



**PENGEMBANGAN *WORK-RELATED POSITIVE AND NEGATIVE AFFECT SCHEDULE* PADA PEKERJA GENERASI Z**

**Heryanna Wijaya<sup>1</sup>, Celine Yovita<sup>2</sup>, Widya Sasi Maheswari<sup>3</sup>, Kadek Erinna Chandra Wijaya<sup>4</sup>, Servia<sup>5</sup>, Rita Markus Idulfilastri<sup>6</sup>**

Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta<sup>1,2,3,4,5,6</sup>

e-mail: [heryanna.705230083@stu.untar.ac.id](mailto:heryanna.705230083@stu.untar.ac.id)

Diterima: 01/06/2026; Direvisi: 05/06/2026; Diterbitkan: 15/06/2026

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan instrumen Work-Related Positive and Negative Affect Schedule (W-PANAS) yang kontekstual bagi pekerja Generasi Z dalam mengukur pengalaman emosional di lingkungan kerja. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada karakteristik Generasi Z yang memiliki dinamika emosional dan tingkat stres kerja yang khas, sehingga memerlukan instrumen pengukuran afek yang lebih relevan dengan konteks pekerjaan modern. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional. Partisipan terdiri dari 302 pekerja Generasi Z berusia 18–29 tahun dengan masa kerja minimal enam bulan. Instrumen yang dikembangkan berjumlah 20 butir pernyataan yang terdiri atas 10 item afek positif dan 10 item afek negatif dengan skala Likert 1–5. Proses analisis data dilakukan melalui uji validitas butir, uji reliabilitas, serta analisis faktor konfirmatori (Confirmatory Factor Analysis/CFA) untuk menguji struktur konstruk instrumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa W-PANAS memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik serta mampu merepresentasikan dua dimensi utama afek, yaitu afek positif dan afek negatif dalam konteks kerja. Dengan demikian, W-PANAS dinyatakan layak digunakan sebagai instrumen pengukuran pengalaman emosional pekerja Generasi Z di lingkungan kerja secara lebih kontekstual dan relevan.

**Kata kunci:** *Work-Related Positive and Negative Affect Schedule (W-PANAS), Afek Positif, Afek Negatif, Generasi Z, Pengembangan Instrumen*

**ABSTRACT**

This study aims to develop a contextual Work-Related Positive and Negative Affect Schedule (W-PANAS) instrument for Generation Z employees to measure emotional experiences in the workplace. The background of this research is based on the distinctive emotional dynamics and work-related stress patterns of Generation Z, which require a more contextually relevant affect measurement tool aligned with modern work environments. This study employed a quantitative approach with a cross-sectional design. The participants consisted of 302 Generation Z workers aged 18–29 years with a minimum of six months of work experience. The developed instrument included 20 items, consisting of 10 positive affect items and 10 negative affect items, measured using a 5-point Likert scale. Data analysis was conducted through item validity testing, reliability testing, and Confirmatory Factor Analysis (CFA) to examine the construct structure of the instrument. The results indicate that the W-PANAS demonstrates good validity and reliability and successfully represents two main affect dimensions, namely positive affect and negative affect in the work context. Therefore, the W-PANAS is considered an appropriate and contextually relevant instrument for assessing the emotional experiences of Generation Z employees in the workplace.

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi



<https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i2.11816>



**Keywords:** *Work-Related Positive and Negative Affect Schedule (W-PANAS), Positive Affect, Negative Affect, Generation Z, Instrument Development*

## PENDAHULUAN

Generasi Z saat ini mulai mendominasi angkatan kerja dan menjadi perhatian penting dalam kajian psikologi industri dan organisasi. Kelompok ini memiliki karakteristik kepribadian dan motivasi yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja mereka (Putri, 2024). Selain itu, Generasi Z juga menunjukkan pola perilaku yang khas dalam memanfaatkan teknologi digital serta dalam merespons lingkungan kerja modern (Awalia & Zulkarnaini, 2025). Perbedaan karakter ini menjadikan pengalaman kerja mereka tidak dapat disamakan dengan generasi sebelumnya. Oleh karena itu, kajian mengenai aspek psikologis Generasi Z menjadi semakin relevan dalam konteks dunia kerja saat ini.

