TOFEDU: The Future of Education Journal
Volume 5 Number 2 (2026) Page: 3693-3704
E-ISSN 2961-7553 P-ISSN 2963-8135
https://journal.tofedu.or.id/index.php/journal/index

Validation of the Personal Resources Construct among Women Academics Using Covariance-Based Structural Equation Modeling (CB-SEM)

Verica Sofie Putibungsu[1], Herdian[2], Retno Dwiyanti[3]
Vericasofiepb@gmail.com
Universitas Muhammadiyah Purwokerto

ABSTRACT
Personal resources are psychological capacities that enable individuals to cope effectively with work-related demands and multiple role responsibilities. This study aimed to evaluate the construct validity and reliability of a personal resources instrument developed for female academics using Confirmatory Factor Analysis (CFA) within a Covariance-Based Structural Equation Modeling (CB-SEM) framework. A total of 128 female academics participated in the study. The initial instrument consisted of 20 items representing four dimensions, namely self-efficacy, optimism, resilience, and personal control. Content validity was assessed using Aiken's V, while construct validity was evaluated through SmartPLS 4. The results indicated that all items achieved acceptable content validity, with Aiken's V values ranging from 0.75 to 1.00. Initial CFA results revealed inadequate model fit, resulting in the elimination of indicators with low factor loadings. The final model consisted of three dimensions—self-efficacy, optimism, and resilience—with nine retained indicators. The revised model demonstrated acceptable fit indices (χ^2/df = 2.284; SRMR = 0.049; GFI = 0.918; TLI = 0.903; CFI = 0.935), and all indicators showed factor loadings above 0.50. Construct reliability was satisfactory, while convergent validity was supported for optimism and resilience and remained marginal for self-efficacy. Overall, the findings suggest that the instrument possesses an adequate factor structure and can be used to assess personal resources among female academics.

Keywords: CB-SEM; CFA; construct validity; female academics; personal resources

PENDAHULUAN
Personal resources merupakan sumber daya psikologis yang membantu individu menghadapi tuntutan, tekanan, dan berbagai tantangan dalam kehidupan maupun pekerjaan. Dalam kerangka Job Demands–Resources (JD-R), personal resources dipahami sebagai karakteristik psikologis positif yang berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengendalikan lingkungan, mempertahankan motivasi, serta mencapai tujuan yang diharapkan (Xanthopoulou et al., 2007; Bakker & Demerouti, 2014). Keberadaan sumber daya personal tersebut memungkinkan individu beradaptasi secara lebih efektif terhadap berbagai situasi yang menekan sekaligus mengurangi dampak negatif dari tuntutan kerja.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

Dalam konteks akademik, personal resources menjadi aspek yang penting, terutama bagi wanita akademisi yang sering kali dihadapkan pada tuntutan profesional dan personal secara bersamaan. Selain menjalankan aktivitas akademik seperti pengajaran, penelitian, publikasi ilmiah, dan pengabdian kepada masyarakat, wanita akademisi juga kerap menjalankan peran lain dalam kehidupan keluarga dan sosial. Kondisi tersebut menuntut kemampuan adaptasi yang baik agar produktivitas, performa kerja, dan kesejahteraan psikologis tetap terjaga.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa personal resources terdiri atas sejumlah aspek psikologis yang saling berkaitan, antara lain self-efficacy, optimism, resilience, dan personal control. Self-efficacy mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi hambatan (Bandura, 1997). Optimism berkaitan dengan ekspektasi positif terhadap berbagai hasil yang mungkin diperoleh pada masa mendatang (Scheier & Carver, 1987). Resilience menggambarkan kemampuan individu untuk bertahan dan bangkit kembali setelah mengalami kesulitan, sedangkan personal control berkaitan dengan persepsi individu mengenai kemampuannya dalam mengendalikan situasi yang dihadapi.

