GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan dan Konseling
ISSN: 2088-9623 (Print) - ISSN: 2442-7802 (Online)
GUIDENA

Pengembangan Alat Ukur Kepuasan Kerja dalam Pengaturan Kerja *Teleworking*

Ainani Ifrah[1*]
[1] Universitas Indonesia,

Abstract
Flexible work settings using connection-based and technological devices, commonly referred to as teleworking, have become increasingly prevalent since the COVID-19 pandemic. This change in work settings may affect various aspects of job satisfaction among employees, necessitating adjustments in measuring employee job satisfaction. This study aims to develop a measurement instrument for job satisfaction within the context of teleworking, knowns as the Work Engagement Scale (WES). The development of the WES measurement instrument is based on the nine dimensions of job satisfaction proposed by Spector (1985). The participants in this research were 146 workers who had been teleworking for at least one year in private companies, government institutions, state-owned enterprises, or nonprofit organizations. The result of realibility testing indicate that the WES measurement instrument, both overall and in its six dimensions, demonstrated high internal consistency. Construct validity testing shows that WES measurement instrument, both overall and in each dimension, is valid for measuring job satisfaction. Furthermore, the items in the Job Satisfaction measurement instrument, both per dimension and overall, exhibited good discrimination and were evenly distributed. Overall, the psychometric testing results of the WES measurement instrument suggest that it has the potential to effectively measure job satisfacton among employees using teleworking system.

Keywords: measuring instrument; job satiscfaction; teleworking

Article Info
Artikel History: Submitted: 2023-07-19 | Published: 2023-09-30
DOI: http://dx.doi.org/10.24127/gdn.v13i3.8391
Vol 13, No 3 (2023) Page: 671-682

(*) Corresponding Author: Ainani Ifrah, Universitas Indonesia, Email: ainanifrah@gmail.com

This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium provided the original work is properly cited.

INTRODUCTION

Pengaturan kerja yang fleksibel bukan menjadi hal baru bagi para pekerja di beberapa negara. Sejak hampir tiga tahun pandemi Covid-19 menyerang seluruh negara di dunia, pengaturan kerja yang fleksibel menjadi mekanisme kerja yang banyak diterapkan berbagai perusahaan, organisasi, lembaga dan/atau penyedia kerja. Bloom (2020) dalam penelitiannya menemukan adanya peningkatan produktivitas pada pekerja yang bekerja dari rumah (Work from Home/WFH) di Amerika Serikat, yaitu dari 5 pesen menjadi 40 persen selama diberlakukannya *lockdown*. Mekanisme WFH merupakan bentuk adaptasi yang dilakukan agar perusahaan/organisasi dapat terus menjalankan kegiatan perusahaan atau bisnis dengan tetep memerhatikan upaya pencegahan penyebaran virus SARS-CoV-2 di lingkungan kerja. Pengaturan kerja yang fleksibel ini umumnya dilakukan berbasis pada koneksi dan teknologi, atau yang dikenal dengan istilah *teleworking* atau *remote working*, termasuk yang terjadi di Indonesia. *Teleworking* merupakan pengaturan kerja yang menempatkan pekerja untuk dapat melakukan pekerjaan regulernya dengan dukungan koneksi teknologi di lokasi lain selain di kantor (Fitzer, 1997; Smith *et al.*, 2015). Melalui *teleworking*, pekerja dimungkinkan untuk dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dari mana saja, tidak terbatas hanya dari kantor.

Namun demikian, perubahan yang terjadi pada penerapan *teleworking* tidak hanya pada basis aktivitas kerja yang secara aktif menggunakan teknologi komunikasi, tetapi juga perubahan pada lingkungan kerja karyawan. Perubahan lingkungan kerja dilihat pada aspek yang lebih luas tidak terbatas berubahnya tempat dari kantor ke rumah, melainkan juga cara karyawan berinterkasi dengan rekan kerjanya yang berdampak pada kualitas hubungan baik sesama pekerja, maupun organisasi, dan lebih lanjut memengaruhi kepuasan kerja karyawan (Bailey & Kurland, 2001; Golden, 2006). Bellman dan Hubler (2020) menunjukkan bahwa penerapan pengaturan bekerja dari rumah dapat memberikan efek positif dan negatif pada kepuasan kerja berdasarkan karakteristik pekerjaannya. Meskipun pengaturan kerja yang fleksibel pada *teleworking* dapat meningkatkan kepuasan kerja, akan tetapi penggunaannya harus dibatasi jika pekerja ingin mengoptimalkan hasil kerjanya (Golden & Veiga, 2005).

