

## ADAPTASI INSTRUMEN KOMITMEN KARIER

Tri Muji Ingarianti<sup>1,2</sup>, Fajrianti<sup>2</sup>, Urip Purwono<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

Jl. Raya Tlogomas 246, Malang, Indonesia 65144

<sup>2</sup>Program Doktorat Psikologi, Universitas Airlangga

Jl. Airlangga 4-6, Kampus B Unair, Surabaya, Indonesia 60286

<sup>3</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Padjadjaran

Jl. Raya Bandung Sumedang KM 21, Jatinangor, Indonesia 45363

ingarianti2016@gmail.com

### Abstract

Career commitment is a motivation, attitude, and behavior shown by individuals in a profession to live and survive in the chosen career role. Career commitment has three dimensions, namely career identity (career identity), career planning, and career resilience. Career Commitment Measure (CCM) is an instrument measuring career commitment which has been used widely across countries. To use the instrument in different culture, the adaptation process is necessary so that the adapted instrument becomes valid and reliable. However, there is still little detailed information related to research that focuses on developing career commitment measurement tools, especially in Indonesia. The purpose of this study was to obtain a standardized version of Indonesia's career commitment measurement tool. The International Test Commission (2016) guideline was used in the process of adaptation. Based on the results of the CFA analysis using the AMOS 22 program, it can be concluded that the overall career commitment model with indicators consisting of three dimensions, namely career planning, career identity and career resilience, has a good fit model. The null hypothesis means that the career commitment model of goodness of fit is acceptable. This explains that the resulting model can describe the actual conditions.

**Keywords:** career commitment; adaptation

### Abstrak

Komitmen karier merupakan motivasi, sikap, dan perilaku yang ditunjukkan oleh individu pada sebuah profesi dalam menjalani dan bertahan pada karier yang dipilih. Komitmen karier memiliki tiga dimensi, yaitu identitas karier (*career identity*), perencanaan karier (*career planning*), dan resiliensi karier (*career resilience*). Career Commitment Measure (CCM) merupakan instrumen pengukuran karier komitmen yang telah banyak di gunakan di berbagai negara. Penggunaan instrumen pada latar belakang budaya yang berbeda membutuhkan proses adaptasi agar hasil pengukurannya valid dan reliabel, namun sampai saat ini belum ada penelitian tentang adaptasi alat ukur komitmen karier di Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah memperoleh alat ukur komitmen karier versi Indonesia yang terstandarisasi. Proses adaptasi dilakukan dengan menggunakan acuan International Test Commission (2016). Berdasarkan hasil analisis CFA program AMOS 22 dapat disimpulkan bahwa sesuai teori, model komitmen karier terdiri dari tiga dimensi yaitu *career planning*, *career identity* dan *career resilience* memiliki *good fit model*. Artinya hipotesa nol yang menyatakan model komitmen karier *goodness of fit* dapat diterima. Hal ini menjelaskan bahwa model yang dihasilkan dapat menggambarkan kondisi aktual.

**Kata kunci:** komitmen karier; adaptasi

### PENDAHULUAN

Komitmen karier memiliki peran strategis bagi individu maupun organisasi. Berbagai hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif komitmen karier terhadap kinerja, diantaranya penelitian Lee dkk. (2000) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki

komitmen karier yang tinggi akan terikat (*engage*) pada pekerjaan dan mencapai kinerja yang lebih tinggi daripada karyawan yang memiliki komitmen karier yang rendah. Hal ini mendukung hasil penelitian Aryee dan Tan (1992) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap kariernya, akan menggunakan

waktu dan sumber daya untuk meningkatkan keterampilan serta memiliki keinginan yang rendah untuk meninggalkan kariernya. Karyawan dengan komitmen karier yang tinggi akan berusaha memahami kebutuhan organisasi, mereka akan melakukan penyesuaian secara proaktif agar tujuan pribadinya sejalan (*align*) dengan tujuan organisasi (Wang dkk., 2017).

Istilah komitmen karier sering disebut juga sebagai *occupational commitment* atau *professional commitment*. Istilah-istilah tersebut memiliki perbedaan makna yang samar sehingga seringkali dipertukarkan dalam penggunaannya. Pemilihan istilah komitmen karier pada penelitian ini lebih didasarkan bahwa kata karier tidak terbatas merujuk pada profesi maupun pekerjaan tertentu (Jones, Zanko, & Kriflik, 2006). Komitmen karier berbeda dengan komitmen organisasi. Seorang karyawan bisa saja berkomitmen terhadap pekerjaannya tetapi tidak pada kariernya. Individu yang berkomitmen terhadap kariernya lebih berfokus pada karier dibandingkan dengan kondisi kerja dan rekan kerja bahkan organisasi tempatnya bekerja. Pada kondisi

dimana individu mengalami ketidakpuasan yang tinggi terhadap organisasi, bisa saja memilih melanjutkan bekerja di organisasi tersebut karena pertimbangan kariernya. Individu dengan komitmen karier yang tinggi cenderung dimotivasi oleh harapan dan tujuan kariernya (Jones dkk., 2006).

Konsep komitmen karier pertama kali diperkenalkan oleh Hall (1971) sebagai kekuatan dari motivasi individu untuk bekerja pada karier yang dipilihnya. Komitmen karier berhubungan dengan pertumbuhan karier individu, yaitu berupa peningkatan kompetensi dan karakteristik pribadi yang relevan dengan peran kariernya. Ketika individu menjadi lebih kompeten dan berhasil pada karier yang dipilihnya, kepuasan yang diperoleh individu akan meningkatkan komitmen individu terhadap pilihan kariernya.

Kajian terhadap konsep komitmen karier semakin berkembang dari waktu ke waktu. Berikut adalah beberapa kajian teoritik yang mendasari definisi konseptual dari komitmen karier.