Meskipun personal resources telah menjadi salah satu konsep yang banyak digunakan dalam penelitian psikologi kerja dan organisasi, sebagian besar studi terdahulu lebih berfokus pada perannya dalam memprediksi berbagai luaran psikologis dan organisasi, seperti work engagement, burnout, kesejahteraan psikologis, maupun kinerja. Di sisi lain, penelitian yang secara khusus mengevaluasi kualitas psikometrik instrumen personal resources pada populasi wanita akademisi masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks Indonesia. Padahal, instrumen yang valid dan reliabel merupakan prasyarat penting untuk menghasilkan pengukuran yang akurat sesuai karakteristik populasi yang diteliti.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan menguji validitas dan reliabilitas konstruk personal resources pada wanita akademisi menggunakan pendekatan Confirmatory Factor Analysis (CFA) berbasis Covariance-Based Structural Equation Modeling (CB-SEM). Penelitian ini memberikan kontribusi dalam bentuk bukti empiris mengenai struktur faktor personal resources pada wanita akademisi Indonesia sekaligus menghasilkan instrumen yang memiliki kualitas psikometrik yang memadai untuk digunakan dalam penelitian maupun praktik psikologi di lingkungan akademik.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain pengembangan instrumen psikologi. Fokus penelitian diarahkan pada evaluasi kualitas psikometrik instrumen personal resources pada wanita akademisi melalui pengujian validitas isi dan validitas konstruk. Validitas isi dievaluasi menggunakan koefisien Aiken’s V berdasarkan penilaian para ahli, sedangkan validitas konstruk diuji melalui Confirmatory Factor Analysis (CFA) menggunakan pendekatan Covariance-Based Structural Equation Modeling (CB-SEM). Pengujian validitas isi dilakukan menggunakan indeks Aiken's V, sedangkan validitas konstruk dianalisis menggunakan Covariance-Based Structural Equation Modeling (CB-SEM) (Aiken, 1985; Brown, 2015; Kline, 2016).

Pengembangan Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Personal Resources pada Wanita Akademisi yang dikembangkan berdasarkan konsep personal resources dalam Job Demands–Resources Theory. Dalam kerangka tersebut, personal resources dipahami sebagai karakteristik psikologis positif yang membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan, mempertahankan motivasi, serta mencapai tujuan yang diharapkan (Bakker & Demerouti, 2014). Pengembangan instrumen juga mengacu pada konsep Psychological Capital yang

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

menekankan pentingnya kapasitas psikologis positif dalam mendukung kemampuan individu menghadapi berbagai tantangan (Luthans et al., 2006).

Personal resources dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kapasitas psikologis positif yang tercermin melalui keyakinan terhadap kemampuan diri, kemampuan bertahan dan bangkit dari kesulitan, pandangan optimis terhadap masa depan, serta kemampuan mengendalikan situasi yang dihadapi. Definisi tersebut digunakan untuk menggambarkan sumber daya psikologis yang dimiliki wanita akademisi dalam menjalankan berbagai peran dan tanggung jawab akademik (Bakker & Demerouti, 2014; Xanthopoulou et al., 2007).

Berdasarkan landasan teori tersebut, instrumen disusun ke dalam empat dimensi, yaitu self-efficacy, optimism, resilience, dan personal control. Dimensi self-efficacy menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai tantangan. Dimensi optimism merefleksikan harapan positif terhadap masa depan dan keyakinan bahwa hambatan dapat diatasi secara efektif. Dimensi resilience menggambarkan kemampuan individu untuk bertahan dan bangkit kembali setelah menghadapi kesulitan, sedangkan personal control berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengendalikan keputusan dan situasi yang dihadapi. Blueprint instrumen penelitian disajikan pada Tabel 2.

Dimensi	**Indikator**	**Item Favorable**	**Item Unfavorable**	**Jumlah**
Self-Efficacy	Keyakinan menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan, dan menemukan solusi	1, 3, 5	2, 4	5
Optimism	Harapan positif terhadap masa depan dan pandangan positif terhadap situasi yang dihadapi	6, 8, 10	7, 9	5
Resilience	Kemampuan bangkit, bertahan, dan beradaptasi dalam menghadapi tekanan atau kesulitan	11, 13, 15	12, 14	5
Personal control	Kemampuan mengendalikan keputusan, tindakan, dan situasi yang dihadapi dalam pekerjaan akademik	16, 18	17, 19, 20	5
Total		**11**	**9**	**20**

TABEL 2. BLUEPRINT INSTRUMEN PERSONAL RESOURCES

Instrumen awal terdiri atas 20 item yang didistribusikan secara merata ke dalam empat dimensi. Sebelum digunakan pada tahap pengumpulan data, seluruh item dievaluasi melalui expert judgment untuk memperoleh bukti validitas isi. Penilaian dilakukan terhadap kesesuaian item dengan indikator yang diukur, kejelasan redaksi, serta relevansi item terhadap konstruk personal resources. Hasil penilaian ahli kemudian dianalisis menggunakan koefisien Aiken's V.

