

PENGEMBANGAN INSTRUMEN “ASPEK PERSONAL PEKERJAAN DAN NON-PEKERJAAN”

Ketua: Dr. Abdullah Sinring, M.Pd

Anggota: Nur Fadhilah Umar, M.Pd

A. Pengantar Pengembangan Instrumen:

Pengembangan instrumen aspek personal pekerjaan dan non-pekerjaan dimaksudkan untuk mengukur bagaimana individu mengintegrasikan dan mengatur aspek karir mereka di berbagai bidang kehidupan, termasuk pekerjaan dan kehidupan pribadi. Instrumen ini didasarkan pada Model Teoritik dari “*Whole Life Career Self-Management*” yang dikembangkan oleh Hirschi pada tahun 2020 dalam mengukur sejauh mana keterhubungan antara domain pekerjaan dan non-pekerjaan terhadap regulasi tindakan serta *career self-management*. Tahap pertama dari pengembangan instrumen ini adalah melakukan review Model Teoritik dari (Hirschi 2020), dari teori ini terhadap beberapa konsep kunci yaitu:

1. *Whole Life Career*: Konsep yang menekankan bahwa karir tidak hanya terbatas pada pekerjaan atau profesi, tetapi mencakup berbagai peran dan tanggung jawab yang dimiliki individu dalam kehidupan mereka. Karir dilihat sebagai bagian dari kehidupan keseluruhan, termasuk peran sebagai anggota keluarga, teman, warga negara, dan individu yang memiliki minat dan hobi di luar pekerjaan.
2. *Career Self-Management*: Teori ini mengakui peran aktif individu dalam mengelola karir mereka sendiri. Career self-management mencakup proses pengambilan keputusan, penyesuaian diri, dan pengaturan sumber daya untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan dalam berbagai aspek kehidupan.

Dari teori ini, akan ditentukan indikator dan sub-indikator yang mencakup aspek *role contextual*, aspek *resources* dan aspek *barries*. Aspek *role contextual* berkaitan dengan peran yang dimainkan seseorang dalam lingkungan pekerjaan dan non-pekerjaan. Aspek *resources* mencakup sumber daya yang dapat dimanfaatkan untuk mengelola karir, seperti dukungan sosial, pengetahuan, dan keterampilan. Aspek *barries* mengacu pada hambatan atau rintangan yang dapat menghalangi seseorang dalam mengatur karirnya. Tahap selanjutnya adalah mengembangkan instrumen penelitian berdasarkan indikator dan sub-indikator yang telah ditentukan. Setelah instrumen dikembangkan, dilakukan uji coba lapangan terhadap guru BK di Kota Makassar, guru BK dipilih sebagai sampel karena mereka berperan dalam memberikan bimbingan dan konseling kepada peserta didik, sehingga penting untuk memahami bagaimana mereka mengelola karirnya sendiri dengan menyeimbangkan aspek pekerjaan dan non-pekerjaan.

Uji validitas dilakukan untuk memastikan instrumen tersebut dapat mengukur secara akurat variabel yang ingin diukur. Uji validitas ini menggunakan *level of signifikansi* dengan probabilitas 0.03 ($\text{sig} > 0.03$), yang berarti bahwa nilai p yang diperoleh dari analisis data harus lebih besar dari 0.03 untuk dianggap valid. Selanjutnya, uji reliabilitas instrumen dilakukan untuk memeriksa tingkat konsistensi internal instrumen. Nilai *Cronbach alpha* yang diharapkan di atas 0.07 menunjukkan bahwa instrumen tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Tahap terakhir, dilakukan uji eksplorasi dengan menggunakan *Exploratory Factor Analysis* (EFA) menggunakan bantuan aplikasi statistik JASP untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel dan mengelompokkan indikator ke dalam faktor-faktor yang saling terkait. Selanjutnya, dilakukan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk menguji kecocokan model yang telah dibentuk.

B. Aspek Personal Pekerjaan dan Non-pekerjaan:

Hirschi, Andreas. 2020. "Whole-life Career Management: A Counseling Intervention Framework." *The Career Development Quarterly* 68(1):2–17.

1. *Role Contextual*: Aspek ini berfokus pada peran yang dimainkan individu dalam berbagai konteks kehidupan, termasuk dalam pekerjaan dan non-pekerjaan. Peran ini mencakup tanggung jawab, tugas, dan harapan yang harus dipenuhi individu dalam berbagai peran mereka.
2. *Resources*: Konsep ini mengacu pada sumber daya yang dimiliki individu, seperti dukungan sosial, pengetahuan, keterampilan, dan modal lainnya yang dapat membantu mereka dalam mengelola karir dan mencapai tujuan karir.
3. *Barries*: Aspek ini mencakup hambatan atau rintangan yang dihadapi individu dalam mencapai tujuan karir dan mengelola karir mereka secara efektif

C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi terdiri dari:

Role contextual (1-4= Contextual level, 5-7= personal level)

1. Dukungan keluarga,
2. nilai organisasi,
3. nilai budaya,
4. kinerjanya,
5. komitmen kerja,
6. standar kerja,
7. Passion terhadap pekerjaan

