



PENGEMBANGAN ALAT UKUR *CAREER SATISFACTION* PADA KARYAWAN *REMOTE WORK*

¹Muhammad A. R. Alghifari, ²Arini Widyowati

^{1,2}Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan

ARTICLE INFORMATION

***Corresponding Author:**
Muhammad A. R. Alghifari
2208044077@webmail.uad.ac.id

Article History

Received 1 Juli 2024

Revised 19 Oktober 2024

Accepted 24 Oktober 2024

Kata Kunci

Kepuasan karier
Pengembangan alat ukur
Remote working

Cite this Article:

Alghifari, M. A. R., &
Widyowati, A. (2024).
Pengembangan alat ukur career
satisfaction pada karyawan
remote work. *Jurnal Psikologi*,
17(2), 390-401 doi:
<https://doi.org/10.35760/psi.2024.v17i2.11789>

ABSTRAK

Perkembangan teknologi di masa sekarang memungkinkan berbagai orang untuk dapat bekerja dari mana saja tidak terpaku dalam satu tempat saja. Kepuasan karier menjadi suatu penelitian untuk melihat bagaimana karyawan secara *remote* memandang kepuasan akan kariernya. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan alat ukur kepuasan karier untuk meneliti bagaimana karyawan *remote* mempresepsikan kepuasan karier dirinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja secara *remote* atau dapat bekerja dari mana saja sebanyak 200 orang. Pengumpulan data menggunakan skala *career satisfaction* yang telah dimodifikasi dan disusun kembali oleh peneliti. Hasil pengukuran alat ukur kepuasan karier dengan menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* mendapatkan hasil CFI 0.976, TLI 0.957 dan SRMR 0.0254 *goodness fit*. Kemudian reliabilitas pada skala tersebut dengan nilai *Alpha Cronbach* 0.940. Selain itu, nilai *item rest-correlation* bergerak dari 0.645 sampai 0.829 dengan kategori sangat baik sehingga alat ukur tersebut mampu mengukur tingkat kepuasan karier bagi karyawan

ABSTRACT

Today's technological advances enable a variety of people to work from anywhere without being stuck in one place. Career satisfaction becomes a study to see how employees remotely view career satisfaction. The research aims to develop a career satisfaction measure to investigate how a remote employee perceives his or her professional satisfaction. This research uses a quantitative approach with the sampling method used in this research using purposive sampling techniques. The sample in this study is employees who work remotely or can work from anywhere within 200 participants. The data collection uses a career satisfaction scale that has been modified and rearranged by the researchers. Measurement of career satisfaction measurements using confirmatory factor analysis techniques resulted in CFI 0.976, TLI 0.957, and SRMR 0.0254 goodness fit. Then reliability on the scale with the alpha value Cronbach 0.940. In addition, the value of the rest-correlation item ranges from 0.645 to 0.829 with a very good category so that the measurement can measure the level of career satisfaction for employees

PENDAHULUAN

Pada era 5.0 yang terjadi di masa sekarang ini banyak bertumbuhnya pekerjaan dengan berbagai macam jenisnya. Jenis pekerjaan yang tumbuh dapat dilihat dari pekerjaan yang dapat

dilakukan dari mana saja atau disebut dengan *work form anywhere* (WFA) ataupun pekerjaan dengan sifat konvensional yang menuntut pekerja harus datang ke kantor. Pekerjaan merupakan salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh seseorang untuk dapat memenuhi kebutuhan dasarnya, membangun hubungan sosialnya serta memenuhi rasa aman, mencari kepuasan serta menjadi sarana untuk mengaktualisasi dirinya.

