

Adaptasi dan Validasi CRISO Psychological Climate Questionnaire (CRISO-PCQ) Versi Bahasa Indonesia

Faisaluddin^{1,2}, Efi Fitriana¹, Yus Nugraha¹, Zahrotur Rusyda Hinduan¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran

²Fakultas Kesehatan Universitas Bhamada

email: fay.psy1329@gmail.com

Abstrak

Artikel INFO

Diterima : 12 Juni 2023

Direvisi : 11 September 2023

Disetujui : 12 September 2023

DOI:

<http://dx.doi.org/10.24014/jp.v14i2.23501>

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengadaptasi dan memvalidasi alat ukur *CRISO-Psychological Climate Questionnaire (CRISO-PCQ)* dalam versi bahasa Indonesia yang dikembangkan Gagnon et al. (2009). Total partisipan pada penelitian ini adalah 204 dosen yang bekerja di enam perguruan tinggi swasta di Indonesia. Validitas diuji dengan menggunakan *Content Validity Index (CVI)*, *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*, validitas konvergen dan diskriminan, sedangkan reliabilitas diuji dengan menggunakan *Construct Reliability (CR)*. Hasil dari *Scale-Content Validity Index (S-CVI)* menunjukkan bahwa *CRISO-PCQ* versi bahasa Indonesia memiliki validitas yang baik ($S-CVI/Ave = 0,96$). Uji CFA menunjukkan hasil yang *good fit*. Skala ini juga memiliki nilai CR yang baik untuk setiap dimensinya, yaitu 0,90 untuk dimensi peran; 0,89 untuk pekerjaan; 0,91 untuk Kepemimpinan; 0,92 untuk Kerja tim; dan 0,92 untuk organisasi. Secara keseluruhan *CRISO-PCQ* versi bahasa Indonesia memiliki nilai CR sebesar 0,92. Berdasarkan hasil dari uji validitas konvergen dan diskriminan, diketahui bahwa iklim psikologis memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja dan berhubungan negatif dengan stres kerja. Dengan demikian, *CRISO-PCQ* versi bahasa Indonesia memiliki properti psikometrik yang baik sehingga dapat digunakan untuk mengukur iklim psikologis orang Indonesia.

Keyword: Iklim Psikologis, Adaptasi, Validasi, Indonesia

Adaptation and Validation of Indonesian Version of CRISO Psychological Climate Questionnaire (CRISO-PCQ)

Abstract

The study aims to adapt and validate the Indonesian version of the *CRISO-Psychological Climate Questionnaire* that was initially developed by Gagnon et al. (2009). Total participant in this study were 204 faculty members who working in six higher education in Indonesia. The data was validated using the *Content Validity Index (CVI)*, the *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*, the *Convergent and Discriminant validity* as well as *Construct Reliability (CR)*. The results of the *Scale-Content Validity Index (S-CVI)* show that *CRISO-PCQ* Indonesian version has excellent content validity ($S-CVI/Ave = 0.96$). CFA results show a good fit, CR obtains good results with role ($CR = 0.90$); job (0.89); leadership ($CR = 0.91$); work team (0.92); and organization (0.92). Overall *CRISO-PCQ* Indonesian version has a value of $CR = 0.92$. From the results of the convergent and discriminant validity tests, it was found that Psychological Climate positively correlates with job satisfaction and negatively correlates with job stress. Thus, the Indonesian version of the *CRISO-PCQ* shows good psychometric properties and is proven valid for measuring psychological climate of Indonesians.

Keyword: Psychological Climate, Adaptation, Validation, Indonesia

Pendahuluan

Suatu organisasi tidak pernah sepi dari berbagai persoalan. Setiap organisasi berlomba-lomba melakukan perbaikan dan

meningkatkan mutu serta kualitas mereka dalam segala aspek. Hal ini diperlukan karena makin berkembangnya zaman, persaingan antar organisasi makin ketat dan kompetitif. Setiap organisasi saat ini tidak lagi menghadapi

persaingan dalam skala lokal ataupun nasional, namun juga internasional. Untuk dapat bersaing dengan organisasi lain, maka tiap organisasi dituntut untuk dapat mengembangkan strategi yang efektif sehingga dapat membedakan diri dan mempertahankan keunggulan kompetitif mereka.

Salah satu strategi penting untuk dilakukan oleh suatu organisasi adalah menciptakan dan mempertahankan iklim kerja yang positif bagi seluruh anggota organisasi. Persepsi lingkungan kerja seperti itu disebut iklim psikologis dan telah dipandang memiliki hasil positif bagi karyawan, tidak hanya mencakup kinerja tetapi juga sikap (Schrock et al., 2016). Terciptanya iklim psikologis dalam sebuah organisasi akan mendorong pembelajaran di antara para pegawai untuk meningkatkan keterlibatan dalam bekerja (Ahmed & Ansari, 2020). Iklim psikologis yang positif juga dapat meningkatkan rasa harga diri, nilai positif, dan tanggung jawab, bahkan dapat berkontribusi pada keberhasilan organisasi melalui keterlibatan, upaya, dan kinerja karyawan yang lebih besar (Brown & Leigh, 1996).