Kepuasan kerja sendiri didefinisikan sebagai keseluruhan evaluasi pekerja mengenai pekerjaannya sebagai suatu perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan (Locke, 1976; Spector, 1997; Dugguh Dennis, 2014). Kepuasan karyawan pada berbagai aspek pekerjaan berasal dari proses kognitif dari membandingkan pekerjaan yang ada dengan kerangka referensi individu tersebut (Smith *et. al.*, 1969; Spector 1985). Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai kombinasi antar emosi positif individu terhadap pekerjaannya (Erdogan, 1996; Ozpehlivan & Acar, 2015). Ozpehlivan & Acar (2015) juga menambahkan bahwa ketika individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka dia akan menyukai pekerjaannya, dan memiliki nilai positif terhadap pekerjannnya. Berdasarkan berbagai penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaan mereka (Spector, 1997; Malik *et al.,* 2016).

Spector (1985) menjabarkan 9 dimensi dari kepuasan kerja yang yang terdiri dari unsur di dalam pekerjaan sendiri maupun yang ada di lingkungan kerja. Kesembilan dimensi tersebut antara lain; (1) gaji, merujuk pada upah karyawan dan remunerasinya; (2) supervisi, merujuk pada seseorang yang bekerja di dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja apabila supervisi mendukung karyawan untuk dapat

mencapai tujuan mereka; (3) penghargaan/hadiah kontingen, merujuk pada janji dan pertukaran akan hadiah serta rekognisi atas hasil kerja yang baik (Robbins & Judge; dalam Sumedho, 2015); (4) rekan kerja, seseorang atau orang lain dan kolega yang bekerja dengan seorang karyawan di dalam organisasi (5) komunikasi; (6) promosi, kenaikan pangkat terhadap posisi kerja yang lebih tinggi dengan lebih banyak tantangan, otoritas, dan tanggung jawab; (7) keuntungan, terdiri dari keuntungan moneter dan non-moneter; (8) prosedur pengoperasian, merupakan peraturan pemerintah, kebijakan, prosedur, dan beban kerja yang meliputi berbagai dokumen yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja; dan (9) sifat pekerjaan, variasi dari pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan penjabaran tersebut, dimensi dari kepuasan kerja memiliki banyak variabel terikat di dalamnya, namun tidak ditemukan adanya kesepakatan mengenai variabel mana yang secara konsisten paling penting dalam membentuk kepuasan kerja sehingga dimensi kepuasan kerja yang dimiliki satu individu dapat berbeda dengan individu lainnya. Jika mengacu pada alat ukur kepuasan kerja, *Job Satisfaction Survey* (JSS), yang dikembangkan oleh Spector, maka terlihat bahwa setiap alat ukur JSS dapat menghasilkan skor per dimensi namun juga dapat menghasilkan skor total kepuasan kerja. Dengan demikian, pengukuran kepuasan kerja dapat memberikan informasi yang lebih kaya dan menggambarkan profil pekerja secara lebih detil.

Kepuasan kerja penting untuk diukur pada karyawan karena memberikan dampak positif baik terhadap karyawan sebagai individu maupun organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Singh & Jain (2013) menjelaskan mengenai pentingnya kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri. Adanya kepuasan kerja, membuat karyawan menjadi jauh lebih peduli terhadap pekerjaannya dan mendorong karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja. Selain itu, tingkat komitmen kerja yang tinggi juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dirasakan pekerja. Dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan menujukkan pentingnya keberadaan kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Pada akhirnya, hal ini dapat memberikan keuntungan bagi organisasi melalui adanya peningkatan produktivitas, dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan pelanggan, menurunkan tingkat *turnover*, serta meningkatkan citra perusahaan (Jex & Britt, 2008). Kepuasan kerja yang tinggi dapat menghasilkan sikap yang positif dalam keterlibatan kerja dan komitmen organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan menghasilkan sikap negatif seperti munculnya tekanan kerja, baik bagi individu maupun organisasi. Oleh karena itu, pengukuran kepuasan kerja penting dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan produktivitas baik pekerja maupun capaian organisasi.