Respon partisipan terhadap instrumen diberikan menggunakan skala Likert lima poin yang berkisar dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Seluruh item unfavorable direkode menggunakan metode reverse scoring sebelum dilakukan proses analisis data. Secara operasional, personal resources dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sumber daya psikologis positif yang tercermin dalam keyakinan terhadap kemampuan diri, kemampuan bertahan dan bangkit dari kesulitan, sikap optimis terhadap masa depan, serta keyakinan akan kemampuan mengendalikan berbagai situasi dan peristiwa yang dihadapi. Definisi ini digunakan untuk menggambarkan kapasitas psikologis yang dimiliki wanita akademisi dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya di lingkungan akademik (Xanthopoulou et al., 2007; Bakker & Demerouti, 2014).

Partisipan Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 128 wanita akademisi yang berpartisipasi secara sukarela dalam pengisian kuesioner. Partisipan berasal dari berbagai latar belakang

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

akademik dan tingkat pendidikan yang beragam. Karakteristik partisipan penelitian disajikan pada Tabel 1.

Karakteristik	Kategori	n	%
Status Akademik	Mahasiswa akademik	55	43,0
	Tenaga pendidik	51	39,8
	Dosen	10	7,8
	Peneliti	5	3,9
	Lainnya	7	5,5
	Total	**128**	**100,0**
Jenjang Pendidikan	S1/Sarjana	34	26,6
	S2/Magister	46	35,9
	S3/Doktor	6	4,7
	Lainnya	42	32,8
	Total	**128**	**100,0**

TABEL 1. KARAKTERISTIK PARTISIPAN

Berdasarkan karakteristik responden, partisipan terdiri atas berbagai status akademik dan jenjang pendidikan sehingga memberikan gambaran yang cukup beragam mengenai kondisi wanita akademisi yang menjadi sasaran penelitian.

Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan Google Form yang disebarluaskan kepada wanita akademisi yang memenuhi kriteria penelitian. Sebelum mengisi kuesioner, partisipan diberikan informasi mengenai tujuan penelitian, kerahasiaan data, serta hak untuk mengundurkan diri dari penelitian kapan saja tanpa konsekuensi apa pun. Partisipasi dalam penelitian bersifat sukarela dan seluruh data yang diperoleh dijaga kerahasiaannya.

Setelah proses pengumpulan data selesai, dilakukan pemeriksaan terhadap kelengkapan jawaban dan kesesuaian data. Seluruh respons yang memenuhi kriteria kemudian digunakan dalam proses analisis data.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) berbasis Covariance-Based Structural Equation Modeling (CB-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Analisis dilakukan untuk mengevaluasi kesesuaian struktur faktor teoritis dengan data empiris yang diperoleh dari responden (Brown, 2015; Kline, 2016).

Tahap pertama analisis dilakukan dengan mengevaluasi validitas isi menggunakan koefisien Aiken's V berdasarkan hasil penilaian para ahli (Aiken, 1985). Selanjutnya, validitas konstruk diuji melalui CFA dengan mengevaluasi goodness of fit model, standardized factor loading, reliabilitas konstruk, validitas konvergen, dan validitas diskriminan.