Hal ini juga berlaku bagi organisasi yang bergerak di bidang pendidikan seperti perguruan tinggi. Dosen sebagai aset sumber daya manusia, memegang peranan yang sangat penting bagi keberlangsungan perguruan tinggi dalam menghadapi persaingan yang makin ketat. Selain itu, tantangan para dosen dan institusi perguruan tinggi juga makin beragam, khususnya dalam hal pelaksanaan kewajiban Tridharma, dan peningkatan akreditasi (Puspacarira & Seniati, 2017). Untuk itu, menciptakan iklim yang positif bagi para dosen, juga menjadi suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh seluruh institusi perguruan tinggi.

D'Amato & Zijlstra (2008) Menyatakan bahwa untuk menilai iklim pada lingkungan kerjanya, seseorang tidak dapat menanggapi-

nya secara langsung, tetapi pertamanya harus melihat, mempersepsikan dan menginterpretasikan lingkungan mereka terlebih dahulu. Persepsi individu terhadap lingkungan kerjanya menyebabkan individu menginterpretasikan peristiwa-peristiwa yang terjadi di sekitarnya, memprediksi kemungkinan hasil yang akan diperoleh, dan mengukur kesesuaian dengan tindakannya kemudian (Jones & James, 1979). Persepsi ini akan berdampak ketika pegawai menilai lingkungan kerjanya bermakna, aman, dan memenuhi kebutuhannya, dan kondisi tersebut akan sangat menentukan sejauh mana pegawai akan mengerahkan seluruh upayanya dalam menjalankan tugasnya (Kahn, 1990).

Di dunia kerja, individu mempersepsi banyak hal tentang lingkungannya, seperti karakteristik pekerjaan, lingkungan fisik, pengawasan dari atasan, kepemimpinan, dan rekan kerja. Persepsi individu mengenai lingkungan kerja dapat disebut dengan istilah iklim psikologis (West & Wichter, 2008). Pada penelitian lain, iklim psikologis didefinisikan sebagai representasi dari kognisi individu terhadap situasi dan kondisi yang relatif dekat dengan dirinya, dinyatakan dengan istilah yang mencerminkan interpretasi psikologis yang bermakna mengenai situasi tersebut. (James et al., 1978). Selain itu Iklim Psikologi juga dapat didefinisikan sebagai evaluasi keseluruhan individu terkait dengan lingkungan kerja baik positif ataupun negatif (Baltes et al., 2009)

Iklim psikologis merupakan konsep multidimensional (Jones & James, 1979). Di dalam studi meta-analisisnya, Parker et al. (2003) menyusun model hierarki di bawah iklim global dengan dimensi sebagai berikut: a) karakteristik pekerjaan (*job characteristics*), terdiri dari otonomi, tantangan, dan derajat kepentingan; b) karakteristik peran (*role characteristics*), terdiri dari kejelasan, konflik, dan keseimbangan beban kerja; c) karakteristik kepemimpinan (*leadership characteristics*),

terdiri dari penetapan tujuan, kepercayaan dan dukungan, serta fasilitas kerja; d) karakteristik tim kerja (*workgroup characteristics*), terdiri dari kerja sama, kebanggaan, dan kehangatan; dan e) atribut organisasi (*organizational attributes*), terdiri dari inovasi, keadilan, dan dukungan.

Berawal dari penelitian Jones & James (1979) yang mengembangkan alat ukur *Psychological Climate Questionnaire* (PCQ) dengan 145 aitem, serta disusun dalam 35 dimensi. Jumlah dimensi tersebut kemudian dikurangi menjadi 15, dengan mempertahankan struktur yang sama dari lima referensi situasional, yaitu pekerjaan, peran, kepemimpinan, kelompok kerja, dan organisasi dan mengurangi jumlah aitem dalam setiap dimensi, dan memilihnya berdasarkan pada kualitas analisis aitem (aitem yang berkorelasi paling baik dengan dimensi aslinya). Kerangka tersebut kemudian digunakan oleh Parker et al. (2003) dalam studi meta-analisisnya dan berhasil meringkas menjadi 5 dimensi, yang kemudian menghubungkan antara dimensi iklim psikologis dengan variabel penting tingkat individu, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi dan produktivitas.

Pengembangan alat ukur PCQ yang disusun oleh Jones & James (1979) dan studi meta analisis yang dilakukan Parker et al. (2003) menginspirasi Gagnon et al. (2009) untuk merumuskan dan menguji suatu alat ukur iklim psikologis baru bernama *CRISO Psychological Climate Questionnaire (CRISO-PCQ)*, yang terdiri dari lima dimensi dan 60 aitem. Gagnon et al. (2009) melakukan validasi silang CRISO-PCQ ke dalam versi bahasa Inggris dan Prancis. Dari hasil penelitian tersebut, menunjukkan bahwa terdapat kecocokan model yang baik pada kuesioner kedua bahasa tersebut dan dikonfirmasi memiliki tingkat konsistensi yang baik dengan karya Jones & James (1979) dan Parker et al. (2003).