Pembentukan karakter Generasi Z tidak terlepas dari peran lingkungan pendidikan dan sosial yang membentuk nilai serta perilaku mereka. Nugraha et al. (2024) menjelaskan bahwa penguatan karakter Generasi Z menjadi bagian penting dalam implementasi Profil Pelajar Pancasila yang berorientasi pada pembentukan individu berintegritas. Namun demikian, ketika memasuki dunia kerja, individu Generasi Z menghadapi tantangan baru yang lebih kompleks dibandingkan masa pendidikan. Mereka harus beradaptasi dengan tuntutan profesional, dinamika organisasi, dan perubahan teknologi yang cepat. Kondisi ini menuntut kesiapan psikologis yang tidak hanya bersifat kognitif tetapi juga emosional.

Dalam konteks organisasi, pengalaman kerja sangat dipengaruhi oleh interaksi antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki individu. Herianti dan Andriani (2023) menegaskan bahwa job demands dan job resources memiliki pengaruh signifikan terhadap employee well-being, khususnya pada pekerja dengan sistem kerja fleksibel. Hal ini diperkuat oleh Setyaningsih et al. (2025) yang menunjukkan bahwa stres kerja dan sumber daya organisasi merupakan prediktor penting kesejahteraan psikologis. Selain itu, Hung dan Kembaren (2024) menemukan bahwa keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya kerja sangat menentukan psychological well-being pekerja. Dengan demikian, kondisi kerja memiliki kontribusi besar terhadap pengalaman emosional individu.

Pengalaman emosional dalam dunia kerja juga berkaitan erat dengan kondisi psikologis seperti job stress, job satisfaction, dan affect-based trust. Chandra dan Rakhman (2025) menjelaskan bahwa stres kerja dan kepercayaan berbasis afek berpengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi. Selain itu, Nursifa et al. (2023) menemukan bahwa emotional exhaustion dan job-related affective well-being memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Romadhon et al. (2025) juga menunjukkan bahwa komitmen afektif menjadi variabel penting yang memediasi hubungan antara pengalaman kerja dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, aspek afektif menjadi komponen penting dalam memahami perilaku kerja individu.

Afek dalam konteks kerja juga berkaitan dengan kondisi fisik dan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi suasana hati individu. Wildan et al. (2025) menunjukkan bahwa faktor lingkungan seperti suhu kerja dapat meningkatkan risiko stres panas yang berdampak pada kondisi emosional pekerja. Selain itu, Tridayanti et al. (2025) menemukan bahwa paparan sinar matahari memiliki pengaruh terhadap mood dan kesehatan mental individu. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengalaman emosional tidak hanya dipengaruhi oleh faktor psikologis, tetapi juga faktor lingkungan fisik. Dengan demikian, afek menjadi konstruk yang kompleks dan multidimensional dalam dunia kerja modern.





Perubahan dunia kerja menuju sistem hybrid dan digital semakin memperkuat kompleksitas pengalaman emosional pekerja. Budiman (2025) menjelaskan bahwa burnout pada workplace digital berkaitan dengan makna kerja, identitas, dan koneksi sosial pekerja. Selain itu, Rupcic (2024) mengungkapkan bahwa sistem kerja hybrid menghadirkan tantangan sekaligus peluang dalam pengelolaan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Tahsiri (2023) juga menegaskan bahwa workplace hybrid post-digital membutuhkan desain kerja yang lebih adaptif terhadap kebutuhan pekerja modern. Oleh karena itu, perubahan sistem kerja ini turut memengaruhi dinamika afek individu dalam organisasi.