**Tabel 1.**  
Perkembangan Definisi Konseptual Komitmen Karier

No.	Perkembangan Definisi Komitmen Karier	Studi
1.	Komitmen karier adalah sebuah kekuatan dari motivasi individu untuk memenuhi peran karier yang dipilih.	Hall (1971)
2.	Komitmen karier adalah identifikasi dan keterlibatan individu dalam suatu profesi.	Hall (1976)
3.	Komitmen karier didefinisikan sebagai stabilitas dan kelanjutan dari pekerjaan seseorang.	Morrow & Wirth (1989) Maanen & Schein (1977)
4.	Komitmen karier merupakan sikap yang ditunjukkan individu terhadap pekerjaan atau profesinya.	Blau (1985, 1988, 1989)
5.	Komitmen karier adalah intensi individu untuk mengembangkan kariernya yang menjadi bagian bermakna pada pencapaian dalam kehidupannya (pada perawat).	Gardner (1986, 1992)

Lanjutan Tabel 1. Perkembangan Definisi Konseptual Komitmen Karier

6.	Komitmen karir merupakan suatu sikap terhadap karir individu atau sebagai respons psikologis individu terhadap karir profesional	Arthur dkk. (1989)
7.	Komitmen karir merupakan perilaku penetapan tujuan karir individu serta integrasi dan identifikasi tujuan tersebut dengan diri individu.	Colarelli & Bishop (1990)
8.	Komitmen karir adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang terhadap pekerjaannya.	Mueller, Wallace, & Price (1992)
9.	Komitmen karir merupakan suatu tanda yang menunjukkan usaha individu untuk mencapai tujuan kariernya.	Ellemers, de Gilder, & Van Den Heuvel (1998)
10.	Komitmen karir adalah sejauh mana seseorang mengidentifikasi nilai profesi, pekerjaan, jumlah waktu, dan usaha yang diberikan untuk memperoleh pengetahuan yang relevan.	Goulet & Singh (2002)
11.	Komitmen karir merupakan suatu faktor penting yang membantu individu untuk bertahan pada suatu pekerjaan tertentu dalam waktu yang cukup lama untuk mengembangkan keterampilan khusus.	Niu (2010)
12.	Komitmen karir adalah sikap seseorang dalam mencapai tujuan demi kemajuan diri dan lebih bersifat individualis	Ching & Kee (2012)
13.	Komitmen karir adalah sikap seseorang dalam mencapai tujuan untuk mengembangkan diri yang merefleksikan komitmen seseorang terhadap tujuan personalnya.	Vandenberghe & Ok (2013)

Berdasarkan beberapa definisi komitmen karir pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen karir merupakan sikap terhadap profesi atau pekerjaan (*vocation*) yang meliputi pengembangan tujuan karir pribadi dan identifikasi serta keterlibatan dalam tujuan-tujuan tersebut. Komitmen karir akan membuat individu bersedia mengerahkan upaya dalam mendukung kariernya dan yang sesuai dengan nilai-nilainya

Penelitian terhadap komitmen karir semakin berkembang pada tahun 2000-an, termasuk penelitian tentang pengaruh variabel situasional, individual, dan pekerjaan ekstra

terhadap komitmen karir (Goulet & Singh, 2002). Penelitian tentang komitmen karir juga tidak terbatas pada subjek karyawan, tetapi juga pada mahasiswa, seperti pada penelitian tentang hubungan antara *professional identity* mahasiswa dengan komitmen karir (Orbiki, 2010).

Perkembangan konsep komitmen karir terkait dengan konsep komitmen kerja yang dikemukakan oleh Morrow (1983) yang menyatakan bahwa komitmen kerja memiliki lima fokus utama, yaitu: (1) fokus pada nilai (etika kerja), (2) fokus pada pekerjaan (keterlibatan kerja), (3) fokus pada organisasi (komitmen organisasi), (4) fokus

pada serikat kerja (komitmen serikat kerja), (5) fokus pada karier (komitmen karier, profesionalitas). Dari kelima fokus komitmen tersebut, diketahui bahwa penelitian mengenai fokus komitmen pada karier masih belum banyak dikembangkan (Morrow & Wirth, 1989). Morrow (1983) juga berpendapat bahwa diperlukan penelitian yang lebih teliti di mana penelitian tersebut dapat menentukan validitas empiris pengukuran komitmen kerja (termasuk komitmen karier) dan menggunakan pengukuran tersebut sebagai variabel dependen. Pernyataan Morrow (1983) tersebut mendorong Blau (1985) untuk mengembangkan alat ukur komitmen karier. Blau (1985) mendefinisikan komitmen karier sebagai sikap individu terhadap profesi atau pekerjaannya. Alat ukur komitmen karier tersebut terdiri dari 8 aitem berbentuk skala likert dengan rentang pilihan respon (1) = sangat tidak setuju hingga (5) = sangat setuju terhadap pernyataan seperti "Saya sangat menyukai pekerjaan ini dan tidak akan menyerah pada pekerjaan ini". Pada penelitian tahun 1988 dan 1989, Blau menghapus salah satu aitem dalam instrumennya untuk meningkatkan generalibilitas, yaitu pernyataan "Saya menghabiskan banyak waktu untuk membaca jurnal dan buku terkait keperawatan." Pengukuran komitmen karier yang dilakukan oleh Blau tersebut diketahui memiliki validitas diskriminan yang baik (Blau, 1985, 1988, 1989).

Beberapa kritik ditujukan terhadap kelemahan pada pengukuran Blau (1985), diantaranya bahwa pengukuran tersebut tidak dikembangkan secara teoritis sehingga mengurangi kepastian bahwa pengukuran tersebut memiliki validitas konten yang memadai. Blau (1985) sekedar meminjam beberapa aitem dari penelitian terdahulu yang menekankan pada komitmen profesional (Price & Muller, 1981), komitmen okupasional (Downing, Dunlap,

Hadley, & Ferrell, 1978), dan orientasi karier (Liden & Green, 1980). Pengukuran Blau (1985) tersebut kurang mampu mengukur semua varians dalam konstruk komitmen karier karena operasonalisasinya bersifat unidimensional daripada multidimensional (Schwab, 1980).

Selain alat ukur milik Blau (1985), Collarelli dan Bishop (1990) juga mengembangkan alat ukur komitmen karier. Collarelli dan Bishop (1990) mendefinisikan komitmen karier sebagai pengembangan dari tujuan karier personal serta keterikatan, identifikasi, dan keterlibatan terhadap tujuan tersebut. Definisi Collarelli dan Bishop (1990) merupakan bentuk paralel dari definisi komitmen organisasi. Colarelli dan Bishop (1990) menggunakan 14 dari 15 aitem dari skala komitmen organisasi dan melakukan sedikit perubahan, yaitu mengganti kata organisasi dengan kata karier. Konsep dan pengukuran komitmen karier tersebut secara langsung meminjam konsep dan pengukuran komitmen organisasi milik Porter, dkk. (1974). Dalam perkembangannya, penggunaan definisi operasional dari pengukuran komitmen organisasi untuk mendefinisikan dan mengukur komitmen karier ini tidak direkomendasikan.

Beberapa kelemahan pada pengukuran komitmen karier tersebut mendorong Carson (1991) untuk menyusun alat ukur komitmen karier yang baru. Carson dan Bedeian (1994) menyatakan bahwa komitmen karier terdiri dari tiga dimensi berdasarkan teori motivasi karier milik London (1983) dan mereka menyusun alat ukur komitmen karier yang disesuaikan dengan dimensi tersebut. Alat ukur milik Carson dan Bedeian (1994) tersebut diketahui memiliki reliabilitas dengan rentang 0,79 hingga 0,85.