Hingga saat ini, peneliti belum menemukan penelitian yang melakukan adaptasi dan validasi alat ukur CRISO-PCQ dalam versi bahasa Indonesia. Sementara, alat ukur ini menjadi sangat penting untuk diadaptasi ke dalam versi bahasa Indonesia, mengingat perannya yang signifikan terhadap banyaknya variabel kerja, seperti motivasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen hingga kinerja pegawai (Parker et al., 2003). Penelitian-penelitian terbaru bahkan menunjukkan bahwa iklim psikologis memiliki hubungan secara positif dan signifikan baik terhadap keterikatan kerja (Kavyashree & Kulenur, 2023; Ojokuku et al., 2022), maupun kesejahteraan psikologis (Wardani & Noviyani, 2020; Yuntari et al., 2021). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pegawai yang mempersepsikan iklim psikologis secara positif terhadap lingkungan kerjanya, akan memiliki kecenderungan untuk bersikap lebih positif terhadap organisasinya (Deniz & Kantén, 2020). Berdasarkan hal tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan adaptasi dan validasi alat ukur CRISO-PCQ dalam versi Bahasa Indonesia.

Metode

Adaptasi alat ukur

Tahapan adaptasi mengacu pada pedoman proses adaptasi lintas budaya yang direkomendasikan oleh Beaton et al. (2000). Adapun langkah pertama yang dilakukan adalah meminta izin kepada pemilik alat ukur aslinya yaitu Gagnon et al. (2009) melalui email. Setelah mendapatkan izin, penulis melakukan langkah-langkah adaptasi, terdiri dari: 1) *forward translation* yang dilakukan oleh 2 orang dengan latar belakang pendidikan bahasa Inggris dan studi translasi; 2) melakukan sintesis, dengan membahas hasil terjemahan antara peneliti, penerjemah 1 dan penerjemah 2; 3) *backward translation*, dilakukan oleh seorang *native speaker* dengan latar belakang linguistik terapan dan seorang lagi berlatar

belakang pendidikan bahasa Inggris; 4) membahas hasil sintesis bersama dengan tujuh orang ahli dengan komposisi tiga orang ahli psikologi, satu ahli metodologi, satu ahli bahasa, satu perwakilan penerjemah *forward translation*, dan satu perwakilan penerjemah *backward translation*; dan 5) melakukan uji keterbacaan kepada 30 orang dosen yang bekerja di perguruan tinggi swasta. Selanjutnya melakukan penyesuaian aitem sebelum menguji validitas dan reliabilitas alat ukur tersebut, serta melakukan proses pengambilan data.

Validasi alat ukur

Pada penelitian ini, alat ukur CRISO-PCQ versi Bahasa Indonesia diuji validitasnya dengan menggunakan validitas isi dan validitas konstruk. Untuk menguji validitas isi peneliti mengujinya dengan menggunakan *Content Validity Index*, di mana di dalamnya terdapat

Aitem Content Validity Index (I-CVI) dan *Scale Content Validity Index (S-CVI)*. Adapun untuk menguji validitas konstruk peneliti menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*, validitas konvergen dan diskriminan.

Partisipan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Partisipan adalah 204 dosen dari 6 perguruan tinggi swasta yang ada di Kota Tegal, Kabupaten Brebes, dan Kota Pekalongan, dengan kriteria telah menjadi pegawai tetap minimal selama 1 tahun. Alat ukur ini telah dilengkapi dengan *informed consent*, dan telah dinyatakan layak secara etik oleh Komite Etik Universitas Padjadjaran dengan no. 824/UN6.KEP/EC/2020. Berdasarkan data demografis yang diperoleh dalam penelitian ini, diperoleh gambaran seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Gambaran Data Demografis

Faktor Demografi		Jumlah (N)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	87	43,6
	Perempuan	117	57,4
Usia	25 – 34	94	46,1
	35 – 44	85	41,7
	45 – 54	22	10,8
	>55	3	1,4
	Masa Kerja	1 – 6 Tahun	84
	7 – 12 Tahun	74	36,6
	13 – 18 Tahun	21	10,3
	>18 Tahun	25	12,3
Jabatan Fungsional	Asisten Ahli	145	71,1
	Lektor	45	22
	Lektor Kepala	14	6,9
Tk Pendidikan	S2	183	183
	S3	21	10,3