Perkembangan lapangan pekerjaan juga memberikan tujuan baru dalam diri karyawan yang bekerja yaitu pemenuhan yang stabil pada pendapatannya serta hal yang lebih luas seperti karier yang direncanakan dalam jangka waktu yang lama. Karier merupakan serangkaian posisi yang secara langsung berhubungan dengan pekerjaan yang membantu seseorang untuk tumbuh dalam keterampilan, keberhasilan dan pemenuhan kerja (Dessler & Varkkey, 2018). Selain itu, karier juga merupakan proses interaksi dalam tahapan kerja sama antara karyawan dan organisasi tempat dirinya bekerja (Pangestu, 2013).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka karier menjadi sebuah tujuan utama pada diri karyawan ketika bekerja. Konsep ini telah dikemukakan sebelumnya oleh Greenhaus dkk. (1990) dengan nama *career satisfaction* pada karyawan. Konsep ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh karyawan merasa puas dengan karier yang dia peroleh selama bekerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan pada karyawan Hotel Park Lane, Jakarta oleh Pengestu (2013) yang hasilnya bahwa kepuasan karier karyawan dipengaruhi oleh karier kompetensinya. Kemudian studi bibliometrik yang dilakukan oleh Kurniawan dan Kusumastuti (2023) dengan hasil para anggota polisi memiliki kepuasan karier yang baik. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Kong dkk. (2012) menyebutkan bahwa kepuasan karier dipengaruhi oleh manajemen karier karyawan. Namun, beberapa penelitian tersebut masih jarang menggunakan skala kepuasan karier yang telah dimodifikasi dan dikembangkan sendiri oleh peneliti. Tujuan dari penelitian ini untuk adaptasi skala kepuasan karier ke dalam bahasa Indonesia dan dapat digunakan untuk mengukur kepuasan karier pada karyawan *remote work*.

Career satisfaction atau kepuasan karier merupakan persepsi karyawan terhadap keseluruhan tujuan karier, pendapatan, kemajuan serta pengembangan keterampilan baru yang diharapkan (Greenhaus dkk., 1990). Kepuasan karier merupakan evaluasi kemajuan individu dalam mencapai berbagai tujuan kariernya terkait pendapatan, pengembangan dan tujuan karier secara keseluruhan (Spurk dkk., 2011). Menurut Seibert dan Kraimer (2001) kepuasan karier merupakan perasaan positif yang hadir dalam diri individu akibat dari penilaian mengenai pilihan kariernya. Selain itu, Barnett dan Bradley (2007) kepuasan karier merupakan kepuasan jangka panjang yang bersumber dari aspek intrinsik dan ekstrinsik seperti gaji capaian, dan kesempatan untuk mengembangkan diri.

Kepuasan karier menjadi sebuah prediktor penting dalam memandang kesuksesan karier pada individu yang telah dikonseptualisasikan dari hasil ekstrinsik dan intrinsik yang diukur menggunakan indikator objektif dan subyektif (Kong dkk., 2012; Nabi, 1999). Individu dengan kepuasan karier yang tinggi, merasa puas dengan prestasi, pemenuhan tujuan, pendapatan, kemajuan karier dan perkembangan diri sepanjang kariernya (Greenhaus dkk., 1990). Individu yang berhasil mencapai berbagai tujuan karier seperti pendapatan, prestasi pengembangan diri dan keterampilan dan kesuksesan karier secara umum akan lebih fokus dan memaknai pekerjaannya, bersedia untuk melakukan usaha yang besar dalam pekerjaannya serta memiliki dedikasi pada pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur alat ukur *career satisfaction* pada karyawan *remote work* di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran dan pengumpulan data menggunakan *Google form*. Skala yang disebar memiliki pilihan jawaban dengan format Likert dengan rentang skor 1-5.

Pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampling sebanyak 200 partisipan. Kriteria yang digunakan dalam menentukan partisipan adalah karyawan yang bekerja secara *remote* baik laki-laki atau perempuan dengan usia lebih dari 22 tahun. Pengumpulan data pada partisipan menggunakan skala *career satisfaction* yang telah dimodifikasi oleh peneliti dan di *hosting* menggunakan *google form*. Semua pernyataan yang ada pada skala tersebut kemudian disebar kepada responden menggunakan *link google form* yang diberikan kepada responden melalui Whatsapp, LinkedIn, Instagram dan platform survei berbayar.