Kecocokan model dievaluasi menggunakan indeks Chi-square/df, RMSEA, SRMR, GFI, AGFI, NFI, TLI, dan CFI. Reliabilitas konstruk dianalisis menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability dengan nilai minimum 0,70. Validitas konvergen dievaluasi menggunakan Average Variance Extracted (AVE) dengan nilai minimum 0,50, sedangkan validitas diskriminan dievaluasi menggunakan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) dengan nilai yang direkomendasikan berada di bawah 0,90 (Hair et al., 2019; Henseler et al., 2015; Hu & Bentler, 1999).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas Isi Berdasarkan Aiken's V

Sebelum dilakukan pengujian validitas konstruk menggunakan pendekatan Confirmatory Factor Analysis (CFA), instrumen terlebih dahulu dievaluasi melalui pengujian validitas isi menggunakan koefisien Aiken's V. Penilaian dilakukan oleh tiga orang ahli untuk menilai kesesuaian setiap item dengan dimensi dan indikator yang telah ditetapkan dalam blueprint instrumen. Hasil pengujian validitas isi disajikan pada Tabel 3.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

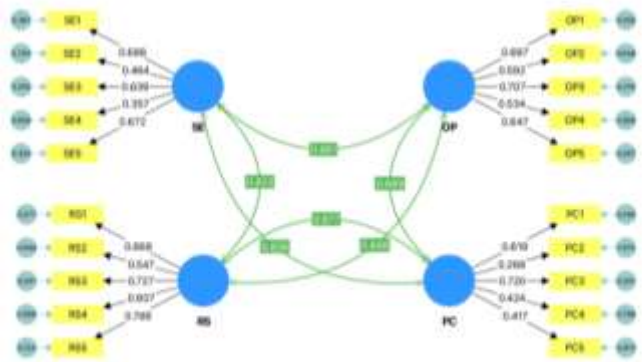
Dimensi	Item	Aiken's V	Keterangan
Self-Efficacy	1	0,75	Valid
Self-Efficacy	2	0,83	Valid
Self-Efficacy	3	1,00	Valid
Self-Efficacy	4	0,92	Valid
Self-Efficacy	5	0,83	Valid
Optimism	6	0,83	Valid
Optimism	7	0,83	Valid
Optimism	8	0,92	Valid
Optimism	9	0,75	Valid
Optimism	10	1,00	Valid
Resilience	11	1,00	Valid
Resilience	12	1,00	Valid
Resilience	13	0,92	Valid
Resilience	14	0,92	Valid
Resilience	15	0,92	Valid
Personal control	16	0,83	Valid
Personal control	17	0,75	Valid
Personal control	18	0,92	Valid
Personal control	19	0,83	Valid
Personal control	20	1,00	Valid

TABEL 3. HASIL VALIDITAS ISI BERDASARKAN AIKEN'S V

Berdasarkan hasil perhitungan Aiken’s V, seluruh item memperoleh nilai antara 0,75 hingga 1,00. Mengacu pada kriteria interpretasi Aiken’s V, nilai di atas 0,70 menunjukkan bahwa item memiliki tingkat kesesuaian yang memadai dengan konstruk yang diukur. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid secara isi dan layak digunakan pada tahap pengujian validitas konstruk.

CFA Model Awal

Analisis Confirmatory Factor Analysis (CFA) awal dilakukan terhadap model pengukuran yang terdiri atas empat konstruk laten, yaitu self-efficacy, optimism, resilience, dan personal control dengan total 20 indikator. Pengujian dilakukan menggunakan pendekatan Covariance-Based Structural Equation Modeling (CB-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS 4. Model CFA awal ditampilkan pada Gambar 1.



[GAMBAR 1. MODEL CFA AWAL]

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

Hasil pengujian menunjukkan bahwa model awal belum memenuhi kriteria goodness of fit yang memadai. Ringkasan hasil evaluasi model fit awal disajikan pada Tabel 4.

Indeks Model Fit	Nilai	Kriteria	Kesimpulan
Chi-square	608,517	—	—
df	164	—	—
p-value	0,000	> 0,05	Tidak fit
Chi-square/df	3,710	< 3	Belum fit
RMSEA	0,146	≤ 0,08	Belum fit
SRMR	0,133	≤ 0,08	Belum fit
GFI	0,576	≥ 0,90	Belum fit
AGFI	0,457	≥ 0,90	Belum fit
NFI	0,551	≥ 0,90	Belum fit
TLI	0,558	≥ 0,90	Belum fit
CFI	0,619	≥ 0,90	Belum fit

TABEL 4. HASIL MODEL FIT CFA AWAL

Berdasarkan hasil tersebut, model pengukuran awal belum menunjukkan tingkat kecocokan yang memadai. Oleh karena itu, dilakukan evaluasi terhadap nilai factor loading masing-masing indikator untuk mengidentifikasi indikator yang memiliki kontribusi rendah terhadap konstruk laten.