Pengukuran

Iklim psikologis diukur dengan menggunakan CRISO-PCQ yang dikembangkan oleh Gagnon et al. (2009). Alat ukur ini terdiri dari

lima dimensi, dan setiap dimensi memiliki tiga subdimensi. Dimensi dan subdimensi tersebut yaitu: 1) karakteristik pekerjaan (otonomi, tantangan, dan derajat kepentingan); 2)

karakteristik peran (kejelasan, konflik, dan keseimbangan beban kerja); 3) karakteristik kepemimpinan (penetapan tujuan, kepercayaan dan dukungan, serta fasilitas kerja); 4) karakteristik tim kerja dan lingkungan sosial (kerja sama, kebanggaan, dan kehangatan); dan 5) atribut organisasi (inovasi, keadilan, dan dukungan). Pada masing-masing sub dimensi ini terdiri dari empat pertanyaan. Dengan demikian, total pertanyaan pada alat ukur ini sebanyak 60 aitem dengan skala 1 – 5 (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju).

Penggunaan semua aitem skala ini mengacu pada skala yang dikembangkan Gagnon et al. (2009). Baik pada alat ukur versi Bahasa Inggris maupun Bahasa Prancis terdapat satu subdimensi yang memiliki skor *alpha* yang bermasalah, yaitu pada sub-dimensi derajat kepentingan (versi Inggris = 0,64; versi Prancis = 0,57). Untuk subdimensi yang lain telah memiliki skor yang baik, dengan rentang skor *alpha* antara 0,70 – 0,92.

Selain CRISO-PCQ, peneliti juga menyebarkan alat ukur kepuasan kerja dan stres kerja yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia dengan tujuan untuk menguji validitas konvergen dan validitas diskriminan. Kepuasan kerja dipilih sebagai variabel untuk validitas konvergen dan stres kerja sebagai variabel untuk validitas diskriminan karena sejumlah besar studi telah membuktikan bahwa iklim psikologis secara konsisten memiliki hubungan yang signifikan baik terhadap kepuasan maupun stres (Schulte et al., 2006).

Untuk mengukur kepuasan kerja, peneliti menggunakan *Job Satisfactory Survey (JSS)* yang dikembangkan oleh Spector (1985) dan telah diterjemahkan serta diadaptasi oleh Azra et al. (2018) dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,93. JSS memiliki 36 aitem untuk mengukur persepsi dan sikap karyawan meliputi; gaji, promosi, pengawasan, tunjangan tambahan, imbalan kontingensi,

kondisi operasi, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Responden diminta untuk menunjukkan pandangan mereka dengan mengisi salah satu dari skala likert enam poin, dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 6 (sangat setuju). Adapun koefisien reliabilitas dalam penelitian ini sebesar 0,93.

Stres kerja diukur dengan menggunakan *Perceived Stress Scale (PSS)* yang dikembangkan oleh Cohen & Janicki-Deverts (2012) dan telah diterjemahkan serta diadaptasi kedalam bahasa Indonesia oleh Saraswati (2017) dengan koefisien reliabilitas 0,90 namun terdapat lima aitem yang dieliminasi. Alat ukur ini berjumlah sepuluh aitem, dengan skala likert 5 poin, mulai dari 1 (tidak pernah) hingga 5 (sangat sering). Koefisien reliabilitas dalam penelitian ini adalah 0,88, tanpa ada aitem yang dihilangkan.

Analisis Data

Validitas isi diuji dengan menggunakan *Content Validity Index (CVI)*. Lynn (1986) merekomendasikan untuk menggunakan minimal tiga hingga 10 ahli untuk menguji CVI. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan tujuh ahli untuk menilai setiap aitem berdasarkan relevansi, kejelasan, kesederhanaan, dan ambiguitas (Yaghmaie F, 2003). Penilaian tersebut meliputi: 1 = tidak relevan, 2 = agak relevan, 3 = cukup relevan, dan 4 = sangat relevan, disertai komentar ataupun masukan apabila diperlukan. Selanjutnya nilai 1 dan 2 akan dikonversi menjadi nilai 0, sedangkan nilai 3 dan 4 dikonversi menjadi nilai 1. Rata-rata nilai gabungan semua ahli harus 1,00 apabila ahli yang digunakan kurang dari 6 orang, sedangkan apabila 6 orang atau lebih standar rata-rata masih bisa diturunkan, namun tidak kurang dari 0,78 (Polit & Beck, 2006).

CFA diuji dengan menggunakan Lisrel 8.80 dengan estimasi *maximum likelihood*. Untuk mendapatkan hasil yang *fit*, nilai $p > 0,05$; RMSEA $< 0,08$ (MacCallum et al., 1996). Sementara, GFI dan AGFI harus \geq

0,90 (MacCallum & Hong, 1997), begitu pula dengan NFI, NNFI dan CFI (Bentler, 1990). Nilai *chi-square* tidak digunakan dalam pengambilan keputusan fit atau tidaknya model karena karena sangat dipengaruhi oleh besarnya sampel (Hu & Bentler, 1999). Oleh karena itu, kriteria fit lebih didasarkan pada nilai RMSEA dan beberapa kriteria lainnya. Uji validitas alat ukur CRISO-PCQ versi Bahasa Indonesia juga diperkuat dengan uji validitas konvergen dan diskriminan diuji dengan menggunakan korelasi *pearson* dengan menghubungkan antara variabel iklim psikologis dengan kepuasan kerja dan stres kerja. Reliabilitas diukur dengan menggunakan *Construct Reliability (CR)*.

