were understandable for Indonesian primary school teachers.
- Psychometric evaluation confirmed reliable measurement across subjective vitality, behavioral engagement, and professional growth.

Keywords: Content Validity, DCV, Measurement Instrument Adaptation, TOWBS, FVI

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.13923

Published date: 2026-06-30

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.13923

Pendahuluan

Penelitian tentang permasalahan guru terjadi disemua belahan dunia, yang artinya persoalan guru menjadi konsen dunia. Hasil penelitian survey oleh Rand Corparation di negara Amerika menggabarkan gejala stres yang dirasakan oleh guru sebesar 78% lebih tinggi dibanding pekerja lainnya 40% dan gejala depresi sebesar 27% lebih tinggi dari pekerja lainnya 10% [1]. Prevalensi burnout di Canada berkisar 25,12% hingga 74%, stres 8,3% hingga 87,1%, kecemasan 38% hingga 41,2%, dan depresi 4% hingga 77% [2]. Di Indonesia, beberapa penelitian juga menyatakan permasalahan pada kesejahteraan guru. Di Kota Cimahi melaporkan, sebagian besar guru di sekolah inklusi mengalami stres kerja, 28,8% mengalami stres tinggi dan 1,4% mengalami stres sangat tinggi [3]. Selain itu, Guru sekolah dasar (SD) perempuan di Kabupaten Garut yang berada dalam rentang usia 25-35 tahun mengalami tingkat stres yang tinggi, terutama disekolah dengan akreditasi rendah [4]. Hal tersebut menunjukkan kesejahteraan di tempat kerja terus menjadi fokus kajian dengan mempertimbangkan nilai-nilai keadilan, kemanusiaan dan keberlanjutan yang sejalan dengan program SDGs nomor 3 sebagai kesepakatan antar negara yang tergabung dalam PBB (Persatuan Bangsa-Bangsa), yaitu fokus pada kesehatan dan kesejahteran manyarakat disemua golongan tanpa terkecuali.

Konteks organisasi atau dunia kerja, kesejahteraan dikenal dengan istilah occupational well-being atau kesejahteraan kerja yang mencerminkan kondisi kesehatan mental positif di tempat kerja, yang tidak hanya ditandai oleh perasaan nyaman terhadap pekerjaan, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan profesional secara efektif [5]. Occupational well-being didefinisikan sebagai evaluasi positif dari berbagai aspek pada sebuah pekerjaan yang bermakna dan juga kepuasaan tehadap pekerjaan yang dilakukan [6]. Occupational well-being (OWB) merujuk pada kondisi psikologis positif yang dialami individu dalam konteks pekerjaan, yang mencakup kepuasan kerja, keterlibatan, dan makna dalam pekerjaan [7]. Artinya Kesejahteraan kerja ditunjukkan lewat evaluasi positif pada pekerjaan yang bermakna dan kepuasan dalam bekerja.

Skala kesejahteraan kerja cukup bervariasi yang sengaja dirancang untuk mengukur aspek-aspek berbeda dari kesejahteraan di tempat kerja. Bentuk alat ukur yang bersifat multi-dimensi yang paling familiar dan lebih sering digunakan yakni; skala Subjective Well-being (SWB) yang berfokus pada evaluasi kognitif dan afektif individu terhadap kehidupannya, termasuk kepuasan hidup dan keseimbangan antara afek positif dan negatif [8], Skala PANAS yang menilai sejauh mana seseorang mengalami emosi positif dan negatif dalam kehidupan sehari-hari [9], Skala Psychologycal Well-being (PWB) menjadi skala dengan dimensi psikologis yang lebih mendalam, seperti penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi [10] dan skala PERMA yang berkaitan dengan penekanan lima elemen utama kesejahteraan: Positive Emotion, Engagement, Relationships, Meaning, dan Accomplishment. [11].

Terdapat pula alat ukur kesejahteraan psikologis yang bersifat monodimensi, yakni hanya menilai satu aspek dari kesejahteraan secara spesifik dan mendalam. Seperti skala Satisfaction With Life Scale (SWLS) yang dikembangkan oleh [12] yang berfokus pada sejauh mana individu merasa puas terhadap kehidupannya secara keseluruhan. Subjective Happiness Scale (SHS) oleh [13] yang menilai persepsi subjektif seseorang terhadap pandangan kebahagiaan sebagai pribadi yang bahagia atau tidak. Kemudian, Fordyce Happiness Inventory (FHI) yang dikembangkan oleh [14] alat ukur untuk menilai kebahagiaan secara umum melalui pendekatan perilaku dan kognitif secara berkaitan dengan kesejahteraan. Terakhir, terdapat pula Oxford Happiness Questionnaire (OHQ) dirancang untuk memberikan skor tunggal dalam mencerminkan tingkat kebahagiaan individu secara keseluruhan [15]. Skala ini sering digunakan peneliti untuk menjelaskan terkait berbagai dimensi kebahagiaan seperti kepuasan hidup, stres yang dirasakan, serta perhatian penuh (mindfulness). Alat ukur tersebut mengukur kesejahteraan psikologis secara umum.

Alat ukur kesejahteraan psikologis lainnya yang difokuskan untuk mengukur kesejahteraan kerja dan cukup populer, seperti Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang dikembangkan oleh [16], alat ukur tersebut untuk menilai tingkat keterikatan kerja seseorang dengan tiga dimensi yaitu Vigor (semangat), Dedication (dedikasi), Absorption (terlarut sepenuhnya dalam pekerjaan). Selanjutnya, alat ukur Bergen Burnout Inventory (BBI) yang dikembangkan oleh [17] digunakan untuk membahas tingkat kelelahan kerja secara menyeluruh dan untuk mengukur kesejahteraan kerja. Namun, skala BBI tidak secara langsung melainkan lebih fokus terhadap dampak dari tidak terbentuknya kesejahteraan kerja. Adapun tiga dimensi yang digunakan untuk mengukur skala tersebut yaitu kelelahan emosional (exhaustion), sikap sinis terhadap makna pekerjaan (cynicism), dan perasaan tidak mampu dalam pekerjaan (inadequacy). Selain itu, terdapat pula skala Engaged Teachers Scale (ETS) yang dikembangkan oleh [18], secara khusus mengukur keterlibatan kerja pada profesi guru. terdiri dari empat dimensi utama, yaitu cognitive engagement (keterlibatan kognitif), emotional engagement (keterlibatan emosional), social engagement with students (keterlibatan sosial dengan siswa), dan social engagement with colleagues (keterlibatan sosial dengan rekan kerja). Dari ketiga alat ukur tersebut, alat ukur yang berfokus untuk mengukur kesejahteraan kerja dan telah banyak digunakan secara internasional (UWES) dan (ETS).