Prosedur penelitian

Tahap pertama, adalah peneliti melakukan *peer review* terkait teori *career satisfaction* yang dikembangkan oleh Greenhaus dkk. (1990) untuk melihat item-item yang dapat dikembangkan lebih lanjut dan dapat digunakan kepada subjek karyawan yang bekerja secara *remote*.

Tahap ke-2, adalah mengembangkan item-item baru yang berdasarkan teori yang telah dikemukakan oleh penyusun sebelumnya. Pengembangan ini menyesuaikan dengan subjek yang akan diteliti. Selanjutnya dalam pengembangannya, peneliti menambahkan jumlah item yang awalnya berisi satu item per aspek menjadi tiga item per aspeknya. Penambahan ini bertujuan apabila pada saat analisis terdapat item dengan nilai yang rendah maka masih terdapat sisa item yang masih bisa digunakan. Untuk *blueprint* skala kepuasan karier dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Blue-Print Skala Career Satisfaction

No	Aspek	Sebaran item	Total
1	Keberhasilan karier	2, 3, 6	3
2	Perkembangan karier	5, 13, 15	3
3	Perkembangan serta pencapaian gaji	8, 10, 11	3
4	Perkembangan dan pencapaian kemajuan diri	1, 7, 14	3
5	Pengembangan keterampilan	4, 9, 12	3
Jumlah			15

Tabel 2
Data Demografi Responden

	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	80	40 %
Perempuan	120	60 %
Usia		
22-26 tahun	72	36 %
27-31 tahun	46	23 %
32-36 tahun	28	14 %
37-41 Tahun	14	7 %
> di atas 41 Tahun	40	20 %
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK Sederajat	29	14.5 %
D1-D3	10	5 %
D4/S1	141	70.5 %
S2/S3	20	10 %
Lama Bekerja		
< 1 tahun	39	19.5 %
1-3 tahun	53	26.5 %
4-6 tahun	47	23.5 %
7-9 tahun	23	11.5 %
> di atas 10 tahun	38	19 %

Tahap ke-3, adalah penentuan kriteria *expert judgement* yang akan digunakan dalam melihat nilai validitas Aiken V dalam penyusunan skala ini. Kriteria yang digunakan adalah lulusan Strata 1 Psikologi, berprofesi sebagai seorang personalia atau HR atau dosen psikologi dan masa bekerja minimal 1 tahun. Validitas isi Aiken V memberikan penilaian 1-5 yang diukur meliputi aspek keberhasilan karier, perkembangan pencapaian karier, perkembangan pencapaian gaji, kemudian perkembangan pencapaian kemajuan diri, dan perkembangan keterampilan diri.

Tahap ke-4, adalah pemindahan skala yang telah dilakukan validitas isi secara *online* menggunakan *Google form*. Pemindahan skala ini tetap mengedepankan etika psikologi dalam penelitian dengan tetap mencantumkan *informed consent*, menjelaskan tujuan dilakukannya penelitian ini, persetujuan kepada subjek untuk menjadi partisipan dalam penelitian ini serta penjelasan terkait kerahasiaan informasi data diri responden. Kriteria pada subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja secara *remote* di Indonesia yang berusia 22 tahun

ke atas. Penyebaran skala ini melalui beberapa media seperti Whatsapp, LinkedIn, Instagram dan *platform* survei berbayar. Data demografi partisipan dapat dilihat pada Tabel 2.

Tahap ke-5, tahapan ini adalah melakukan analisis data yang telah diperoleh dari proses penyebaran skala. Analisis yang dilakukan meliputi uji validitas konstruk untuk melihat validitasnya kemudian adalah analisis reliabilitas skala. Analisis validitas konstruk menggunakan teknik *confirmatory factor analysis* (CFA) dan melihat faktor loading dari masing-masing item. Kemudian analisis reliabilitas dari hasil analisis *Cronbach alpha* untuk melihat konsistensi internal pengukuran skalanya. Uji analisis dalam penelitian ini menggunakan aplikasi Jamovi versi 2.4.11 untuk Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah skala disebar kepada partisipan yang sesuai dengan kriteria pada penelitian ini, hal selanjutnya adalah melakukan analisis data. Hasil yang didapatkan dapat dilihat pada informasi setelah ini.