Berikut adalah beberapa hasil telaah literatur terkait pengukuran komitmen karier.

**Tabel 2.**  
Perkembangan Alat Ukur Komitmen Karier

No.	Nama Alat Ukur	Kelebihan	Kekurangan	Reliabilitas
1.	Skala <i>Career Saliency</i> Tahun: 1973 Penyusun: Greenhaus, J. H.	Memiliki karakteristik psikometris yang baik.	Pengukuran ini bersifat tumpang tindih dengan keterlibatan kerja milik Lodahl dan Kejner (1965) atau keterlibatan ego dalam suatu pekerjaan dan dukungan etika kerja Protestan (Dubin, 1956) atau nilai kerja intrinsik.	Reliabilitas skala versi lengkap berada pada rentang 0,74 hingga 0,90. Reliabilitas skala versi pendek ( <i>short version</i> ) berada pada rentang 0,72 hingga 0,83.
2.	Skala Profesionalitas Tahun: 1968 Penyusun: Hall, R. H.	Tidak bersifat tumpang tindih dengan pengukuran komitmen kerja lainnya.	Memiliki reliabilitas yang rendah dan hanya menggambarkan sedikit domain dari komitmen karier.	Reliabilitas skala (50 aitem) berada pada rentang 0,46 hingga 0,76. Reliabilitas skala (25 aitem versi revisi) berada pada rentang 0,58 hingga 0,74.
3.	Skala Komitmen Karier Tahun: 1980, 1982 Penyusun: Marshall, S. J., & Wijing, J. P.	Memiliki skor reliabilitas yang dapat diterima.	Pengukuran ini bersifat <i>overlap</i> atau tumpang tindih dengan komitmen kerja lainnya, yaitu pengukuran keterlibatan kerja oleh Kanungo (1982).	Reliabilitas skala berada pada rentang 0,72 hingga 0,86.
4.	<i>The Career Commitment Measure</i> Tahun: 1985, 1988, 1989 Penyusun: Blau, G.	Banyak digunakan dalam berbagai penelitian. Selain itu, hasil pengukuran menunjukkan validitas diskriminan yang bagus dan memiliki konsistensi internal yang dapat diterima karena berada pada rentang 0.82 (Blau, 1989) hingga 0.85 (Blau, 1985). Pengukuran ini terlihat paling mendekati untuk menggambarkan konstruk komitmen karier.	Pengukuran tidak dikembangkan secara teoritis dan sekedar meminjam aitem dari penelitian sebelumnya sehingga memiliki validitas konten yang kurang. Selain itu, pengukuran ini juga memiliki varians yang tidak memadai di seluruh kelompok pekerjaan karena bersifat unidimensional daripada multidimensional.	Reliabilitas skala berada pada rentang 0,82 hingga 0,85.

Lanjutan Tabel 2. Perkembangan Alat Ukur Komitmen Karier

5.	<i>The Gardner Career Commitment Scale</i> Tahun: 1986 Penyusun: Gardner, D. L.	Memiliki skor reliabilitas yang dapat diterima.	Pengukuran bersifat unidimensional dan hanya berfokus pada subjek perawat sehingga tidak dapat digunakan pada kelompok pekerjaan lainnya.	Reliabilitas skala berada pada rentang 0,80 hingga 0,82
6.	Skala Komitmen Karier Tahun: 1990 Penyusun: Colarelli, S. M. & Bishop, R. C.	Memiliki skor reliabilitas yang tinggi dan dapat diterima.	14 aitem dalam pengukuran merupakan hasil substitusi kata organisasi dengan kata karier pada skala komitmen organisasi milik Porter, dkk. (1974). Adapun, 4 aitem lainnya juga merupakan hasil substitusi kata organisasi dengan kata karier pada skala komitmen organisasi milik Alutto, Hrebiniak, dan Alonso (1970).	Reliabilitas skala 1 berada pada rentang 0.92 hingga 0.94. Reliabilitas skala 2 berada pada rentang 0.82 hingga 0.84.
7.	<i>The Commitment Career Measure</i> Tahun: 1994 Penyusun: Carson, K. D. & Bedeian, A.	Pengukuran bersifat multidimensional dan mencakup keseluruhan konstruk dari komitmen karier.	Responden terbatas pada konteks akademik dan universitas	Reliabilitas skala berada pada rentang 0.79 hingga 0.85.

London (1983) menyatakan bahwa motivasi karier merupakan konstruk multidimensional yang didorong oleh faktor individual/personal dan situasional serta ditunjukkan dalam keputusan karier dan perilaku. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa faktor personal dan situasional seharusnya juga termasuk dalam determinan pada komitmen karier. Oleh karena itu, teori motivasi karier terlihat lebih cocok dengan konstruk komitmen karena komitmen karier dapat didefinisikan sebagai motivasi untuk bekerja pada peran karier yang dipilihnya (Hall, 1971). Tiga faktor utama yang diidentifikasi oleh London (1983), antara lain: (a) identitas karier (misalnya merekomendasikan karier kepada orang lain), (b) perencanaan karier (misalnya mengidentifikasi tujuan karier spesifik), dan (c) resiliensi karier (misalnya perubahan perilaku untuk menghadapi perubahan pada permintaan karier). Penjelasan tersebut

menunjukkan bahwa alat ukur yang dikembangkan oleh Carson dan Bedeian (1994) yaitu *The Commitment Career Measure-CCM* bersifat multidimensional dan lebih mampu mengukur semua varian dalam konstruk komitmen karier dibandingkan dengan pengukuran komitmen karier lainnya.

Sampai saat ini, CCM telah digunakan secara luas dalam berbagai penelitian tentang karier di luar negeri maupun di Indonesia, walaupun demikian belum ditemukannya penelitian tentang uji validitasnya selain yang dilakukan oleh Carson dan Bedeian (1994). Berdasarkan hal tersebut penelitian ini bertujuan untuk melakukan adaptasi terhadap CCM sehingga diperoleh CCM yang valid dan reliabel untuk digunakan di Indonesia.

## METODE

### Subjek

Data demografis responden disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3.**

Data Demografis Responden	
Kategori	Frekuensi (N=250)
Jenis Kelamin	
Laki-laki	150
Perempuan	100
Kelompok Pekerja	
<i>Employee</i>	185
<i>Self Employee</i>	35
<i>Owner</i>	18
<i>Insvestor</i>	12

### Prosedur Penelitian

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian adalah *The Commitment Career Measure* (CCM) yang dikembangkan oleh Carson dan Bedeian (1994). Komitmen karir terdiri dari tiga dimensi utama (Carson & Bedeian, 1994), yaitu identitas karir (*career identity*) yang menggambarkan hubungan emosional individu dengan karir yang dipilihnya; perencanaan karir (*career planning*) yang mencakup proses dimana individu menentukan kebutuhan perkembangan karir dan menetapkan tujuan kariernya; dan resiliensi karir (*career resilience*) yang mengukur sejauh mana seseorang tetap tekun dalam mencapai tujuan karir.