Pengukuran afek dalam konteks kerja menjadi aspek penting dalam psikologi organisasi. Pengembangan instrumen psikologis memerlukan validitas konstruk yang kuat agar dapat mengukur variabel secara akurat (Kamila & Widodo, 2025). Analisis faktor eksploratori dan konfirmatori menjadi pendekatan utama dalam pengujian konstruk alat ukur psikologis. Hizbullah et al. (2025) menunjukkan bahwa pendekatan psikometri penting dalam memastikan kualitas instrumen seperti Burnout Assessment Tool. Selain itu, Widodo dan Chotimah (2023) menegaskan bahwa pemodelan Rasch juga dapat digunakan dalam adaptasi skala psikologis untuk meningkatkan akurasi pengukuran.

Instrumen afek yang paling banyak digunakan dalam penelitian psikologi adalah Positive and Negative Affect Schedule (PANAS). Instrumen ini telah banyak digunakan untuk mengukur afek positif dan afek negatif dalam berbagai konteks penelitian. Namun demikian, penggunaan PANAS dalam bentuk umum masih memiliki keterbatasan dalam menangkap konteks spesifik pekerjaan. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan instrumen yang lebih kontekstual agar mampu merepresentasikan pengalaman emosional secara lebih akurat. Kebutuhan ini semakin relevan bagi Generasi Z yang memiliki karakteristik emosional dan pola kerja yang berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan antara instrumen pengukuran afek yang ada dengan kebutuhan pengukuran dalam konteks kerja modern Generasi Z. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan Work-Related Positive and Negative Affect Schedule (W-PANAS) sebagai modifikasi dari PANAS yang disesuaikan dengan konteks kerja. Instrumen ini diharapkan mampu memberikan pengukuran afek yang lebih relevan, valid, dan kontekstual dalam lingkungan kerja digital dan hybrid. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan instrumen psikologis yang lebih adaptif terhadap dinamika dunia kerja modern. Selain itu, W-PANAS diharapkan dapat menjadi alat ukur yang lebih akurat dalam memahami pengalaman emosional pekerja Generasi Z.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan dalam satu waktu. Penelitian ini bertujuan mengembangkan dan menguji instrumen Work-Related Positive and Negative Affect Schedule (W-PANAS) yang disesuaikan dengan konteks kerja Generasi Z. Partisipan penelitian terdiri dari 302 pekerja Generasi Z berusia 18–29 tahun yang telah bekerja minimal enam bulan di wilayah Jabodetabek, yang diperoleh melalui teknik convenience sampling. Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan Google Forms. Instrumen W-PANAS terdiri dari 20 item yang mencakup 10 item afek positif dan 10 item afek negatif yang disusun dalam bentuk pernyataan kontekstual berbasis pengalaman kerja dengan skala Likert 5 poin. Prosedur pengembangan instrumen dilakukan melalui adaptasi item PANAS menjadi pernyataan kontekstual kerja, kemudian dilakukan uji keterbacaan untuk memastikan kejelasan dan



kesesuaian bahasa sebelum pengambilan data utama. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu analisis deskriptif, uji validitas butir menggunakan corrected item-total correlation dengan kriteria  $\geq 0,30$ , serta uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria  $\geq 0,70$ . Selanjutnya, dilakukan Confirmatory Factor Analysis (CFA) untuk menguji model dua faktor, yaitu afek positif dan afek negatif, guna memastikan kesesuaian konstruk instrumen W-PANAS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berfokus pada pengembangan dan evaluasi psikometrik Work-Related Positive and Negative Affect Schedule (W-PANAS) sebagai instrumen untuk mengukur pengalaman emosional pekerja Generasi Z dalam konteks kerja. Setelah melalui tahapan penyusunan instrumen, pengumpulan data, dan analisis statistik, penelitian ini menghasilkan serangkaian temuan empiris yang mencakup karakteristik responden, reliabilitas, validitas konstruk, serta model hubungan antar faktor afek positif dan afek negatif. Seluruh hasil analisis tersebut disajikan secara bertahap untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kualitas psikometrik instrumen yang dikembangkan. Penyajian hasil tidak hanya menampilkan data numerik, tetapi juga dilengkapi dengan interpretasi awal untuk memudahkan pemahaman terhadap makna temuan. Selanjutnya, bagian pembahasan akan menguraikan hasil tersebut secara lebih mendalam dengan mengaitkannya pada teori dan penelitian terdahulu yang relevan. Dengan demikian, bagian berikutnya akan menjelaskan secara sistematis bagaimana W-PANAS bekerja dalam mengukur afek kerja pada Generasi Z serta implikasinya dalam pengembangan instrumen psikologi kerja modern.