Skala-skala tersebut awalnya dikembangkan untuk mengukur kesejahteraan secara umum yang mencakup berbagai dimensi emosional, psikologis, dan sosial tanpa mengarah pada profesi atau konteks spesifik tertentu. Namun, seiring dengan kebutuhan untuk menilai kesejahteraan kerja dalam konteks yang lebih spesifik, skala ini kemudian dikembangkan kembali oleh Collie dalam bentuk TOWBS (Tripartite Occupational Well-Being Scale) yang dirancang khusus untuk mengukur kesejahteraan para pekerja terhadap pekerjaannya. Skala TOWBS mempertimbangkan faktor-faktor yang relevan dengan tantangan dan tuntutan profesi mengajar, seperti stres kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja, yang memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan guru [19]. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Aristoteles tentang eudaimonia. Dalam konteks profesi guru, eudaimonia dapat dicapai ketika guru mampu mengembangkan kebajikan, menggunakan akal secara optimal, dan terlibat aktif dalam lingkungan sosialnya, termasuk dalam mengelola tuntutan kerja

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.13923

serta membangun relasi yang mendukung [20].

Pemilihan Tripartite Occupational Well-Being Scale (TOWBS) sebagai alat ukur dalam penelitian ini didasarkan pada keunggulannya dalam mengukur kesejahteraan kerja secara multidimensional dan menyelu[21]ruh dibandingkan dengan skala lain seperti Utrecht Work Engagement Scale (UWES) dan Engaged Teachers Scale (ETS). Meskipun skala UWES telah digunakan banyak peneliti secara internasional dan terbukti memiliki reliabilitas dan validitas konstruk yang kuat, tetapi pengukurannya hanya terbatas pada konteks keterlibatan kerja saja, sehingga menjadi kurang ideal apabila digunakan untuk menilai kesejahteraan kerja secara utuh [22] [23]. Sementara skala Engaged Teachers Scale (ETS) merupakan skala kesejahteraan yang berfokus pada profesi guru saja. Skala ETS telah divalidasi dalam berbagai konteks pendidikan dengan menunjukkan validitas konvergen dan diskriminan yang baik, tetapi cakupannya terbatas pada konteks profesi guru dan tidak dapat digeneralisasikan untuk populasi pekerja lainnya [24] [21].

Skala Tripartite Occupational Well-Being (TOWBS) yang dikembangkan oleh Collie merupakan hasil pengembangan konseptual yang mengintegrasikan berbagai teori kesejahteraan sebelumnya, dengan dimensi yang merefleksikan kontribusi dari beberapa tokoh [5]. Alasan pemilihan skala TOWBS karena skala TOWBS menangkap kompleksitas pengalaman kesejahteraan di tempat kerja secara lebih menyeluruh. Skala TOWBS merupakan pengembangan dari riset kontemporer yang mempertimbangkan konteks pendidikan modern walaupun tidak seacara langsung, sehingga lebih sensitif terhadap faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi kesejahteraan kerja, termasuk kebijakan, tekanan administratif dan lingkungan kerja. Selain validitas dan reliabilitas yang cukup baik, TOWB memiliki jumlah 12 item dan lebih sedikit dibandingkan ETS. Kedua instrumen ini mengungkapkan dimensi yang relatif serupa khususnya pada dimensi keterlibatan dilingkungan pekerjaan atau Engagement. Keunggulan lain dari TOWBS terletak pada dimensi Professional Growth, yang merupakan faktor penting dalam tuntutan pengembangan profesional kontemporer.

Pada dimensi positive affect dan job satisfaction yang dalam skala ini mencerminkan pemikiran [25] mengenai kesejahteraan sebagai berfungsinya psikologis yang optimal dan pengalaman emosi positif. Sementara dimensi teaching efficacy dan engagement berkaitan erat dengan konsep psychological empowerment dari [26] yang menekankan pentingnya perasaan kompeten dan memiliki kendali dalam pekerjaan. Selain berfokus pada pemberdayaan psikologis, Spreitzer juga menjelaskan terkait dimensi professional growth yang melibatkan peningkatan kompetensi, penguasaan keterampilan, dan pengembangan potensi penuh individu di tempat kerja. Pandangan ini menekankan bahwa kesejahteraan kerja tidak hanya terkait dengan kepuasan saat ini, tetapi juga dengan peluang untuk berkembang secara berkelanjutan dan merasa semakin mampu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan [26]. [27] memberikan kontribusinya melalui teori self-determination yang berkaitan dengan pemberian pengaruh pada aspek kebutuhan dasar psikologis yang tercermin dalam dimensi autonomy dan relatedness yang mendukung motivasi intrinsik guru. Dengan mengacu pada kerangka teoritis tersebut, TOWBS memberikan pendekatan yang komprehensif dalam memahami kesejahteraan guru secara mendalam dan kontekstual. Akan tetapi, minimnya penelitian tentang kesejahteraan guru, khususnya terkait tanggung jawab mengajar, menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja masih jarang dieksplorasi di kalangan pendidik di Indonesia. Padahal, kesejahteraan kerja berperan penting dalam kualitas pengajaran dan keseimbangan emosional guru. Penelitian yang ada lebih banyak berfokus pada kesejahteraan subjektif dan psikologis, akibatnya alat ukur yang secara spesifik menilai kesejahteraan kerja dalam konteks budaya Indonesia masih belum beragam.

Meskipun penelitian adaptasi alat ukur kesejahteraan di Indonesia telah berkembang, seperti Subjective Well -Being Questionnaire (SWBQ/SSWQ)dan skala Psychological Well-Being yang dikembangkan oleh Carol D. Ryff, sebagian besar instrumen tersebut masih berfokus pada kesejahteraan umum dan belum spesifik menangkap konteks kesejahteraan dalam domain pekerjaan, khususnya profesi guru [28] [29] [30]. Selain itu, studi adaptasi di Indonesia umumnya hanya hanya menitikberatkan pada uji validitas dan reliabilitas dasar. Sementara aspek yang juga penting, seperti; kejelasan struktur faktor, potensi overlap antar dimensi, serta stabilitas konstruk lintas budaya (keterbacaan dan pemaknaan item) masih jarang diuji secara mendalam. Sebagaimana disoroti dalam penelitian [31]. Hal ini menunjukkan adanya gap bukti empiris terkait kesetaraan struktur faktor, kejelasan dimensi, dan validitas lintas budaya pada instrumen kesejahteraan kerja seperti Tripartite Occupational Well-Being Scale dalam konteks Indonesia. Tripartite Occupational Well-Being (TOWBS) diharapkan nantinya dapat menambahkan variasi pilihan alat ukur yang berkualitas yang berkaitan dengan kesejahteraan guru di Indonesia. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana tingkat validitas isi alat ukur Tripartite Occupational Well-Being (TOWB) ketika diadaptasi ke dalam konteks budaya dan profesi guru sekolah dasar di Indonesia, serta apakah indikator-indikator dalam alat ukur tersebut mampu merepresentasikan secara akurat dimensi kesejahteraan kerja guru dalam lingkungan pendidikan dasar di Indonesia. Tujuannya adalah melakukan perhitungan validitas dan reliabilitas alat ukur sebagai syarat adaptasi alat ukur TOWB yang disusun oleh Collie dengan konteks guru SD di Indonesia.