Resources (1-3=contextual level, 4-7= personal level)

1. Support dari pasangan
2. Support dari pimpinan
3. Program organisasi
4. Harga diri
5. Kompetensi
6. Kemampuan kognitif
7. Harapan

Barries (1-3= Contextual level, 4-5= personal level)

1. Perilaku pasangan tidak mendukung
2. Diskriminasi yang dialami di dunia kerja
3. Bias gender
4. Kecemasan
5. External locus of control

D. Blue Print Instrumen Aspek Personal Pekerjaan dan Non-Pekerjaan

NO	Indikator	Sub-indikator	Item		Keterangan
			favorable	Unfavorable	
1	<i>Role Contextual (Contextual Level)</i>	1. Dukungan keluarga, 2. Nilai organisasi, 3. Nilai budaya, 4. Kinerjanya,			
	<i>Role Contextual (Personal Level)</i>	1. Komitmen kerja, 2. Standar kerja, 3. Passion terhadap pekerjaan			
2	<i>Resources (Contextual level)</i>	1. Support dari pasangan 2. Support dari pimpinan 3. Program organisasi			
	<i>Resources (Personal level)</i>	1. Kompetensi 2. Kemampuan kognitif 3. Harapan			
3	<i>Barries (contextual level)</i>	1. Perilaku pasangan tidak mendukung 2. Diskriminasi yang dialami di dunia kerja 3. Biasa gender			
	<i>Barries (personal level)</i>	1. Kecemasan 2. External locus of control			

Petunjuk Pengisian:

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :

Petunjuk.

- Bacalah setiap pernyataan di bawah ini dengan teliti, kemudian berilah jawaban anda pada lembar jawab yang telah disediakan, yaitu disamping pernyataan pada angket ini.
- Jawablah semua pernyataan dengan seteliti mungkin dan jangan ada yang terlewatkan.
- Setiap pernyataan dalam instrumen ini ada 4 pilihan jawaban : sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).
- Jawablah setiap pernyataan pada angket ini dengan memberikan tanda cek (√) pada jawaban yang anda pilih.

Tabel 1. Faktor Dukungan keluarga

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Bagi saya dukungan dan bantuan yang diberikan anggota keluarga lainnya memberikan rasa aman dalam melakukan segala tugas dan tanggung jawab				

2	Menurut saya dengan adanya dukungan keluarga berdampak pada peningkatan rasa percaya diri dan mempengaruhi keputusan dalam menentukan tujuan karir				
3	Keluarga saya juga merupakan penentu dan menjadi salah satu pertimbangan yang paling utama untuk memutuskan sesuatu				
4	Bagi saya dukungan yang diberikan keluarga tentunya memberikan pandangan terhadap terhadap suatu karir yang diminati				

Tabel 2. Nilai organisasi

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang saya miliki dalam menentukan mengatur apa yang ingin saya capai				
2	Saya percaya bahwa segala aturan dalam organisasi ini adalah demi kebaikan saya menentukan tujuan				
3	Saya memperhatikan nilai-nilai yang ada dalam organisasi karena sesuai dengan pandangan hidup saya				
4	Menurut saya kebijakan yang ada pada organisasi dapat mendukung dan sejalan dengan harapan saya dalam pengaturan diriku				

Tabel 3. Nilai budaya

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Menurut saya budaya mempengaruhi dalam menentukan pengaturan keputusan karir				
2	Saya bertindak sesuai dengan nilai-nilai sosial sebagai persepsi prioritas nilai orang lain yang diatur menurut apa yang dipikirkan individu				
3	Bagi saya tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh dapat berpengaruh pada cara saya mengatur diri				

Tabel 4. Kinerjanya

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya dapat melakukan pekerjaan secara efisien				
2	Saya mengejar tugas-tugas yang menantang				
3	Saya berusaha untuk selalu memperbarui pengetahuan terkait pekerjaan yang dilakukan				
4	Saya berhasil merencanakan pekerjaan saya, sehingga dapat menyelesaikan tepat waktu				
5	Saya mengingat hasil kinerja yang harus dicapai				

Tabel 5. Komitmen kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Ketika saya bertemu orang, salah satu hal yang saya katakan kepada mereka adalah jenis pekerjaan yang saya lakukan				
2	Saya menghabiskan waktu luang untuk tetap bekerja				
3	Saya ingin maju ke puncak karir saya				
4	Ada banyak kesamaan antara tujuan saya dengan tujuan karirku				

Tabel 6. Standar kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki kualitas keterampilan, ketelitian, dan kesesuaian hasil pekerjaan yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu				
2	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik dengan pelaksanaan tugas utama begitupun tugas tambahan				
3	Saya merasa taat mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, inisiatif, dan menunjukkan seberapa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas				
4	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan				

Tabel 7. Passion terhadap pekerjaan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya senang menginvestasikan waktu dan energi terhadap pekerjaan				
2	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang				
3	Saya memiliki dorongan dari dalam diri sendiri untuk memilih mengerjakan suatu hal				
4	Saya berusaha untuk menghasilkan hal yang terbaik dan menunjukkan hasil kerja dengan cara terbaik				