### Hasil

Penelitian ini melibatkan 302 partisipan pekerja Generasi Z yang tersebar di wilayah Jabodetabek. Responden terdiri dari 179 perempuan (59,3%) dan 123 laki-laki (40,7%). Rentang usia partisipan berada pada 18 hingga 29 tahun dengan dominasi usia 25 tahun sebagai kelompok terbesar. Distribusi usia menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada fase dewasa awal yang sedang aktif memasuki dunia kerja. Sebaran wilayah kerja responden dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

**Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden**

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Perempuan	179	59,3%
	Laki-laki	123	40,7%
Usia dominan	25 tahun	38	12,6%
	22 tahun	35	11,6%
	21 tahun	32	10,6%

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa responden didominasi oleh perempuan dan kelompok usia awal dewasa produktif. Kondisi ini menunjukkan bahwa sampel penelitian merepresentasikan karakteristik umum pekerja Generasi Z di lingkungan kerja urban. Selanjutnya, sebaran wilayah kerja menunjukkan variasi lokasi responden yang cukup luas di wilayah Jabodetabek. Hal ini memberikan gambaran bahwa data yang diperoleh cukup heterogen dan representatif. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa dimensi Positive Affect



memiliki konsistensi internal yang baik. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.838 menunjukkan bahwa instrumen berada pada kategori reliabel. Selain itu, analisis item-rest correlation menunjukkan bahwa seluruh item memiliki daya beda yang memadai. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap butir mampu mengukur konstruk Positive Affect secara konsisten. Ringkasan hasil reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Reliabilitas Dimensi Positive Affect**

Indikator	Nilai
Cronbach's Alpha	0.838
Rentang item-rest correlation	0.465 – 0.597

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item memiliki kontribusi yang memadai terhadap konstruk Positive Affect. Tidak terdapat item yang harus dieliminasi karena seluruh nilai berada di atas batas minimum. Dengan demikian, instrumen dapat dilanjutkan ke tahap analisis konstruk. Hasil ini menunjukkan stabilitas internal yang baik pada dimensi afek positif. Hasil analisis menunjukkan bahwa dimensi Negative Affect memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.902 menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik. Seluruh item juga memiliki nilai item-rest correlation yang memenuhi kriteria. Hal ini menunjukkan bahwa item dalam dimensi ini mampu mengukur konstruk secara stabil. Ringkasan hasil ditampilkan pada Tabel 3.

**Tabel 3. Reliabilitas Dimensi Negative Affect**

Indikator	Nilai
Cronbach's Alpha	0.902
Rentang item-rest correlation	0.452 – 0.737

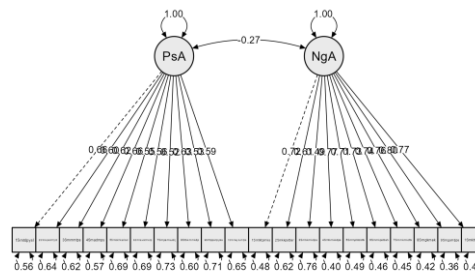
Berdasarkan Tabel 3, dimensi Negative Affect menunjukkan reliabilitas yang lebih tinggi dibanding Positive Affect. Hal ini mengindikasikan bahwa butir negatif lebih homogen dalam mengukur konstruk. Tidak terdapat item yang perlu dihapus dalam tahap ini. Dengan demikian, kedua dimensi layak digunakan untuk analisis lanjutan. Analisis validitas konstruk melalui CFA menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang baik. Nilai CFI, IFI, dan RNI seluruhnya berada di atas batas kriteria yang direkomendasikan. Hasil ini menunjukkan bahwa model dua faktor dapat diterima secara statistik. Ringkasan model fit disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 4. Indeks Model Fit CFA**