Metode

Metode penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengumpulan data dalam bentuk angka dan pengolahan data secara statistik untuk menghasilkan temuan yang dapat diuji keabsahannya dan memiliki potensi untuk diterapkan secara luas. Subjek dalam penelitian ini melibatkan 14 profesional dibidang psikometri, psikologi, pendidikan dan bahasa (bahasa indonesia dan Inggris) untuk proses DCV dan ICC. 14 profesional terbagi menjadi 3 tahap, yakni; 1) 2 profesional ditahap forward translation, 2) 2 profesional ditahap backward translation, dan 3) 10 juri ditahap analisa diskriminan validitas isi. Terdapat 36 responden yang berasal dari guru sekolah swasta dan sekolah negeri yang terlibat dalam validitas proses. Pemilihan subjek dilakukan dengan menggunakan teknik snowball sampling. Kriteria pemilihan meliputi latar belakang keilmuan dibidang psikometri psikologi dan pendidikan, serta memiliki kemampuan di kedua bahasa (Inggris dan Indonesia) dengan TOFL minimal 500. Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti menjaring partisipan yang memiliki kapasitas dan otoritas dalam mengevaluasi kualitas isi instrumen yang dikembangkan.

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.13923

TOWB dirancang oleh Collie untuk mengukur kesejahteraan kerja guru berdasarkan tiga aspek utama, yaitu Subjective Vitality, Behavior Engangemen, dan Professional Growth. Setiap dimensinya diukur melalui 4 item yang merepresentasikan dimensi tersebut secara spesifik [5]. Lebih lanjut, dimensi subjective vitality diukur dalam 4 item yang mencerminkan tingkat energi, semangat, dan perasaan hidup saat menjalankan pekerjaan, seperti; perasaan berenergi, tidak mudah lelah, dan memiliki antusiasme dalam menajlankan profesinya. Dimensi behavior engagement diukur melaui 4 item yang menggambarkan keterlibatan guru dalam menjalankan profesinya yang meliputi; partisipasi aktif, kesungguhan dalam menyelesaikan tugas, dan konsistensi dalam menunjukkan usaha terbaik selama bekerja. Tekkhir, dimensi professional growth diukur melaui 4 item yang berhubungan dengan persepsi individu terhadap perkembangan profesionalnya, seperti; peningkatan kompetensi, peluang pengembangan karir, serta kemampuan dalam mencapai potensi diri di lingkungan kerja.

Responden diminta untuk menilai setiap pernyataan pada skala Likert 7 poin, dari 1 (sangat tidak sesuai) hingga 7 (sangat sesuai). Secara ideal tahapan adaptasi alat ukur menurut [32] terdiri dari 7 tahap, diantaranya; 1) Proses adaptasi instrumen diawali dengan memperoleh izin dari pemegang hak atas skala yang digunakan sebagai bentuk penghormatan terhadap hak cipta dan menjaga etika penelitian. 2) Setelah izin diperoleh, dilakukan forward translation dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia oleh penerjemah yang memahami istilah psikologis untuk menjaga makna asli setiap butir. 3) Hasil terjemahan kemudian disintesis oleh tim sintesis yang sekaligus tim peneliti melalui telaah terhadap instruksi, butir, dan format respons agar tidak terjadi ambiguitas makna. Kesepakatan dicapai antara tim sintesis dan penerjemah. 4) Selanjutnya dilakukan back translation oleh dua ahli berbeda untuk membandingkan hasil terjemahan balik dengan versi asli, memastikan tidak ada pergeseran makna. 5) Hasil back translation disintesis kembali oleh tim penilai dengan latar belakang psikologi, dengan fokus kesetaraan semantik dan kesesuaian bahasa. 6) Setelah penerjemahan selesai, dilakukan uji validitas isi (content validity) oleh 10 pakar di bidang psikologi dan psikometri untuk menilai kejelasan bahasa dan relevansi konteks budaya setiap butir. 7) Instrumen yang dinyatakan valid kemudian diuji coba pada partisipan bilingual dari populasi target, dan hasilnya digunakan untuk analisis psikometrik pada sampel lebih luas guna memastikan validitas serta reliabilitas instrumen. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus 10 responden dikalikan jumlah item.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26 yang dikembangkan oleh Siaputra [31]. Hasil rata-rata validitas item yang di ukur dengan menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) mendapati nilai yang berada pada rentang 0.68 hingga 0.87. Sedangkan untuk nilai reliabilitas pada alat ukur ini yaitu Subjective Vitality ω = 0,90, Behavioral Engangement ω= 0.82, dan Professional Engangement ω = 0,89. Hasil perhitungan panelis DCV yang melibatkan 10 profesional judgment dapat dilihat pada tabel 1.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

Tabel 1. Hasil Perhitungan *Discriminant Content Validity* (DCV)

No	Item in English	Item in Indonesian	Dimensi 1	Dimensi 2	Dimensi 3	No	Item in English	Item in Indonesian
1	I feel excited to start work every day	Saya merasa bersemangat memulai pekerjaan setiap harinya	54,31	0,00	-88,64	0,00	-88,64	0,00
2	I feel energized when I think about my job	Saya merasa bertenaga ketika berpikir tentang pekerjaan saya	41,70	0,00	-45,06	0,00	-72,75	0,00
3	I feel full of energy at work each day	Saya merasa penuh dengan energi dalam bekerja setiap harinya	72,75	0,00	-72,75	0,00	-72,75	0,00
4	I feel energised by the work I do	Saya merasa bersemangat dengan pekerjaan yang saya lakukan	66,07	0,00	-45,06	0,00	-72,75	0,00
5	I complete my work task to a high standard	Saya menyelesaikan tugas dalam pekerjaan saya dengan standar yang tinggi	-23,92	0,00	63,73	0,00	-36,71	0,00