Tabel 8. Support dari pasangan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Menurut saya penting untuk saling mengungkapkan keinginan hati dan nasihat dari pasangan				
2	Bagi saya saling mendukung dalam hal pekerjaan merupakan suatu hal yang positif				
3	Saya pribadi secara positif mendorong untuk berinteraksi dengan baik tentang pekerjaan				
4	Menurut saya pasangan memiliki komitmen tanggung jawab untuk mewujudkan rencana masa depan				

Tabel 9. Support dari pimpinan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Bagi saya pimpinan menciptakan komunikasi terbuka sehingga mendukung kelancaran kerjasama				
2	Menurut saya dengan menerima feedback positif dari pimpinan dapat memberikan semangat untuk terus berkembang				
3	Saya selalu mendapatkan mental support dari pimpinan				
4	Menurut saya pimpinan penting untuk menyampaikan informasi yang bertujuan untuk pemantapan terkait pekerjaan				

Tabel 10. Program organisasi

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Bagi saya perlu adanya pelatihan untuk membangun kinerja masing-masing				
2	Bagi saya harapan-harapan dan tim kerja yang produktif mempengaruhi kinerja				

3	Program yang ada pada organisasi mengatur peranan tenaga kerja sehingga efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi				
4	Secara rutin saya mendapatkan proses pembelajaran untuk mengembangkan kapasitas diri yang didalamnya terdapat proses dari berbagai pengetahuan				

Tabel 11. Harga diri

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa bahwa saya memiliki sejumlah kualitas				
2	Saya tidak banyak yang bisa saya banggakan				
3	Saya rasa lebih bisa menghargai diri sendiri				
4	Saya merasa bahwa saya adalah orang yang berharga				

Tabel 12. Kompetensi

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Bagi saya kompetensi dan pencapaian pribadi merupakan hal terpenting dalam hidup				
2	Menurut saya bersaing dan menang adalah hal yang baik untuk dilakukan				
3	Saya merasa harus berkompetitif untuk mencapai tujuan dan mengembangkan diri				
4	Saya dapat menetapkan prioritas untuk tetap berkompetensi				

Tabel 13. Kemampuan kognitif

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu membangun suatu ide-ide baru				
2	Saya mampu berpikir untuk penyelesaian suatu masalah				
3	Saya memiliki kemampuan dalam mengingat data dan informasi dengan cepat				
4	Saya dapat menganalisis dan mengevaluasi tentang hal-hal yang saya kerjakan				

Tabel 14. Harapan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Bagi saya perlu tidak perlu untuk menyesuaikan diri dengan harapan keluarga dan masyarakat				
2	Dalam menentukan pilihan saya hanya perlu mengikuti harapan keluarga dan sosial karena itu penting				
3	Saya memikirkan banyak cara untuk mendapatkan hal-hal penting dan baik dalam hidup				
4	Saya pikir hal yang telah saya lakukan akan membantu saya di masa depan				

Tabel 15. Perilaku pasangan tidak mendukung

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Tidak peduli terkait kondisi sulit yang saya alami baik itu dalam hal pekerjaan				
2	Tidak mendukung mimpi dan <i>passionku</i>				

3	Tidak berkomunikasi secara baik terutama dalam hal pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari				
4	Saya merasa keinginan dari pasangan tidak terpenuhi				

Tabel 16. Diskriminasi yang dialami di dunia kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Menurut saya karier sulit berkembang bagi kelompok tertentu				
2	Saya merasa performa kerja dan opiniku tidak dihargai				
3	Merasa diperlakukan berbeda karena keterbatasan				

Tabel 17. Bias gender

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Bagi saya dalam memilih karir sesuai dengan peran yang disematkan oleh masyarakat				
2	Saya memiliki peluang untuk menentukan tujuan untuk memasuki dunia kerja tanpa memperhatikan peran gender dan kemampuan mereka berkembang optimal				
3	Saya tidak merasa terbatas dalam hal mengembangkan potensi yang terhalang dengan peran gender				
4	Saya merasa perlu mengikuti ekspektasi peran gender dari keluarga dalam menentukan pilihan				

Tabel 18. Kecemasan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa mudah untuk mengabaikan pikiran yang mengkhawatirkan				
2	saya tahu saya tidak perlu khawatir tentang hal-hal tetapi saya tidak bisa menahannya				
3	banyak situasi membuatku khawatir				
4	Jika saya tidak punya cukup waktu untuk melakukan semuanya, saya tidak khawatir tentang itu				

Tabel 19. External locus of control

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Menurut saya kesempatan atau kekuatan lain yang dimiliki dapat menentukan hasil akhir yang akan diperoleh				
2	Keberuntungan yang saya miliki mempengaruhi tujuan yang ingin dicapai				
3	Faktor-faktor yang ada dalam diriku seperti kesempatan, nasib, dan keberuntungan mempengaruhi tingkah laku saya				
4	Saya yakin keberhasilan dalam mengatur diri dalam pencapaian karir ditentukan oleh faktor kesempatan atau keberuntungan yang dimiliki				