Uji Validitas Aiken V

Hasil validitas Aiken V mendapatkan hasil yang bergerak 0.63-0.94 dengan jumlah item yang valid sebanyak 15 item dengan kategori sedang dan tinggi. Kemudian untuk nilai rerata Aiken V sebesar 0.74 yang berada pada kategori sedang. Kategori tersebut merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Aiken (1985) jika validitas menghasilkan nilai di bawah 0.4 berada pada kategori rendah, nilai antara 0.4-0.8 kategori sedang dan nilai di atas 0.8 masuk dalam kategori tinggi. Hasil uji Aiken V dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Nilai Aiken V Item Skala *Career Satisfaction*

No. Item	Aiken V
1	0.72
2	0.63
3	0.69
4	0.75
5	0.69
6	0.63
7	0.78
8	0.81
9	0.63
10	0.78
11	0.72
12	0.75
13	0.91
14	0.94
15	0.75
Rerata Aiken V	0.74

Uji Validitas Konstruk

Setelah data yang disebar kepada partisipan terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis dari data yang telah terkumpul untuk diujikan secara konstruk. Analisis validitas konstruk bertujuan untuk memastikan bahwa alat ukur sesuai dengan teori yang digunakan, alat ukur tersebut bersifat unidimensi serta memenuhi norma realibilitas yang ditentukan (Hair Jr. dkk., 2019b; Peter, 1981). Analisis validitas konstruk pada penelitian ini menggunakan Teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). CFA bertujuan untuk menguji secara empiris model pengukuran sebuah konstruk (Brown, 2022). Sebuah alat ukur psikologi sendiri dapat dikatakan valid secara konstruk apabila terpenuhi tiga sampai empat kriteria fit indeks yang ada (Hair dkk., 2017; Marsh dkk., 2004; Umar & Nisa, 2020). Pada penelitian ini menggunakan kategori fit indeks yaitu X^2/df , CFI, TLI, RMSEA, SRMR.

Hasil uji validitas konstruk dengan analisis *confirmatory factor Analysis* (CFA). Pada analisis uji validitas konstruk ini dilakukan sebanyak dua kali. Analisis pertama dilakukan dengan keseluruhan item tanpa ada pengurangan, sedangkan yang kedua dengan mengeluarkan item-item dengan nilai standar *estimated* yang rendah atau nilai *error* yang cukup tinggi pada hasil uji residual *covariant*. Pada uji pertama mendapatkan hasil X^2/df : 3.662 (*acceptable fit*), CFI: 0.922 (*acceptable fit*), TLI: 0.898 (*acceptable fit*), RMSEA: 0.114 (*not fit*) dan SRMR: 0.0549 (*acceptable fit*).

Berdasarkan hasil uji pertama, hasil analisisnya masuk dalam kategori fit secara konstruk namun untuk nilai RMSEA sendiri masih berada dalam kategori tidak fit sehingga peneliti melakukan analisis kedua dengan melihat nilai standar estimate yang kurang sesuai dari item-item yang ada. Pada analisis kedua mendapatkan hasil X^2/df 2.440 (*perfect fit*), CFI: 0.976 (*perfect fit*), TLI: 0.957 (*perfect fit*), RMSEA: 0.0842 (*not fit*), SRMR: 0.0254 (*perfect fit*). Hasil perhitungan kedua mendapatkan perbedaan dalam hasilnya, dimana pada beberapa kategori *goodness of fit* yang awalnya berada pada kategori *acceptable fit* naik menjadi *perfect fit* ditandai dengan kenaikan nilai hasil analisisnya. Namun pada nilai RMSEA tidak terjadi perubahan dalam indeks fitnya, hal tersebut bisa terjadi dikarenakan nilai RMSEA dapat dipengaruhi oleh banyaknya jumlah sampel dalam proses analisis. Penelitian lain menjelaskan bahwa jumlah sampel sebesar memungkinkan nilai RMSEA menjadi fit dalam uji validitas konstruk (Chen dkk., 2008; Hair dkk., 2017; Rigdon, 1996). Lebih lanjut, dalam analisis konstruk alat ukur tersebut dapat dikatakan valid dengan terpenuhinya tiga sampai empat kriteria fit indeks dalam pengukuran (Hair dkk., 2017; Marsh dkk., 2004; Umar & Nisa, 2020). Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji nilai Fit Indeks

