

**PENGEMBANGAN SKALA PENGAMBILAN KEPUTUSAN PADA
KARYAWAN PADA SETTING BUDAYA JAWA TIMUR**

TESIS



Oleh:

Muhammad Rizqi Aafaqi Akrom

NIM: 220401210001

**MAGISTER PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
TAHUN 2024**

**PENGEMBANGAN SKALA PENGAMBILAN KEPUTUSAN PADA
KARYAWAN PADA SETTING BUDAYA JAWA TIMUR**

TESIS

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk
memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Magister Psikologi (M.Psi)

Oleh:

Muhammad Rizqi Aafaqi Akrom

NIM: 220401210001

**MAGISTER PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
TAHUN 2024**

**PENGEMBANGAN SKALA PENGAMBILAN KEPUTUSAN PADA KARYAWAN
PADA SETTING BUDAYA JAWA TIMUR**

TESIS

Oleh:

**Muhammad Rizqi Aufaqui Akrom
NIM. 220401210001**

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing I



Dr. Mohammad Mahpur, M. Si
NIP. 197605052005011003

Dosen Pembimbing II



Dr. Retno Mangestuti, M.Si.
NIP. 197502202003122004

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**




Prof. Dr. H. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001

TESIS

PENGEMBANGAN SKALA PENGAMBILAN KEPUTUSAN PADA KARYAWAN
PADA SETTING BUDAYA JAWA TIMUR

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 30 Mei 2024

Susunan Dewan Penguji

Penguji Utama



Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si., Psikolog
NIP. 197605122003121002

Ketua Penguji



Dr. Elok Hafmatus Sa'diyah, M.Si.
NIP. 197405182005012002

Dosen Pembimbing I



Dr. Mohammad Mahpur, M. Si
NIP. 197605052005011003

Dosen Pembimbing II



Dr. Retno Mangestuti, M.Si.
NIP. 197502202003122004

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Psikologi

Tanggal 28 Juni 2024

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Rizqi Aufaqi Akrom
NIM : 220401210001
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa tesis yang saya buat dengan judul **“Pengembangan Skala Pengambilan Keputusan Pada Karyawan Pada Setting Budaya Jawa Timur”**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 03 Juli 2024

Peneliti,



Muhammad Rizqi Aufaqi Akrom
NIM. 220401210001

MOTTO

يٰدَاوُدُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِى الْاَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ
اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya: “Wahai Daud, sesungguhnya Kami menjadikanmu khalifah (penguasa) di bumi. Maka, berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan hak dan janganlah mengikuti hawa nafsu karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari Perhitungan.” (Q.S Shad Ayat 26)

PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan:

Kepada ibu saya tercinta Ibu Samiatun, yang selalu sabar dalam mendidik anaknya, selalu mengusahakan yang terbaik buat anaknya dan tiada hentinya selalu berdo'a untuk anak-anaknya & menjadi sosok yang selalu anaknya banggakan. Kepada ayah saya Muhammad Jari, yang telah memberikan pengalaman hidup yang luar biasa dan nasehat yang tiada hentinya buat anaknya dalam menjalani hidup dan juga kepada sosok wanita hebat yang telah melahirkan ibu, Alm. Ibu Fatimah yang selalu menjadi tempat untuk berkeluh kesah dan sosok panutan yang sabarnya tidak batasnya.

Teruntuk Kakak saya Muhammad Rifiq Afaqi Akrom, Siti Alfiah & Muhammad Adib, yang selalu menemani saya disetiap langkah dan keputusan yang telah saya ambil, dan Muhammad Sulhan & Siti Mufida yang telah selalu menjadi kakak bagi saya. Serta adik ponakan tercinta saya Taufiqi Maulana, Adiba Firdausia & Rania Hamna Adha yang selalu memberikan warna indah dikeluarga ini.

Terima kasih kepada segenap Dosen yang telah meberikan ilmunya selama saya menjalani perkuliahan. Terima kasih kepada Dr. Mohammad Mahpur, M.Si & Ibu. Retno Mangestuti, M.Si, yang telah membimbing saya secara telaten dan sabar, sehingga dapat menyelesaikan tulisan ini dengan baik.

Terima kasih kepada semua Dewan Guru, terkhusus Dewan Guru Yayasan Pendidikan Raudlatul Ulum yang telah memberikan saya ilmu dan wawasan.

Terima kasih kepada teman dan sahabat saya & orang-orang baik yang selalu mendukung dan memberikan arahan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan semua tugas dalam perkuliahan dengan baik. Teman dan sahabat saya Wahyu Dwi Firdana, Ramadhan Dicky K, Miftahul Huda & Moch Ridho Mafthuchan (Kuliah Bareng). Teman saya Magister Psikologi Angkatan 2022, Angkatan 2018 (S1) dan teman saya dan sahabat karib saya saat di Raudlatul Ulum.

Terima kasih juga kepada semua orang yang telah sangat baik kepada keluarga saya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak dihari akhir.