E. Hasil Uji Unidimensional Reliability setelah Uji Coba Instrumen

No	Item	Reliabilitas		Validitas
		Cronbach	McDonald	Item Corrected Correlation
1	FC RoleContex CL Fam 1	0.949	0.951	0.416

2	FC_RoleContex_CL_Fam_2	0.949	0.951	0.447
3	FC_RoleContex_CL_Fam_3	0.950	0.952	0.223
4	FC_RoleContex_CL_Fam_4	0.949	0.951	0.572
5	FC_RoleCont_CL_VOrg_5	0.949	0.951	0.444
6	FC_RoleCont_CL_VOrg_6	0.949	0.951	0.425
7	FC_RoleCont_CL_VOrg_7	0.949	0.950	0.564
8	FC_RoleCont_CL_VOrg_8	0.949	0.951	0.544
9	FC_RoleCont_CL_VCult_9	0.950	0.952	0.238
10	FC_RoleCont_CL_VCult_10	0.950	0.952	0.308
11	FC_RoleCont_CL_VCult_11	0.949	0.951	0.443
12	FC_RoleCont_CL_Kinerj_12	0.949	0.950	0.650
13	FC_RoleCont_CL_Kinerj_13	0.949	0.951	0.502
14	FC_RoleCont_CL_Kinerj_14	0.949	0.951	0.546
15	FC_RoleCont_CL_Kinerj_15	0.949	0.951	0.526
16	FC_RoleCont_CL_Kinerj_16	0.949	0.950	0.594
17	FC_RoleCont_PL_Commit_17	0.951	0.952	0.118
18	FC_RoleCont_PL_Commit_18	0.951	0.952	0.129
19	FC_RoleCont_PL_Commit_19	0.949	0.950	0.599
20	FC_RoleCont_PL_Commit_20	0.949	0.950	0.623
21	FC_RoleCont_PL_StdKerj_21	0.949	0.951	0.569
22	FC_RoleCont_PL_StdKerj_22	0.949	0.950	0.625
23	FC_RoleCont_PL_StdKerj_23	0.949	0.950	0.614
24	FC_RoleCont_PL_PassKerj_24	0.949	0.951	0.470
25	FC_RoleCont_PL_PassKerj_25	0.949	0.951	0.539
26	FC_RoleCont_PL_PassKerj_26	0.949	0.950	0.602
27	FC_RoleCont_PL_PassKerj_27	0.949	0.950	0.675
28	FC_RoleCont_PL_PassKerj_28	0.949	0.950	0.606
29	FC_Resources_CL_SuppPas_29	0.949	0.951	0.561
30	FC_Resources_CL_SuppPas_30	0.949	0.950	0.635
31	FC_Resources_CL_SuppPas_31	0.949	0.950	0.645
32	FC_Resources_CL_SuppPas_32	0.949	0.950	0.593
33	FC_Resources_CL_SuppPim_33	0.948	0.950	0.674
34	FC_Resources_CL_SuppPim_34	0.948	0.950	0.699
35	FC_Resources_CL_SuppPim_35	0.949	0.950	0.608
36	FC_Resources_CL_SuppPim_36	0.948	0.950	0.702
37	FC_Resources_CL_PimOrg_37	0.949	0.950	0.671
38	FC_Resources_CL_PimOrg_38	0.949	0.950	0.644
39	FC_Resources_CL_PimOrg_39	0.949	0.950	0.641
40	FC_Resources_CL_PimOrg_40	0.949	0.950	0.648
41	FC_Resources_PL_Selfest_41	0.949	0.951	0.542
42	FC_Resources_PL_Selfest_42	0.951	0.953	0.059
43	FC_Resources_PL_Selfest_43	0.949	0.951	0.421
44	FC_Resources_PL_Selfest_44	0.949	0.950	0.554
45	FC_Resources_PL_Kompt_45	0.949	0.951	0.404
46	FC_Resources_PL_Kompt_46	0.950	0.952	0.239
47	FC_Resources_PL_Kompt_47	0.949	0.951	0.505
48	FC_Resources_PL_Kompt_48	0.949	0.950	0.672
49	FC_Resources_PL_Kognf_49	0.949	0.950	0.619
50	FC_Resources_PL_Kognf_50	0.948	0.950	0.715
51	FC_Resources_PL_Kognf_51	0.949	0.951	0.513
52	FC_Resources_PL_Kognf_52	0.949	0.950	0.686