<i>Goodness of Fit</i>	Kriteria	Pengujian 1	Pengujian 2
X ² /df	0 ≤ X ² /df ≤ 2 (<i>Perfect Fit</i>)	3.662	2.440
	0 ≤ X ² /df ≤ 5 (<i>Acceptable Fit</i>)	(<i>Acceptable fit</i>)	(<i>Perfect fit</i>)
CFI	.95 ≤ CFI ≤ 1.00 (<i>Perfect Fit</i>)	0.922	0.976
	.90 ≤ CFI ≤ .95 (<i>Acceptable Fit</i>)	(<i>Acceptable fit</i>)	(<i>Perfect fit</i>)
TLI	> .95 (<i>Perfect Fit</i>)	0.898	0.957
	<.95 (<i>Acceptable Fit</i>)	(<i>Acceptable fit</i>)	(<i>Perfect fit</i>)
RMSEA	.00 ≤ RMSEA ≤ .05 (<i>Perfect Fit</i>)	0.114	0.0842
	.05 ≤ RMSEA ≤ .08 (<i>Acceptable Fit</i>)	(<i>Not fit</i>)	(<i>Not fit</i>)
SRMR	SRMR ≤ .05 (<i>Perfect Fit</i>)	0.0549	0.0254
	SRMR ≤ .08 (<i>Acceptable Fit</i>)	(<i>Acceptable fit</i>)	(<i>Perfect fit</i>)

Tabel 5
Factor Loading Estimation

Faktor	Item	Standardized Estimation	Kategori
Factor 1	CS 03	0.796	<i>Acceptable</i>
	CS 06	0.901	<i>Acceptable</i>
Factor 2	CS 05	0.834	<i>Acceptable</i>
	CS 15	0.798	<i>Acceptable</i>
Factor 3	CS 08	0.814	<i>Acceptable</i>
	CS 10	0.902	<i>Acceptable</i>
Factor 4	CS 01	0.734	<i>Acceptable</i>
	CS 07	0.856	<i>Acceptable</i>
Factor 5	CS 09	0.718	<i>Acceptable</i>
	CS 04	0.843	<i>Acceptable</i>

Selanjutnya dalam uji CFA terdapat beberapa item yang digugurkan sehingga tersisa 10 item dari 15 item yang diujikan. Pengguguran item ini dengan beberapa alasan yaitu item memiliki nilai nilai standar *estimated* yang rendah, kemudian jumlah *error* yang cukup besar pada hasil uji residual *covariant*. Item yang digugurkan antara lain item 1, 13, 11, 14 dan 12. Pada item nomor 1 memiliki nilai standar *estimate* yang rendah dari pada item lainnya, kemudian pada item nomor 13, 11, 14 dan 12 memiliki nilai *error* yang besar pada hasil uji residual *covarian* tersebut. Pengurangan item-item tersebut memberikan perbedaan pada hasil uji indeks fit nya, sebelumnya berada pada kategori *acceptable fit* menjadi *perfect fit*.