Indeks	Nilai
CFI	0.958
IFI	0.959
RNI	0.958

Tabel 4 menunjukkan bahwa model W-PANAS memiliki kecocokan yang sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa struktur dua faktor sesuai dengan data empiris. Dengan

demikian, model pengukuran dapat dinyatakan valid secara struktural. Hasil ini memperkuat dasar penggunaan instrumen W-PANAS. Hasil CFA menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai loading yang signifikan. Rentang loading pada afek positif dan negatif berada pada kategori sedang hingga kuat. Semua nilai signifikansi menunjukkan  $p < 0.001$  yang berarti setiap item valid secara statistik. Ringkasan hasil loading faktor ditampilkan pada Gambar 1.



**Gambar 1. Model Hubungan Faktor W-PANAS**

(Gambar menunjukkan hubungan dua faktor afek positif dan negatif)

Hasil pada Gambar 1 menunjukkan bahwa setiap item memiliki kontribusi yang baik terhadap konstruk masing-masing. Tidak terdapat item yang gugur dalam analisis ini. Selain itu, hubungan antar faktor menunjukkan arah negatif yang konsisten. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan terbalik antara afek positif dan negatif. Hasil analisis AVE menunjukkan perbedaan antara dua dimensi afek. Nilai AVE pada Negative Affect telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Sementara itu, Positive Affect masih berada di bawah batas ideal. Ringkasan hasil AVE disajikan pada Tabel 5.

**Tabel 5. Nilai AVE W-PANAS**

Faktor	AVE
Positive Affect	0.353
Negative Affect	0.515

Tabel 5 menunjukkan bahwa Negative Affect memiliki validitas konvergen yang baik. Namun Positive Affect masih memerlukan perbaikan pada beberapa item. Meskipun demikian, model keseluruhan tetap didukung oleh hasil CFA yang baik. Oleh karena itu, instrumen masih dapat digunakan dengan catatan pengembangan lanjutan. Analisis reliabilitas lanjutan menunjukkan bahwa nilai alpha dan omega berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan konsistensi internal kedua faktor. Hasil ini dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6. Reliabilitas dan Kovarians W-PANAS**

Indikator	Nilai
Alpha total	0.773
Omega total	0.841
Kovarians PA-NA	-0.270



Tabel 6 menunjukkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang stabil. Hubungan negatif antar faktor menunjukkan bahwa kedua konstruk saling berlawanan arah. Namun hubungan tersebut tidak terlalu kuat sehingga keduanya tetap merupakan konstruk yang berbeda. Hasil ini konsisten dengan teori dasar PANAS.

### **Pembahasan**

Pembahasan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model pengukuran W-PANAS memiliki kecocokan yang baik dalam merepresentasikan dua dimensi utama afek, yaitu afek positif dan afek negatif pada pekerja Generasi Z. Temuan ini mengindikasikan bahwa struktur konstruk yang diadaptasi dari PANAS tetap stabil meskipun mengalami modifikasi menjadi bentuk pernyataan kontekstual kerja. Secara metodologis, hasil ini sejalan dengan prinsip pengembangan instrumen psikologis yang menekankan pentingnya validitas konstruk melalui analisis faktor eksploratori dan konfirmatori (Suranata et al., 2023). Selain itu, proses evaluasi psikometrik yang baik juga menjadi dasar dalam memastikan kualitas instrumen yang dikembangkan. Dengan demikian, W-PANAS dapat dikatakan memiliki landasan struktural yang kuat dalam mengukur afek kerja Generasi Z.

Keberhasilan model dua faktor ini juga memperkuat temuan bahwa afek positif dan afek negatif merupakan dua konstruk yang relatif independen namun saling berkaitan dalam pengalaman emosional individu. Hasil ini sejalan dengan karakteristik psikologis Generasi Z yang memiliki respons emosional yang lebih dinamis terhadap lingkungan kerja (Sunaryanto & Idrus, 2025). Dalam konteks organisasi, dinamika emosional ini juga dipengaruhi oleh tuntutan kerja dan interaksi sosial di tempat kerja. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja, konflik, dan lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk kondisi emosional karyawan (Harmen et al., 2024). Oleh karena itu, hasil penelitian ini memperkuat relevansi teori afek dalam konteks kerja modern.