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.13923

No	Item in English	Item in Indonesian	Dimensi 1	Dimensi 2	Dimensi 3	No	Item in English	Item in Indonesian
6	I dedicate effort to being well-prepared for my job each day	Saya mencurahkan usaha untuk mempersiapkan pekerjaan saya dengan baik setiap harinya	-66,07	0,00	66,07	0,00	-36,71	0,00
7	I work hard to be effective in my job every day	Saya bekerja keras untuk menjadi efekti dalam menyelesaikan pekerjaan saya setiap harinya	-66,07	0,00	72,75	0,00	-72,75	0,00
8	Every day I confess my best effort in my job related task	Setiap hari saya mengakui upaya terbaik saya dalam tugas yang berhubungan dengan pekerjaan saya	-4,17	0,01	45,06	0,00	-5,51	0,00
9	In my job I regularly reflect on how I can grow Professional skills	Dalam pekerjaan saya, saya secara teratur merefleksikan bagaimana saya dapat mengembangkan keterampilan profesional	-88,64	0,00	-88,64	0,00	41,24	0,00
10	I make plans for my ongoing professional learning and development	Saya membuat rencana terkait pembelajaran dan pengembangan profesional yang berkelanjutan untuk diri sendiri	-88,64	0,00	-31,86	0,00	57,61	0,00
11	At work I map out the areas in which I want to further develop Professional my skills	Di tempat kerja, saya memetakan bidang-bidang yang ingin saya kembangkan lebih lanjut secara profesional	-72,75	0,00	-45,06	0,00	54,88	0,00
12	I think carefully about what I need to do to continue developing as a professional in my job	Saya berpikir dengan hati-hati tentang apa yang saya butuhkan untuk berkembang sebagai seorang profesional dalam pekerjaan saya	-88,64	0,00	-88,64	0,00	41,24	0,00

Dalam tabel tersebut, Setiap item memiliki dua nilai, yakni : *t-score* dan *p-value*. Nilai *t-score* digunakan menilai seberapa kuat item tersebut merepresentasikan dimensinya.Nilai positif menunjukkan item sesuai dengan dimensi, sedangkan nilai negatif menunjukkan item kurang sesuai atau lebih cocok dengan dimensi lain. Selanjutnya, nilai *p-value* digunakan untuk mengukur signifikansi hasil pengukuran. Nilai signifikansi yang <0.05 menandakan bahwa item tersebut secara statistik signifikan untuk dimensinya.

Hasil perhitungan DCV, ditemukan bahwa item nomor 1 hingga 4 didominasi nilai *t-score* dengan arah positif yang tinggi, bergerak dari skor 41,70 hingga 72,75 pada dimensi 1, dengan nilai *p-value* <0,05. Pada dimensi 2 dan 3 semua item justru menunjukkan nilai *t-score* negatif. Hal ini menandakan bahwa para penulis setuju dengan keyakinan pada item 1 hingga 4 memiliki kecocokan yang signifikan dalam merepresentasikan dimensi 1. Selanjutnya, item nomor 5 hingga 8 memperoleh nilai *t-score* dengan arah negatif pada dimensi 1 dan 3. Sedangkan pada dimensi 2, item ini memiliki *t-score* dengan arah positif, yaitu 45,06 hingga 72,75 dan *p-value* <0,05. Pada perhitungan ini, beberapa panelis memberikan rekomendasi perbaikan kalimat, seperti pada item 6 yaitu “Saya selalu berupaya untuk mempersiapkan pekerjaan saya dengan baik setiap harinya” Serta pada item 8 yaitu, “Setiap hari saya memberikan/menunjukkan usaha terbaik saya dalam menjalankan tugas pekerjaan” dan "setiap hari saya memberikan usaha terbaik dalam menjalankan tugas pekerjaan." Perbaikan ini ditujukan untuk menjadi alternatif pilihan agar item 6 dan 8 lebih signifikan dalam merepresentasikan dimensi 2. Dari perhitungan dan adanya masukan tersebut menunjukkan para panelis sepakat dengan item nomor 5 hingga 8 masih signifikan untuk menjelaskan dimensi 2.

Selanjutnya pada item nomor 9 hingga 12, hasil analisis menunjukkan nilai *t-score* dengan arah negatif pada dimensi 1 dan

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.13923

2. Sedangkan pada dimensi 3, item-item ini menunjukkan nilai *t-score* yang tinggi dengan arah positif, yaitu (41,24) hingga (57,61) dengan *p-value* <0,05. Hasil ini juga menunjukkan para anelis sepakat bahwa item 9 hingga 12 memiliki kecocokan yang signifikan dalam merepresentasikan dimensi 3. Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan DCV (*discriminant content validity)*, dapat disimpulkan bahwa item 1 hingga 4 paling sesuai untuk dimensi 1, item 5 hingga 8 sesuai untuk dimensi 2, dan item 9 hingga 12 paling tepat merepresentasikan dimensi 3. Pengelompokan ini penting untuk memastikan setiap item secara akurat mencerminkan dimensi yang diukur, sehingga memperkuat validitas instrumen secara keseluruhan. Setelah didapatkan nilai DCV, dilakukan analisis lanjutan untuk mengevaluasi konsistensi penilaian antar panelis menggunakan pendekatan *Intraclass Correlation Coefficient* (ICC). Hasil perhitungan panelis ICC dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Perhitungan *Intraclass Correlation Coefficient* (ICC).

No	Dimensi TOWB	Nilai
1	*Subjective Vitality*	0.966
2	*Behavioral Engagement*	0.996
3	*Professional Growth*	0.978

* *p-value* <0,01

Berdasarkan Tabel 2, hasil perhitungan *Intraclass Correlation Coefficient* (ICC) untuk masing-masing dimensi dalam instrumen TOWB versi Indonesia menunjukkan nilai yang sangat tinggi. Seperti yang ditunjukkan pada nilai ICC untuk dimensi *Subjective Vitality* adalah sebesar 0,966 yang menunjukkan tingkat reliabilitas antar-penilai sangat tinggi. Artinya, terdapat kesepakatan yang sangat kuat antar panelis dalam menilai butir-butir pada dimensi *Subjective Vitality*. Selanjutnya, Dimensi *Behavioral Engagement* memperoleh nilai ICC tertinggi yaitu 0,996, yang mengindikasikan hampir kesempurnaan konsistensi antar penilai. Hal ini menunjukkan bahwa semua panelis memiliki persepsi yang sangat serupa mengenai relevansi dan ketepatan butir dalam menggambarkan konstruk *behavioral engagement*. Sementara itu, nilai ICC untuk dimensi *Professional Growth* adalah 0,978, yang juga menunjukkan tingkat konsistensi yang sangat tinggi. Ini berarti bahwa para panelis memberikan penilaian yang hampir identik terhadap butir-butir dalam dimensi tersebut. Temuan ini memperkuat keandalan hasil penilaian DCV sebelumnya, serta mendukung bahwa instrumen TOWB versi Indonesia memiliki validitas isi yang kuat dan dinilai secara konsisten oleh para ahli.