Evaluasi Loading dan Eliminasi Indikator

Evaluasi dilakukan terhadap nilai standardized factor loading untuk mengetahui kontribusi masing-masing indikator dalam merepresentasikan konstruk laten yang diukur. Dalam penelitian ini, indikator dinyatakan memenuhi kriteria apabila memiliki nilai factor loading minimal 0,50. Hasil evaluasi loading indikator disajikan pada Tabel 5.

Konstruk	Indikator	Loading	Keputusan Awal
Self-Efficacy	SE1	0,688	Diterima
Self-Efficacy	SE2	0,464	Lemah
Self-Efficacy	SE3	0,639	Diterima
Self-Efficacy	SE4	0,357	Lemah
Self-Efficacy	SE5	0,672	Diterima
Optimism	OP1	0,697	Diterima
Optimism	OP2	0,592	Diterima
Optimism	OP3	0,707	Diterima
Optimism	OP4	0,534	Diterima
Optimism	OP5	0,647	Diterima
Resilience	RS1	0,668	Diterima
Resilience	RS2	0,547	Diterima
Resilience	RS3	0,727	Diterima
Resilience	RS4	0,607	Diterima
Resilience	RS5	0,789	Diterima
Personal Control	PC1	0,619	Diterima
Personal Control	PC2	0,268	Lemah
Personal Control	PC3	0,720	Diterima
Personal Control	PC4	0,424	Lemah
Personal Control	PC5	0,417	Lemah

TABEL 5. STANDARDIZED FACTOR LOADING MODEL AWAL

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa beberapa indikator memiliki nilai loading yang relatif rendah. Oleh karena itu, dilakukan modifikasi model secara bertahap dengan

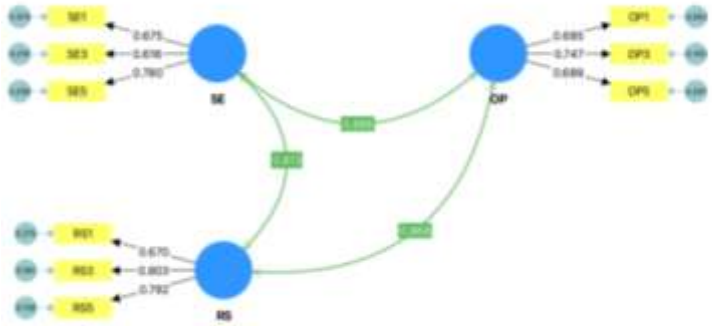
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

mempertimbangkan nilai loading indikator, validitas konstruk, reliabilitas konstruk, serta peningkatan indeks goodness of fit.

Model CFA Akhir

Berdasarkan hasil evaluasi model awal, dilakukan eliminasi terhadap indikator yang memiliki nilai factor loading rendah dan tidak memenuhi kriteria validitas konstruk. Proses modifikasi menghasilkan model akhir yang terdiri atas tiga konstruk, yaitu self-efficacy, optimism, dan resilience. Model CFA akhir ditampilkan pada Gambar 2.



GAMBAR 2. MODEL CFA AKHIR

Struktur model akhir yang diperoleh disajikan pada Tabel 6.

Konstruk	Indikator Akhir	Jumlah Indikator
Self-Efficacy	SE1, SE3, SE5	3
Optimism	OP1, OP3, OP5	3
Resilience	RS1, RS3, RS5	3
Total		9

TABEL 6. STRUKTUR MODEL AKHIR

Model akhir terdiri atas sembilan indikator yang mewakili tiga dimensi utama personal resources. Model hasil modifikasi selanjutnya digunakan untuk pengujian reliabilitas, validitas konvergen, validitas diskriminan, dan kecocokan model secara keseluruhan.

Model Fit

Setelah dilakukan eliminasi indikator yang tidak memenuhi kriteria, model akhir diuji kembali menggunakan CB-SEM Algorithm. Ringkasan hasil evaluasi model fit akhir disajikan pada Tabel 7.