53	FC_Resources_PL_Hope_53	0.949	0.950	0.603
54	FC_Resources_PL_Hope_54	0.951	0.952	0.118
55	FC_Resources_PL_Hope_55	0.949	0.950	0.661
56	FC_Resources_PL_Hope_56	0.949	0.950	0.643
57	FC_Barriersr_CL_Unsupport_57	0.951	0.952	0.076
58	FC_Barriersr_CL_Unsupport_58	0.950	0.951	0.358
59	FC_Barriersr_CL_Unsupport_59	0.949	0.951	0.436
60	FC_Barriersr_CL_Unsupport_60	0.949	0.951	0.522
61	FC_Barriersr_CL_Diskrim_61	0.950	0.952	0.221
62	FC_Barriersr_CL_Diskrim_62	0.949	0.951	0.410
63	FC_Barriersr_CL_Diskrim_63	0.949	0.951	0.416
64	FC_Barriersr_CL_BiasGend_64	0.950	0.952	0.265
65	FC_Barriersr_CL_Diskrim_65	0.950	0.952	0.265
66	FC_Barriersr_CL_Diskrim_66	0.950	0.951	0.366
67	FC_Barriersr_CL_Diskrim_67	0.951	0.952	0.128
68	FC_Barriersr_CL_Diskrim_68	0.950	0.952	0.320
69	FC_Barriersr_PL_Anxiety_69	0.950	0.952	0.145
70	FC_Barriersr_PL_Anxiety_70	0.950	0.952	0.166
71	FC_Barriersr_PL_Anxiety_71	0.951	0.952	0.075
72	FC_Barriersr_PL_Anxiety_72	0.950	0.951	0.388
73	FC_Barriersr_PL_Eloc_73	0.950	0.952	0.079
74	FC_Barriersr_PL_Eloc_74	0.951	0.952	0.072
75	FC_Barriersr_PL_Eloc_75	0.950	0.952	0.133
76	FC_Barriersr_PL_Eloc_76	0.950	0.952	0.203

Hasil seleksi item yang memiliki nilai *Item Corrected Correlation* <.0.3: 3, 9, 17, 18, 42, 46, 54, 57, 61, 64, 65, 67, 69, 70, 71, 73, 74, 75, 76

F. Exploration Factor Analysis (EFA) Instrumen Aspek Personal Pekerjaan dan Non Pekerjaan

Tabel 1. Bartlett's Test

X ²	df	p
4265.847	1485.000	< .001

Bartlett's Test dengan signifikan ($X^2 = 4265.847$; $df = 1485$, $p < .001$), menunjukkan bahwa hubungan antar variabel kuat dan datanya sesuai untuk melakukan analisis faktor eksplorasi.

Hasil uji Exploration Factor Analysis (EFA) dengan nilai validitas berdasarkan nilai item korelasi > 0.5.

Tabel 2. Kaiser-Meyer-Olkin Test (KMO): 0.845

No	Indicator	Items	MSA
1		FC_RoleContex_CL_Fam_1	0.847
2		FC_RoleContex_CL_Fam_2	0.795
3		FC_RoleContex_CL_Fam_4	0.849
4		FC_RoleContex_CL_VOrg_5	0.804
5		FC_RoleContex_CL_VOrg_6	0.814

6		FC_RoleCont_CL_VOrg_7	0.835
7		FC_RoleCont_CL_VOrg_8	0.855
8		FC_RoleCont_CL_VCult_10	0.674
9		FC_RoleCont_CL_VCult_11	0.798
10		FC_RoleCont_CL_Kinerj_12	0.865
11		FC_RoleCont_CL_Kinerj_13	0.879
12		FC_RoleCont_CL_Kinerj_14	0.875
13		FC_RoleCont_CL_Kinerj_15	0.811
14		FC_RoleCont_CL_Kinerj_16	0.837
15		FC_RoleCont_PL_Commit_19	0.880
16		FC_RoleCont_PL_Commit_20	0.829
17		FC_RoleCont_PL_StdKerj_21	0.797
18		FC_RoleCont_PL_StdKerj_22	0.876
19		FC_RoleCont_PL_StdKerj_23	0.884
20		FC_RoleCont_PL_PassKerj_24	0.783
21		FC_RoleCont_PL_PassKerj_25	0.852
22		FC_RoleCont_PL_PassKerj_26	0.869
23		FC_RoleCont_PL_PassKerj_27	0.922
24		FC_RoleCont_PL_PassKerj_28	0.824
25		FC_Resources_CL_SuppPas_29	0.895
26		FC_Resources_CL_SuppPas_30	0.829
27		FC_Resources_CL_SuppPas_31	0.889
28		FC_Resources_CL_SuppPas_32	0.866
29		FC_Resources_CL_SuppPim_33	0.832
30		FC_Resources_CL_SuppPim_34	0.926
31		FC_Resources_CL_SuppPim_35	0.837
32		FC_Resources_CL_SuppPim_36	0.880
33		FC_Resources_CL_PimOrg_37	0.817
34		FC_Resources_CL_PimOrg_38	0.895
35		FC_Resources_CL_PimOrg_39	0.902
36		FC_Resources_CL_PimOrg_40	0.883
37		FC_Resources_PL_Selfest_41	0.857
38		FC_Resources_PL_Selfest_43	0.691
39		FC_Resources_PL_Selfest_44	0.922
40		FC_Resources_PL_Kompt_45	0.821
41		FC_Resources_PL_Kompt_47	0.809
42		FC_Resources_PL_Kompt_48	0.904
43		FC_Resources_PL_Kognf_49	0.823
44		FC_Resources_PL_Kognf_50	0.871
45		FC_Resources_PL_Kognf_51	0.851