Hasil

Content Validity Index

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan CVI untuk mengukur validitas isi. Sesuai dengan yang disampaikan Lynn (1986), penulis menghitung dua jenis CVI, yaitu I-CVI dan S-CVI. Berdasarkan hasil pengukuran I-CVI diketahui terdapat satu aitem yang memiliki nilai kurang dari 0,78 (I-CVI = 0,50). Aitem

tersebut kemudian direvisi sebelum dilakukan uji validitas konstruk menggunakan CFA. Pada awalnya aitem tersebut berbunyi “Aturan dan regulasi yang terlalu banyak mengganggu saya untuk dapat melakukan pekerjaan saya dengan baik” Berdasarkan catatan beberapa ahli, kalimat “melakukan pekerjaan saya” perlu dipersingkat menjadi “bekerja” sehingga kalimat berubah menjadi “Adanya aturan dan regulasi yang terlalu banyak mengganggu saya untuk dapat bekerja dengan baik. Hal tersebut merujuk pada pernyataan Polit & Beck (2006), bahwa pengujian I-CVI terhadap aitem yang berada di bawah standar dapat direvisi, dihapus, atau diganti. Untuk nilai S-CVI/Ave = 0,96. Nilai ini menunjukkan bahwa skala ini memiliki validitas isi yang sangat baik karena lebih tinggi dari standar minimal, yaitu 0,90 (Polit & Beck, 2006).

Confirmatory Factor Analysis

Hasil uji kecocokan model dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang baik. Hal ini dikarenakan 6 dari 7 indikator yang ada menunjukkan hasil yang *fit*. Hasil dari CFA tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Goodness of Fit Model CRISO-PCQ

Ukuran GOF	Kriteria Kecocokan	Keterangan
<i>Chi-Square</i> = 156,39 (P = 0.000)	p Value > 0,05	No Fit
RMSEA = 0,064	RMSEA < 0,08	Acceptable
NFI = 0,97	≥ 0,90	Good Fit
NNFI = 0,98	≥ 0,90	Good Fit
CFI = 0,98	≥ 0,90	Good Fit
GFI = 0,91	≥ 0,90	Good Fit
AGFI = 0,90	≥ 0,90	Good Fit

Berdasarkan nilai t, setiap aitem juga menunjukkan nilai yang signifikan (t > 1,96), dengan *loading factor* tiap aitem berkisar

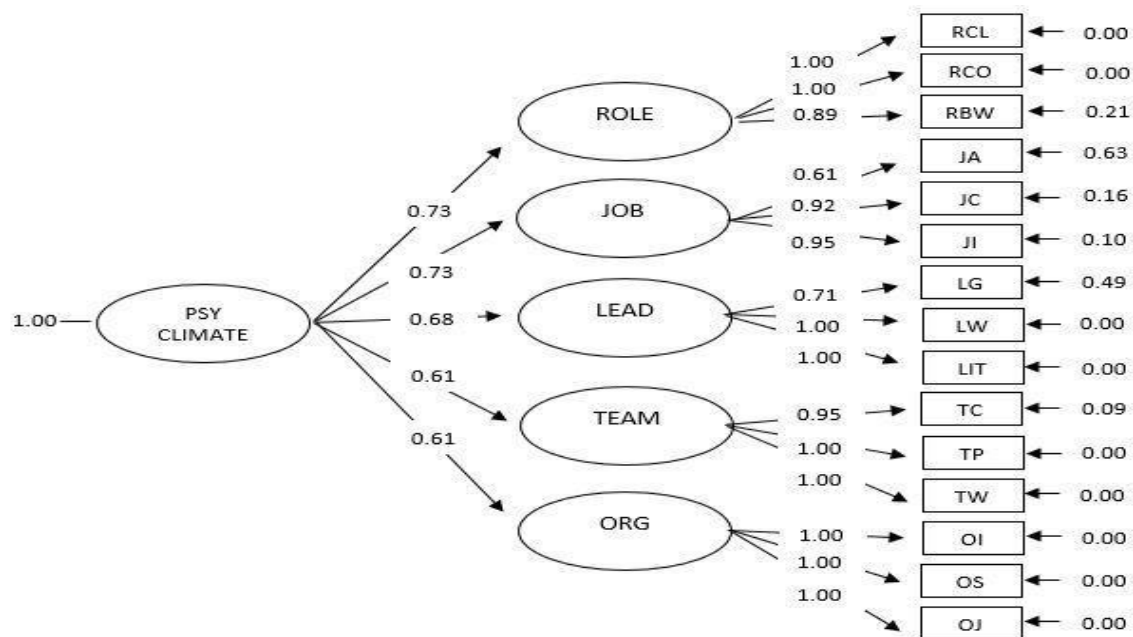
antara 0,50 sampai 0,95. Keseluruhan *loading factor* tiap aitem dapat dilihat dalam Table 3 berikut ini.