Selanjutnya, dalam tahapan analisis CFA peneliti juga melihat nilai faktor *loading* yang ada pada masing-masing item. Nilai faktor *loading* yang baik dalam sebuah alat ukur apabila nilainya mendekati 1. Di dalam penelitian lainnya menyebutkan bahwa, item dengan nilai faktor *loading* >0.7 memiliki peran yang lebih besar dalam menggali pengaruh aspek yang sedang diukur (Bean & Bowen, 2021; Costello & Osborne, 2005). Dari hasil analisis tersebut mendapatkan bahwa masing-masing item memiliki nilai *factor loadings* yang baik dengan faktornya dengan nilai berada >0.7 (Brown, 2022; Hair Jr. dkk., 2019a). Nilai faktor *loading*

yang tinggi memiliki peran yang lebih besar dalam menggali pengaruh aspek yang diukur. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 5.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan analisis yang bertujuan untuk mengetahui konsistensi dari alat ukur yang digunakan. Konsistensi bertujuan untuk memastikan bahwa respon jawaban yang dipilih oleh partisipan tidak terlalu bervariasi dalam berbagai waktu pengukuran (Hair Jr. dkk., 2019a). Uji reliabilitas dalam penelitian ini melihat pada nilai *Cronbach Alpha* serta nilai *item-rest correlation*. Adapun hasil analisis *Cronbach Alpha* memiliki kriteria nilai yang >0.70 agar skala pengukuran dikatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian. Hasil uji reliabilitas mendapatkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.940. Hasil analisis tersebut masuk dalam kategori tinggi sesuai dengan norma yang dikemukakan oleh Hair dkk. (2017) bahwa alat ukur dapat dikatakan reliabel jika nilainya berada >0.70 . Semakin tinggi nilai *Cronbach Alpha* mengindikasikan skala ini memiliki konsistensi yang baik secara keseluruhan (Hair Jr. dkk., 2019a). Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 6.

Kemudian, dalam pada hasil *item-rest correlation* masing-masing item setidaknya memiliki nilai >0.30 pada indeks daya beda item. Nilai indeks daya beda item ini berkaitan dengan keselarasan antara fungsi item dengan fungsi skala secara keseluruhan. Hasil uji mendapatkan hasil bergerak dari 0.645 hingga 0.829. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada Tabel 7.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terhadap skala *career satisfaction* dapat dikatakan valid dan reliabel digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan karier pada karyawan yang bekerja secara *remote*. Pada pengujian kepada *ekspert judgement* untuk melihat nilai Aiken V mendapatkan skor yang cukup baik dimana rata-rata nilainya 0.74 masuk dalam kategori sedang. Kemudian nilai Aiken V per-item bergerak dari 0.63 hingga 0.94 masuk dalam kategori sedang dan dapat memenuhi persyaratan. Nilai Aiken V yang mendekati nilai 1 maka semakin baik dan relevan dengan indikator yang ada (Aiken, 1985).

Selanjutnya dalam analisis validitas konstruk nya menggunakan teknik analisis *Confirmatory factor analysis* (CFA) untuk melihat apakah skala yang diujikan memenuhi kriteria valid secara konstruk dengan terpenuhinya tiga sampai empat kriteria yang ada. Hasil analisis diatas mendapatkan nilai X^2/df 2.440 (*perfect fit*), *CFI*: 0.976 (*perfect fit*), *TLI*: 0.957 (*perfect fit*), *RMSEA*: 0.0842, *SRMR*: 0.0254 (*perfect fit*), *RMSEA* 0.082 (*not fit*).

Tabel 6
Hasil Uji Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's α	Kategori
Career satisfaction	0.940	Reliabel

Dengan terpenuhinya kriteria nilai indeks fit maka skala kepuasna karier dapat dikatakan valid secara konstruk (Brown, 2022; Hair Jr. dkk., 2019a). Pada proses analisis tersebut melibatkan pengguguran item yang tidak sesuai dengan kriteria yang ada seperti nilai standar estimated yang rendah serta nilai *error* yang tinggi pada uji residual *covariant*. Item-item yang dikeluarkan tersebut adalah item 1, 13, 11, 14, dan 12. Pengguguran item tersebut memberikan perbedaan pada hasil uji indeks fit dengan nilai awal berada pada kategori *acceptable fit* menjadi *perfect fit*.