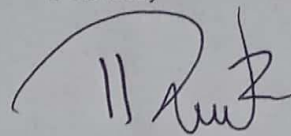
Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Prof Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. Mohammad Mahpur, M.Si, selaku Ketua Prodi Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, sekaligus sebagai pembimbing I dalam penulisan tesis.
4. Ibu Dr. Retno Mangestuti, M.Si, selaku Pembimbing II dalam penulisan tesis.
5. Bapak Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si. selaku Penguji Utama dalam Sidang Tesis
6. Ibu Dr. Elok Halimatus Sa'diyah, M.Si, selaku Ketua Penguji dalam Sidang Tesis
7. Ibu Samiatun & Muhammad Jari, selaku orang tua saya.
8. Muhammad Rifiq Aafaqi Akrom & Siti Alfiah selaku saudara saya.
9. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan tesis ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Malang, 03 Juli 2024

Penulis,



Muhammad Rizqi Aafaqi Akrom
NIM. 220401210001

Pengembangan Skala Pengambilan Keputusan Karyawan Pada Setting Budaya Karyawan Jawa Timur

Muhammad Rizqi Aafaqi Akrom¹, Mohammad Mahpur², Retno Mangestuti³

Program Magister Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang¹
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang²

E-mail : mahpur@psi.uin-malang.ac.id

Abstract

Decision making is an ability that every employee must have in carrying out their work. The importance of developing this scale is that each region has its own characteristics in behavior and in making decisions to solve problems. The purpose of this research is to follow up on qualitative findings as a theoretical basis to be used as a tested theory in forming efficient decision-making models for employees in the employee setting of East Java province. The method used in this research is a mixed method indigenous psychology approach with analysis using EFA & CFA. The results of the analysis show that the decision making scale for employees in East Java has two aspects: namely capital and process with several indicators in each aspect with a total of 35 items and a reliability value of 82.5%. The fit model on this scale is Fit, based on the RMSEA & GFI values. So this decision making scale can be used and implemented to measure employee decision making.

Keywords: development, scale, decision making, EFA, CFA

خلاصة

إن اتخاذ القرار هو القدرة التي يجب أن يمتلكها كل موظف أثناء القيام بعمله. وتكمن أهمية تطوير هذا المقياس في أن كل منطقة لها خصائصها الخاصة في السلوك وفي اتخاذ القرارات لحل المشكلات. الغرض من هذا البحث هو متابعة النتائج النوعية كأساس نظري لاستخدامه كنظرية مختبرة في تشكيل نماذج فعالة لصنع القرار للموظفين في بيئة الموظفين في مقاطعة جاوة الشرقية. الطريقة المستخدمة في هذا البحث هي طريقة تظهر نتائج التحليل أن مقياس اتخاذ القرار للموظفين في جاوة الشرقية له EFA و CFA مختلطة لعلم النفس الأصلي مع التحليل باستخدام جانبان: رأس المال والعملية مع عدة مؤشرات في كل جانب بإجمالي 35 فقرة وقيمة موثوقية 82.5%. النموذج المناسب على هذا المقياس هو Fit لذلك يمكن استخدام مقياس اتخاذ القرار هذا وتنفيذه لقياس عملية صنع القرار لدى الموظفين. RMSEA و GFI، استنادًا إلى قيم Fit

الكلمات الدالة: EFA, CFA, التطوير، الحجم، اتخاذ القرار

Abstrak

Pengambilan keputusan merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pentingnya dari pengembangan skala ini adalah bahwa, setiap daerah memiliki ciri khas yang tersendiri dalam berperilaku dan dalam mengambil suatu keputusan dalam menyelesaikan masalahnya. Tujuan penelitian ini untuk menindaklanjuti temuan kualitatif sebagai dasar teoritis untuk dijadikan teori yang teruji dalam membentuk model pengambilan keputusan yang efisien pada karyawan dalam setting karyawan provinsi Jawa Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni mixed method pendekatan indigenous psychology dengan analisis menggunakan EFA & CFA. Hasil analisis menunjukkan bahwa, skala pengambilan keputusan pada karyawan di Jawa Timur memiliki dua aspek: yakni modal dan proses dengan beberapa indikator di setiap aspeknya dengan jumlah item sebanyak 35 pernyataan dan nilai reliabilitas sebesar 82,5%. Model kecocokan pada skala ini bersifat Fit, berdasarkan nilai RMSEA & GFI. Sehingga skala pengambilan keputusan ini dapat digunakan dan diimplementasikan untuk mengukur pengambilan keputusan pada karyawan.

