

Tempat Kerjaku Menyenangkan: Adaptasi Skala *Workplace Fun* dalam versi Bahasa Indonesia

¹Luthfi Naufal Abid, ²Anissa Lestari Kadiyono

¹Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran

²Pusat Studi Pengembangan Human Capital dan Organisasi - Universitas Padjadjaran

*Correspondence: luthfi21009@mail.unpad.ac.id, anissa.lestari@unpad.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengadaptasi skala *workplace fun* ke dalam skala versi Indonesia. Penelitian ini berdasarkan pedoman ITC (*International Test Commission*) untuk proses adaptasi dan melakukan analisis statistik dengan uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* dan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Hasil CFA Hal ini mengimplikasikan bahwa model yang diusulkan dalam penelitian ini dinyatakan valid untuk menilai Kesenangan di Tempat Kerja di Indonesia dan dapat digunakan untuk penelitian mendatang mengenai *Workplace Fun* di Indonesia..

Kata kunci: budaya organisasi, iklim organisasi, perilaku di tempat kerja, tempat kerja menyenangkan

ABSTRACT

The purpose of this study is to adapt the workplace fun scale into the Indonesian version of the scale. This study is based on the ITC (International Test Commission) guidelines for the adaptation process and conducts statistical analysis with the Cronbach's Alpha reliability test and Confirmatory Factor Analysis (CFA). CFA results This implies that the model proposed in this study is valid for assessing Workplace Fun in Indonesia and can be used for future research on Workplace Fun in Indonesia.

Keywords : *organizational culture, organizational environment, workplace behavior, workplace fun*

PENDAHULUAN

Budaya organisasi adalah salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi. Saat ini, budaya organisasi yang fleksibel dan menyenangkan menjadi lebih populer dibandingkan dengan budaya yang formal dan ketat. Perusahaan internasional seperti IBM, Google, dan Pixar mulai menekankan pentingnya kesenangan di tempat kerja dalam perusahaan mereka (Karl et al, 2005). Budaya menyenangkan di tempat kerja semakin populer di kalangan perusahaan rintisan (*start-up*). Menurut Startup Ranking 2021, Indonesia menduduki posisi ke-6 di antara negara-negara dengan jumlah perusahaan rintisan terbanyak, dengan total 2.458 start-up yang terdaftar di negara ini. Dengan pertumbuhan perusahaan rintisan di Indonesia, budaya kesenangan di tempat kerja mulai sering diterapkan di Indonesia

Awalnya, kesenangan di tempat kerja atau *workplace fun* hanyalah tren yang belum memiliki bukti secara ilmiah. Namun, McDowell (2004) memulai penelitian mengenai kontrak *workplace fun*. McDowell melihat adanya hubungan antara iklim organisasi dengan dampak positif pada karyawan. Setelah itu, banyak penelitian di luar Indonesia yang meneliti *workplace fun* sebagai variabel yang telah diuji secara akademis. Penelitian Fluegge-Woolf (2014) menyatakan bahwa *workplace fun* memiliki hubungan positif dengan *organizational citizenship behavior* (OCB), *task performance*, dan *creative performance*. Beberapa penelitian lainnya juga membuktikan bahwa kesenangan di tempat kerja berpengaruh terhadap *turnover*, *work engagement*, kepercayaan terhadap rekan kerja dan supervisor, bahkan terkait dengan kepuasan pelanggan (Karl & Peluchette, 2006; Karl et al., 2005; Müceldili & Erdil, 2016; Tews, Michel, & Stafford, 2013).

Meskipun mengadopsi budaya *workplace fun* di tempat kerja memiliki potensi untuk meningkatkan lingkungan kerja secara signifikan, masih ada beberapa kekhawatiran saat praktiknya. Kekhawatiran ini datang baik dari tingkat manajemen maupun karyawan itu sendiri. Dari perspektif manajemen, isu utama terkait penerapan *workplace fun* meliputi permasalahan biaya, manfaat jangka

panjang, kurangnya dukungan manajemen, dan potensi merusak produktivitas karyawan (SHRM, 2002). Dari sudut pandang karyawan, situasi yang menyenangkan yang diadakan oleh perusahaan kadang dianggap tidak otentik dan palsu, dan kadang-kadang karyawan menunjukkan penolakan untuk berpartisipasi (Fleming, 2005; Fleming & Sturdy, 2009).