Kualitas indikator dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh item memiliki kontribusi yang signifikan dalam merepresentasikan konstruk afek positif dan negatif. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan pengembangan butir berbasis konteks kerja memberikan keunggulan dibandingkan bentuk kata tunggal pada instrumen PANAS asli. Dalam proses pengembangan instrumen psikologi, kualitas item sangat ditentukan oleh kesesuaian konteks dan kejelasan makna yang dipahami responden (Ardi & Widyarini, 2025). Selain itu, evaluasi validitas isi juga menjadi bagian penting dalam memastikan bahwa setiap item benar-benar merepresentasikan konstruk yang diukur (Sukma et al., 2025). Dengan demikian, penggunaan pernyataan kontekstual dalam W-PANAS meningkatkan relevansi pengukuran afek dalam dunia kerja.

Dari aspek validitas konvergen, hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi afek negatif telah memenuhi kriteria yang disarankan, sedangkan afek positif masih berada di bawah batas ideal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa variabilitas respons pada afek positif lebih tinggi dibandingkan afek negatif. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui karakteristik psikologis individu yang cenderung lebih subjektif dalam mengekspresikan emosi positif dalam konteks kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa instrumen psikologis sering kali memiliki variasi validitas antar dimensi tergantung pada kompleksitas konstruk yang diukur (Sukma et al., 2025). Oleh karena itu, meskipun terdapat keterbatasan pada satu dimensi, instrumen secara keseluruhan tetap menunjukkan kualitas pengukuran yang memadai.

Hasil reliabilitas menunjukkan bahwa W-PANAS memiliki konsistensi internal yang baik pada kedua dimensi afek. Nilai reliabilitas ini menunjukkan bahwa butir-butir dalam





instrumen mampu mengukur konstruk secara stabil dan konsisten. Dalam pengembangan skala psikologis, reliabilitas merupakan aspek penting yang menunjukkan tingkat keandalan pengukuran dalam berbagai kondisi responden (Suranata et al., 2023). Selain itu, pendekatan evaluasi psikometrik modern juga menekankan pentingnya konsistensi internal dalam memastikan kualitas instrumen (Ardi & Widyarini, 2025). Dengan demikian, W-PANAS dapat dikategorikan sebagai instrumen yang reliabel untuk pengukuran afek kerja.