46		FC_Resources_PL_Kognf_52	0.893
47		FC_Resources_PL_Hope_53	0.874
48		FC_Resources_PL_Hope_54	0.350
49		FC_Resources_PL_Hope_55	0.890
50		FC_Resources_PL_Hope_56	0.867
51		FC_Resources_CL_SuppPas_29	0.895
52		FC_Resources_CL_SuppPas_30	0.829
53		FC_Resources_CL_SuppPas_31	0.889
54		FC_Resources_CL_SuppPas_32	0.866
55		FC_Resources_CL_SuppPim_33	0.832
56		FC_Barriersr_CL_Diskrim_62	0.618
57		FC_Barriersr_CL_Diskrim_63	0.622
58		FC_Barriersr_CL_Diskrim_66	0.783
59		FC_Barriersr_CL_Diskrim_68	0.727
60		FC_Barriersr_PL_Anxiety_72	0.760

Tabel 3. Factor Loading

Kode item	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
FC_RoleContex_CL_Fam_1	0.444		
FC_RoleContex_CL_Fam_2	0.547		
FC_RoleContex_CL_Fam_4	0.482		
FC_RoleContex_CL_VCult_11	0.442		
FC_RoleContex_CL_Kinerj_12	0.495		
FC_RoleContex_CL_Kinerj_13	0.349		
FC_RoleContex_CL_Kinerj_14	0.596		
FC_RoleContex_CL_Kinerj_15	0.436		
FC_RoleContex_CL_Kinerj_16	0.504		
FC_RoleContex_PL_Commit_19	0.430		
FC_RoleContex_PL_StdKerj_23	0.560		
FC_RoleContex_PL_PassKerj_24	0.360		
FC_RoleContex_PL_PassKerj_25	0.368		
FC_RoleContex_PL_PassKerj_26	0.652		
FC_RoleContex_PL_PassKerj_27	0.521		
FC_RoleContex_PL_PassKerj_28	0.642		
FC_Resources_CL_SuppPas_29	0.615		
FC_Resources_CL_SuppPas_30	0.707		
FC_Resources_CL_SuppPas_31	0.786		
FC_Resources_CL_SuppPas_32	0.601		
FC_Resources_CL_SuppPim_33	0.644		
FC_Resources_CL_SuppPim_34	0.637		
FC_Resources_CL_SuppPim_36	0.635		
FC_Barriersr_CL_Diskrim_66	0.336		
FC_Resources_CL_SuppPim_35		0.448	
FC_Resources_CL_PimOrg_37		0.520	
FC_Resources_CL_PimOrg_38		0.604	
FC_Resources_CL_PimOrg_39		0.477	

FC_Resources_CL_PimOrg_40	0.656
FC_Resources_PL_Selfest_41	0.613
FC_Resources_PL_Selfest_43	0.442
FC_Resources_PL_Selfest_44	0.571
FC_Resources_PL_Kompt_45	0.538
FC_Resources_PL_Kompt_47	0.612
FC_Resources_PL_Kompt_48	0.660
FC_Resources_PL_Kognf_49	0.677
FC_Resources_PL_Kognf_50	0.610
FC_Resources_PL_Kognf_51	0.554
FC_Resources_PL_Kognf_52	0.653
FC_Resources_PL_Hope_53	0.419
FC_Resources_PL_Hope_55	0.557
FC_Resources_PL_Hope_56	0.493
FC_RoleCont_CL_VOrg_5	0.568
FC_RoleCont_CL_VOrg_6	0.657
FC_RoleCont_CL_VOrg_7	0.766
FC_RoleCont_CL_VOrg_8	0.754
FC_RoleCont_CL_VCult_10	0.457
FC_RoleCont_PL_Commit_20	0.370
FC_RoleCont_PL_StdKerj_21	0.449
FC_RoleCont_PL_StdKerj_22	0.482

G. Confirmatory Factor Analysis Instrumen Aspek Personal Pekerjaan dan Non Pekerjaan

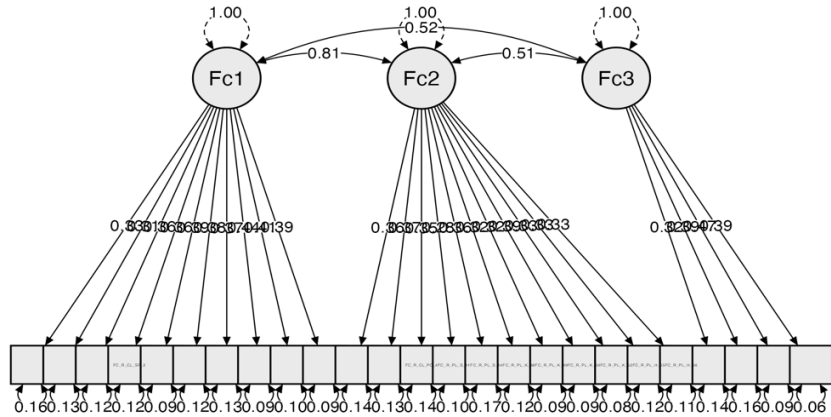
Tabel 1. Uji CFA Instrumen Aspek Personal Pekerjaan dan Non Pekerjaan