Menurut McDowell (2004), *workplace fun* adalah aktivitas diluar tugas karyawan dalam pekerjaannya. Kemudian, Fluegge (2008) menyatakan bahwa *workplace fun* merupakan semua aktivitas sosial, interpersonal, atau pekerjaan di kantor yang bersifat menyenangkan atau terkait dengan humor dimaksudkan untuk memberikan hiburan, kesenangan, atau kegembiraan kepada karyawan di tempat kerja. Namun, definisi di atas hanya berfokus pada hal-hal yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan perasaan bahagia pada karyawan. Bolton & Houlihan (2009) menyatakan bahwa perasaan bahagia karyawan tidak hanya berasal dari aktivitas yang disediakan oleh perusahaan, tetapi juga dapat berasal dari interaksi antar karyawan atau yang disebut dengan kesenangan organik. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Kesenangan di Tempat Kerja (*Workplace Fun*) adalah aspek dari lingkungan kerja yang memiliki potensi untuk menimbulkan reaksi emosional positif seperti kesenangan, kegembiraan, atau hiburan individu.

Workplace fun akan berhasil ketika karyawan mengalami perasaan senang tersebut, dan bagaimana lingkungan yang menyenangkan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku mereka (Michel, 2018). Pertanyaan yang perlu dijawab adalah apakah karyawan benar-benar merasakan kesenangan tersebut di tempat kerja. Untuk menjawab pertanyaan ini, teori *appraisal* Lazarus (1991) dapat digunakan untuk menjelaskan emosi positif karyawan terhadap kesenangan di tempat kerja. Reaksi emosional individu terhadap peristiwa ditentukan oleh interpretasi mereka sendiri terhadap peristiwa tersebut (Lazarus, 1991). Berdasarkan *affective event theory* dari Weiss & Cropanzano, peristiwa yang dialami karyawan di tempat kerja adalah alasan utama dari reaksi afektif terhadap peristiwa tersebut dan akan memiliki pengaruh langsung pada sikap mereka (Weiss & Cropanzano, 1996). Penting untuk dijadikan catatan bahwa apa yang dianggap menyenangkan di tempat kerja dapat, tergantung pada perspektif dan pengalaman individu. Meskipun pengalaman dapat berbeda, jelas bahwa semakin banyak pengalaman positif yang dimiliki karyawan, semakin banyak emosi positif yang akan mereka rasakan (Conway & Brines, 2002). Penelitian lebih lanjut sangat penting untuk memahami sejauh mana kesenangan di tempat kerja berdampak positif pada perusahaan dan jenis kesenangan apa yang mendapatkan reaksi positif dari karyawan, terutama dalam konteks Indonesia. Oleh karena itu, tujuan utama dari makalah ini adalah untuk mengadaptasi versi Indonesia dari Skala Kesenangan di Tempat Kerja, dengan tujuan memfasilitasi penelitian di masa depan dalam konteks Indonesia.

Skala *workplace fun* pertama kali dibuat McDowell (2004) dan kemudian digunakan dalam penelitian Fluegge (2008). Instrumen pengukuran yang digunakan oleh Fluegge sering digunakan di Indonesia. Menurut McDowell (2004), kesenangan di tempat kerja terdiri dari 4 (empat) dimensi, yaitu *Coworking Socializing*, *Celebration at Work*, *Personal Freedom* dan *Global Fun at Work*. Dalam teori ini, kesenangan di tempat kerja adalah variabel multidimensi, di mana dalam perhitungannya untuk mengetahui variabel ini dihitung dari jumlah total setiap dimensi. Tews et al (2014) mengembangkan skala mengenai kesenangan di tempat kerja yang terdiri dari tiga jenis sumber kesenangan, yaitu *fun activities*, *coworker socializing*, and *manager support for fun*. Berbeda dengan skala sebelumnya, skala yang dikembangkan oleh (Tews et al., 2014) menghitung hubungan antara berbagai sumber kesenangan di tempat kerja sebagai variabel terpisah, karena ketiga jenis kesenangan di tempat kerja tidak setara dan berpotensi mempengaruhi variabel lain pada tingkat yang berbeda.