Perbedaan antara koefisien alpha dan omega dalam penelitian ini menunjukkan adanya variasi kontribusi antar item dalam konstruk. Koefisien omega yang lebih tinggi mengindikasikan bahwa pendekatan berbasis model memberikan estimasi reliabilitas yang lebih akurat dibandingkan alpha. Temuan ini sejalan dengan perkembangan metode psikometri modern yang menekankan penggunaan berbagai indikator reliabilitas dalam evaluasi instrumen (Prabowo & Wahyuni, 2024). Selain itu, JD-R model juga menegaskan bahwa kondisi psikologis individu dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara tuntutan dan sumber daya kerja (Irvan & Idulfilastri, 2023). Oleh karena itu, variasi kontribusi item dalam W-PANAS dapat dipahami sebagai refleksi kompleksitas pengalaman emosional pekerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan W-PANAS berhasil menghasilkan instrumen yang valid dan reliabel dalam mengukur afek kerja pada Generasi Z. Penggunaan pendekatan kontekstual dalam penyusunan item terbukti meningkatkan relevansi pengukuran terhadap kondisi kerja modern. Dalam perspektif Generasi Z, pemanfaatan teknologi informasi dan perubahan lingkungan kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi pengalaman emosional mereka (Suwin, 2024). Selain itu, karakteristik Generasi Z yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja juga memperkuat pentingnya instrumen yang sensitif terhadap konteks (Sunaryanto & Idrus, 2025). Dengan demikian, W-PANAS memberikan kontribusi penting dalam pengembangan instrumen psikologi kerja yang lebih kontekstual, adaptif, dan sesuai dengan kebutuhan penelitian modern.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan mengembangkan dan menguji kualitas psikometrik instrumen Work-Related Positive and Negative Affect Schedule (W-PANAS) untuk mengukur pengalaman emosional pekerja Generasi Z dalam konteks kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa W-PANAS memiliki validitas konstruk dan reliabilitas yang baik serta mampu merepresentasikan dua dimensi utama afek, yaitu afek positif dan afek negatif. Temuan ini menunjukkan bahwa instrumen yang dikembangkan layak digunakan untuk mengukur pengalaman emosional pekerja Generasi Z secara lebih kontekstual dibandingkan instrumen afek yang bersifat umum. Implikasi penelitian ini adalah tersedianya alat ukur yang dapat digunakan dalam penelitian maupun praktik organisasi untuk memahami kondisi emosional pekerja Generasi Z sebagai dasar pengembangan kesejahteraan dan produktivitas kerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan melakukan pengujian pada sampel yang lebih beragam dari berbagai sektor pekerjaan dan wilayah, serta melakukan penyempurnaan pada dimensi afek positif guna memperkuat validitas konstruk instrumen.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Ardi, M., & Widyarini, N. (2025). Konstruksi dan evaluasi psikometrik skala counterproductive work behavior. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 14(2), 159–168. <https://doi.org/10.21009/JPPP.142.07>



- Awalia, F., & Zulkarnaini, Z. (2025). Memahami pola perilaku Generasi Z di era digital. *Jurnal Teknologi dan Sains Modern*, 2(1), 15–25. <https://doi.org/10.69930/jtsmv2i1.251>
- Budiman, D. (2025). Experiencing burnout in the digital workplace: Insights into meaning, identity, and connection among hybrid employees. *Proceedings of the Multidisciplinary Research Community*, 2(1), 923–932. <https://proceeding.ai-mrc.com/pmrc/article/view/164>
- Chandra, K. E., & Rakhman, S. (2025). Workplace bullying, job performance, affect-based trust, dan job stress: Sebuah studi literatur pada industri perbankan. *Jurnal Deliberatif*, 3(2), 132–144. <https://doi.org/10.60036/jbm.v5i1.500>
- Harmen, H., Syahreza, D., Manik, A. M. C. B., Lubis, A. S., Agustin, A., Hutagalung, A. T., & Prayoga, W. (2024). Peranan efektif komunikasi kerja, konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja dalam menguatkan produktivitas karyawan perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta. *Economic Reviews Journal*, 3(3), 1140–1156. <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i3.272>
- Hizbullah, M. H., Afifah, J. N., Mutamimah, U. S., Ibrahim, A. Y., Imanda, A. A. H., Saefudin, M. A., & Ihsan, H. (2025). Analisis psikometri Burnout Assessment Tool (BAT) for student versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 14(1), 30–38. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jppp/article/view/52755>
- Hung, N., & Kembaren, E. M. (2024). Kontribusi job demands dan job resources terhadap psychological well-being pekerja creative agency di Jakarta. *MANASA*, 13(1), 143–159. <https://ejournal.atmajaya.ac.id/index.php/Manasa/article/view/5469>
- Irvan, M., & Idulfilastri, R. M. (2023). JD-R model: Pengaruh sumber daya, keterikatan kerja, dan tuntutan terhadap kinerja karyawan. *Psyche 165 Journal*, 137–142. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i3.249>
- Kamila, A., & Widodo, P. B. (2025). Validitas konstruk dalam psikometri: Peran analisis faktor eksploratori dan konfirmatori. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Pengembangan SDM*, 13(1), 1–7. <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/psikologi/article/view/1592>
- Nugraha, Y., Sofyan, F. S., & Repelita, T. (2024). Pembentukan karakter generasi Z melalui lembaga pusat karakter sebagai implementasi profil pelajar Pancasila. *Jurnal Moral Kemasyarakatan*, 9(1), 73–81. <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JMK/article/view/10231>
- Nursifa, P., Sa'diah, H. H., & Emilisa, N. (2023). Pengaruh emotional exhaustion dan job-related affective ill-being terhadap job satisfaction yang dimediasi oleh performance pada karyawan developer perumahan Provinsi Banten. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 561–578. <https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER/article/view/165>
- Prabowo, V. D., & Wahyuni, S. (2024). Model konseptual tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan (JD-R), keterikatan kerja, dan kesejahteraan guru honorer. In *Prosiding Seminar Nasional ADPI Mengabdikan Untuk Negeri* (Vol. 5, No. 1, pp. 42–55). <https://doi.org/10.47841/semnasadpi.v5i1.139>
- Putri, P. K. (2024). Gen Z di dunia kerja: Kepribadian dan motivasi jadi penentu produktivitas kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 30–38. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v4i1.650>
- Romadhon, I. Z., Puspitasari, R. H. U., & Akbar, S. S. (2025). Pengaruh pengalaman kerja, person job-fit, dan achievement terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 403–416. <https://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/32024>