Pedoman menerjemahkan dan mengadaptasi alat tes juga dikeluarkan oleh *International Test Commission* (ITC) (2016) yang dituangkan dalam *The ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests*. Edisi paling mutakhir panduan ITC ini adalah edisi kedua yang terbit tahun 2016. Panduan dari ITC ini jauh lebih komprehensif karena tidak hanya paduan dalam pengembangan tes, namun juga pada bagian administrasi dan dokumentasi. Berikut tahapan adaptasi yang dilakukan oleh peneliti:

1. Tahap pre kondisi. Pada tahap ini, peneliti melakukan komunikasi melalui email dan memperoleh ijin dari peneliti kedua yaitu

Arthur G. Bedeian untuk melakukan adaptasi terhadap skala komitmen karir ke bahasa Indonesia. Format asli diperoleh dari artikel dengan judul "*Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of Its Psychometric Properties*" tahun 1994 yang telah diterbitkan pada *Journal of Vocational Behavior*.

2. Tahap pengembangan Tes. Tahap kedua yang dilakukan oleh peneliti adalah menerjemahkan skala komitmen karir (CCM) ke dalam Bahasa Indonesia dengan konsteks budaya Indonesia. Penerjemahan dari Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia dilakukan oleh dua penerjemah. Kriteria penerjemah adalah orang yang memiliki pengetahuan yang memadai tentang (1) bahasa yang terlibat, (2) budaya, (3) isi tes, dan (4) prinsip tes secara umum. Dari kriteria tersebut, peneliti mendeskripsikan kriteria penerjemah adalah orang Indonesia yang memiliki skor IELTS minimal 7,00 atau TOEFL IBT minimal 80, memiliki latar belakang Psikologi terutama topik karir, serta pernah tinggal di negara berbahasa Inggris lebih dari dua tahun. Proses menerjemahkan dilakukan secara independen oleh masing-masing penerjemah.
3. Tahap ketiga adalah melakukan sintesis dengan cara mendiskusikan hasil terjemahan kedua translator yang difasilitasi oleh peneliti. Satu terjemahan utuh diperoleh berdasarkan kesepakatan dua translator. Tahap ini mendapat hasil berupa draf terjemahan CCM bahasa Indonesia.
4. Tahap keempat adalah melakukan reviu terhadap hasil terjemahan. Reviu dilakukan untuk menguji kesetaraan terjemahan oleh ahli. Ahli dalam tahap ini merupakan dosen Psikologi yang memiliki pengalaman menerjemahkan dan pernah tinggal di negara berbahasa Inggris sekurang-kurangnya dua tahun. Ahli memberikan penilaian terhadap draf CCM, apakah terjemahan yang ada sesuai

- dan memiliki makna yang sama dengan bahasa aslinya.
5. Tahap kelima adalah uji keterbacaan. Kalimat baru dalam bahasa Indonesia dikonsultasikan pada ahli bahasa. Setelah aitem pernyataan di susun menjadi skala, kemudia diujikan kepada 3 orang awam yaitu karyawan/pegawai dan melakukan wawancara kognitif. Hal ini dilakukan untuk melihat apakah instruksi dan konten aitem sudah bisa dipahami oleh subjek atau belum. Pada tahap ini menghasilkan skala semifinal CCM bahasa Indonesia (terlampir).
  6. Tahap keenam yang dilakukan peneliti adalah melakukan penataan letak (lay-out) dari instruksi dan aitem-aitem pernyataan CCM sehingga siap untuk disajikan kepada subjek penelitian.
  7. Tahap selanjutnya peneliti menguji kesesuaian model pengukuran tiap dimensi skala komitmen karier versi bahasa Indonesia melalui proses analisis konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis-CFA*) dan analisis reliabilitas menggunakan *Composite Reliability*. Penelitian ini melibatkan 250 partisipan.

Metode penskalaan yang digunakan dalam skala komitmen karier adalah metode *summated ratings (likert)* dengan lima pilihan respon, yaitu *sangat tidak setuju* (skor 1), *tidak setuju* (skor 2), *netral* (skor 3), *setuju* (skor 4), dan *sangat setuju* (skor 5).

### Analisis Data

Peneliti menggunakan program AMOS 22. CFA digunakan untuk mengkonfirmasi apakah variabel-variabel indikator dapat digunakan untuk mengkonfirmasi sebuah faktor (Ferdinand, 2014). Netemeyer dkk (2003) evaluasi menggunakan model CFA secara umum dapat menggunakan 4 kriteria yaitu (1) *Model convergence dan acceptable range of parameter estimate*, (2) *Fit indices*, (3) *Significance of parameter estimates dan related diagnostics*, serta (4) *Measurement invariance across multiple samples*.

#### 1. Model convergence dan acceptable range of parameter estimate

Model melihat Maximum likelihood estimation (MLE) melibatkan proses berulang/iteratif dimana matrix kovarian yang diamati dibandingkan dengan matrik teoritik untuk mengurangi adanya perbedaan (residu).

#### 2. Fit indices

*Fit indices* melihat *goodness of fit* data dari CFA. Kriteria fit yang diklasifikasikan menjadi *absolute fit indices*, *comparative or incremental* dan *parsimony*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