Merujuk pada penelitian – penelitian sebelumnya, terdapat beberapa instrumen alat ukur pada kepuasan kerja, di antaranya, *Face Scale, Job Descriptive Index* (JDI)*, Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ), dan *Job Satisfaction Survey* (Jex & Britt, 2008). Akan tetapi, dari semua alat ukur yang ada, peneliti melihat belum ada skala yang secara khusus memasukkan pengaturan kerja *teleworking* di dalam item-itemnya. Adanya perbedaan sistem kerja *teleworking* dengan sistem kerja konvensional yang diukur pada alat ukur sebelumnya membuat perlunya untuk mengembangkan alat ukur kepuasan kerja yang secara khusus memasukkan konteks kerja *teleworking* di dalam item-itemnya. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan alat ukur kepuasan kerja (work engagement scale/WES) pada karyawan yang menerapkan pengaturan kerja *teleworking* yang nantinya dapat digunakan untuk mengevaluasi tinggi rendahnya kepuasan kerja pekerja dalam suatu organisasi dalam rangka mempertahankan dan/atau meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Alat ukur ini diharapkan dapat digunakan untuk mengevaluasi tinggi rendahnya kepuasa kerja

karyawan dalam suatu organisasi dalam rangka mempertahankan dan/atau meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

METHOD

Subjek Penelitian

Partisipan yang menjadi subjek penelitian ini adalah 146 pekerja dengan kriteria khusus yaitu melakukan penerapan pengaturan kerja *teleworking.* Partisipan terdiri 87 orang perempuan dan 59 laki-laki, dengan persentase 58 persen di antaranya merupakan karyawan swasta/profit, 37 persen karyawan BUMN/pemerintah dan 5 persen lainnya adalah pekerja di organisasi nirlaba/non-profit. Selain itu, sebagian besar partispan memiliki pengalaman kerja rata-rata 2 tahun.

Instrumen Penelitian

Alat ukur WES yang dikembangkan dalam penelitian ini terdiri dari 36 item berbentuk skala Likert yang terdiri dari 4 pilihan jawaban mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 4 (sangat setuju). Pengukuran konsep kepuasan kerja menggunakan definisi kepuasan kerja dari Spector (1997) dan Malik et al. (2016). Kisi-kisi alat ukur WES ini terdiri dari 9 dimensi dan 18 indikator, dimana setiap dimensi terdiri dari 4 item. Skoring dilakukan secara berbeda pada item *favorable* dan item *unfavorable.* Kategori penilaian untuk masing-masing item favorable adalah nilai 4 untuk Sangat Setuju (SS), nilai 3 untuk Setuju (S), nilai 2 untuk Tidak Setuju (TS), dan nilai 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS). Sebaliknya, masing-masing item unfavorable diberi nilai 1 untuk Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk Setuju (S), nilai 3 untuk Tidak Setuju (TS), dan nilai 4 untuk Sangat Tidak Setuju (STS). Skor yang dihasilkan dari alat ukur WES adalah 9 skor per dimensi dan 1 skor total.

Prosedur Pengambilan Data

Penyusunan alat ukur WES dilakukan melalui beberapa tahapan agar alat ukur menjadi valid dan reliabel. Tahapan tersebut dimulai dari tahap persiapan, uji coba alat ukur, hingga pengambilan data di lapangan. Pada tahap persiapan, peneliti mengoperasionalisasikan konstruk kepuasan kerja dalam konteks *teleworking* ke dalam kisi-kisi alat ukur. Alat ukur final WES ini ditargetkan berjumlah 36 item, dan di awal pengembangkan item peneliti menyusun sebanyak 72 item untuk dianalisis dan dipilih pada tahap pengujian. Selanjutnya, peneliti kemudian melakukan *peer review* kepada mahasiswa Magister Terapan Fakultas Psikologi UI. Berdasarkan hasil dari *peer review* tersebut, peneliti merevisi sejumlah item. Tahap berikutnya yang dilakukan adalah uji keterbacaan alat ukur WES kepada 11 orang partisipan. Uji keterbacaan dilakukan secara daring dengan cara membagikan tautan *google form* kepada partisipan. Kemudian peneliti melakukan wawancara terhadap setiap partisipan terkait dengan masukan secara umum terhadap alat ukur dari segi item, *layout*, pengantar, dan instruksi. Berdasarkan hasil uji keterbacaan tersebut, peneliti memperoleh masukan baik masukan terhadap item, masukan terhadap *layout* dan masukan terhadap pengantar dan instruksi. Berikutnya, pengambilan data dilakukan secara melalui media Google Form yang disebarkan dalam bentuk *link* ke berbagai sosial media sesuai dengan kriteria yang di sudah ditentukan.