Tews et al. (2014) mengembangkan skala yang memiliki bentuk kesenangan yang secara khusus terkait dengan pengalaman sosial di tempat kerja. *Fun Activities* adalah segala macam aktivitas sosial dan kelompok yang diadakan oleh perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kenyamanan antar karyawan. *Coworker Socializing* dicirikan sebagai rekan kerja yang ramah dan mudah bergaul. Sumber kesenangan ini penting karena karyawan selalu berhubungan dengan rekan kerja mereka setiap hari. *Manager Support Toward Fun* berkaitan dengan bagaimana perusahaan memberi kesempatan kepada karyawannya untuk bersenang-senang, berfokus pada peran atasan sebagai sumber potensial kesenangan dan karena atasan secara aktif terlibat dalam mengawasi karyawan tingkat awal. Efektivitas *workplace fun* sering kali bergantung pada persepsi individu terhadap peristiwa atau pengalaman yang dirasakan. Oleh karena itu, ingin memastikan validitas dan reliabilitas Skala Kesenangan di Tempat Kerja yang dikembangkan Tews et al. (2014) untuk digunakan dalam demografi di Indonesia.

METODE

Prosedur penelitian yang digunakan untuk mengadaptasi alat ukur *workplace fun* yang dikembangkan Tews, et al (2014) akan mengikuti proses adaptasi yang direkomendasikan oleh Pedoman ITC (ITC, 2018). Terdapat 3 jenis perilaku menyenangkan di lingkungan kerja, yaitu *Fun Activities* (5 item), *Coworker Socializing* (4 item), dan *Manager Support Toward Fun* (5 item) dengan total 14 item. Dalam penelitian ini, untuk menyesuaikan dengan budaya di Indonesia, peneliti akan menambahkan 6 item (2 item untuk aktivitas menyenangkan, 3 item untuk sosialisasi dengan rekan kerja, dan 1 item untuk dukungan manajer untuk kesenangan) yang akan diuji bersama dengan item asli dari alat ukur kesenangan di tempat kerja, sehingga totalnya menjadi 20 item.

Proses adaptasi menurut ITC akan melalui beberapa langkah yaitu: (1) Permintaan izin kepada peneliti yang mengembangkan alat ukur *workplace fun*, (2) Melakukan translasi alat ukur, (3) Melakukan sintesa terhadap skala versi Indonesia, (4) Melakukan translasi ulang ke bahasa asalnya, (5) kemudian dilakukan review terhadap hasil translasi, (6) Melakukan *cognitive interview* pada karakteristik subjek yang dituju, (7) melakukan tinjauan ulang pada hasil *cognitive interview* kemudian melakukan finalisasi pada alat ukur. Setelah melewati tahapan itu kemudian akan dilakukan uji secara psikometris. Melakukan Langkah pertama dalam prosedur ITC adalah persiapan. Tahap ini melibatkan peninjauan konstruk yang akan diukur dan kemudian meminta izin dari peneliti alat ukur asli untuk melaksanakan proses adaptasi. Setelah itu, skala *workplace fun* akan melalui proses penerjemahan item-item tersebut. Langkah-langkah penerjemahan dibagi menjadi dua proses, yaitu penerjemahan maju (*forward translation*) dan penerjemahan balik (*backward translation*). Proses *forward translation* dilakukan untuk menerjemahkan instrumen dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia. Langkah ini melibatkan dua penerjemah yang berbeda, diikuti dengan perbandingan hasilnya. Hasil penerjemahan kemudian akan disintesis, dan proses penerjemahan balik akan dilanjutkan dengan dua penerjemah yang berbeda. Melalui proses diskusi, hasil item yang akan digunakan akan ditentukan.