Tabel 3. Hasil Perhitungan *Face Validity Index* (FVI)

Butir	Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Butir 7	Butir 8	Butir 9	Butir 10	Butir 11	Butir 12
Penilaian panelis	36	32	36	36	36	36	31	32	36	36	36	36
I-FVI	1	0,888889	1	1	1	1	0,861111	0,888889	1	1	1	1
AU	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1
S-FVI ave	0,080826 (keseluruhan panelis)											
S-FVI/ UA	0,75 (keseluruan panelis)											

Hasil perhitungan validitas proses dengan menggunakan analisa *Face Validity Index* (FVI), didapatkan hasil bahwa nilai FVI/AU sebesar 0.75. Nilai ini menunjukkan bahwa sebagian besar butir dalam instrumen dinilai relevan dan mudah dipahami oleh responden. Walaupun demikian ada 3 item yang masih menunjukkan skor kesepakatan dari 36 responden dibawah angka 1, yaitu item 2, 7, dan 8. Serta memungkinkan untuk menambah alternatif pernyataan dari 3 item tersebut. Sebagaimana masukan dari responden, seperti; item no 2a. “Saya merasa bertenaga ketika berpikir tentang pekerjaan saya”; 2b. “Saya bersemangat ketika memikirkan tentang pekerjaan saya”. Pada item no 7a “Saya bekerja keras untuk menjadi efekti dalam menyelesaikan pekerjaan saya setiap harinya; 7b. Saya bekerja keras setiap harinya agar dapat efekti dalam menyelesaikan pekerjaan saya; atau 7b. “Saya bekerja keras agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien setiap hari” Selanjutnya item no 8a. “Setiap hari saya mengakui upaya terbaik saya dalam tugas yang berhubungan dengan pekerjaan saya”; 8b. “Setiap hari saya memberikan/menunjukkan usaha terbaik saya dalam menjalankan tugas pekerjaan; atau 8b. “Setiap hari saya melakukan upaya terbaik saya dalam tugas yang berhubungan dengan pekerjaan saya”.

Setelah proses penerjemahan yang dilakukan dengan dua tahap (forward dan backward translation) dan telah menunjukkan konsistensi penerjemahan tanpa menghilangkan makna psikologisnya, tahapan selanjutnya yang dilakukan yakni melakukan validitas konten. Validitas konten menggunakan teknik panelis DCV (discriminant content validity). Panelis DCV (discriminant content validity) merupakan teknik penilaian yang melibatkan sekelompok ahli untuk menilai sejauh mana item-item dalam instrumen penelitian mencerminkan konstruk yang diukur. Teknik ini memastikan bahwa setiap item memiliki relevansi dan kesesuaian dengan tujuan pengukuran serta bebas dari bias budaya atau bahasa yang dapat memengaruhi makna psikologis [33].

B. Pembahasan

Hasil adaptasi ini menunjukkan bahwa proses forward dan backward translation berjalan dengan baik, tanpa kehilangan makna asli dari konstruk yang diukur. Dengan melibatkan beberapa tenaga ahli, penelitian ini berhasil memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam TOWBS versi Indonesia tetap mempertahankan esensi psikologisnya, termasuk keterbacaan pernyataan disetiap itemnya, sekaligus sesuai dengan konteks budaya lokal. Ini sangat penting karena kesalahan dalam

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.13923

penerjemahan dapat menyebabkan bias dalam hasil pengukuran, yang pada akhirnya dapat mengganggu validitas instrumen. Pada dasarnya, proses ini tidak hanya melibatkan penerjemahan secara langsung, tetapi juga memahami konteks budaya serta makna psikologis yang mendasari setiap item, sebagaimana diungkapkan oleh [34] yang menekankan pentingnya mempertimbangkan aspek budaya dalam setiap tahapan adaptasi instrumen. Sejalan dengan penelitian [35] menyatakan proses adaptasi lintas budaya untuk memastikan konsistensi makna antar bahasa. [36] menyatakan bertujuan untuk mengurangi risiko pergeseran makna dalam konteks pengukuran psikologis.

Selain itu, hasil dari Discriminant Content Validity (DCV) menunjukkan bahwa instrumen ini memiliki tingkat diskriminan yang baik, dengan nilai t-score yang signifikan dan p-value yang rendah, Bahwa setiap item dalam skala ini secara konsisten mengukur konstruk yang dimaksud tanpa tumpang tindih dengan konstruk lain. Memperkuat bukti validitas instrumen dalam konteks pengukuran kesejahteraan kerja guru di Indonesia. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh [37] yang menekankan pentingnya validitas diskriminatif dalam memastikan akurasi pengukuran kesejahteraan kerja dalam konteks pendidikan. Penelitian lain oleh [38] menggaris bawahi bahwa validitas sangat penting untuk mendapatkan hasil yang representatif dan dapat diandalkan, terutama dalam konteks pengukuran psikologis yang sensitif terhadap perbedaan budaya. Hasil penelitian ini tidak hanya menunjukkan bahwa setiap item dalam instrumen TOWBS versi Indonesia memiliki validitas diskriminan yang baik, tetapi juga mengindikasikan adanya pola konseptual yang konsisten antara struktur teoritis dan pemahaman panelis terhadap konstruk yang diukur. Tingginya nilai t-score pada masing-masing kelompok item mengindikasikan bahwa para ahli mampu membedakan secara jelas batas antar dimensi, khususnya antara subjective vitality, behavioral engagement, dan professional growth. Hal ini dapat terjadi karena ketiga dimensi tersebut merepresentasikan aspek kesejahteraan kerja yang secara psikologis bersifat distingtif namun tetap saling melengkapi.