Indeks Model Fit	Nilai	Kriteria	Kesimpulan
Chi-square	54.806	—	—
df	24	—	—
p-value	0.000	> 0.05	Tidak fit
Chi-square/df	2.284	< 3	Fit
RMSEA	0.100	≤ 0.08	Belum fit
SRMR	0.049	≤ 0.08	Fit
GFI	0.918	≥ 0.90	Fit
AGFI	0.846	Mendekati 0.90	Marginal
NFI	0.893	Mendekati 0.90	Marginal
TLI	0.903	≥ 0.90	Fit
CFI	0.935	≥ 0.90	Fit

TABEL 7. HASIL MODEL FIT CFA AKHIR

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

Berdasarkan hasil pengujian, sebagian besar indeks model fit menunjukkan hasil yang memadai. Nilai Chi-square/df, SRMR, GFI, TLI, dan CFI telah memenuhi batas yang direkomendasikan, sedangkan AGFI dan NFI berada pada kategori marginal. Oleh karena itu, model akhir dapat dinyatakan memiliki tingkat kecocokan yang cukup baik dengan data empiris.

Outer Loading

Setelah model akhir dinyatakan memiliki kecocokan yang memadai, evaluasi dilanjutkan dengan melihat nilai standardized factor loading pada setiap indikator. Nilai loading digunakan untuk menilai sejauh mana indikator mampu merepresentasikan konstruk laten yang diukur. Hasil pengujian outer loading disajikan pada Tabel 8.

Konstruk	Indikator	Loading	Kesimpulan
Self-Efficacy	SE1	0.681	Diterima
Self-Efficacy	SE3	0.614	Diterima
Self-Efficacy	SE5	0.781	Diterima
Optimism	OP1	0.685	Diterima
Optimism	OP3	0.748	Diterima
Optimism	OP5	0.688	Diterima
Resilience	RS1	0.669	Diterima
Resilience	RS3	0.805	Diterima
Resilience	RS5	0.780	Diterima

TABEL 8. STANDARDIZED FACTOR LOADING MODEL AKHIR

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh indikator pada model akhir memiliki nilai loading di atas 0,50 sehingga dapat dipertahankan dalam model. Temuan ini menunjukkan bahwa seluruh indikator mampu merepresentasikan konstruk laten yang diukur secara memadai.

Reliabilitas dan Validitas Konvergen

Evaluasi reliabilitas konstruk dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability, sedangkan validitas konvergen dievaluasi menggunakan Average Variance Extracted (AVE). Hasil pengujian reliabilitas dan validitas konvergen disajikan pada Tabel 9.

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Kesimpulan
Optimism	0.747	0.749	0.501	Reliabel dan valid
Resilience	0.798	0.793	0.568	Reliabel dan valid
Self-Efficacy	0.726	0.739	0.481	Reliabel, validitas konvergen marginal

TABEL 9. RELIABILITAS DAN VALIDITAS KONVERGEN MODEL AKHIR

Berdasarkan hasil analisis, seluruh konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70 sehingga memenuhi kriteria reliabilitas. Sementara itu, validitas konvergen telah terpenuhi pada konstruk optimism dan resilience, sedangkan self-efficacy berada pada kategori marginal.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dievaluasi menggunakan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) untuk mengetahui sejauh mana setiap konstruk dapat dibedakan dari konstruk lainnya. Hasil pengujian validitas diskriminan disajikan pada Tabel 10.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

Hubungan Konstruk	Nilai HTMT	Kriteria	Kesimpulan
Optimism – Resilience	0,871	< 0,90	Memenuhi
Optimism – Self-Efficacy	0,903	< 0,90	Sedikit melebihi batas
Resilience – Self-Efficacy	0,817	< 0,90	Memenuhi

TABEL 10. VALIDITAS DISKRIMINAN BERDASARKAN HTMT

Sebagian besar hubungan antarkonstruk menunjukkan nilai HTMT di bawah batas yang direkomendasikan. Namun demikian, hubungan antara optimism dan self-efficacy menunjukkan nilai yang sedikit melebihi batas yang disarankan sehingga perlu diinterpretasikan secara hati-hati.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas konstruk personal resources pada wanita akademisi menggunakan pendekatan Confirmatory Factor Analysis (CFA) berbasis Covariance-Based Structural Equation Modeling (CB-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen yang dikembangkan memiliki kualitas psikometrik yang cukup memadai setelah melalui proses evaluasi dan modifikasi model. Temuan ini mengindikasikan bahwa personal resources merupakan konstruk yang dapat diukur secara empiris pada populasi wanita akademisi melalui dimensi self-efficacy, optimism, dan resilience.