Tabel 3. Koefisien Muatan Faktor

Dimensi	Sub Dimensi	No Aitem	Loading Factor
Peran	Kejelasan	1	0,54
		16	0,50
		31	0,65
		46	0,53
	Konflik	2	0,54
		17	0,51
		32	0,57
		47	0,50
	Keseimbangan beban kerja	3	0,52
		18	0,50
33		0,50	
48		0,69	
Job	Derajat kepentingan	4	0,58
		19	0,50
		34	0,69
		49	0,52
	Otonomi	5	0,70
		20	0,74
		35	0,50
		50	0,51
	Tantangan	51	0,54
		6	0,50
21		0,74	
36		0,69	
Leadership	Kepercayaan dan dukungan	7	0,55
		22	0,50
		37	0,74
		52	0,55
	Penetapan tujuan	8	0,71
		23	0,50
		38	0,87
		53	0,58
	Fasilitas kerja	9	0,51
		24	0,56
39		0,77	
54		0,50	
Workgroup	Kehangatan	10	0,55
		25	0,63
		40	0,50
		55	0,95
	Kebanggaan	11	0,53
		26	0,52
		41	0,50
		56	0,84
	Kerja sama	12	0,51
		27	0,50
42		0,52	
57		0,84	

Dimensi	Sub Dimensi	No Aitem	Loading Factor
Organization	Inovasi	13	0,50
		28	0,54
		43	0,66
		58	0,65
		14	0,53
	Keadilan	29	0,75
		44	0,66
		59	0,83
		15	0,51
	Dukungan	30	0,73
		45	0,75
		60	0,75

Hasil uji reliabilitas juga menghasilkan nilai koefisien yang baik. Seluruh subdimensi dan dimensi memiliki nilai CR diatas 0,70. Dimensi peran memiliki CR = 0,90; pekerjaan, CR = 0,89; kepemimpinan, CR = 0,91; kerja tim = 0,92; dan organisasi, CR = 0,92. Secara keseluruhan CRISO-PCQ versi bahasa Indonesia memiliki nilai CR = 0,92. Berikut hasil analisis CFA dari alat ukur CRISO PCQ versi bahasa Indonesia.



Gambar 1. Hasil CFA alat ukur CRISO-PCQ versi Bahasa Indonesia.

Validitas Konvergen dan Diskriminan

Validitas konvergen dan diskriminan CRISO-PCQ versi Bahasa Indonesia diuji menggunakan korelasi *Pearson* dengan cara mengkorelasikan iklim psikologis dengan kepuasan kerja dan stres kerja. Berdasarkan uji korelasi tersebut didapatkan hasil bahwa

iklim psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Iklim psikologis juga menunjukkan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap stress kerja. Korelasi skor total setiap konstruk dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Interkorelasi, Validitas Konvergen dan Validitas Diskriminan CRISO-PCQ versi Bahasa Indonesia

Variabel	1	2	3
Iklm Psikologis	1		
Kepuasan Kerja	0,023**	1	
Stress Kerja	-0,219**	-0,204**	1

Keterangan: ** = signifikan pada level $<0,01$; 1 = iklim psikologis; 2 = kepuasan kerja; 3 = stres kerja

Pembahasan

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengadaptasi dan memvalidasi Skala Iklim Psikologis (CRISO-PCQ) dalam versi Bahasa Indonesia. Instrumen ini telah diuji menggunakan CVI, dan CFA, serta validasi konvergen dan diskriminan. Hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, CRISO-PCQ original Bahasa Inggris dan versi Bahasa Prancis menggunakan CFA untuk menguji tingkat validitasnya. Berdasarkan uji validitas isi dengan menggunakan CVI diketahui bahwa nilai S-CVI cukup baik, sedangkan untuk pengukuran I-CVI terdapat satu aitem yang berada di bawah standar. Beberapa ahli melihat bahwa kalimat yang ada terlalu panjang dan agak sulit untuk dipahami, sehingga perlu dilakukan revisi ataupun penyesuaian dalam kalimat tersebut.

Hasil uji CFA menunjukkan bahwa semua aitem memiliki *factor loading* yang melebihi syarat minimum, dengan *factor loading* tertinggi terdapat pada aitem yang berada di dimensi kerja tim (0,95). Hal ini menunjukkan bahwa CRISO-PCQ versi Bahasa Indonesia merupakan konstruk terukur dan dapat dibedakan dari yang lain. Nilai-nilai *goodness of fit* pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa model fit, hal ini ditunjang dengan nilai $t > 1,96$. Hal ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara aitem dengan dimensinya dan dimensi dengan konstraknya.