Instrument	N	Reliability Test			Validity Test			
		McDonald's	Cronbach's	RMSEA	GFI	CMIN/DF	CFI	TLI
Personal Work and Non Work Role Contextual Resources Barries	112	0.929	0.929	01.977e-7	0.730	515.663/272	0.859	0.884
McDonald > 0,60 (Reliable) Cronbach alfa > 0.60 (Reliable) RMSEA ≤ 0,08 (Accepted Model) GFI (Goodness of Fit)= 0 (poor fit) - 1,0 (perfect fit) CMIN/DF ≤ 2,0 (Accepted Model) CFI ≥ 0,95 (Accepted Model) TLI ≥ 0,95 (Very Good Fit)								

Tabel 2. Seleksi Per Item Uji CFA

Kode item	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
FC_RoleContex_CL_Fam_1	0.444		
FC_RoleContex_CL_Fam_2	0.547		
FC_RoleContex_CL_Fam_4	0.482		
FC_RoleCont_CL_VCult_11	0.442		
FC_RoleCont_CL_Kinerj_12	0.495		
FC_RoleCont_CL_Kinerj_13	0.349		

FC_RoleCont_CL_Kinerj_14	0.596	
FC_RoleCont_CL_Kinerj_15	0.436	
FC_RoleCont_CL_Kinerj_16	0.504	
FC_RoleCont_PL_Commit_19	0.430	
FC_RoleCont_PL_StdKerj_23	0.560	
FC_RoleCont_PL_PassKerj_24	0.360	
FC_RoleCont_PL_PassKerj_25	0.368	
FC_RoleCont_PL_PassKerj_26	0.652	
FC_RoleCont_PL_PassKerj_27	0.521	
FC_RoleCont_PL_PassKerj_28	0.642	
FC_Resources_CL_SuppPas_29	0.615	
FC_Resources_CL_SuppPas_30	0.707	
FC_Resources_CL_SuppPas_31	0.786	
FC_Resources_CL_SuppPas_32	0.601	
FC_Resources_CL_SuppPim_33	0.644	
FC_Resources_CL_SuppPim_34	0.637	
FC_Resources_CL_SuppPim_36	0.635	
FC Barriersr CL Diskrim 66	0.336	
FC_Resources_CL_SuppPim_35		0.448
FC_Resources_CL_PimOrg_37		0.520
FC_Resources_CL_PimOrg_38		0.604
FC_Resources_CL_PimOrg_39		0.477
FC_Resources_CL_PimOrg_40		0.656
FC_Resources_PL_Selfest_41		0.613
FC_Resources_PL_Selfest_43		0.442
FC_Resources_PL_Selfest_44		0.571
FC_Resources_PL_Kompt_45		0.538
FC_Resources_PL_Kompt_47		0.612
FC_Resources_PL_Kompt_48		0.660
FC_Resources_PL_Kognf_49		0.677
FC_Resources_PL_Kognf_50		0.610
FC_Resources_PL_Kognf_51		0.554
FC_Resources_PL_Kognf_52		0.653
FC_Resources_PL_Hope_53		0.419
FC_Resources_PL_Hope_55		0.557
FC Resources PL Hope 56		0.493
FC_RoleCont_CL_VOrg_5		0.568
FC_RoleCont_CL_VOrg_6		0.657
FC_RoleCont_CL_VOrg_7		0.766
FC_RoleCont_CL_VOrg_8		0.754
FC_RoleCont_CL_VCult_10		0.457
FC_RoleCont_PL_Commit_20		0.370
FC_RoleCont_PL_StdKerj_21		0.449
FC RoleCont PL StdKerj 22		0.482



Gambar 1. Model Plot

H. Hasil Uji Coba Instrumen Aspek Pekerjaan dan Non-Pekerjaan

Tabel 1. Instrumen Aspek Pekerjaan dan Non-Pekerjaan

Old Number	New Number	Factor	Statement
26	1	Role Contextual	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang
27	2		Saya memiliki dorongan dari dalam diri sendiri untuk memilih mengerjakan suatu hal
28	3		Saya berusaha untuk menghasilkan hal yang terbaik dan menunjukkan hasil kerja dengan cara terbaik
29	4		Menurut saya penting untuk saling mengungkapkan keinginan hati dan nasihat dari pasangan
30	5		Bagi saya saling mendukung dalam hal pekerjaan merupakan suatu hal yang positif
31	6		Saya pribadi secara positif mendorong untuk berinteraksi dengan baik tentang pekerjaan
32	7		Menurut saya pasangan memiliki komitmen tanggung jawab untuk mewujudkan rencana masa depan
33	8		Bagi saya pimpinan menciptakan komunikasi terbuka sehingga mendukung kelancaran kerjasama
34	9		Menurut saya dengan menerima feedback positif dari pimpinan dapat memberikan semangat untuk terus berkembang
36	10		Menurut saya pimpinan penting untuk menyampaikan informasi yang bertujuan untuk pematapan terkait pekerjaan
37	11	Resources	Bagi saya perlu adanya pelatihan untuk membangun kinerja masing-masing
38	12		Bagi saya harapan-harapan dan tim kerja yang produktif mempengaruhi kinerja
40	13		Secara rutin saya mendapatkan proses pembelajaran untuk mengembangkan kapasitas diri yang didalamnya terdapat proses dari berbagai pengetahuan