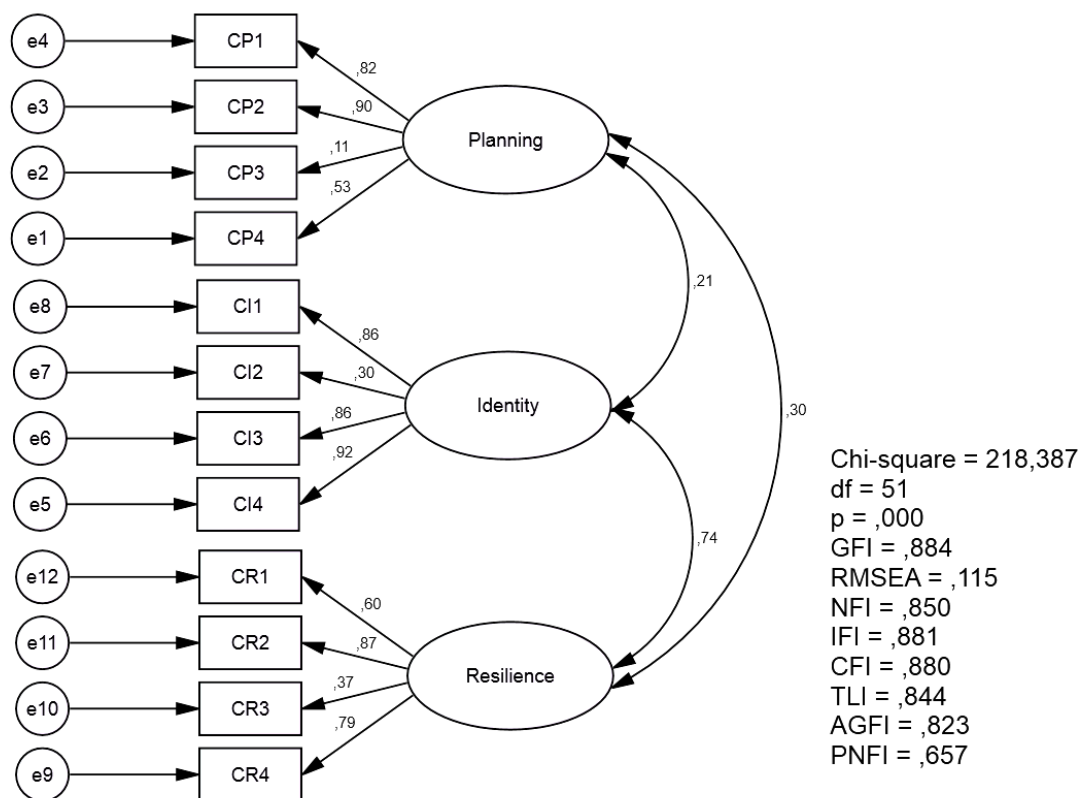
Hasil analisis CFA awal pada variabel Komitmen Karier disajikan dalam tabel 4. Tabel 4 menunjukkan bahwa secara umum model pengukuran masih belum fit. Nilai pamater fit p-value, GFI, RMSEA, NFI, IFI, CFI, TLI, dan AGFI masih belum sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Model CCM dan *loading factor* masing-masing aitem dapat dilihat pada gambar 1.

Dikarenakan model belum fit, maka peneliti melakukan modifikasi terhadap model untuk memperoleh model yang lebih baik. Modifikasi model dilakukan dengan cara menghapus aitem yang memiliki *loading factor* di bawah 0,5. Dari analisis model awal diketahui bahwa ada tiga aitem yang memiliki *loading factor* di bawah 0,5, yakni aitem CP 3 (Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan pekerjaan/karier yang saya tekuni ini.), CI 2 (Saya tidak memiliki strategi tertentu untuk meraih tujuan dalam bidang pekerjaan/karier yang saya tekuni ini), dan CR 3 (Dengan mempertimbangkan masalah-masalah yang saya hadapi dalam bidang pekerjaan/karier yang saya tekuni ini, saya mempertanyakan apakah beban pribadi yang saya rasakan setimpal). Dengan demikian, model final tidak akan mengikutsertakan ketiga aitem tersebut. Parameter ketepatan model final setelah menghapus tiga aitem dapat dilihat pada tabel 5.



**Tabel 4.**  
Parameter Ketepatan Model CCM Sebelum Modifikasi

Kategori	Parameter fit	Output	Kriteria	Keterangan
Absolute Fit	<i>Chi square P-Value</i>	< 0,01	$\geq 0,05$	Tidak fit
	<i>Goodness of fit index (GFI)</i>	0,884	$\geq 0,90$	Tidak fit
	<i>Root mean square error of approximation (RMSEA)</i>	0,115	$\leq 0,08$	Tidak fit
Incremental fit	<i>Normed fit index (NFI)</i>	0,850	$\geq 0,9$	Tidak fit
	<i>Incremental fit index (IFI)</i>	0,881	$\geq 0,9$	Tidak fit
	<i>Comparative fit index (CFI)</i>	0,880	$\geq 0,9$	Tidak fit
	<i>Tucker-Lewis Index (TLI)</i>	0,844	$\geq 0,9$	Tidak fit
	<i>Adjusted goodness of fit index (AGFI)</i>	0,823	$\geq 0,90$	Tidak fit
Parsimonious fit	<i>Parsimonious Normal Fit Index (PNFI)</i>	0,657	0,60 – 0,90	Fit



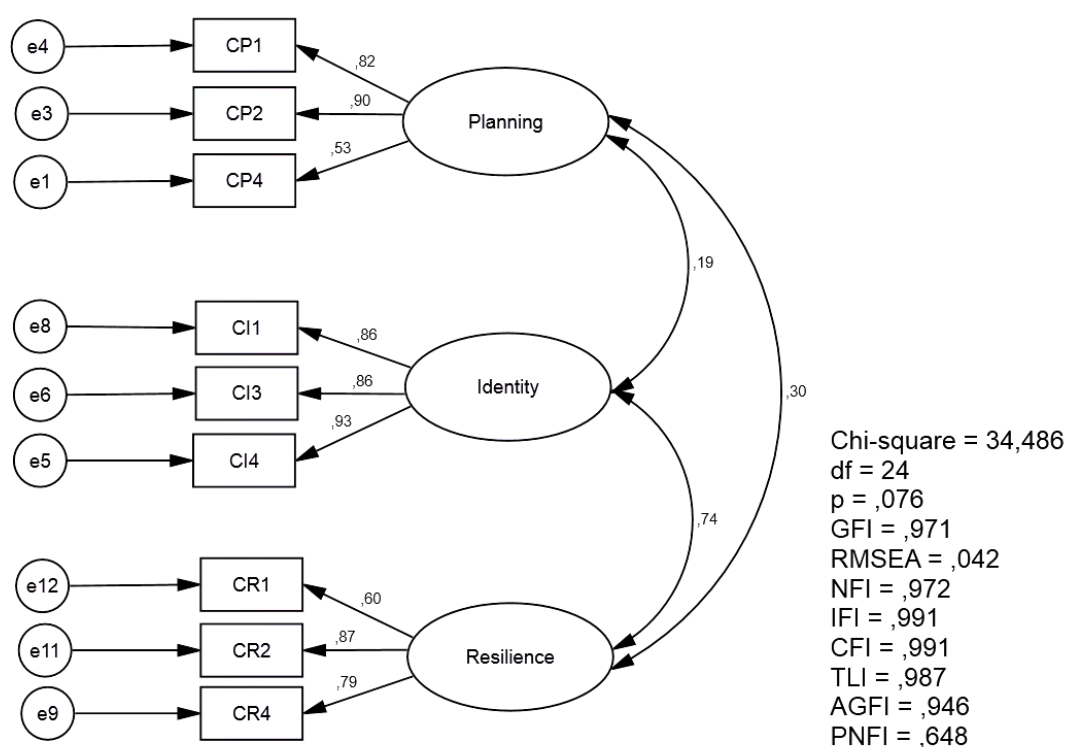
**Gambar 1.** Model Pengukuran Awal Variabel Komitmen Karier

Tabel 5 menunjukkan model final setelah dilakukan modifikasi model. Pada model final terlihat bahwa pada *Chi-square* nilai p-value sudah berada di atas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model telah fit, dimana tidak ada perbedaan signifikan antara model ideal dengan model yang diusulkan berdasarkan data observasi. Nilai GFI, NFI, CFI, TLI, IFI, AGFI, dan PNFI juga sudah

sesuai dengan kriteria yang ditetapkan untuk memperoleh model fit. Dengan demikian model final ini sudah fit, yang artinya model yang diusulkan fit dengan data empiris. Model lengkap dan *loading factor* masing-masing aitem pada model final dapat dilihat pada gambar 2.