Hasil pengujian validitas isi menunjukkan bahwa seluruh item memperoleh nilai Aiken's V pada rentang yang dapat diterima. Temuan tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator telah dinilai relevan oleh para ahli dalam merepresentasikan konstruk yang diukur. Dengan demikian, instrumen memiliki dasar konseptual yang kuat untuk digunakan pada tahap pengujian validitas konstruk. Hasil ini sejalan dengan pandangan Aiken (1985) yang menyatakan bahwa validitas isi merupakan tahap awal yang penting dalam pengembangan instrumen psikologi untuk memastikan kesesuaian item dengan konstruk teoritis yang mendasarinya.

Meskipun seluruh item memenuhi kriteria validitas isi, hasil CFA pada model awal menunjukkan bahwa struktur empat dimensi yang terdiri atas self-efficacy, optimism, resilience, dan personal control belum sepenuhnya sesuai dengan data empiris. Beberapa indikator menunjukkan nilai factor loading yang rendah sehingga tidak mampu merepresentasikan konstruk secara optimal. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kesesuaian teoritis suatu konstruk belum tentu menghasilkan kesesuaian empiris ketika diterapkan pada kelompok responden tertentu. Oleh karena itu, modifikasi model menjadi langkah yang diperlukan untuk memperoleh struktur pengukuran yang lebih representatif.

Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah tidak dipertahankannya dimensi personal control dalam model akhir. Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek kontrol personal belum mampu muncul sebagai dimensi yang berdiri sendiri dalam menggambarkan personal resources pada wanita akademisi. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh karakteristik lingkungan akademik yang kompleks, di mana individu sering kali menghadapi berbagai tuntutan eksternal yang berada di luar kendali pribadi, seperti target publikasi, tuntutan administrasi, maupun kebijakan institusi. Akibatnya, persepsi mengenai kontrol personal mungkin tidak muncul sebagai sumber daya psikologis yang dominan dibandingkan aspek lainnya.

Sebaliknya, dimensi self-efficacy, optimism, dan resilience menunjukkan dukungan empiris yang lebih kuat. Ketiga dimensi tersebut tetap bertahan setelah proses modifikasi model dan memenuhi sebagian besar kriteria validitas serta reliabilitas yang ditetapkan. Temuan ini mendukung konsep personal resources yang dikemukakan oleh Xanthopoulou et al. (2007), yang menempatkan keyakinan terhadap kemampuan diri, pandangan positif terhadap masa depan, dan kemampuan bertahan menghadapi kesulitan sebagai sumber daya psikologis yang berperan penting dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

Dimensi self-efficacy menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas menjadi aspek yang penting dalam kehidupan wanita akademisi. Temuan ini mendukung teori Bandura (1997) yang menjelaskan bahwa individu dengan self-efficacy yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tantangan, mempertahankan usaha, dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam konteks akademik, keyakinan terhadap kemampuan diri dapat membantu wanita akademisi menghadapi berbagai tuntutan profesional yang memerlukan kompetensi, ketekunan, dan kemampuan adaptasi yang tinggi.