Teknik Analisis Data

Pengujian reliabilitas skor alat ukur WES menggunakan perhitungan *coefficient alpha* (α) untuk menguji apakah alat ukur Kepuasan Kerja secara keseluruhan dan masing-masing dimensinya memiliki konsistensi internal yang baik. Menurut Kaplan & Sacuzzo (2009) suatu alat ukur dinyatakan memiliki konsistensi internal yang baik ketika koefisien reliabilitasnya lebih kecil atau sama dengan 0,70. Pengujian validitas konstruk alat ukur WES dilakukan menggunakan teknik *correlation with another test*. Teknik ini dilakukan dengan mengkorelasikan hasil pengukuran alat ukur WES dengan skor alat ukur Kepuasan Kerja sebelumnya yang dikembangkan oleh Vidiasta (2010). Alat ukur ini dipilih karena mengukur konstruk yang sama yaitu kepuasan kerja pada karyawan. Berdasarkan teori kedua alat ukur, peneliti memiliki hipotesis bahwa korelasi antara alat ukur Kepuasan Kerja dan alat ukur pembanding memiliki hubungan yang positif, baik secara keseluruhan maupun per dimensi yaitu dimensi gaji, supervisi, penghargaan, rekan kerja, komunikasi, promosi, keuntungan, prosedur pengoperasian, dan sifat pekerjaan. Analisis item dilakukan dengan menganalisisi daya diskriminasi item untuk melihat sejauh mana item mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki atau tidak memiliki atribut yang diukur. Daya diskriminasi item diukur dengan *corrected item-total correlation* menggunakan skor total dari masing-masing dimensi alat ukur kepuasan kerja sebagai kriteria internalnya. Hal ini dipilih dengan mempertimbangkan bahwa alat ukur kepuasan kerja termasuk alat ukur multidimensi sehingga masing-masing item diharapkan berkorelasi tinggi dengan dimensinya masing-masing. Item dikatakan memiliki daya diskriminasi yang baik jika memiliki rID >0,30 seperti yang direkomendasikan. Selain itu, peneliti juga memperhitungkan nilai PoE (Proportion of Endorsement) untuk memastikan distribusi jawaban pada setiap item tersebar secara merata.

RESULT AND DISCUSSION

Tabel 4.1 Tabel Hasil Uji Realitas Awal

Dimensi	*Cronbach' Alpha*	*N of Items*
Alat Ukur Kepuasan Kerja	0.948	54
Gaji	0.788	6
Supervisi	0.793	6
Penghargaan	0.858	6
Rekan Kerja	0.631	6
Komunikasi	0.647	6
Promosi	0.795	6
Keuntungan	0.771	6
Prosedur Pengoperasian	0.719	6
Sifat Pekerjaan	0.519	6

Berdasarkan Kaplan dan Saccuzzo (2009), nilai koefisien reliabilitas alat ukur yang dapat dikatakan baik adalah di atas 0.7 (lihat Tabel 4.1). Hasil uji reliabilitas pada 54 item awal alat ukur WES menunjukkan bahwa enam dimensi alat ukur Kepuasan Kerja yaitu gaji, supervisi, penghargaan, promosi, keuntungan dan prosedur pengoperasian memiliki konsistensi internal yang baik. Di sisi lain, tiga dimensi lainnya, yaitu rekan kerja, komunikasi, dan sifat menunjukkan konsistensi internal yang kurang baik.

Selanjutnya, peneliti memeriksa distribusi jawaban setuju dan tidak setuju apakah sudah tersebar secara merata. Berdasarkan analisis item *propotion of endorsment* (PoE) diketahui bahwa sebanyak 87 % item memiliki batasan nilan PoE berkisar 0.15 – 0.85, dan sisanya sebanyak 13% item memiliki batasan nilai PoE > 0.85 (lihat Tabel 4.2). Hasil ini menunjukkan bahwa item-item pada alat ukur WES baik setiap dimensi maupun secara keseluruhan, memiliki distribusi jawaban yang sudah tersebar secara merata.

Tabel 4.2 *Proportion of Endorsement* (PoE)

	No. Item dengan PoE ≤ 0,15	**Σ Item**	**No. Item dengan PoE 0,15 - 0,85**	**Σ Item**	**No. Item dengan PoE > 0,85**	**Σ Item**
Alat Ukur Kepuasan Kerja	-	0	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 47, 48, 50, 52, 53, 54	47	1, 2, 3, 35, 37, 49, 51	7
Gaji	-	0	15,20,28,40,54	5	3	1
Supervisi	-	0	8,10,21,29,39,53	6		
Penghargaan	-	0	6, 9, 38, 42, 52	5	2	1
Rekan Kerja	-	0	7, 22,30, 43	4	37, 51	2
Komunikasi	-	0	4, 23, 24, 31, 41, 50	6		
Promosi	-	0	11, 17, 19, 36, 44, 48	6		
Keuntungan	-	0	12, 14, 16, 25, 32, 45	6		
Prosedur Pengoperasian	-	0	13, 26, 27, 33, 47	5	49	1
Sifat Pekerjaan	-	0	5, 18, 34, 47	4	1, 35	2