Langkah berikutnya adalah peneliti akan melakukan *peer review*. Tahap *peer review* dilakukan untuk meninjau dan mengevaluasi hasil sintesis yang dilakukan oleh peneliti, yang kemudian diambil kesimpulan dan dijadikan item *workplace fun* dalam Bahasa Indonesia. Item-item ini kemudian akan digunakan untuk tahap wawancara kognitif. Pada tahap wawancara kognitif, peneliti akan memberikan item-item *workplace fun* kepada subjek yang sesuai dengan populasi target penelitian ini. Subjek akan diminta untuk memberikan komentar apakah item-item yang diberikan jelas dan mudah dipahami. Selain itu, subjek akan diberikan pertanyaan dalam bentuk: (1) apakah pernyataan di atas mudah dipahami?; (2) apakah ada item yang ambigu atau memiliki makna ganda?; (3) apakah ada item dengan pernyataan yang berulang?; dan 4) apa yang Anda pikirkan tentang pengukuran dalam kuesioner ini?

Tahap ini dilakukan dengan mengisi formulir melalui aplikasi Google Form yang didampingi oleh peneliti melalui pertemuan online sehingga subjek dapat memberikan pertanyaan dan tanggapan secara langsung. Setelah melakukan wawancara kognitif, peneliti akan melaksanakan prosedur *expert judgement*. Proses *expert judgement* dilakukan dengan bantuan psikolog yang ahli di bidang psikologi industri dan organisasi. Langkah ini bertujuan untuk meninjau dan mengelaborasi tahapan sebelumnya.

Setelah melakukan *expert judgement*, penyebaran kuesioner kepada populasi target. digunakan teknik sampling insidental, di mana setiap peserta yang melihat postingan media sosial dan memenuhi kriteria dipersilakan untuk bergabung dalam penelitian. Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis secara statistik untuk memastikan reliabilitasnya menggunakan Cronbach's alpha dan validitas konstruksi menggunakan analisis faktor konfirmatori (CFA).

HASIL

Alat ukur *workplace fun* yang digunakan dalam penelitian ini dan yang akan diadaptasi adalah alat ukur yang dikembangkan Tews et al. (2014). Terdapat 3 jenis perilaku menyenangkan di lingkungan kerja, yaitu *fun activities* (5 item), *coworker socializing* (4 item), dan dukungan *manager support for fun* (5 item) dengan total 14 item. Dalam penelitian ini, untuk menyesuaikan dengan budaya di Indonesia, peneliti akan menambahkan 6 item (2 item untuk *fun activities*, 3 item untuk *coworker socializing*, dan 1 item untuk *manager support for fun*) yang akan diuji bersama dengan item asli dari alat ukur kesenangan di tempat kerja, sehingga totalnya menjadi 20 item. Namun, pada tahap penilaian ahli, total item yang akhirnya akan didistribusikan dan kemudian dianalisis akan berjumlah 17 item.