**Tabel 5.**  
Parameter Ketepatan Model Final CCM

Kategori	Parameter fit	Output	Kriteria	Keterangan
Absolute Fit	Chi square P-Value	0,076	$\geq 0,05$	Fit
	Goodness of fit index (GFI)	0,971	$\geq 0,90$	Fit
	Root mean square error of approximation (RMSEA)	0,042	$\leq 0,08$	Fit
Incremental fit	Normed fit index (NFI)	0,972	$\geq 0,9$	Fit
	Incremental fit index (IFI)	0,991	$\geq 0,9$	Fit
	Comparative fit index (CFI)	0,991	$\geq 0,9$	Fit
	Tucker-Lewis Index (TLI)	0,987	$\geq 0,9$	Fit
	Adjusted goodness of fit index (AGFI)	0,946	$\geq 0,90$	Fit
Parsimonious fit	Parsimonious Normal Fit Index (PNFI)	0,648	0,60 – 0,90	Fit



**Gambar 2.** Model Pengukuran Final Variabel Komitmen Karier

Setelah dilakukan pengujian model dan analisis muatan faktor, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Reliabilitas dapat dinyatakan sebagai konsistensi internal dari sebuah instrumen yang dapat diukur berdasarkan tingkat homogenitas aitem. Hair dkk (2010) menjelaskan uji reliabilitas dalam analisis CFA meliputi *construct reliability* (CR) dan *variance extracted* (AVE). Hair dkk (2010) menyatakan bahwa nilai  $CR \geq 0,7$  termasuk *good reliability*, sedangkan nilai CR di antara 0,6 dan 0,7 termasuk *acceptable*

*reliability*, dengan catatan indikator memiliki muatan faktor yang sesuai dengan kriteria. Konsistensi internal juga dapat diukur menggunakan *Average Variance Extracted* (AVE) *estimate*. Nilai AVE yang direkomendasikan adalah  $> 0,5$  (Hair dkk, 2010). Berdasarkan data pada tabel 8 diketahui bahwa semua faktor/dimensi dalam instrumen CCM memiliki reliabilitas yang baik.

**Penghitungan CR (Construct Reliability) dan AVE (Average Variance Extracted)**

Rumus CR adalah sebagai berikut (Ghozali & Fuad, 2005).

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{Standardized Loading})^2}{(\sum \text{Standardized Loading})^2 + (\sum \text{Measurement Error})}$$

Rumus AVE adalah sebagai berikut (Ghozali & Fuad, 2005):

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{Standardized Loading}^2}{\sum \text{Standardized Loading}^2 + \sum \text{Measurement Error}}$$

**Tabel 8.**  
Nilai CR dan AVE

Variabel Indikator	$\lambda$	Error	$\lambda^2$	CR	AVE
<i>Career Planning</i>					
CP1	0,82	0,33	0,67		
CP2	0,90	0,19	0,81		
CP4	0,53	0,72	0,28	0,80	0,58
Total	2,25	1,25	1,76		
<i>Career Identity</i>					
CI1	0,86	0,26	0,74		
CI3	0,86	0,26	0,74		
CI4	0,93	0,14	0,86	0,91	0,78
Total	2,65	0,66	2,34		
<i>Career Resilience</i>					
CR1	0,60	0,64	0,36		
CR2	0,87	0,25	0,75		
CR4	0,79	0,38	0,62	0,80	0,57
Total	2,26	1,27	1,73		

**Tabel 9.**  
Average Variance Extracted (AVE) dan Shared Variance Estimates

Variabel	Aitem	1	2	3
<i>Career planning</i>	3	<b>0,58</b>	0,04	0,55
<i>Career identity</i>	3	0,19	<b>0,78</b>	0,09
<i>Career resilience</i>	3	0,74	0,30	<b>0,57</b>

NOTE: angka di bawah diagonal adalah koefisien korelasi (r), angka diagonal adalah AVE, angka di atas diagonal adalah square correlation (R<sup>2</sup>)

**Validitas Konvergen dan Diskriminan**

Validitas konvergen adalah sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi positif dengan pengukuran lain yang mengukur konstruk yang sama. Pada model pengukuran reflektif, indikator/aitem pada konstruk dapat diperlakukan sebagai pengukuran berbeda yang mengukur konstruk yang sama. Karena itu, aitem-aitem yang menjadi indikator pada suatu konstruk seharusnya berkumpul bersama (*converge*) atau berbagi proporsi

varian yang tinggi. Sebuah instrumen telah memenuhi validitas konvergen jika memenuhi syarat (a) muatan faktor AVE  $\geq$  0,5 (b) nilai reliabilitas komposit (CR)  $\geq$  0,7 dan nilai Average Variance Extracted (AVE) AVE  $\geq$  0,5 (Fornell & Larcker, 1981 ; Hair et al., 2010 ). Berdasarkan muatan faktor, nilai CR dan AVE maka dapat diketahui faktor / dimensi *career planning*, *career identity* dan *career resilience* memenuhi validitas konvergen.

Validitas diskriminan adalah sejauh mana sebuah kontrak berbeda dengan kontrak yang lain. Artinya sebuah variabel laten harus menjelaskan varians dari indikatornya lebih baik / tinggi daripada varians pada variabel laten yang lain. Dengan demikian, muatan faktor dari indikator pada variabel laten yang dimaksud harus lebih tinggi daripada muatan faktor pada semua variabel laten yang lain. Salah satu cara untuk menguji validitas diskriminan adalah membandingkan AVE dengan kuadrat korelasi antar dua kontrak. Validitas diskriminan tercapai jika nilai akar kuadrat AVE lebih besar dari korelasi antar kontrak (Fomell & Larcker 1981). Berdasarkan data pada tabel 9 diketahui bahwa ketiga dimensi dalam CCM memenuhi validitas diskriminan.

## SIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah melakukan adaptasi terhadap instrumen CCM agar dapat digunakan di Indonesia. Berdasarkan hasil analisis CFA dapat disimpulkan bahwa model komitmen karier terdiri dari tiga dimensi yaitu *Career Planning*, *Career Identity* dan *Career Resilience*. Hal ini menunjukkan bahwa CCM memiliki bukti validitas struktur internal. Selain itu, CCM juga memiliki bukti validitas konvergen dan diskriminan. Reliabilitas CCM juga tergolong baik, sehingga akan memberikan hasil yang relatif konsisten saat dilakukan pengukuran kembali.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alutto, J. A., Hrebiniak, L. G., & Alonso, R. (1970). Correlates of work-related tension. In G. Somers (Ed.), *Proceedings, 23rd Annual Meeting of the Industrial Relations Research Association*, 207-218. Detroit, MI.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Aryee, S. & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *J. Voc. Behav.* 40, 288–305. doi: 10.1016/0001-8791(92)90052-2
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x>
- Blau, G. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 284-297. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(88\)90020-6](https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90020-6)
- Blau, G. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 88-103. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90050-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90050-X)
- Carson, K. D. (1991). "A multidimensional career commitment measure (MCCM) gauging motivation to work in one's career field. *LSU Historical Dissertations and Theses*. 5224. [https://digitalcommons.lsu.edu/gradschool\\_disstheses/5224](https://digitalcommons.lsu.edu/gradschool_disstheses/5224)
- Carson, K. D. & Bedeian, A. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237–262. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017>
- Ching, S. L., & Kee, D. M. H. (2012). Work Values-Career Commitment relationship of generation y teachers in malaysia. *IPEDR*, 28.
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career commitment: Functions, correlates, and management. *Group & Organization Studies*, 15, 158-176.

- <http://dx.doi.org/10.1177/105960119001500203>
- Downing, P., Dunlap, M., Hadley, B., & Ferrell, L. (1978). *Work attitudes and performance questionnaire*. San Francisco: School of Nursing, University of California.
- Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: A study of the central life interests of industrial workers. *Social Problems*, 3, 131-142. <http://dx.doi.org/10.2307/799133>
- Ellemers, N., de Gilder, D., & van den Heuvel, H. (1998). Career-oriented versus team-oriented commitment and behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 83(5), 717-730. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.83.5.717>
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang. BP Universitas Diponegoro.
- Gardner, D. L. (1986). Career commitment in nursing (Doctoral dissertation, The University of Iowa, 1986). *Dissertation Abstracts International*, 47, 4112B-4113B. University Microfilms No. DA 8628103
- Gardner, D. L. (1992). Career Commitment in Nursing. *Journal of Professional Nursing*, 8(3), 155-160. [https://doi.org/10.1016/87557223\(92\)90025-T](https://doi.org/10.1016/87557223(92)90025-T)
- Ghozali, I., & Fuad. (2005). *Structural equation modeling, teori, konsep & aplikasi dengan program LISREL 8.54*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goulet, L. R., & Singh, P. (2002). Career Commitment: A Reexamination and an Extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 73-91. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.2001.1844>
- Greenhaus, J. H. (1973). A factorial investigation of career salience. *Journal of Vocational Behavior*, 3, 95-98. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(73\)90050-X](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(73)90050-X)
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. (2010), *Multivariate data analysis*. New York: Maxwell Macmillan International Editions.
- Hall, D. T., & Nougaim, K. E. (1968). An examination of Maslow's need hierarchy in an organizational setting. *Organizational Behavior & Human Performance*, 3(1), 12-35. [http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(68\)90024-X](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(68)90024-X)
- Hall, D. T. (1971) A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 50-76. [http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(71\)90005-5](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(71)90005-5)
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- International Test Commission. (2016). *The ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests (Second edition)*. Retrieved from: [www.InTestCom.org](http://www.InTestCom.org)
- Jones, M. L., Zanko, M., & Kriflik, G. (2006). On the antecedents of career commitment. In J. Kennedy & L. Di Milia (Eds.). *Proceedings of the Australian and New Zealand Academy of Management Conference (pp. 1-22)*. Rockhampton, Australia: Australian and New Zealand Academy of Management. (PDF) *On the antecedents of career commitment*. Available from: [https://www.researchgate.net/publication/236002422\\_On\\_the\\_antecedents\\_of\\_career\\_commitment](https://www.researchgate.net/publication/236002422_On_the_antecedents_of_career_commitment)

- e antecedents of career commitment [accessed May 21 2019]. <http://dx.doi.org/10.1177/0730888492019003001>
- Kanungo, R. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology, 67*, 341-349. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person-and work-related variables. *J. Appl. Psychol. 85*, 799–811. doi: 10.1037//0021-9010.85.5.799
- Liden, R., & Green, S. (1980). *On the measurement of career orientation*. Paper presented at the Midwest Academy of Management Meeting, Cincinnati.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology, 49*, 24-33. <https://doi.org/10.1037/h0021692>
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review, 8*, 620-630. <http://dx.doi.org/10.2307/258263>
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review, 8*, 486-500. <https://doi.org/10.5465/AMR.1983.4284606>
- Morrow, P. C., & Wirth, R. E. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behavior, 34*, 40-56. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90063-8](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(89)90063-8)
- Mueller, C. W., Wallace, J. E., & Price, J. L. (1992). Employee commitment: resolving some issues. *Work and Occupations, 19*(3), 211-236.
- Netemeyer, Richard G., Boles, James S., & McMurrian, Robert. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology. 81*(4), 400- 410.
- Niu, H. J. (2010). Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. *International Journal of Hospitality Management, 29*, 743-750. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.03.006>
- Orbiki, H. (2010). Creative arts therapies students' professional identity and career commitment: A brief pilot study report. *The Arts in Psychotherapy, 37*, 228-232. <https://doi.org/10.1016/j.aip.2010.04.008>
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal, 24*, 543-565. <http://dx.doi.org/10.2307/255574>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59*, 603-609. <http://dx.doi.org/10.1037/h0037335>
- Schwab, D. P. (1980). Construct validity in organizational behavior. *Research in organizational behavior, 3*, 3-43.
- Maanen, J. V., & Schein, E. H. (1977). *Career development. Dalam J. R. Hackman & J. L. Suttle (Eds.), Improving life at work*. Santa Monica, CA: Goodyear.

- Vandenberghe, C., & Ok, A. B. (2013). Career commitment, proactive personality, and work outcomes: a cross-lagged study. *Career Development International, 18*(7), 652-672. <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-02-2013-0013>
- Wang, Z., Qi, T., & Shao, J. (2017). The influence of IT enterprise knowledge staff's interesting personality on its innovative behavior—The mediating role of work immersion and the adjustment of professional commitment. *Soft Sci. 31*, 90–93. doi: 10.13956/j.ss.1001-8409.2017.05.20

## Appendix 1. Skala Komitmen Karier (Asli)

**CAREER COMMITMENT MEASUREMENT**

This questionnaire includes statements about your line of work or career field in which you are currently employed. You may consider line of work/career field as having the same meaning as occupation, profession, or vocation. All responses are treated confidentially. In no instance will an individual be identified as having provided a particular response. For each statement below, decide which response best indicates your attitude or position - how much you agree or disagree with the statement. Place the number of the response on the line at the left of the statement.