Kata kunci: pengembangan, skala, pengambilan keputusan, EFA, CFA

Introduction

Pengambilan keputusan merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan yang harus dilakukan oleh setiap individu, baik dalam menjalankan kehidupan sehari-hari atau sebagai salah satu aspek penting dalam menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi, terlebih pada isu pengambilan keputusan dalam konteks budaya. Isu budaya terabaikan sehingga sulitnya transformasi sumberdaya manusia, dan proses pengambilan keputusan terkadang tidak menjadi efisien, karena proses pengambilan keputusan tidak sejalan dengan individu dan budaya disekitarnya. Widhagda et al., (2023) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa setiap daerah memiliki karakteristik dan ciri khas tersendiri dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, isu pengambilan keputusan juga jarang menjadi prioritas dalam proses rekrutmen, pada proses rekrutmen dan seleksi secara umum masih membahas terkait latar belakang dan pengalaman individu, tidak pada proses pengambilan keputusan (Cupian, Muhammad Zaky, Kadar Nurjaman, 2010; Silcyljeova Moniharapon., 2016). Termasuk juga ketersediaan alat pengukuran pengambilan keputusan yang ramah budaya terkini. Riset yang dilakukan (Cosier et al., 1992) menjelaskan terkait pengambilan keputusan pada seting partisipan dilihat lintas kawasan pada lingkup Asia (Hongkong, Jepang) dan AS, menghasilkan konsekuensi keragaman nilai pengambilan keputusan. Oleh karena itu, setiap pengambilan keputusan sangat potensial untuk ditinjau dari sudut pandang konstruksi budaya.

Sebagaimana diketahui, atribut skala pengambilan keputusan sudah ada sejak teori pengambilan keputusan dicetuskan, seperti skala pengambilan keputusan yang dibuat oleh (Agor, 1989). Berdasarkan perkembangan keilmuan yang ada, banyak model skala yang telah dibuat dan selalu dikembangkan, terdapat pengambilan keputusan yang masih mengukur pengambilan keputusan secara umum (Hamilton et al., 2016), seperti (Mann, 1982) dan juga skala pengambilan keputusan yang mengukur secara spesifik tentang bidang tertentu seperti pengambilan keputusan karir keputusan karir (Harren, 1978). Akan tetapi berdasarkan perkembangan skala, belum ada skala pengambilan keputusan yang dikhususkan untuk karyawan dan juga skala yang berdasarkan konteks budaya, perkembangan skala yang terakhir yang dibuat oleh Mincemoyer & Perkins (2003) juga masih mengukur terkait pengambilan keputusan secara umum. Sedangkan dalam proses pekerjaan dilapangan baik pekerjaan yang sederhana ataupun rumit, karyawan harus mengambil suatu keputusan yang sifatnya organisasi yang akan berdampak baik pada organisasi atau lingkungan kerjanya dan juga hasil kerja yang dilakukan. Oleh karena itu potensi pendekatan budaya dalam pengukuran pengambilan keputusan juga relevan menimbang perspektif lokalitas seperti kawasan Jawa Timur.

Penggunaan skala pengambilan keputusan yang mengacu pada Mincemoyer & Perkins (2003) telah banyak digunakan di beberapa penelitian seperti Rivany & Nurmina (2019) Eliza & Nurmina (2020) akan tetapi skala Mincemoyer & Perkins (2003) yang dominan pada konteks umum perlu diuji dalam konteks budaya, terlebih pada setting budaya Jawa Timur. Hasil refleksi fenomenologis riset terdahulu, teori atau skala pengambilan keputusan Mincemoyer & Perkins (2003) melahirkan model pengambilan keputusan dengan aspek-aspek tertentu seperti *Define Problem* (Definisi masalah), *Generate Alternatives* (Alternatif penyelesaian masalah), *Check Risks and Consequences* (Analisa resiko & konsekuensi yang akan terjadi), *Select Alternative* (Memilih alternatif), dan *Evaluation* (Melakukan evaluasi). Berdasarkan studi pendahuluan dengan pendekatan kualitatif dan *indigenous psychology kepada beberapa responden*, hasilnya menjelaskan bahwa perspektif budaya mengubah pengambilan keputusan Mincemoyer & Perkins (2003), ke model lain yang menekankan pada modal, proses, dan konsekuensi (Rizqi et al., 2023). Perubahan konsep tersebut tidak merubah esensi dari konsep pengambilan keputusan, namun memberikan inspirasi bahwa inklusi budaya memberikan model berbeda dari segi tahapan dan aspek-aspek yang terdapat dalam proses pengambilan keputusan, secara jelas konsep Mincemoyer & Perkins (2003) berfokus pada tahapan dari proses pengambilan keputusan yang terdapat lima aspek, sedangkan perubahan yang ada berfokus pada tiga model namun tidak merubah esensi dan isi dari proses

pengambilan keputusan secara umum. Perubahan tersebut juga dapat diketahui secara jelas bahwa model pengambilan keputusan yang baru menekankan pada modal dalam pengambilan keputusan, yang mana hal tersebut sangat penting untuk dimiliki. Salah satu indikator modal tersendiri yakni kepercayaan diri, Waikero & Iswahyudi (2019) dalam risetnya menjelaskan bahwa semakin tinggi kepercayaan diri yang dimiliki maka semakin baik juga pengambilan keputusan yang dilakukan.