Tabel 1
Workplace Fun Scale

| No | Dimensi | Kode | Aitem |
|----|---|---|---|
| 1 | | A_1 | Perusahaan merayakan prestasi kerja yang diraih tim atau perusahaan |
| 2 | Fun Activities (Aktivitas Menyenangkan) | A_2 | Perusahaan mengadakan kegiatan-kegiatan untuk membangun tim kerja |
| 3 | | A_3 | Perusahaan memberi penghargaan pada prestasi karyawan |
| 4 | | A_4 | Perusahaan rutin mengadakan acara sosial untuk karyawan |
| 5 | | A_5 | Perusahaan mendukung suasana kompetisi antar karyawan untuk mencapai target yang dituju |
| 6 | | CW_1 | Saya dan rekan kerja sering berbagi cerita satu sama lain |
| 7 | | CW_2 | Saya dan rekan kerja bercanda satu sama lain |
| 8 | | CW_3 | Saya dan rekan kerja bergaul dengan baik di tempat kerja |
| 9 | Coworker socializing (Sosialisasi Antar Rekan Kerja) | CW_4 | Saya dan rekan kerja sering bergaul di luar tempat kerja |
| 10 | | CW_5 | Saya dan rekan kerja saya sering berinteraksi di luar konteks kerja melalui grup chat karyawan kantor |
| 11 | | CW_6 | Saya dan rekan kerja senang menghabiskan waktu istirahat bersama |
| 12 | | MS_1 | Pimpinan saya mendorong karyawan untuk merasa senang ketika bekerja |
| 13 | | MS_2 | Pimpinan saya mengusahakan keceriaan karyawan di tempat kerja |
| 14 | | Manager Support For Fun (Dukungan Atasan Terhadap Perilaku Menyenangkan) | MS_3 |
| 15 | MS_4 | | Pimpinan saya memperdulikan apakah karyawan senang ketika bekerja |
| 16 | MS_5* | | Pimpinan saya mengizinkan karyawan untuk bercanda di jam dan tempat kerja |
| 17 | MS_6 | | Pimpinan saya bergaul baik dengan karyawan di luar konteks pekerjaan |

* aitem terhapus

Sumber: data olahan

Total partisipan dalam penelitian ini adalah 214 partisipan. Partisipan terdiri dari 124 wanita, 88 pria, dan 1 partisipan yang menolak menjawab pertanyaan dengan rentang usia dari 22 tahun hingga 56 tahun. Mayoritas partisipan bekerja di sektor swasta, sebanyak 181 orang. Selain itu, 20 partisipan berasal dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan 13 orang bekerja di kantor pemerintahan.

Tabel 2.
Sebaran Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin dan Tempat Kerja

| Jenis Sebaran | Kategori | Jumlah | Persentase | Total Persentase |
|---------------|--------------|--------|------------|------------------|
| Jenis Kelamin | Laki-Laki | 88 | 41.1% | 100% |
| | Perempuan | 126 | 58.9% | |
| Tempat Kerja | Swasta | 181 | 84.6% | 100% |
| | BUMN | 20 | 9.3% | |
| | Pemerintahan | 13 | 6.15 | |

Sumber: data olahan

Tabel 3
Sebaran Usia Partisipan

| Usia | Mean | Standar Deviasi |
|------|-------|-----------------|
| | 26.96 | 5.87 |

Sumber: data olahan

Setelah dilakukan uji statistik, berdasarkan hasil di Tabel 4 ditemukan bahwa item MS_5 memiliki factor loading <0,04. Seperti yang dijelaskan oleh Hair et al. (1998), factor loading merupakan metrik penting untuk menilai korelasi antara suatu item dengan faktor dasarnya. Hair et al. (1998) menyatakan dalam penelitian dengan minimal 200 subjek, cutoff factor loading yang digunakan adalah <0,04. Item dengan factor loading di bawah ambang batas ini disarankan untuk dihapus dari analisis. Dalam pengujian reliabilitas, dapat dilihat di Tabel 4 bahwa diperoleh Cronbach's alpha sebesar 0,905

untuk ukuran reliabilitas keseluruhan. Secara spesifik, untuk dimensi yang dinilai, ditemukan nilai 0,824 untuk *Fun Activities*, 0,826 untuk *Coworking Socializing*, dan 0,918 untuk *Manager Support Toward Fun*. Kaplan & Saccuzzo (2005) menyatakan bahwa jika suatu skala menunjukkan konsistensi tinggi, biasanya akan menghasilkan koefisien Cronbach's alpha $>0,07$. Mengingat bahwa semua hasil uji reliabilitas melebihi ambang batas ini, bahwa Skala Kesenangan di Tempat Kerja menunjukkan reliabilitas dan dapat diterapkan secara efektif pada sampel tambahan yang memiliki karakteristik serupa.