Dominasi nilai positif pada item dimensi subjective vitality menunjukkan bahwa aspek energi dan semangat kerja merupakan indikator yang paling mudah dikenali dan dipersepsikan secara universal oleh panelis. Artinya pengalaman afeksi seperti perasaan berenergi atau antusias cenderung lebih langsung dirasakan dibandingkan pada aspek kognitif atau perkembangan jangka panjang. Pada dimensi behavioral engagement, meskipun item menunjukkan validitas yang baik, terdapat beberapa masukan perbaikan redaksi. Hal ini mengidentifikasikan bahwa keterlibatan perilaku lebih kontekstual dan sensitif terhadap pemilihan kata, sehingga membutuhkan formulasi bahasa yang lebih spesifik agar tidak menimbilkan ambiguitas. Sementara, dimensi professional growth menunjukkan pola validitas yang kuat namun relatif lebih “reflektif” dibandingkan dua dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pertumbuhan profesional merupakan konstruk yang bersifat evaluatif dan memerlukan proses kognitif yang lebih dalam, seperti refleksi diri dan perencanaan karier. Temuan ini sejalan dengan teori konsep diri perkembangan super yang menekankan bahwa persepsi pertumbuhan tidak selalu muncul secara langsung, melainkan melalui proses internalisasi pengalaman kerja [39]. Jika dibandingkan dengan studi sebelumnya, hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Collie yang menyatakan bahwa TOWBS memiliki struktur multidimensi yang jelas dan mampu membedakan aspek kesejahteraan kerja secara komprehensif [5]. Namun demikian, dalam konteks budaya Indonesia, hasil ini juga menunjukkan adanya kebutuhan adaptasi bahasa yang lebih kontekstual, khusunya pada dimensi keterlibatan perilaku. Hal ini memperkuat argumen bahwa adaptasi istrumen tidak hanya bersifat linguistik, tetpi juga konseptual dan kulturan, sebagaimana yang disampaikan oleh [40]

Hasil analisa lanjutan yang melibatkan analisa Intraclass Correlation Coefficient (ICC) menunjukkan tingkat reliabilitas antar-penilai yang sangat tinggi untuk ketiga dimensi dalam instrumen TOWB versi Indonesia. Didapatkannya nilai ICC di atas 0,90 menandakan bahwa reliabilitas yang dimiliki alat ukur dikategorikan sangat baik (excellent reliability), yang mencerminkan konsistensi yang kuat antar panelis dalam mengevaluasi kesesuaian butir terhadap konstruk yang dituju. Hasil ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [41] dalam validasi instrumen kesiapan profesional mahasiswa kedokteran menggunakan model ICC (Two-Way Mixed) untuk menilai reliabilitas antar penilai, hasil penelitian tersebut melaporkan nilai ICC > 0,90 sebagai indikator konsistensi yang sangat tinggi antar ahli. Dengan demikian, kombinasi antara validitas isi yang kuat melalui DCV dan konsistensi penilaian yang sangat tinggi melalui ICC, menunjukkan bahwa instrumen TOWB versi Indonesia merupakan alat ukur yang valid dan reliabel untuk mengkaji kesejahteraan kerja guru. Selanjutnya, untuk lebih memastikan bahwa instrumen dari alat ukur TOWB mudah dipahami oleh responden analisa lanjutan dengan melibatkan validitas proses menggunakan Face Validity Index (FVI) menunjukkan hasil yang sangat baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [42] yang menyebutkan bahwa nilai FVI/AU ≥ 0.7 mengindikasikan bahwa item-item telah memenuhi standar validitas yang baik dan tidak diperlukan revisi substansial terhadap isi atau redaksi butir. Dengan nilai FVI yang sangat memuaskan, dapat disimpulkan bahwa setiap butir dalam instrumen ini telah diterima dengan baik oleh responden, baik dari segi kejelasan bahasa maupun keterkaitan isi dengan pengalaman kerja mereka sehari-hari. Secara keseluruhan, ketiga dimensi dalam instrumen TOWB menunjukkan nilai ICC di atas 0,9, yang menurut standar interpretasi [43] dikategorikan sebagai reliabilitas antar-penilai yang sangat baik.

Pentingnya memahami konteks budaya dalam adaptasi alat ukur bertujuan untuk menghindari bias dalam pengukuran dan memperoleh hasil yang dapat terdistorsi, sehingga mengurangi tingkat generalisasi dan aplikasi praktis instrumen tersebut [44]. Hal ini diperkuat oleh penelitian dari [45] yang menemukan bahwa bias budaya sering kali muncul pada tahap adaptasi, terutama ketika konstruksi yang diukur sangat dipengaruhi oleh norma sosial dan nilai budaya setempat. Selain itu, tanpa mempertimbangkan konteks budaya secara mendalam, instrumen yang diadaptasi berisiko kehilangan validitas dan reliabilitasnya, sehingga tidak mampu menangkap dimensi psikologis atau perilaku yang relevan dalam populasi target [46]. Oleh karena itu, proses adaptasi harus mencakup analisa budaya secara komprehensif dengan melalui penerjemahan yang tepat, validasi ahli budaya dan uji coba pada sampel lokal sehingga menghasilkan pengukuran akurat. Degan begitu adaptasi alat ukur bukan sekedar penerjemah bahasa melainkan penyesuain konsep serta kontejs sesuai dengan realitias budaya responden.

[47], menekankan pentingnya melakukan evaluasi berkala terhadap alat ukur untuk menjaga validitas dan reliabilitasnya. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan alat ukur kesejahteraan kerja guru di Indonesia. Dengan hasil yang menunjukkan tingkat validitas konten yang tinggi, Instrumen TOWBS versi

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Vol. 11 No. 1 (2026): June
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.13923

Indonesia ini dapat menjadi dasar yang kuat untuk penelitian-penelitian selanjutnya dalam memahami kesejahteraan kerja guru dan pengembangan kebijakan yang lebih tepat dalam mendukung kualitas kehidupan kerja para pendidik di Indonesia.Selain itu, pemahaman yang lebih mendalam terhadap masing-masing dimensi memungkinkan intervensi yang lebih terarah, misalnya peningkatan energi kerja (vitality), penguatan keterlibatan (engagement), atau fasilitasi pengembangan karier (professional growth). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur akademis, tetapi juga memberikan implikasi praktis yang penting dalam konteks pendidikan nasional.

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen Tripartite Occupational Well-Being Scale (TOWBS) versi Indonesia memiliki validitas isi dan reliabilitas yang sangat baik, serta mampu merepresentasikan secara tepat tiga dimensi utama, yaitu *subjective vitality*, *behavioral engagement*, dan *professional growth*. Hasil analisis DCV, ICC, dan FVI secara konsisten mendukung kelayakan instrumen dalam konteks budaya Indonesia. Secara praktis, instrumen ini dapat digunakan untuk mengukur kesejahteraan kerja guru sekaligus menjadi dasar dalam penyusunan intervensi dan kebijakan yang mendukung peningkatan kesejahteraan dan pengembangan profesional. Namun, keterbatasan pada cakupan sampel menunjukkan perlunya penelitian lanjutan dengan populasi yang lebih luas serta pengujian validitas konstruk dan hubungan antar variabel guna memperkuat generalisasi temuan.