Pengambilan keputusan yang mengiklusifkan konteks budaya Jawa secara khusus budaya Jawa Timur secara kualitatif menggambarkan karakteristik yang cocok, terlebih Provinsi Jawa Timur dikenal sebagai salah satu pusat industri dan keuangan di kawasan timur Indonesia (Assidikiyah et al., 2021), selain itu juga berdasarkan keterangan dari (Dinas Kominfo, 2023) jumlah angkatan kerja Provinsi Jawa Timur sebanyak 23,87 juta orang. Ini membuktikan masyarakat pekerja pada daerah Jawa Timur dalam proses pengambilan keputusannya tidak terlepas dari unsur budaya. Adnan (2017) menjelaskan dalam temuan risetnya menjelaskan bahwa proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan dipengaruhi oleh budaya Jawa pada nilai rukun dan hormat. Sulistiono (2022) menjelaskan dalam temuan penelitiannya bahwa karakteristik yang muncul pada karyawan Jawa adalah sikap saling tolong menolong, rasa empati yang tinggi berbagi ilmu dan pengalaman dan membangun keharmonisan. Selain beberapa karakteristik sebelumnya yang telah dijelaskan, budaya manut dalam pengambilan keputusan juga terjadi, baik manut kepada atasan, teman dan atau suara terbanyak dan dampak dari pengambilan keputusan yang manut adalah hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan yang diinginkan (Adab et al., 2004). Lingkungan memberikan pengaruh pada perilaku dan sikap seseorang (Dasopang & Montessori, 2018; Fathul Lubabin Nuqul, 2013) perubahan tersebut tentu juga berupa perubahan perilaku seseorang dalam mengambil keputusan, karena budaya (lingkungan) sangat dekat dengan individu dan memberikan pengaruh pada perilaku individu. Sehingga berdasarkan hal tersebut layak mengembangkan inspirasi pengembangan skala pengambilan keputusan disusun berdasarkan background karyawan wilayah Jawa Timur.

Tujuan penelitian ini untuk menindaklanjuti temuan kualitatif sebagai dasar teoritis untuk dijadikan teori yang teruji dalam membentuk model pengambilan keputusan yang efisien pada karyawan dalam setting karyawan provinsi Jawa Timur. Upaya ini penting karena makna dari proses pengambilan keputusan tersendiri merupakan salah satu bagian dari penyelesaian masalah yang sedang dihadapi (Mahanum, 2021). Pengambilan keputusan yang dilakukan oleh karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan itu sendiri (Wahyuni et al., 2023). Selain pada level karyawan, pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemimpin atau pemegang jabatan fungsional juga berdampak pada produktivitas kerja karyawan (Martina, 2018; Wahyuni et al., 2023). Dengan demikian perlu dilakukan pengujian dan pengembangan skala pengambilan keputusan pada karyawan provinsi Jawa Timur.

Manfaat pengambilan keputusan yang berdasarkan background budaya, yakni budaya sebagai pedoman. Rizky (2020) menjelaskan bahwa fungsi budaya (organisasi) dalam proses pengambilan keputusan yakni sebagai pedoman dan pemberi petunjuk. Budaya juga sebagai suatu hal yang dapat mengatur setiap individu untuk berperilaku, memenuhi kebutuhannya dan melaksanakan setiap ketentuan yang telah ditetapkan oleh lingkungannya dengan baik (Rosana, 2017). Senada dengan sebelumnya, Normina (2017) menjelaskan bahwa budaya dapat menuntun individu untuk hidup sesuai dengan aturan-aturan dan norma yang dijadikan sebagai pedoman hidup. Sehingga budaya dalam proses pengambilan keputusan sangat memiliki peran yang besar, budaya sebagai pedoman dalam hidup dan menjalankan kehidupannya sehari-hari.

Methods

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini *mixed method* dan dengan menggabungkan metode kualitatif dan kuantitatif dengan melalui pendekatan *indigenous psychology*, untuk mengembangkan skala pengambilan keputusan pada karyawan di Provinsi Jawa Timur. Tahap penelitian

ini Pengembangan dan pembuatan skala psikologi dalam penelitian ini berdasarkan tahapan pembuatan skala psikologi yang dijelaskan oleh (Azwar, 2012) yakni, a) identifikasi tujuan ukur, b) pembatasan domain ukur, c) oprasionalisasi aspek (termasuk klisi-kisi/*blue-print* dan spesikasi skala sekaligus penskalaan), d) penulisan aitem, uji coba bahasa (termasuk field test), e) validitas konstruk (termasuk seleksi aitem), f) kompiasi final. Analisis data *Exploratory Factor Analysis* (EFA) dan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA).

Participants

Penelitian dilakukan di wilayah Provinsi Jawa Timur dengan populasi karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang ada, Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu sebuah metode pengambilan sampel yang mana disesuaikan dengan karakteristik dalam riset yang dilakukan oleh peneliti (Lenaini, 2021), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 305 responden.