Tabel 4
Hasil Tes Reliabilitas dan Analisis Aitem

| Dimension | Code | Corrected Item Total Correlation | Factor Loading | Cronbach's Alpha |
|-------------------------|------|----------------------------------|----------------|------------------|
| Fun Activities | A_1 | 0.685 | 0.456 | 0.824 0.905 |
| | A_2 | 0.690 | 0.543 | |
| | A_3 | 0.633 | 0.450 | |
| | A_4 | 0.513 | 0.487 | |
| | A_5 | 0.586 | 0.446 | |
| Coworker socializing | CW_1 | 0.662 | 0.568 | 0.826 |
| | CW_2 | 0.698 | 0.538 | |
| | CW_3 | 0.639 | 0.492 | |
| | CW_4 | 0.611 | 0.577 | |
| | CW_5 | 0.494 | 0.509 | |
| | CW_6 | 0.581 | 0.542 | |
| Manager Support For Fun | MS_1 | 0.787 | 0.490 | 0.918 |
| | MS_2 | 0.838 | 0.564 | |
| | MS_3 | 0.851 | 0.570 | |
| | MS_4 | 0.871 | 0.576 | |
| | MS_6 | 0.616 | 0.403 | |

Sumber: data olahan

Tabel 5
Hasil Confirmatory Factor Analysis (CFA)

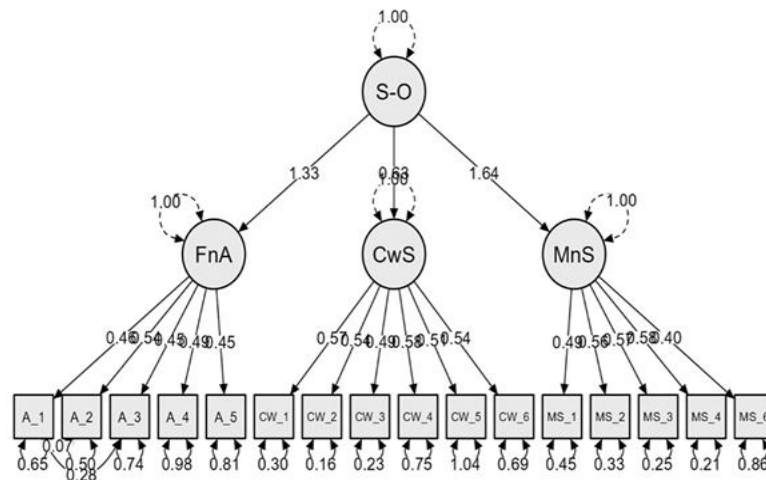
| Kategori | Indikator Fit | Output | Kriteria | Deskripsi |
|------------------|---|-----------|-------------|-----------|
| Absolute Fit | Chi square P-Value | < 0.001 | ≥ 0.05 | Not Fit |
| | Goodness of fit index (GFI) | 0.982 | ≥ 0.90 | Fit |
| | Root mean square error of approximation (RMSEA) | 0.074 | < 0.08 | Fit |
| | Normed fit index (CFI) | 0.940 | ≥ 0.90 | Fit |
| Incremental Fit | Incremental fit index (IFI) | 0.941 | ≥ 0.90 | Fit |
| | Comparative fit index (CFI) | 0.940 | ≥ 0.90 | Fit |
| | Tucker-Lewis Index (TLI) | 0.928 | ≥ 0.90 | Fit |
| Parsimonious Fit | Parsimonious Normal Fit Index (PNFI) | 0.738 | 0.60 –0.90 | Fit |

Sumber: data olahan

Hooper et al. (2008), ketika melakukan Analisis Faktor Konfirmatori (CFA), kriteria tertentu harus dipenuhi, yang dikategorikan menjadi tiga kelompok: kesesuaian absolut, kesesuaian inkremental, dan kesesuaian parsimonious. Hasil analisis faktor konfirmatori yang disajikan dalam Tabel 5 menunjukkan bahwa Skala Kesenangan di Tempat Kerja memenuhi hampir semua kriteria yang diuraikan untuk CFA, kecuali satu: Nilai P Chi-square dalam kategori kesesuaian absolut. Meskipun model Chi-square dapat digunakan untuk menilai keseluruhan kesesuaian model, namun sering kali menunjukkan sensitivitas terhadap ukuran sampel yang digunakan (Hooper et al., 2008).