References

1. E. D. Steiner and A. Woo, "Job-Related Stress Threatens the Teacher Supply," RAND Corporation, Santa Monica, CA, USA, 2021.
2. B. Agyapong, G. Obuobi-Donkor, L. Burback, and Y. Wei, "Stress, Burnout, Anxiety and Depression Among Teachers: A Scoping Review," International Journal of Environmental Research and Public Health, vol. 19, no. 17, Art. no. 10706, 2022, doi: 10.3390/ijerph191710706.
3. R. Uluwiyya et al., "Tingkat Stress Kerja Guru di Sekolah Inklusi," Jurnal Riset Kesehatan Poltekkes Depkes Bandung, vol. 17, no. 1, pp. 20–29, 2025, doi: 10.34011/juriskesbdg.v17i1.2683.
4. G. G. Dawous, A. Satori, M. Munir, and N. Suharto, "Hotspot Stres pada Guru Sekolah Dasar: Analisis Faktor-Faktor Pemicu dan Implikasinya terhadap Kesejahteraan Pendidikan," JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan, vol. 7, pp. 588–606, 2024.
5. R. J. Collie, "The Tripartite Occupational Well-Being Scale: Evidence of Validity Among Teachers," Journal of Psychoeducational Assessment, vol. 42, no. 1, pp. 46–59, 2024, doi: 10.1177/07342829231202313.
6. S. E. Doble and J. C. Santha, "Occupational Well-Being: Rethinking Occupational Therapy Outcomes," Canadian Journal of Occupational Therapy, vol. 75, no. 3, pp. 184–190, 2008, doi: 10.1177/000841740807500310.
7. M. R. Cezar-Vaz et al., "Occupational Well-Being of Multidisciplinary PHC Teams: Barriers, Facilitators, and Negotiations to Improve Working Conditions," International Journal of Environmental Research and Public Health, vol. 19, no. 23, Art. no. 15943, 2022, doi: 10.3390/ijerph192315943.
8. E. Diener, "Subjective Well-Being," Psychological Bulletin, vol. 95, no. 3, pp. 542–575, 1984.
9. D. Watson, L. A. Clark, and A. Tellegen, "Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales," Journal of Personality and Social Psychology, vol. 54, no. 6, pp. 1063–1070, 1988, doi: 10.1037/0022-3514.54.6.1063.
10. C. D. Ryff, "Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being," Journal of Personality and Social Psychology, vol. 57, no. 6, pp. 1069–1081, 1989.
11. M. E. P. Seligman, Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being. New York, NY, USA: Free Press, 2011.
12. E. Diener, R. A. Emmons, R. J. Larsen, and S. Griffin, "The Satisfaction With Life Scale," Journal of Personality Assessment, vol. 49, no. 1, pp. 71–75, 1985, doi: 10.1207/s15327752jpa4901_13.
13. S. Lyubomirsky and H. S. Lepper, "A Measure of Subjective Happiness: Preliminary Reliability and Construct Validation," Social Indicators Research, vol. 46, no. 2, pp. 137–155, 1999, doi: 10.1023/A:1006824100041.
14. M. W. Fordyce, "The Happiness Measures: A Sixty-Second Index of Happiness and Mental Health," Social Indicators Research, vol. 20, pp. 373–399, 1987, doi: 10.1007/BF00302333.
15. P. Hills and M. Argyle, "The Oxford Happiness Questionnaire: A Compact Scale for the Measurement of Psychological Well-Being," Personality and Individual Differences, vol. 33, no. 7, pp. 1073–1082, 2002, doi: 10.1016/S0191-8869(01)00213-6.
16. J. E. Van Horn, T. W. Taris, W. B. Schaufeli, and P. J. G. Schreurs, "The Structure of Occupational Well -Being: A Study Among Dutch Teachers," Journal of Occupational and Organizational Psychology, vol. 77, no. 3, pp. 365–375, 2004, doi: 10.1348/0963179041752718.
17. T. Feldt et al., "The 9-Item Bergen Burnout Inventory: Factorial Validity Across Organizations and Measurements of Longitudinal Data," Industrial Health, vol. 52, no. 2, pp. 102–112, 2014, doi: 10.2486/indhealth.2013-0059.
18. R. M. Klassen, S. Yerdelen, and T. L. Durksen, "Measuring Teacher Engagement: Development of the Engaged Teachers Scale," Frontline Learning Research, vol. 1, no. 2, pp. 33–52, 2013, doi: 10.14786/flr.v1i2.44.
19. R. J. Collie, "The Tripartite Occupational Well-Being Scale: Evidence of Validity Among Teachers," Journal of Psychoeducational Assessment, vol. 42, no. 1, pp. 46–59, 2024, doi: 10.1177/07342829231202313.
20. T. O'Brien and D. Guiney, "Wellbeing: How We Make Sense of It and What This Means for Teachers," Support for Learning, vol. 36, no. 3, pp. 342–355, 2021, doi: 10.1111/1467-9604.12366.
21. M. T. Student et al., "Hubungan Antara Regulasi Diri dengan Prokrastinasi pada Mahasiswa yang Mengikuti Organisasi," Frontiers in Neuroscience, vol. 14, no. 1, pp. 1–13, 2021.
22. P. Seppälä, S. Mauno, T. Feldt, J. J. Hakanen, A. Kinnunen, M. Tolvanen, and W. Schaufeli, "The Construct Validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and Longitudinal Evidence," Journal of Happiness Studies, vol. 10, no. 4, pp. 459–481, 2009, doi: 10.1007/s10902-008-9100-y.