Intruments

Penelitian ini diawali dengan melakukan wawancara dengan beberapa karyawan di wilayah Provinsi Jawa Timur dengan menggunakan konsep pendekatan *indigenous psychology*. Hasil yang diperoleh kemudian dilakukan analisis dan dikonsultasikan atau dianalisis melalui Content Validity Rasio (CVR) dengan lima ahli. Penyeleksian penilai atau ahli dalam proses Content Validity Rasio (CVR) pada dalam penelitian ini dipilih berdasarkan publikasi ilmiah yang dilakukan, dengan bantuan *Google Scholar* pada tanggal 18 Januari 2024, setelah melaksanakan penyeleksian dilakukan proses pengiriman surat elektronik (surel) untuk mengajukan permintaan partisipasi dalam menilai skala, dari 41 calon penelis yang dihubungi lima panelis yang bersedia untuk berpartisipasi dalam penilaian skala pengambilan keputusan, Setelah panelis setuju, peneliti berkomunikasi dengan panelis via surel dan mengirimkan form penilaian kepada masing-masing panelis dan memberi rentang waktu. Setelah dilakukan penilaian, dilanjutkan dengan proses uji bahasa yang dilakukan oleh calon responden sebanyak tiga calon responden yang memiliki latar belakang sebagai karyawan di wilayah Provinsi Jawa Timur.

Instrumen penelitian mencakup dua aspek pengambilan keputusan pada karyawan: yakni modal & proses. Setiap aspek memiliki indikator di dalamnya, aspek modal memiliki empat indikator antara lain: memberikan reaksi positif saat menghadapi masalah, memiliki keyakinan diri dalam proses pengambilan keputusan, memiliki kemampuan untuk mengambil suatu keputusan dan mengambil suatu keputusan secara profesional. Aspek proses memiliki indikator tahapan pengambilan keputusan: Melakukan analisis dan komunikasi saat mengambil keputusan dan Tahapan Pengambilan Keputusan terakhir: Melakukan evaluasi dalam pengambilan keputusan. Skala pengambilan keputusan terdiri dari 35 pernyataan yang diukur menggunakan skala likert dengan nilai 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Data Analysis

Analisis data menggunakan *Exploratory Factor Analysis* (EFA) dan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menggunakan model SEM. Analisis data yang didapatkan, diuji menggunakan bantuan program Jeffrey's Amazing Statistics Program (JASP) Versi 0.18.2. Pada tahapan analisis *Exploratory Factor Analysis* (EFA) Penelitian ini mengidentifikasi nilai Kaiser Mayer Olkin (KMO), nilai Bartlett, loading factor, eigenvalue, scree plot, dan rotasi Oblimin dengan Kaiser Normalisasi. Indeks nilai Kaiser Mayer Olkin (KMO) berdasarkan (Santoso, 2006) harus di atas 0,5 agar dapat dilakukan analisis lebih lanjut. Setelah dilakukan analisis *Exploratory Factor Analysis* (EFA), maka analisis selanjutnya dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), nilai yang digunakan dalam analisis ini chi-square (χ^2) ($P > 0.05$), Comparative Fit Index (CFI > 0.90), Tucker Lewis Index (TLI > 0.90) dan Root. Kesalahan Pendekatan Mean-Square (RMSEA $< 0,08$).

Results and Discussion

Results

Uji Content Validity Rasio (CVR) & Bahasa

Uji Validitas Isi atau dikenal dengan istilah *Conten Validity* dilakukan menggunakan metode CVR dan Uji Kesuaian kalimat (uji baca), tujuan penggunaan metode ini untuk memvalidasi cetak biri (*blue-print*) dan butir aitem yang telah disusun oleh peneliti. Content Validity Rasio (CVR) pada skala pengambilan keputusan dinilai oleh beberapa penilai. Hasil penilaian yang telah dilakukan kemudian dilakukan analisis menggunakan Rumus Aikens, terdapat beberapa penilaian dalam analisis ini, antara lain rendah, sedang dan tinggi (Retnawati, 2016). Skor rendah dengan kisaran nilai 0-0.5, skor sedang dengan kisaran nilai 0.6 sampai dengan 0.7 dan skor tinggi 0.8 sampai dengan 1. Aitem yang digunakan dalam penelitian ini adalah aitem yang memiliki skor nilai yang tinggi atau yang mendekati nilai 1. Sehingga berdasarkan analisis tersebut, aitem yang digunakan dalam penelitian sejumlah 55 aitem skala pengambilan keputusan.

Uji Korelasi Aitem Skala

Analisis aitem pada skala ini juga dilakukan, untuk melihat korelasi antar aitem pada setiap aspeknya. Aitem yang memiliki nilai di atas 0,3 disebut sebagai aitem yang lolos dan memenuhi standar yang ada, sedangkan aitem yang memiliki nilai di bawah 0,3 dianggap sebagai aitem yang gugur. Aitem-aitem yang gugur atau di bawah 0,3 pada hasil analisis korelasinya, antara lain: aitem nomor 1, 5, 8, 15, 16, 22, 24, 25, 29, 30 pada aspek modal, aitem nomor 1, 3, 7, 8 pada aspek proses. Sehingga aitem yang digunakan pada analisis selanjutnya Exploratory Factor Analysis (EFA) sebanyak 41 aitem.