Hasil analisis daya diskriminasi item dengan menggunakan *corrected-total item correlation* menunjukkan bahwa sebagian besar item-item pada delapan dimensi alat ukur WES, setidaknya lebih dari 50 persen, memiliki daya diskriminasi yang baik dengan nilai rit > 0.3 (lihat Tabel 4.3.). Di sisi lain, pada dimensi sifat pekerjaan, hanya sekitar 33 persen item yang memiliki daya diskriminasi yang baik. Meskipun demikian, secara keseluruhan item-item pada alat ukur Kepuasan Kerja baik setiap dimensi maupun secara keseluruhan, yaitu sebesar 83 persen mampu membedakan individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan rendah.

Tabel 4.3 Tabel Analisis Daya Diskriminasi Item

	No. Item dengan rit > 0,3	Σ Item	No. Item dengan rit ≤ 0,3	Σ Item
Alat Ukur Kepuasan Kerja	1,2,3,4,6,8,9,10,11,12,13,14,15, 16,17,19,20,21, 22,23,24,25,26, 27,28,29,30,31, 33,34,36,38,39, 40,41,42,44,45, 48,49,50,51,52, 53,54	45	5,7,18,32,35, 37,43,47,47	9
Gaji	3,15,20,28,40,54	6	-	0
Supervisi	8,10,21,29,39,53	6	-	0
Penghargaan	2,6,9,38,42,52	6	-	0
Rekan Kerja	22,30,51	3	7,37,43	3
Komunikasi	4,23,24,31,41,50	6	-	0
Promosi	11,17,19,36,44, 48	6	-	0
Keuntungan	12,14,16,25,45	5	32	1
Prosedur Pengoperasian	13,26,27,33,49	5	47	1
Sifat Pekerjaan	1,34	2	5,18,35,47	4

Hasil Analisis Item Integratif

Selanjutnya, analisis item integrative dilakukan secara kuantitatif dan kualitatif untuk memilih 36 item final dari 54 item alat ukur WES. Keputusan untuk mengeliminasi item didasari oleh beberapa faktor. Secara kuantitatif, peneliti memutuskan untuk mengeliminasi item–item yang memiliki nilai *corrected item-total correlation* (CrIT) di bawah 0.3 atau lebih rendah dari item lain dalam satu indikator yang sama. Peneliti juga mengeliminasi item–item dengan nilai PoE yang mendekati 0 atau 1 karena mengindikasi persebaran jawaban yang kurang merata. Secara kualitatif, peneliti mensortir item berdasarkan kesesuaian konten item dengan indikator konstruk berdasarkan kisi – kisi item (pada lampiran), penggunaan bahasa pada item, dan kemiripan konten satu item dengan item lain. Berdasarkan analisis tersebut, peneliti memutuskan untuk mengeliminasi 33% item dari jumlah *item pool* untuk mendapatkan 36 item final (lihat Tabel 4.4). Peneliti juga melakukan revisi terhadap 27.8% item yang memiliki daya diskriminasi yang rendah.

Tabel 4.4 Tabel Hasil Analisis Item Integratif

Dimensi	Item terpilih	Σ Item	Item dieliminasi	Σ Item	Item Revisi	Σ Item
Gaji	15, 20, 28, 54	4	3, 40	2	-	-
Supervisi	21, 29, 10, 53	4	39, 8	2	-	-
Penghargaan	2, 52, 9, 42	4	38, 6	2	-	-
Rekan Kerja	30, 43, 51, 22	4	7, 37	2	43	1
Komunikasi	31, 41, 23, 24	4	4, 50	2	31	1
Promosi	19, 11, 48, 36	4	44, 17	2	-	-
Keuntungan	14, 12, 16, 25	4	32, 45	2	-	-
Prosedur Pengoperasian	27, 33, 26, 13	4	46, 49	2	-	-
Sifat Pekerjaan	34, 47, 1, 5	4	18, 35	2	5, 47, 34	3