Lebih lanjut, dalam uji validitas konstruk peneliti juga melihat dari pada nilai *factor loading* masing-masing item yang ada. Nilai *factor loading* yang baik berada pada >0.7 . Hasil analisisnya mendapatkan nilai *factor loading* yang bergerak 0.718 hingga 0.902 diaman ketika nilai *factor loading* mendekati 1 memiliki peran yang lebih besar untuk menggali aspek yang dikur.

Kemudian, setelah dilakukannya analisis validitas adalah melihat nilai reliabilitas dari skala yang diujikan. Pengujian reliabilitas ini bertujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan. Kriteria yang digunakan pada analisis reliabilitas adalah melihat nilai pada *cronbach alpha* sebesar >0.7 dapat dikatakan reliabel (Hair Jr. dkk., 2019b). Hasil analisis reliabilitas skala ini mendapatkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.940 masuk dalam kategori tinggi sesuai dengan norma. Kemudian setelah mengetahui nilai *Cronbach Alpha* peneliti melihat nilai indeks daya beda item dengan nilai minimal berada >0.30 (Azwar, 2012). Pada skala ini, nilai indeks daya beda item bergerak dari 0.645-0.829 sehingga item yang ada memiliki keselarasan antara fungsi item dengan fungsi skala secara keseluruhan.

Career satisfaction merupakan persepsi karyawan terhadap tujuan keseluruhan karier, pendapatan, kemajuan serta pengembangan keterampilan baru. Selain itu, kepuasan karier juga menjadi perasaan positif bagi individu terhadap karier yang dia pilih (Greenhaus dkk., 1990; Spurk dkk., 2015)

Tabel 7
Hasil Indeks Diskriminant

Faktor	Item	If item dropped Cronbach's α	Item-rest correlation	Kategori
Factor 1	CS 03	0.933	0.751	Sangat baik
	CS 06	0.930	0.815	Sangat baik
Factor 2	CS 05	0.931	0.795	Sangat baik
	CS 15	0.932	0.778	Sangat baik
Factor 3	CS 08	0.937	0.703	Sangat baik
	CS 10	0.932	0.782	Sangat baik
Factor 4	CS 01	0.930	0.829	Sangat baik
	CS 07	0.935	0.709	Sangat baik
Factor 5	CS 09	0.933	0.769	Sangat baik
	CS 04	0.938	0.645	Sangat baik

Di dalam konteks karyawan yang bekerja secara *remote*, meskipun pola kerja membatasi interaksi dan pengawasan secara langsung antara antar karyawan dengan atasan dan organisasi, dukungan organisasi yang dipersepsi positif oleh karyawan akan membuat karyawan merasa puas terhadap kariernya karena perasaan terpenuhinya kebutuhan baik sosial dan emosionalnya, merasa dihargai dan miliki harapan akan penghargaan terhadap kinerjanya serta merasa tenang karena ketersediaan bantuan yang dapat mereka andalkan ketika mengalami kesulitan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa skala *career satisfaction* dapat digunakan untuk mengukur kepuasan karier pada karyawan *remote work*. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan nilai validitas dan reliabilitas yang baik dalam pengukurannya. Nilai validitas menunjukkan bahwa syarat fit indeks pada pengukuran konstruk terpenuhi sesuai dengan norma yang ada. Kemudian pada hasil uji reliabilitas mendapatkan nilai yang daya beda yang cukup tinggi sehingga item-item yang diujikan mampu menggali aspek yang diukur.