Exploratory Factor Analysis (EFA)

Exploratory Factor Analysis (EFA) merupakan salah satu metode statistik dan telah menjadi alat fundamental dalam pengembangan dan validasi teori dan pengukuran psikologis, yang berfungsi untuk mengidentifikasi faktor-faktor umum atau disebut kontruksi hipotesis yang tujuan menjelaskan urutan dan struktur di antara variabel (Watkins, 2018). Senada dengan sebelumnya, Sukemi (2021) menjelaskan bahwa *Exploratory Factor Analysis* (EFA) adalah salah satu metode analisis faktor untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel manifest atau variabel indikator dalam membangun sebuah konstruk. Pada tahap ini, data di dapatkan melalui hasil pengisian kuesioner oleh sampel dalam penelitian ini dengan jumlah 305 responden berdasarkan kualifikasi yang ada. Analisis awal yang dilakukan adalah dengan menguji nilai Kaiser Mayer Olkin (KMO). Berdasarkan hasil analisis Kaiser Mayer Olkin (KMO) nilai yang di dapatkan sebesar 0.944 dan lebih tinggi atau di atas 0.50 (**Tabel 1**), sesuai penjelasan Santoso (2006) nilai Kaiser Mayer Olkin (KMO) dapat dilakukan analisis apabila lebih dari 0.50. Nilai Bartlett's Test sebesar .001 yang artinya lebih kecil dari 0.05 sehingga penjelasan Santoso (2006) angka tersebut bersifat signifikan dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Tabel 1 . Nilai KMO & Bartlett's Test

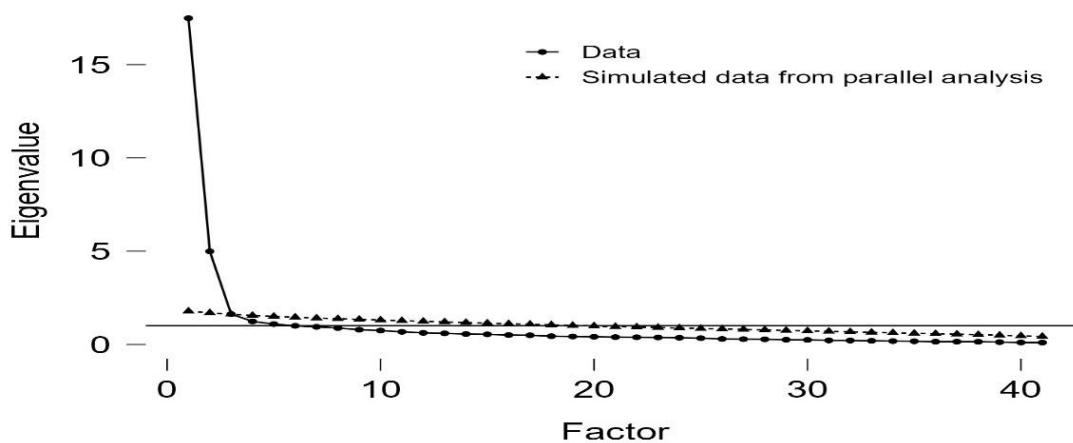
Analisis	Nilai
Kaiser-Meyer-Olkin Test	0.944
Bartlett's Test	.001

Tabel 2. *Loading Faktor*

<i>Aitem</i> s	<i>Faktor 1</i>	<i>Faktor 2</i>	<i>Faktor 3</i>	<i>Uniqueness</i>
KY4	0.834			0.285
KY5	0.814			0.327
P2	0.810			0.327
K1	0.805			0.322
R7	0.787			0.372
KY10	0.786			0.372
K2	0.784			0.380
K4	0.777			0.374
PD6	0.776			0.356
K8	0.765			0.382
KY3	0.755			0.363
PD3	0.753			0.381
KY9	0.749			0.390
PD9	0.743			0.413
K7	0.738			0.422
P3	0.731			0.413
KY8	0.718			0.448
K9	0.715			0.455
PD7	0.709			0.475
P4	0.706			0.485
KY1	0.704			0.501
KY2	0.673			0.520
R9	0.652			0.497
MT1	0.651			0.341
R6	0.588			0.632
PD1	0.564			0.587
T6		0.825		0.192
T5		0.805		0.243
PD4		0.791		0.276
T10		0.752		0.415
T2		0.742		0.413
PD2		0.718		0.420
PD8		0.661		0.436
T4		0.660		0.547
MT2		0.648	-0.628	0.171
MT3			0.612	0.412
R2				0.701
R3				0.754
R4				0.733
T9				0.848
PD5				0.796