Selanjutnya dari 36 item final yang sudah terpilih tersebut, peneliti melakukan kembali uji reliabitas untuk memastikan konsistensi dari nilai koefisien pada item-item tersebut baik (lihat Tabel 4.5). Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap item terpilih, dimensi gaji, supervisi, penghargaan, promosi, keuntungan, prosedur pengoperasian, dan alat ukur Kepuasan Kerja secara keseluruhan, memiliki konsistensi internal yang baik dengan nilai *Cronbach's Alpha* yang berada di atas 0.7. Hal ini menunjukkan terdapat peningkatan nilai koefisien reliabilitas terhadap item pada dimensi promosi, keuntungan dan prosedur pengoperasian dari uji reliabilitas awal. Pada dimensi gaji, supervisi, dan penghargaan meskipun mengalami penurunan, namun nilainya tetap berada di atas batas koefisien. Akan tetapi, nilai *Cronbach's Alpha* untuk item pada dimensi rekan kerja, komunikasi, dan sifat pekerjaan masih berada di bawah 0.7 yang menunjukkan konsistensi internal yang kurang baik. Selanjutnya, peneliti melakukan revisi terhadap beberapa item pada ketiga dimensi tersebut.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Item Terpilih

	Kepuasan Kerja (Alat ukur pembanding)
Total	0.784***
Gaji	0.614***
Supervisi	0.660***
Penghargaan	0.680***
Rekan Kerja	0.477***
Komunikasi	0.433***
Promosi	0.651***
Keuntungan	0.691***
Prosedur Pengoperasian	0.651***
Sifat Pekerjaan	0.439***

*sig. $p < 0.001$ (one-tailed)

Pada 36 item terpilih, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa alat ukur WES, baik secara keseluruhan maupun per dimensi yaitu dimensi gaji, supervisi, penghargaan, rekan kerja, komunikasi, promosi, keuntungan prosedur pengoperasian, dan sifat pekerjaan, dapat dikatakan valid untuk mengukur konstruk kepuasan kerja karena berkorelasi secara signifikan dengan alat ukur kepuasan kerja yang

dikembangkan oleh Vidiasta (2010) (p <.05). Berdasarkan korelasi yang sudah dilakukan pada setiap dimensi, maka didapatkan *shared variance* sebesar 37.7 persen pada dimensi gaji, 43.56 persen pada dimensi supervisi, dan 46.2 persen pada dimensi penghargaan, 22.7 persen pada dimensi rekan kerja, 18.7 persen pada dimensi komunikasi, 42.38 persen pada dimensi promosi, 47.75 persen pada dimensi keuntungan, 42.38 persen pada dimensi prosedur pengoperasian, 19.27 persen pada dimensi sifat pekerjaan, dan 61.47 persen pada alat ukur Kepuasan Kerja secara keseluruhan.

Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan alat ukur WES sebagai satu instrument kepuasan kerja dalam pengaturan kerja *teleworking.* Pengujian psikometri terhadap alat ukur WES dilakukan agar bisa memenuhi persyaratan alat ukur yang baik, yaitu reliabel, valid dan memiliki item – item yang berfungsi dengan baik, pada setiap dimensinya seperti, gaji, supervisi penghargaan, rekan kerja, komunikasi, promosi, keuntungan, prosedur pengoperasian, dan sifat pekerjaan maupun secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil uji validitas alat ukur WES menunjukkan bahwa alat ukur ini baik secara keseluruhan maupun pada setiap dimensinya valid untuk mengukur konstruk kepuasan kerja. Uji validitas sendiri adalah pengujian untuk melihat sejauh mana instrumen alat ukur dapat mengukur atribut psikologis yang hendak diukur (Supratiknya, 2014). Uji validitas pada alat ukur WES, menghasilkan, baik secara keseluruhan, maupun setiap dimensinya terbukti berkorelasi secara signifikan dengan nilai p<0.001. Hal ini memerlihatkan bahwa alat ukur WES tepat dalam mengukur kepuasan kerja dalam konteks *teleworking*.

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas alat ukur WES pada 36 item final menunjukkan bahwa alat ukur ini secara keseluruhan dan pada dimensi, gaji, supervisi, penghargaan, promosi, keuntungan, dan prosedur pengeoperasian sudah memiliki konsistensi internal yang baik. Sedangkan untuk dimensi rekan kerja, komunikasi dan sifat pekerjaan memiliki konsistensi internal yang kurang baik dengan nilai koefisien reliabilitas di bawah 0.7. Uji reliabilitas ini sendiri bertujuan untuk mengukur konsistensi skor pada item-item alat ukur WES. Dengan kata lain, menguji sejauh mana item-item pada setiap dimensi WES mampu menyajikan data dan informasi yang sesuai dengan realitanya dan konsisten dari waktu ke waktu. Semakin konsisten skor pada item-item sebuah alat ukur, maka alat ukur tersebut dapat dinilai reliabel sebagai sebuah instrumen. Sehingga dalam penelitian ini, item-item pada keenam dimensi yaitu gaji, supervisi, penghargaan, promosi, keuntungan, dan prosedur pengeoperasian dinilai reliabel untuk mengukur kepuasan kerja dalam konteks *teleworking*. Selain itu, analisis item pada alat ukur juga menunjukkan bahwa sebagian besar item pada alat ukur WES baik per dimensi maupun secara keseluruhan, sudah memiliki daya diskriminasi item yang baik.