Berdasarkan uji validitas konvergen yang dilakukan dengan mengkorelasikan iklim

psikologis dengan kepuasan kerja, terbukti bahwa iklim psikologis memiliki hubungan yang signifikan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja. Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu, bahwa iklim psikologis memiliki hubungan signifikan yang positif terhadap kepuasan kerja (Biswas, 2011). Demikian pula dengan uji validitas diskriminan yang menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara iklim psikologis dengan stress kerja, dimana hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Suratman et al., 2021). Dengan demikian alat ukur CRISO-PCQ versi Bahasa Indonesia terbukti valid dan dapat mengukur sesuai dengan apa yang hendak diukur.

Selain terbukti valid, CRISO-PCQ versi Bahasa Indonesia juga terbukti memiliki reliabilitas yang baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai $CR > 0,70$ ($CR=0,92$) sehingga dapat diartikan bahwa alat ukur ini dapat diandalkan untuk mengukur iklim psikologis dalam suatu penelitian. Lebih lanjut, hasil uji reliabilitas juga menunjukkan semua dimensi maupun sub dimensi berada pada angka di atas 0,70, sehingga menunjukkan bahwa alat ukur ini terbukti reliabel dan dapat diandalkan untuk digunakan. Hal ini berbeda dengan dua versi sebelumnya yaitu pada versi Bahasa Inggris dan versi Bahasa Prancis yang menunjukkan adanya salah satu sub dimensi (kepentingan) yang memiliki angka alpha cronbach yang lebih rendah dari 0,70 ($\alpha = 0,64$ dan $0,57$), sehingga masih diperlukan analisis aitem lebih lanjut dari sub dimensi tersebut (Gagnon et al., 2009).

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa CRISO-PCQ versi bahasa Indonesia merupakan sebuah alat ukur yang valid dan reliabel dalam mengukur iklim psikologis, khususnya terhadap lingkungan kerja ataupun organisasi. CRISO-PCQ versi bahasa Indonesia memiliki properti psikometri yang baik, sehingga kedepannya mampu digunakan untuk mempermudah peneliti lain dalam melakukan pengukuran iklim psikologis, khususnya pada subjek penelitian yang telah terbiasa menggunakan bahasa Indonesia. Untuk penelitian selanjutnya, skala ini dapat diuji dengan menggunakan sampel yang lebih besar dan karakteristik yang berbeda dari penelitian ini. Selain itu skala ini juga dapat diuji validitas konvergen dan diskriminannya dengan menggunakan konstruk psikologi yang berbeda, sehingga dapat memperkuat keandalan alat ukur ini dalam mengukur iklim psikologis di tempat kerja.

Daftar Pustaka

- Ahmed, S., & Ansari, J. (2020). What leads to Employee Engagement in Pharmaceutical Sector of Pakistan? *Jinnah Business Review*, 8(2), 1–14. <https://doi.org/10.53369/fvkk5557>
- Azra, M. V., Etikariena, A., & Haryoko, F. F. (2018). The effect of job satisfaction in employee's readiness for change. In A. Ariyanto, H. Muluk, P. Newcombe, F. P. Piercy, E. K. Poerwandari, & S. H. R. Suradijono (Eds.), *Diversity in Unity: Perspectives from Psychology and Behavioral Sciences* (pp. 503–510). Taylor & Francis. <https://doi.org/10.1201/9781315225302>
- Baltes, B. B., Zhdanova, L. S., & Parker, C. P. (2009). Psychological climate: A comparison of Organizational and Individual Level Referents. *Human Relations*, 62(5), 669–700. <https://doi.org/10.1177/0018726709103454>
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the Process of Cross-Cultural Adaptation of Self-Report Measures. *Spine*, 25(24), 3186–3191. <https://doi.org/10.1080/000163599428823>
- Bentler, P. M. (1990). Comparative Fit Indices in Structural Equation Models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238–246.
- Biswas, S. (2011). Psychological Climate as an Antecedent of Job Satisfaction & Job Involvement. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 46(3), 465–477.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358–368.
- Cohen, S., & Janicki-Deverts, D. (2012). Who's Stressed? Distributions of Psychological Stress in the United States in Probability Samples from 1983, 2006, and 2009. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(6), 1320–1334. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00900.x>
- D'Amato, A., & Zijlstra, F. R. H. (2008). Psychological climate and individual factors as antecedents of work outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(1), 33–54. <https://doi.org/10.1080/13594320701307420>
- Deniz, Y., & Kanten, P. (2020). The Effects of Perfectionism on Proactive and Innovative Behaviors: Role of Psychological Climate. *Pressacademia*, 11(1), 178–184. <https://doi.org/10.17261/pressacademia.2020.1263>
- Gagnon, S., Paquet, M., Courcy, F., & Parker, C. P. (2009). Measurement and Management of Work Climate: Cross-Validation of the CRISO Psychological Climate Questionnaire. *Healthcare Management Forum*, 22(1), 57–65. [https://doi.org/10.1016/S0840-4704\(10\)60294-3](https://doi.org/10.1016/S0840-4704(10)60294-3)

- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus new Alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- James, L. R., Hater, J. J., Gent, Mi. J., & Bruni, J. R. (1978). Psychological Climate: Implications From Cognitive Social Learning Theory and Interactional Psychology. *Personnel Psychology, 31*(4), 783–813. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02124.x>
- Jones, A. P., & James, L. R. (1979). Psychological climate: Dimensions and Relationships of Individual and Aggregated Work Environment Perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance, 23*(2), 201–250. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(79\)90056-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(79)90056-4)
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kavyashree, M. B., & Kulenur, S. (2023). Psychological Climate and Employee Engagement at Workplace. *Indian Journal Of Science And Technology, 16*(6), 385–390. <https://doi.org/10.17485/ijst/v16i6.144>
- Lynn, M. R. (1986). Determination and Quantification on content validity. *Nursing Research, 35*, 382–386.
- MacCallum, R., Browne, M., & Sugawara, H. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods, 1*(2), 130–149. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.1.2.130>
- MacCallum, R. C., & Hong, S. (1997). Power analysis in covariance structure modeling using GFI and AGFI. *Multivariate Behavioral Research, 32*(2), 193–210. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3202_5
- Ojokuku, R. M., Sajuyigbe, A. S., & Dare, B. O. (2022). Person-Job Fit, Affective Commitment, Psychological Climate, and Employee Engagement in the Nigerian Telecommunication Sector : EvidenCE from 9Mobile Nigeria Limited. *African Journal of Business and Economic Development, 2*(9), 19–32.
- Parker, C. P., Roberts, J. E., Baltes, B. B., Young, S. A., LaCost, H. A., Huff, J. W., & Altmann, R. A. (2003). Relationships Between Psychological Climate Perceptions and Work Outcomes: a Meta-analytic Review. *Journal of Organizational Behavior, 24*(4), 389–416. <https://doi.org/10.1002/job.198>
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2006). The Content Validity Index: Are You Sure You Know What's Being Reported? Critique and Recommendations. *Research in Nursing and Health, 29*(5), 489–497. <https://doi.org/10.1002/nur.20147>
- Puspacarira, K. A., & Seniati, A. N. L. (2017). Iklim Psikologis dan Kepercayaan Interpersonal : Pengaruhnya bagi Perilaku Berbagi Pengetahuan pada Dosen Perguruan Tinggi Di Indonesia. *Prosiding SEMNAS Penguatan Individu Di Era Revolusi Informasi, 209–215*.
- Saraswati, K. D. H. (2017). Perilaku Kerja, Perceived Stress, dan Social Support pada Mahasiswa Internship. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni, 1*(1), 216. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i1.352>
- Schrock, W. A., Hughes, D. E., Fu, F. Q., Richards, K. A., & Jones, E. (2016). Better together: Trait competitiveness and competitive psychological climate as antecedents of salesperson organizational commitment and sales performance. *Marketing Letters, 27*(2), 351–360. <https://doi.org/10.1007/s11002-014-9329-7>
- Schulte, M., Ostroff, C., & Kinicki, A. J. (2006). Organizational Climate Systems and

- Psychological Climate Perceptions : A Cross-level Study of Climate-satisfaction Relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 645–671. <https://doi.org/10.1348/096317905X72119>
- Spector, P. E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Suratman, A., Suhartini, S., Palupi, M., Nurdiana DIHAN, F., & Bakr MUHLISON, M. (2021). The Impact of Psychological Climate and Self-Resilience on Employee Performance During the COVID-19 Pandemic: An Empirical Study in Indonesia*. *Journal of Asian Finance*, 8(5), 1019–1029. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.1019>
- Wardani, L. M. I., & Noviyani, T. (2020). Employee Well-being as Mediator of Correlation between Psychological Capital, and Psychological Climate. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 9(2), 47–63. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v9i2.14357>
- West, M. A., & Wichter, A. W. (2008). Climates and Cultures for Innovation and Creativity at Work. In J. Zhou & C. E. Shalley (Eds.), *Handbook of Organizational Creativity* (p. 211). Lawrence Erlbaum Associates.
- Yaghmaie F. (2003). Content Validity and its Estimatisation. *Spring*, 3(1), 25–27. <https://doi.org/10.22037/JME.V3I1.870>
- Yuntari, C. A. S., Syakina, D., Rahmayanti, N. Z., Fitria, R. L., & Singadimeja, H. G. (2021). Iklim Psikologis sebagai Prediktor Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Industri Farmasi di Jabodetabek. *Empathy : Jurnal Fakultas Psikologi*, 4(2), 84. <https://doi.org/10.12928/empathy.v4i2.21958>