41	14		Saya merasa bahwa saya memiliki sejumlah kualitas
44	15		Saya merasa bahwa saya adalah orang yang berharga
48	16		Saya dapat menetapkan prioritas untuk tetap berkompetensi
49	17		Saya mampu membangun suatu ide-ide baru
50	18		Saya mampu berpikir untuk penyelesaian suatu masalah
52	19		Saya dapat menganalisis dan mengevaluasi tentang hal-hal yang saya kerjakan
55	20		Saya memikirkan banyak cara untuk mendapatkan hal-hal penting dan baik dalam hidup
56	21		Saya pikir hal yang telah saya lakukan akan membantu saya di masa depan
5	22	Barries	Nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang saya miliki dalam menentukan mengatur apa yang ingin saya capai
6	23		Saya percaya bahwa segala aturan dalam organisasi ini adalah demi kebaikan saya menentukan tujuan
7	24		Saya memperhatikan nilai-nilai yang ada dalam organisasi karena sesuai dengan pandangan hidup saya
8	25		Menurut saya kebijakan yang ada pada organisasi dapat mendukung dan sejalan dengan harapan saya dalam pengaturan diriku

Instrumen Aspek Pekerjaan dan Non-Pekerjaan

No	Aspek	Item		Total
		favorable	Unfavorable	
1	Role Contextual	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	-	10
2	Resources	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21	-	11
3	Barries	22,23,24,25	-	4
Total Item				25

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pernyataan di bawah ini dengan teliti, kemudian berilah jawaban anda pada lembar jawab yang telah disediakan, yaitu disamping pernyataan pada angket ini.
2. Jawablah semua pernyataan dengan seteliti mungkin dan jangan ada yang terlewatkan.
3. Setiap pernyataan dalam instrumen ini ada 4 pilihan jawaban : sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).
4. Jawablah setiap pernyataan pada angket ini dengan memberikan tanda cek (√) pada jawaban yang anda pilih.

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang				
2.	Saya memiliki dorongan dari dalam diri sendiri untuk memilih mengerjakan suatu hal				
3.	Saya berusaha untuk menghasilkan hal yang terbaik dan menunjukkan hasil kerja dengan cara terbaik				
4.	Menurut saya penting untuk saling mengungkapkan keinginan hati dan nasihat dari pasangan				
5.	Bagi saya saling mendukung dalam hal pekerjaan merupakan suatu hal yang positif				
6.	Saya pribadi secara positif mendorong untuk berinteraksi dengan baik tentang pekerjaan				
7.	Menurut saya pasangan memiliki komitmen tanggung jawab untuk mewujudkan rencana masa depan				
8.	Bagi saya pimpinan menciptakan komunikasi terbuka sehingga mendukung kelancaran kerjasama				
9.	Menurut saya dengan menerima feedback positif dari pimpinan dapat memberikan semangat untuk terus berkembang				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
10.	Menurut saya pimpinan penting untuk menyampaikan informasi yang bertujuan untuk pematapan terkait pekerjaan				
11.	Bagi saya perlu adanya pelatihan untuk membangun kinerja masing-masing				
12.	Bagi saya harapan-harapan dan tim kerja yang produktif mempengaruhi kinerja				
13.	Secara rutin saya mendapatkan proses pembelajaran untuk mengembangkan kapasitas diri yang didalamnya terdapat proses dari berbagai pengetahuan				
14.	Saya merasa bahwa saya memiliki sejumlah kualitas				
15.	Saya merasa bahwa saya adalah orang yang berharga				
16.	Saya dapat menetapkan prioritas untuk tetap berkompetensi				
17.	Saya mampu membangun suatu ide-ide baru				
18.	Saya mampu berpikir untuk penyelesaian suatu masalah				
19.	Saya dapat menganalisis dan mengevaluasi tentang hal-hal yang saya kerjakan				
20.	Saya memikirkan banyak cara untuk mendapatkan hal-hal penting dan baik dalam hidup				
21.	Saya pikir hal yang telah saya lakukan akan membantu saya di masa depan				
22.	Nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang saya miliki dalam menentukan mengatur apa yang ingin saya capai				
23.	Saya percaya bahwa segala aturan dalam organisasi ini adalah demi kebaikan saya menentukan tujuan				
24.	Saya memperhatikan nilai-nilai yang ada dalam organisasi karena sesuai dengan pandangan hidup saya				
25.	Menurut saya kebijakan yang ada pada organisasi dapat mendukung dan sejalan dengan harapan saya dalam pengaturan diriku				