Terdapat beberapa keterbatasan dari pengembangan alat ukur WES yang dilakukan pada penelitian ini. Pertama, masih terdapat item-item yang memiliki daya diskriminasi yang rendah, sehingga kurang mampu membedakan individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan rendah. Oleh karena itu, dibutuhkan uji pilot

terhadap alat ukur WES dengan seseorang yang dinilai ahli pada bidang tertentu, sesuai dengan konstruk yang diukur. Hal ini bertujuan agar item pada alat ukur WES dapat memiliki kualitas butir yang lebih baik dan dapat lebih akurat dalam mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan. Kedua, penelitian dilakukan pada karyawan yang hampir memiliki jenis pekerjaan yang sama, membuat hasil pengujian pada alat ukur kurang mampu merepresentasikan kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh dengan beragam jenis pekerjaan. Selain itu, penting juga untuk mengidentifikasi dan membuat kategorisasi berdasarkan bidang kerjanya dalam mengukur kepuasan kerja, sehingga mampu merepresentasikan kepuasan kerja dengan lebih akurat. Hal ini karena pada bidang tertentu yang membutuhkan lebih banyak interaksi secara langsung, tentu pada akhirnya akan memengaruhi penilaian kerja dalam konteks *teleworking*.

Meskipun demikian, alat ukur WES memiliki kelebihan dibandingkan alat ukur sebelumnya yang juga mengukur konstruk kepuasan karena alat ukur ini dikembangkan dengan memperhatikan perkembangan teknologi yang mempengaruhi penerapan pengaturan kerja *teleworking.* Selain itu, item-item pada alat ukur WES memiliki validitas dan persebaran jawaban yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa alat ukur kepuasan kerja terhindar dari adanya bias *social desirability,* di mana partisipan cenderung memberikan jawaban yang dianggap sesuai atau dapat diterima dalam dalam masyarakat.

CONCLUSION

Peneliti melakukan uji reliabilitas, uji validitas, dan analisis item terhadap alat ukur WES dalam pengaturan kerja *teleworking* kepada partisipan yang merupakan pekerja, baik di ogranisasi pemerintah dan/atau BUMN, swasta, maupun oragnisasi nirbala/non-profit. Berdasarkan hasil pengujian psikometri tersebut didapati bahwa alat ukur WES, baik setiap dimensi yang terdiri dari gaji, supervisi, penghargaan, rekan kerja, komunikasi, promosi, keuntungan, prosedur pengoperasian, dan sifat pekerjaan maupun secara keseluruhan valid untuk mengukur konstruk kepuasan kerja. Selain itu, item-item pada alat ukur WES, baik setiap dimensi maupun secara keseluruhan juga mampu membedakan individu yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dan tinggi. Jawaban pada item-item dalam alat ukur kepuasan kerja baik per dimensi mapun secara keseluruhan juga sudah tersebar secara merata.

Konsistensi internal baik per dimensi yaitu dimensi gaji, supervisi, penghargaan, promosi, keuntungan, dan prosedur pengoperasian maupun secara keseluruhan pada alat ukur Kepuasan Kerja dinilai tinggi. Namun, untuk dimensi rekan kerja, komunikasi, dan sifat pekerjaan memiliki konsistensi internal yang rendah. Sehingga secara keseluruhan alat ukur Kepuasan Kerja dalam penelitian ini mampu digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dalam pengaturan kerja *teleworing.* Meskipun demikian, adanya uji pilot terhadap alat ukur Kepuasan Kerja dengan seseorang yang dinilai ahli pada bidang sesuai konstruk yang diukur, penting dilakukan pada peneltiian selanjutnya. Sehingga item alat ukur dapat memiliki kualitas butir yang lebih baik dan dapat menghindari item-item yang memiliki daya diskriminasi rendah ketika akan melakukan pengambilan data di lapangan. Saran lainnya yang dapat dilakukan untuk penelitian selanjutnya adalah dapat menambahkan dan mengembangkan kriteria partisipan yang memiliki karakteristik lama bekerja secara *teleworking* dengan rentang waktu yang lebih dan pada populasi yang lebih luas dan beragam, agar hasilnya dapat lebih

merepresentasikan penilaian kepuasan kerja dalam pengaturan kerja *teleworking* dengan lebih baik.