1 Strongly Agree; 2 Agree; 3 Uncertain; 4 Disagree; 5 Strongly Disagree

- \_\_\_\_\_ **My line of work/career field is an important part of who I am.**
- \_\_\_\_\_ **This line of work/career field has a great deal of personal meaning to me.**
- \_\_\_\_\_ I do not feel "emotionally attached" to this line of work/career field
- \_\_\_\_\_ **I strongly identify with my chosen line of work/career field.**
- \_\_\_\_\_ **I do not have a strategy for achieving my goals in this line of work/career field.**
- \_\_\_\_\_ I have created a plan for my development in this line of work/career field
- \_\_\_\_\_ **I do not identify specific goals for my development in this line of work/career field.**
- \_\_\_\_\_ I do not often think about my personal development in this line of work/ career field
- \_\_\_\_\_ The costs associated with my line of work/career field sometimes seem too great.
- \_\_\_\_\_ Given the problems I encounter in this line of work/career field, I sometimes wonder if I get enough out of it.
- \_\_\_\_\_ Given the problems in this line of work/career field, I sometimes wonder if the personal burden is worth it.
- \_\_\_\_\_ The discomforts associated with my line of work/career field sometimes seem to great.



## Appendix 2. Skala Komitmen Karier (Terjemahan)

**SKALA KOMITMEN KARIER****Instruksi**

Skala/kuesioner ini memiliki pernyataan mengenai bidang pekerjaan atau karier Anda saat ini. Anda dapat mempertimbangkan bidang pekerjaan/karier memiliki makna yang sama dengan pekerjaan, profesi atau jurusan. Semua tanggapan yang diberikan bersifat rahasia.

Tugas Anda adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda. Jawaban diberikan dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan di setiap butir pernyataan. Dan setiap butir pernyataan jangan sampai terlewat.

Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS : Bila Anda Sangat Sesuai dengan pernyataan yang ada.

S : Bila Anda Sesuai dengan pernyataan yang ada

R : Bila Anda Ragu-ragu dengan pernyataan yang ada

TS : Bila Anda Tidak Sesuai dengan pernyataan yang ada

STS : Bila Anda Sangat Tidak Sesuai dengan pernyataan yang ada

<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
Bidang pekerjaan/karier yang saya tekuni merupakan bagian penting dari jati diri saya.*					
Bidang pekerjaan/karier memiliki makna pribadi yang luar biasa bagi diri saya.*					
<b>Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan pekerjaan/karier yang saya tekuni ini.*</b>					
Saya mengidentifikasi diri secara kuat dengan pilihan pekerjaan/bidang karier yang saya tekuni.*					
<b>Saya tidak memiliki strategi tertentu untuk meraih tujuan dalam bidang pekerjaan/karier yang saya tekuni ini. **</b>					
Saya telah membuat suatu rencana untuk pengembangan diri saya dalam bidang pekerjaan/karier yang saya tekuni ini. **					
<b>Saya tidak menentukan target capaian tertentu terkait dengan pengembangan diri saya dalam bidang pekerjaan/karier yang saya tekuni ini. **</b>					
Saya tidak terlalu memikirkan mengenai pengembangan diri saya dalam bidang pekerjaan/karier yang saya tekuni ini. **					
Beban biaya yang harus saya keluarkan terkait bidang pekerjaan/karier yang saya tekuni ini adakalanya terlalu besar.***					
Dengan mempertimbangkan masalah-masalah yang saya hadapi dalam bidang pekerjaan/karier yang saya tekuni ini, saya adakalanya mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan tersebut.***					
Dengan mempertimbangkan masalah-masalah yang saya hadapi dalam bidang pekerjaan/karier yang saya tekuni ini, saya mempertanyakan apakah beban pribadi yang saya rasakan setimpal.***					

Ketidaknyamanan yang muncul terkait dengan bidang pekerjaan/karier yang saya tekuni ini adakalanya terlalu berlebihan.***					
---	--	--	--	--	--

Keterangan :

- \* Dimensi Identitas Karier
- \*\* Dimensi Perencanaan Karier
- \*\*\* Dimensi Resiliensi Karier

## Appendix 3. Skala Komitmen Karier (Final)

**SKALA KOMITMEN KARIER****Instruksi**

Skala/kuesioner ini memiliki pernyataan mengenai bidang pekerjaan atau karier Anda saat ini. Anda dapat mempertimbangkan bidang pekerjaan/karier memiliki makna yang sama dengan pekerjaan, profesi atau jurusan. Semua tanggapan yang diberikan bersifat rahasia.

Tugas Anda adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda. Jawaban diberikan dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan di setiap butir pernyataan. Dan setiap butir pernyataan jangan sampai terlewat.

Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS : Bila Anda Sangat Sesuai dengan pernyataan yang ada.

S : Bila Anda Sesuai dengan pernyataan yang ada

R : Bila Anda Ragu-ragu dengan pernyataan yang ada

TS : Bila Anda Tidak Sesuai dengan pernyataan yang ada

STS : Bila Anda Sangat Tidak Sesuai dengan pernyataan yang ada

<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
Bidang pekerjaan/karier yang saya tekuni merupakan bagian penting dari jati diri saya.*					
Bidang pekerjaan/karier memiliki makna pribadi yang luar biasa bagi diri saya.*					
Saya mengidentifikasi diri secara kuat dengan pilihan pekerjaan/bidang karier yang saya tekuni.*					
Saya telah membuat suatu rencana untuk pengembangan diri saya dalam bidang pekerjaan/karier yang saya tekuni ini. **					
<b>Saya tidak menentukan target capaian tertentu terkait dengan pengembangan diri saya dalam bidang pekerjaan/karier yang saya tekuni ini. **</b>					
Saya tidak terlalu memikirkan mengenai pengembangan diri saya dalam bidang pekerjaan/karier yang saya tekuni ini. **					
Beban biaya yang harus saya keluarkan terkait bidang pekerjaan/karier yang saya tekuni ini adakalanya terlalu besar.***					
Dengan mempertimbangkan masalah-masalah yang saya hadapi dalam bidang pekerjaan/karier yang saya tekuni ini, saya adakalanya mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan tersebut.***					
Ketidaknyamanan yang muncul terkait dengan bidang pekerjaan/karier yang saya tekuni ini adakalanya terlalu berlebihan.***					

Keterangan :

\* Dimensi Identitas Karier

\*\* Dimensi Perencanaan  
Karier

\*\*\* Dimensi Resiliensi Karier