Selain self-efficacy, dimensi optimism juga menunjukkan kontribusi yang signifikan dalam membentuk personal resources. Optimisme memungkinkan individu mempertahankan harapan positif terhadap masa depan meskipun menghadapi tekanan dan hambatan dalam pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Scheier dan Carver (1987) yang menjelaskan bahwa individu yang optimis cenderung menggunakan strategi koping yang lebih adaptif dan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi situasi yang menekan. Dalam lingkungan akademik, optimisme dapat membantu individu mempertahankan motivasi serta tetap berorientasi pada tujuan jangka panjang.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa resilience menjadi salah satu dimensi yang paling kuat dalam model akhir. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali setelah menghadapi kesulitan merupakan aspek yang sangat penting bagi wanita akademisi. Berbagai tuntutan yang melekat pada peran akademik sering kali menimbulkan tekanan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, resilience menjadi sumber daya psikologis yang membantu individu mempertahankan fungsi psikologis yang sehat sekaligus mendukung keberhasilan dalam menjalankan berbagai tanggung jawab akademik.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa personal resources pada wanita akademisi lebih tepat direpresentasikan melalui tiga dimensi utama, yaitu self-efficacy, optimism, dan resilience. Temuan ini memperkaya kajian mengenai personal resources sekaligus memberikan kontribusi terhadap pengembangan instrumen psikologi yang relevan dengan konteks akademik di Indonesia. Instrumen yang dihasilkan diharapkan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian lanjutan maupun sebagai dasar pengembangan program peningkatan kapasitas psikologis bagi wanita akademisi.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas konstruk personal resources pada wanita akademisi menggunakan pendekatan Confirmatory Factor Analysis (CFA) berbasis Covariance-Based Structural Equation Modeling (CB-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen personal resources yang dikembangkan memiliki kualitas psikometrik yang cukup memadai setelah melalui proses evaluasi dan modifikasi model. Dari empat dimensi yang diuji pada model awal, hanya tiga dimensi yang memperoleh dukungan empiris yang memadai, yaitu self-efficacy, optimism, dan resilience. Ketiga dimensi tersebut membentuk struktur personal resources yang paling sesuai dengan karakteristik wanita akademisi dalam penelitian ini.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator yang dipertahankan memiliki nilai factor loading yang memenuhi kriteria, didukung oleh reliabilitas konstruk yang baik serta tingkat kecocokan model yang memadai. Temuan ini menunjukkan bahwa instrumen yang dikembangkan dapat digunakan untuk mengukur personal resources pada wanita akademisi, khususnya dalam konteks penelitian psikologi dan pendidikan tinggi.

Meskipun demikian, hasil penelitian perlu diinterpretasikan secara hati-hati karena penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Jumlah partisipan yang relatif terbatas serta

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

karakteristik sampel yang belum sepenuhnya merepresentasikan seluruh wanita akademisi di Indonesia dapat memengaruhi tingkat generalisasi temuan. Selain itu, dimensi personal control belum menunjukkan dukungan empiris yang memadai sehingga memerlukan pengembangan indikator yang lebih representatif pada penelitian berikutnya.

Saran

Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan pengujian ulang instrumen pada jumlah sampel yang lebih besar dan lebih beragam agar stabilitas struktur faktor dapat dievaluasi secara lebih komprehensif. Selain itu, pengembangan kembali indikator pada dimensi personal control perlu dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai konstruk personal resources pada wanita akademisi. Penelitian selanjutnya juga dapat menguji hubungan personal resources dengan variabel psikologis maupun organisasi lainnya, seperti work engagement, kesejahteraan psikologis, burnout, dan kinerja akademik, sehingga manfaat instrumen yang dikembangkan dapat diperluas baik dalam konteks penelitian maupun praktik.

DAFTAR PUSTAKA

Aiken, L. R. (1985). Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings. Educational and Psychological Measurement, 45(1), 131–142.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. In C. L. Cooper (Ed.), Wellbeing: A complete reference guide (pp. 1–28). Wiley. https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W. H. Freeman.

Brown, T. A. (2015). Confirmatory factor analysis for applied research (2nd ed.). Guilford Press.

Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands–Resources model: Challenges for future research. South African Journal of Industrial Psychology, 37(2), 1–9.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate data analysis (8th ed.). Cengage.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. Journal of the Academy of Marketing Science, 43(1), 115–135. https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8

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

Kline, R. B. (2016). Principles and practice of structural equation modeling (4th ed.). Guilford Press.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2006). Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001

Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: The influence of generalized outcome expectancies on health. Journal of Personality, 55(2), 169–210. https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1987.tb00434.x

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the Job Demands–Resources model. International Journal of Stress Management, 14(2), 121–141. https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135