REFERENCES

Alarcon, G. M., & Lyons, J. B. (2011). The Relationship of Engagement and Job Satisfaction
in Working Samples, *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied, Vol. 145 No. 5*, pp. 463-480.
Bellman, L., & Hubler, O. (2020). Working from Home, Job Satisfaction and
Work-Life-Balance-Robust or Heterogeneous Links. *International Journal of Manpower 0143-7720.* DOI 10.1108/IJM-10-2019-0458
Bloom, N. (2020). How Working Home Works Out. Stanford Institute for Economic Policy
Research (SIEPR). Diakses dari https://siepr.stanford.edu/research/publications/how-working-home-works-out.
Cohen, R., & Swerdlik, M. (2009). Psychological Testing and Assessment: An Introduction to
Tests and Measurement (7th ed.). New York: McGraw Hill.
Davis, G. (2004). Job satisfaction survey among employees in small businesses. *Journal of Small Business and Enterprise*
Development, Vol. 11 No. 4, pp. 495-503. https://doi.org/10.1108/14626000410567143
Dugguh, S. I., Dennis A., (2014). Job Satisfaction Theories: Traceability to Employee
Performance in Organizations. *Journal of Business and Management (1) Vol. 16 no.5* pp. 11 - 18. e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-766
Dubrin, A.J. (1991). Comparison of the job satisfaction and productivity of telecommuters versus inhouse employees: a research
note on work in progress. Psychological Reports, Vol. 68, pp. 635-646.
Etheridge, B., Wang, Y., & Tang, L. (2020).Worker productivity during lockdown and working from home: evidence from self-
reports. *ISER Working Paper Series (12)*
Gajendran, R.S. and Harrison, D.A. (2007), “The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of
psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92 No. 6, pp. 1524-1541.
Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2005). *The Impact of Extent of Telecommuting on Job Satisfaction: Resolving Inconsistent Findings.*
*Journal of Management, 31(2), 301–318.*doi:10.1177/0149206304271768.
Golden, T. D. (2006). The Role of Relationships in Understanding Telecommuter
Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior (27), pp 319-340*. DOI: 10.1002/job.369
Golden, T.D. (2012). Altering the effects of work and family conflict on exhaustion: teleworking during traditional and
nontraditional work hours. *Journal of Business and Psychology*, Vol. 27 No. 2, pp. 255-269.
Hunter, P. (2018). Remote Working in Research: An Increasing Usage of Flexible Work Arrangements Can Improve Productivity
and Creativity. *EMBO Reports Vol.20 issue 1*
Jex, S. M., Britt, T. W. (2008). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach* (2nd ed.). John Willey & Sons, Inc.,
Hoboken, New Jersey. ISBN 978-0-470-10976-2.
Jostell, D. and Hemlin, S. (2018). After hours teleworking and boundary management: effects on work-life conflict. *Work,* Vol. 60
No. 3, pp. 475-483.
Malik, S. Y., Chishti, A. F., Shahzad, S. (2016). Measuring Employees’ Job Satisfaction as

Moderated by Cultural Dimension Power Distance in Public and Private Sectors'
Pakistani Organizations. *International Journal of Management and Business Research, Vol. 5, No. 12. pp. 221 - 243.* ISSN (2226-8235)
Ozpehlivan, M., & Acar, A. Z. (2015). Assessment of The Multidimensional Job Satisfaction Instrument. *Social and Behavioral*
Sciences (210). pp.283-290.
Ravari, A. Mirzaei, T., Kazemi, M. (2012). Job Satisfaction as a Multidimensional Concept:
A systematic review study. *Journal of Occupational Health and Epidemiology, Vol. 1, No. 2, pp. 95 - 102.* DOI:10.18869/acadpub.johe.1.2.95*0091-0562/85/1200-0693504.50*
Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi; Organizational Behavior*. *buku 1.*
12th ed. Jakarta: Salemba Empat
Singh, J.K.,& Jain, D. M. (2013). A Study of Employees' Job Satisfaction And Its Impact On Their Performance. *Journal of Indian*
Research, Vol. 1, No.4. pp.105-111.
Smith, S.A., Patmos, A., & Pitts, M. J. (2015). Communication and Teleworking: A study of
Communication Channel Satisfaction, Personality, and job satisfaction for teleworking employees. *International Journal of Business Communication 1-25.* DOI: 10.1177/2329488415589101
Sumedho (2015). The Effect of Nine Facets of Job Satisfaction for Creative Employee in
Creative Agency. *iBuss Management Vol. 3, No. 1 pp. 21 - 27*
Spector, P. E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology, Vol. 13, No. 6. pp. 693 - 713.* 0091-0562/85/1200-0693504.