Temuan lain yang perlu dicatat yang diamati selama Analisis Faktor Konfirmatori (CFA), seperti yang digambarkan dalam Gambar 1, adalah korelasi antara item A_1 dan A_2, serta antara item A_1 dan A_3. Model menunjukkan bahwa item-item ini mengukur dimensi lain selain dimensi Aktivitas Menyenangkan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa alat ukur *workplace fun* yang diadaptasi dari Tews et al. (2014) ke dalam bahasa Indonesia dapat valid dan reliabel digunakan dengan subjek karyawan di Indonesia. Pada penelitiannya Tews et al. (2014) menyampaikan bahwa ketiga faktor yang membentuk *workplace fun* yaitu aktivitas menyenangkan (*fun activities*), sosialisasi dengan rekan kerja (*co-working socializing*), dan dukungan atasan terhadap perilaku menyenangkan (*manager support towards fun*) merupakan tiga faktor yang terpisah karena memiliki kekuatan pengaruh yang berbeda dan tidak setara antara satu sama lain. Namun, pada

penelitian ini menguji jika ketiga faktor tersebut dijadikan kesatuan faktor yang membentuk *workplace fun*. Hasilnya dapat dilihat pada Gambar 1 dimana model validitas yang disarankan pada penelitian ini bisa termasuk dalam kategori fit. Butuh penelitian lebih lanjut untuk menjawab apakah memang setiap faktor dari *workplace fun* dapat mempengaruhi variabel lain dengan tingkatan berbeda.



Sumber: data olahan

Gambar 1.
Model Plot Workplace Fun Scale

Dalam penyusunan aitem, berdasarkan Lazarus (1991) karena konsep *workplace fun* sangat bergantung dengan bagaimana karyawan mempersepsikan apakah sesuatu kegiatan di dalam tempat kerja termasuk kategori menyenangkan atau tidak. Dengan adanya perbedaan karakteristik partisipan dapat menghasilkan perubahan pada hasil reliabilitas dan validitas alat ukur. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa perbedaan karakteristik antara alat ukur yang dibuat oleh Tews et al. (2014) dapat digunakan juga pada karakteristik karyawan di Indonesia. Namun untuk memperkaya penemuan mengenai *workplace fun* di Indonesia dapat dilakukan penelitian lebih spesifik lagi mengenai apa yang sebenarnya dianggap sebagai hal menyenangkan di tempat kerja dengan partisipan karyawan Indonesia. Peneliti juga menyarankan untuk melakukan penelitian lebih spesifik dengan karakteristik tempat kerja yang lebih spesifik seperti pada perusahaan *startup*, BUMN, atau Instansi Pemerintahan.

Hasil dari penelitian ini dapat membuka kemungkinan untuk melakukan penelitian mengenai *workplace fun* dan pengaruhnya pada variabel-variabel lain di Indonesia. Seperti penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *workplace fun* memiliki pengaruh pada OCB, angka *turnover*, *task performance*, *work engagement*, dan lain sebagainya (Fluegge-Woolf, 2014; Karl & Peluchette, 2006; Karl et al., 2005; Müceldili & Erdil, 2016; Tews, Michel, & Stafford, 2013). Dengan adanya adaptasi alat ukur ini ke Bahasa Indonesia dapat dilakukan penelitian serupa dengan subjek karyawan Indonesia agar memperluas literasi terhadap pengetahuan industri dan organisasi di Indonesia. Kekurangan yang perlu diperbaiki dalam penelitian selanjutnya yaitu berkaitan dengan jumlah partisipan yang masih bisa ditambahkan dan juga adanya penambahan aitem untuk penyesuaian budaya yang lebih sesuai dengan kondisi di Indonesia.

SIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengadaptasi skala pengukuran *workplace fun* agar dapat digunakan dengan demografis Indonesia. Alat pengukuran ini secara khusus bertujuan untuk mengatasi kesenangan yang dirasakan karyawan terkait dengan pengalaman sosial di tempat kerja. Model yang dikembangkan Tews et al. (2014), terdiri dari tiga dimensi: *Fun Activities*, *Coworker Socializing*, and *Manager Support Towards Fun*. Berdasarkan pendekatan statistik yang dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa skala *workplace fun* dapat digunakan dengan populasi karyawan di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa skala ini akan menghasilkan hasil yang konsisten bila dibandingkan dengan versi aslinya di antara populasi karyawan Indonesia. Model yang diuji dengan tes CFA dapat diakui sebagai model yang sesuai. Hal ini mengimplikasikan bahwa model yang diusulkan

dalam penelitian ini valid untuk menilai Kesenangan di Tempat Kerja di Indonesia. Berdasarkan penelitian ini, disimpulkan bahwa instrumen Kesenangan di Tempat Kerja dapat digunakan untuk penelitian mendatang mengenai *Workplace Fun* di Indonesia..

DAFTAR PUSTAKA

- Bolton, S. C., Houlihan, M., 2009. Are we having fun yet? A consideration of workplace fun and engagement. *Employee Relations*, 31(6), 556–568.
- Conway, N., Briner, R., 2002. A daily diary study of affective responses to psychological contract breach and exceeded promises. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 287-302.
- Fleming, P., 2005. Workers' Playtime?: Boundaries and Cynicism in a "Culture of Fun" Program. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 41(3), 285-303.
- Fleming, P., Sturdy, A., 2009. "Just be yourself!" Towards neo-normative control in organisations? *Employee Relations*, 31(6), 569–583
- Fluegge-woolf, E. R., 2014. Play hard , work hard Fun at work and job performance. *Management Research Review*, 37(8), 682–705.
- Fluegge, E. R., 2008. Who put the fun in functional? Fun at work and its effects on job performance. *Dissertations & Theses*, University of Florida.
- Hair Jr., J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., Black, W. C., 1998. *Multivariate Data Analysis*. Upper Saddle River: NJ: Prentice Hall.
- Hooper, D., Coughlan, J., Mullen, M., 2008. Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *Journal of Business Research Methods*, 53-60.
- ITC, 2018. ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests (Second Edition). *International Journal of Testing*, 18, 101-134.
- Karl, K., Peluchette, J., 2006. How Does Workplace Fun Impact Employee Perceptions of Customer Service Quality? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 2–13.
- Karl, K., Peluchette, J., Hall, L., Harland, L., 2005. Attitudes Toward Workplace Fun: A Three Sector Comparison. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12(2), 1–17.
- Lazarus, R. S., 1991. *Emotion and adaptation*. New York: NY: Oxford University Press.
- Mcdowell, T., 2004, Fun at Work: Scale Development, Confirmatory Factor Analysis, and Links to Organizational Outcomes. *Ph.D. Thesis*, Alliant International University.
- Michel, J. W., Tews, M. J., Allen, D. G., 2018. Fun in the workplace: A review and expanded theoretical perspective. *Human Resource Management Review*, 98-110.
- Müceldili, B., Erdil, O., 2016. Finding Fun in Work: The Effect of Workplace Fun on Taking Charge and Job Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 304–312.
- SHRM. 2002. *Fun Work Environment Survey*. Alexandria: VA: SHRM Research Development.
- Tews, M. J., Michel, J. W., Allen, D. G., 2014. Fun and friends: The impact of workplace fun and constituent attachment on turnover in a hospitality context. *Human Relations*, 67(8), 923–946.
- Tews, M. J., Michel, J. W., Stafford, K. (2013). Does Fun Pay? The Impact of Workplace Fun on Employee Turnover and Performance. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54, 370–382.
- Weiss, H. M., Cropanzano, R., 1996. Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 1-74.