Pada setiap aitem dilakukan analisis dengan melihat loading faktor (**Tabel 2**) pada setiap aitem yang ada. Berdasarkan penjelasan (Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, 2010) nilai minimum loading faktor adalah 0,5 dan aitem yang memiliki nilai di bawah 0,5 tidak dapat dilakukan analisis lebih

lanjut. Hasil analisis aitem yang dilakukan, terdapat beberapa aitem yang loading faktornya di bawah 0,5 antara lain: aitem R2, R3, R4, T3, T9 dan PD 5. Selain pada hasil nilai analisis, gugurnya beberapa aitem, karena aitem tersebut *multi meaning* atau bahasa dalam kalimat yang ada pada aitem tersebut tidak dapat dipahami secara baik maksud dan tujuan ukurnya sehingga membuat aitem tersebut menjadi gugur. Sehingga dengan hal ini aitem yang digunakan adalah aitem memiliki nilai lebih atau di atas 0,5, loading faktor pada skala pengambilan keputusan cukup tinggi berkisar 0,564 sampai dengan 0,834 ($>0,50$). Metode lain untuk melihat loading faktor dapat melalui scree plot (Gambar 1).

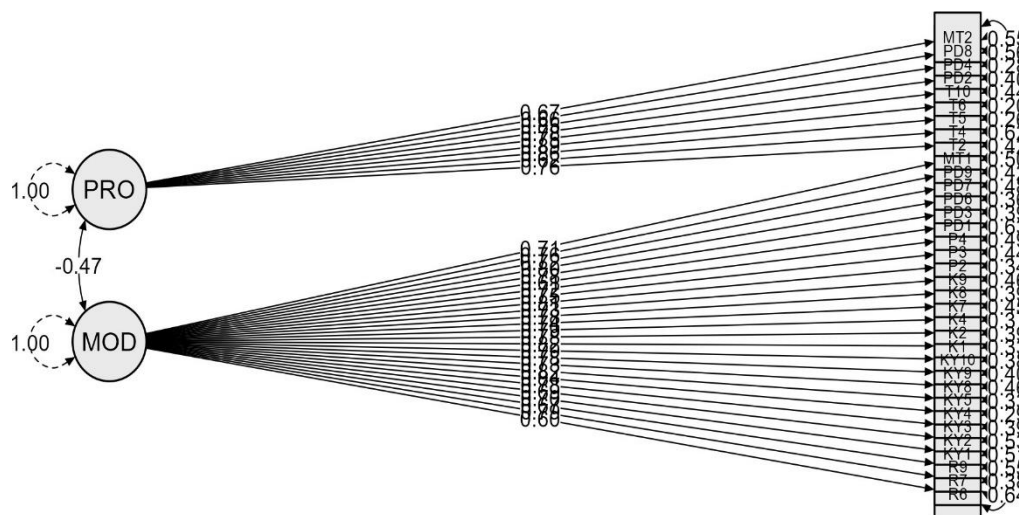


Gambar 1. Scree plot

Confirmatory Factor Analysis (CFA)

Confirmatory Factor Analysis (CFA) merupakan yang digunakan untuk menguji validitas konstruk alat ukur atau tes psikologi, secara lengkap CFA mengukur atau mengkonfirmasi item dari alat ukur yang diuji sesuai dengan tujuan dari pembuatan alat ukur tersebut (Umar & Nisa, 2020). Rahmi et al., (Rahmi et al., 2022) juga menjelaskan bahwa tujuan dari Confirmatory Factor Analysis (CFA) adalah untuk mengkonfirmasi teori atau konstruk yang ada dalam mengukur akurasi parameter. Pada tahapan sebelumnya Exploratory Factor Analysis (EFA) aitem dalam skala dan nilai skala telah dilakukan proses analisis, sehingga pada tahap ini dilakukan konfirmasi konstruk pada skala pengambilan keputusan. Analisis yang dilakukan pada tahap ini antara lain chi-square (χ^2) ($P>0.05$), Comparative Fit Index (CFI) >0.90 , Tucker Lewis Index (TLI) >0.90 dan Root. Kesalahan Pendekatan Mean-Square (RMSEA $<0,08$).

Berdasarkan pada uji analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), hasilnya menunjukkan bahwa skala pengambilan keputusan pada karyawan memiliki dua aspek yakni modal, dan proses. Aspek konsekuensi tidak diikutkan dalam proses analisis Confirmatory Factor Analysis (CFA) karena jumlah aitem yang ada tidak sesuai dengan ketentuan minimal analisis (**Gambar 2**). Pada aspek modal terdapat empat indikator yakni memberikan reaksi positif saat menghadapi masalah, memiliki keyakinan diri dalam proses pengambilan keputusan, memiliki kemampuan untuk mengambil suatu keputusan, dan mengambil suatu keputusan secara profesional. Aspek proses memiliki indikator tahapan pengambilan keputusan: Melakukan analisis dan komunikasi saat mengambil keputusan dan Tahapan Pengambilan Keputusan terakhir: Melakukan evaluasi dalam pengambilan keputusan. Berdasarkan nilai Factor Covariances antara modal dan proses, mendapatkan nilai estimate sebesar -0,459, sehingga berdasarkan hal tersebut, skala ini bersifat tahapan dan masing-masing aspek memiliki peran yang sangat penting, aspek modal menjadi tahapan awal dalam pengambilan keputusan dan aspek proses menjadi tahapan lanjutan dan terakhir dari pengambilan keputusan yang dilakukan seseorang.