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

23. K. Kulikowski, "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, vol. 30, no. 2, pp. 161–175, 2017, doi: 10.13075/ijomeh.1896.00947.
24. S. Yerdelen, T. L. Durksen, and R. M. Klassen, "An International Validation of the Engaged Teacher Scale," Teachers and Teaching: Theory and Practice, vol. 24, no. 6, pp. 673–689, 2018, doi: 10.1080/13540602.2018.1457024.
25. F. A. Huppert and T. T. C. So, "Flourishing Across Europe: Application of a New Conceptual Framework for Defining Well-Being," Social Indicators Research, vol. 110, no. 3, pp. 837–861, 2013, doi: 10.1007/s11205-011-9966-7.
26. G. Spreitzer, K. Sutcliffe, J. Dutton, S. Sonenshein, and A. M. Grant, "A Socially Embedded Model of Thriving at Work," Organization Science, vol. 16, no. 5, pp. 537–549, 2005, doi: 10.1287/orsc.1050.0153.
27. R. M. Ryan and C. Frederick, "On Energy, Personality, and Health: Subjective Vitality as a Dynamic Reflection of Well-Being," Journal of Personality, vol. 65, no. 3, pp. 529–565, 1997, doi: 10.1111/j.1467-6494.1997.tb00326.x.
28. D. Rachmayani and N. Ramdhani, "Language and Cultural Adaptation of the Psychological Well-Being Scale," in Proceedings of the Seminar Nasional Psikometri, pp. 253–268, 2014.
29. W. Prasetyawati, T. Rifameutia, R. M. Gilles, and P. A. Newcombe, "Adaptasi Brief Adolescent Subjective Well-Being in School Scale (BASWBSS): Skala Kesejahteraan Subjektif Siswa dalam Konteks Indonesia," ANIMA Indonesian Psychological Journal, vol. 36, no. 2, pp. 184–203, 2021.
30. W. A. Handayani, C. Y. Purnama, and R. Sari, "Adaptasi Alat Ukur Student Subjective Well-Being Questionnaire (SSWQ) Versi Bahasa Indonesia," Jurnal Psikologi, vol. 17, no. 1, pp. 29–42, 2024, doi: 10.35760/psi.2024.v17i1.7893.
31. I. B. Siaputra, A. Rasyida, A. M. Ramadhanty, and N. K. E. Triwijati, "Exploring the Usefulness of the Brief COPE in Clinical and Positive Psychology: A Discriminant Content Validity Study," Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi, vol. 8, no. 1, pp. 163–180, 2023, doi: 10.21580/pjpp.v8i1.15063.
32. V. D. Sousa and W. Rojjanasrirat, "Translation, Adaptation and Validation of Instruments or Scales for Use in Cross-Cultural Health Care Research: A Clear and User-Friendly Guideline," Journal of Evaluation in Clinical Practice, vol. 17, no. 2, pp. 268–274, 2011, doi: 10.1111/j.1365-2753.2010.01434.x.
33. J. M. Huijg, W. A. Gebhardt, M. R. Crone, E. Dusseldorp, and J. Presseau, "Discriminant Content Validity of a Theoretical Domains Framework Questionnaire for Use in Implementation Research," Implementation Science, vol. 9, no. 1, Art. no. 11, 2014, doi: 10.1186/1748-5908-9-11.
34. A. D. Sperber, "Translation and Validation of Study Instruments for Cross-Cultural Research," Gastroenterology, vol. 126, no. 1, pp. S124–S128, 2004, doi: 10.1053/j.gastro.2003.10.016.
35. D. E. Beaton, C. Bombardier, F. Guillemin, and M. B. Ferraz, "Guidelines for the Process of Cross-Cultural Adaptation of Self-Report Measures," Spine, vol. 25, no. 24, pp. 3186–3191, 2000, doi: 10.1097/00007632-200012150-00014.
36. P. S. Jones, J. W. Lee, L. R. Phillips, X. E. Zhang, and K. B. Jaceldo, "An Adaptation of Brislin's Translation Model for Cross-Cultural Research," Nursing Research, vol. 50, no. 5, pp. 300–304, 2001, doi: 10.1097/00006199-200109000-00008.
37. W. B. Schaufeli and A. B. Bakker, "Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept," in Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research, A. B. Bakker and M. P. Leiter, Eds. New York, NY, USA: Psychology Press, 2010, pp. 10–24.
38. A. Van den Broeck, M. Vansteenkiste, H. De Witte, B. Soenens, and W. Lens, "Capturing Autonomy, Competence, and Relatedness at Work: Construction and Initial Validation of the Work-Related Basic Need Satisfaction Scale," Journal of Occupational and Organizational Psychology, vol. 83, no. 4, pp. 981–1002, 2010, doi: 10.1348/096317909X481382.
39. S. Hommelhoff, C. Schröder, and C. Niessen, "The Experience of Personal Growth in Different Career Stages: An Exploratory Study," OSCAR: Organisation, Supervision, Coaching, vol. 27, no. 1, pp. 5–19, 2020, doi: 10.1007/s11613-020-00634-y.
40. M. Gregório et al., "Translation, Cultural Adaptation, and Validation of the International Patient Decision Aid Standards Minimal Criteria Instrument for the Portuguese Population," MDM Policy & Practice, vol. 10, no. 2, pp. 1–11, 2025, doi: 10.1177/23814683251386451.
41. M. S. B. Yusoff, A. F. A. Rahim, M. N. M. Pa, S. C. Mey, R. Ja'Afar, and A. R. Esa, "The Validity and Reliability of USM Emotional Quotient Inventory (USMEQ-i): Its Use to Measure Emotional Quotient (EQ) of Future Medical Students," International Medical Journal, vol. 18, no. 4, pp. 293–299, 2011.
42. M. S. B. Yusoff, "ABC of Response Process Validation and Face Validity Index Calculation," Education in Medicine Journal, vol. 11, no. 3, pp. 55–61, 2019, doi: 10.21315/eimj2019.11.3.6.
43. T. K. Koo and M. Y. Li, "A Guideline of Selecting and Reporting Intraclass Correlation Coefficients for Reliability Research," Journal of Chiropractic Medicine, vol. 15, no. 2, pp. 155–163, 2016, doi: 10.1016/j.jcm.2016.02.012.
44. R. K. Hambleton, P. F. Merenda, and C. D. Spielberger, Eds., Adapting Educational and Psychological Tests for Cross-Cultural Assessment. New York, NY, USA: Psychology Press, 2005, doi: 10.4324/9781410611758.
45. J. He and F. J. R. van de Vijver, "Bias and Equivalence in Cross-Cultural Research," Online Readings in Psychology and Culture, vol. 2, no. 2, 2012, doi: 10.9707/2307-0919.1111.
46. J. C. Borsa, B. F. Damásio, and D. R. Bandeira, "Cross-Cultural Adaptation and Validation of Psychological Instruments: Some Considerations," Paidéia (Ribeirão Preto), vol. 22, no. 53, pp. 423–432, 2012, doi: 10.1590/1982-43272253201314.
47. J. A. Harkness, A. Villar, and B. Edwards, "Translation, Adaptation, and Design," in Survey Methods in Multinational, Multiregional, and Multicultural Contexts, J. A. Harkness, M. Braun, B. Edwards, T. P. Johnson, L. Lyberg, P. P. Mohler, B.-E. Pennell, and T. W. Smith, Eds. Hoboken, NJ, USA: John Wiley & Sons, 2010, pp. 117–140, doi: 10.1002/9780470609927.ch7.

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).