Dengan nilai validitas dan reliabilitas tersebut masih dapat ditingkatkan kembali dengan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dari pada penelitian ini. Kemudian pada item-item yang dikeluarkan masih dapat dilakukan modifikasi kembali berupa mengubah kalimat pernyataannya agar lebih sesuai dengan aspek-aspek yang akan diukur serta dapat dilakukan uji validitas konstruk kepada karyawan *remote work* kembali untuk mendapatkan nilai skor yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, L. R. (1985). Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings, educational, and psychological measurement. *Educational and Psychological Measurement*, 45(1), 131–142.
- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan validitas edisi 4. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Barnett, B. R., & Bradley, L. (2007). The impact of organizational support for career development on career satisfaction. *Career Development International*, 12(7), 617–636. <https://doi.org/10.1108/13620430710834396>
- Bean, G. J., & Bowen, N. K. (2021). Item response theory and confirmatory factor analysis: Complementary approaches for scale development. *Journal of Evidence-Based Social Work*, 18(6), 597-618. <https://doi.org/10.1080/26408066.2021.1906813>
- Brown, T. A. (2022). *Confirmatory factor analysis for applied research*. The Guilford Press.
- Chen, F., Curran, P. J., Bollen, K. A., Kirby, J., & Paxton, P. (2008). An empirical evaluation of the use of fixed cutoff points in RMSEA test statistic in structural equation models.

- Sociological Methods and Research*, 36(4), 462–494.
<https://doi.org/10.1177/0049124108314720>
- Costello, A. B., & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research and Evaluation*, 10(7). doi: <https://doi.org/10.7275/jyj1-4868>
- Dessler, G., & Varkkey, B. (2018). *Human resource management* (fifteenth). Pearson.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86. <https://doi.org/10.5465/256352>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2017). Multivariate Data Analysis (MVDA). In *Pharmaceutical Quality by Design: A Practical Approach*. <https://doi.org/10.1002/9781118895238.ch8>
- Hair Jr., J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2019a). Multivariate Data Analysis, Multivariate Data Analysis. In *Book* (Vol. 87, Issue 4). www.cengage.com/highered
- Hair Jr., J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2019b). Multivariate Data Analysis. In *Book* (Vol. 87, Issue 4). www.cengage.com/highered
- Kong, H., Cheung, C., & Song, H. (2012). From hotel career management to employees' career satisfaction: The mediating effect of career competency. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 76–85. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.03.002>
- Kurniawan, A. E., & Kusumastuti, R. (2023). Studi bibliometrik topik riset kepuasan karir anggota Kepolisian Republik Indonesia. *Jurnal Vokasi Indonesia*, 6(1), 1-13. <https://doi.org/10.7454/jvi.v1i1.1038>
- Marsh, H. W., Hau, K. T., & Wen, Z. (2004). In search of golden rules: Comment on hypothesis-testing approaches to setting cutoff values for fit indexes and dangers in overgeneralizing Hu and Bentler's (1999) findings. *Structural Equation Modeling*, 11(3), 320–341. https://doi.org/10.1207/s15328007sem1103_2
- Nabi, G. R. (1999). An investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success. *Career Development International*, 4(4), 212-225. <https://doi.org/10.1108/13620439910270599>
- Pangestu, H. (2013). Pengaruh manajemen karir terhadap kepuasan karir melalui kompetensi pegawai. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 5, 8–9.
- Peter, J. P. (1981). Construct validity: A review of basic issues and marketing practices. *Journal of Marketing Research*, 18(2), 133. <https://doi.org/10.2307/3150948>

- Rigdon, E. E. (1996). CFI versus RMSEA: A comparison of two fit indexes for structural equation modeling. *Structural Equation Modeling*, 3(4), 369–379. <https://doi.org/10.1080/10705519609540052>
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The Five-Factor Model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1757>
- Spurk, D., Abele, A. E., & Volmer, J. (2011). The Career Satisfaction Scale: Longitudinal measurement invariance and latent growth analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 315–326. <https://doi.org/10.1111/j.20448325.2011.02028.x>
- Spurk, D., Abele, A. E., & Volmer, J. (2015). The Career Satisfaction Scale in context: A test for measurement invariance across four occupational groups. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 191–209. <https://doi.org/10.1177/1069072714535019>
- Umar, J., & Nisa, Y. F. (2020). Uji validitas konstruk dengan CFA dan pelaporannya. *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, 9(2), 1-11. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v9i2.16964>