- Rupcic, N. (2024). Working and learning in a hybrid workplace: Challenges and opportunities. *The Learning Organization*, 31(2), 276–283.  
<https://www.emerald.com/tlo/article/31/2/276/1228721>
- Setyaningsih, Y., Wahyuni, I., Ekawati, E., Setyowati, D. L., & Astutik, R. S. (2025). Job stress and organizational resources as predictors of teachers psychological well-being: A JD–R-based study in Semarang. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 21(4), 393–404.  
<https://journal.unhas.ac.id/index.php/mkmi/article/view/48399>
- Sukma, Y. H., Rahmahtsilvia, R., Iswari, M., Mahdi, A., Setiawan, R., & Amani, R. (2025). Analisis indeks Aiken pada uji validitas isi instrumen validasi emotion detection tool bagi anak gangguan spektrum autisme. *Jurnal Pendidikan Kebutuhan Khusus*, 9(2), 93–103. <https://doi.org/10.24036/jpkk.v9i2.1154>
- Sunaryanto, K., & Idrus, O. (2025). Karakteristik generasi Z dan dampak produktivitas kerja pada dunia kerja di Indonesia. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 7(3), 37–43.  
<https://doi.org/10.55338/saintek.v7i3.3892>
- Suranata, K., Darmawan, N. A. S., Paramartha, W. E., & Rismawan, K. S. G. (2023). EFA dan CFA untuk pengembangan skala karakter mahasiswa bidang pariwisata. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(3), 1836–1845.  
<https://pdfs.semanticscholar.org/6dfb/8ff55476a20a4f94aaa9d1382829ac15792a.pdf>
- Suwin, S. (2024). Membangun strategi misi kontekstual bagi Generasi Z: Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. In *Proceeding National Conference of Christian Education and Theology* (Vol. 2, No. 2, pp. 45–57).  
<https://doi.org/10.46445/nccet.v2i2.969>
- Tridayanti, N., Pahlevi, R. R., & Susanti, R. N. (2025). Dampak paparan sinar matahari terhadap mood dan kesehatan mental mahasiswa. *Nathiqiyah*, 8(2), 184–190.  
<https://doi.org/10.46781/nathiqiyah.v8i2.1743>
- Widodo, W., & Chotimah, C. (2023). Adaptasi dan analisis psikometri skala kompetensi multikultural calon guru menggunakan pemodelan Rasch. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 8(2), 153–172.  
<https://jurnaldikbud.kemendikdasmen.go.id/index.php/jpnk/article/view/4228>
- Wildan, M. A., Rayhana, A. A., Nabila, N. H., & Irwanto, B. S. P. (2025). Uji kelayakan teknis dan performa AUVEST: Rompi pendingin otomatis berbasis wearable thermoelectric cooler untuk mitigasi risiko heat stress. *National Journal of Occupational Health and Safety*, 6(2), 5. <https://scholarhub.ui.ac.id/njohs/vol6/iss2/5/>