Gambar 2. Model Plot Skala Pengambilan Keputusan

Kesesuaian model skala pengambilan keputusan pada karyawan dapat dilihat pada (Tabel 3) Model specification for post hoc (CFA-first order) dalam penelitian ini dapat diterima dengan baik atau fit berdasarkan nilai Root mean square error of approximation (RMSEA) sebesar 0.086 dan nilai Goodness of fit index (GFI) sebesar 0.956. Selain itu juga skala pengambilan keputusan ini juga telah dilakukan uji oleh expert yang telah melakukan riset terkait pengambilan keputusan, sehingga secara kualitatif dan kuantitatif skala ini sudah sesuai dengan aspek dan teori yang ada dan juga dalam kaidah pengukuran skala yang ada.

Tabel 3. Model specification for post hoc (CFA-first order)

Goodness-of-fit index	Cut of-value	Result	Judgment
Chi-square test (X^2)		1822.106	Diharapkan lebih kecil
Chi-square test (p-value)	>0,05	001	Kurang Baik
Tucker-Lewis Index (TLI)	$\geq 0,90$	0.845	Kurang Baik
Comparative Fit Index(CFI)	$\geq 0,90$	0.855	Kurang Baik
Root mean square error of approximation (RMSEA)	$\leq 0,08$	0.086	Baik/fit
Goodness of fit index(GFI)	$\geq 0,90$	0.956	Baik/ fit

Hasil analisis loading faktor (Tabel 4) pada metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menunjukkan bahwa keseluruhan aitem dalam faktor yang ada memiliki nilai P-value < 0, 01, yang artinya bahwa setiap aitem bersifat signifikan yang sangat baik dalam membentuk alat ukur pengambilan keputusan pada karyawan. Nilai Estimate pada loading Faktor juga tinggi dengan nilai di atas 0.5.

Tabel 4. Loading Faktor CFA

Faktor	Indikator	Estimate	Std.Error	z-value	p	Lower	Upper
MODAL	R6	0.567	0.049	11.504	< .001	0.471	0.664
	R7	0.626	0.038	16.391	< .001	0.551	0.701
	R9	0.510	0.039	13.185	< .001	0.435	0.586
	KY1	0.589	0.042	13.904	< .001	0.506	0.672
	KY2	0.599	0.044	13.595	< .001	0.512	0.685

	KY3	0.564	0.035	16.129	< .001	0.495	0.632
	KY4	0.607	0.033	18.200	< .001	0.542	0.672
	KY5	0.554	0.032	17.380	< .001	0.492	0.617
	KY8	0.551	0.037	14.850	< .001	0.479	0.624
	KY9	0.589	0.037	16.126	< .001	0.517	0.661
	KY10	0.547	0.033	16.515	< .001	0.482	0.612
	K1	0.568	0.033	17.472	< .001	0.504	0.632
	K2	0.573	0.035	16.226	< .001	0.504	0.642
	K4	0.541	0.033	16.569	< .001	0.477	0.605
	K7	0.533	0.035	15.050	< .001	0.464	0.603
	K8	0.605	0.037	16.320	< .001	0.533	0.678
	K9	0.562	0.038	14.852	< .001	0.487	0.636
	P2	0.524	0.030	17.208	< .001	0.464	0.583
	P3	0.584	0.038	15.297	< .001	0.509	0.659
	P4	0.533	0.037	14.395	< .001	0.460	0.605
	PD1	0.575	0.050	11.580	< .001	0.478	0.672
	PD3	0.559	0.034	16.247	< .001	0.492	0.627
	PD6	0.599	0.035	16.865	< .001	0.529	0.668
	PD7	0.585	0.040	14.471	< .001	0.506	0.664
	PD9	0.517	0.033	15.568	< .001	0.452	0.583
	MT1	0.631	0.045	14.098	< .001	0.543	0.719
PROSES	T2	0.963	0.062	15.478	< .001	0.841	1.085
	T4	0.647	0.055	11.687	< .001	0.538	0.755
	T5	0.938	0.050	18.623	< .001	0.839	1.036
	T6	1.072	0.054	19.812	< .001	0.966	1.178
	T10	0.944	0.062	15.160	< .001	0.822	1.066
	PD2	0.938	0.059	15.901	< .001	0.823	1.054
	PD4	0.980	0.054	18.228	< .001	0.875	1.086
	PD8	0.781	0.061	12.711	< .001	0.661	0.902
	MT2	0.819	0.064	12.288	< .001	0.694	0.944

Discussion

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas menggunakan metode *Exploratory Factor Analysis* (EFA) dan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) terkait skala pengambilan keputusan yang pada awalnya melalui konsep pengambilan keputusan yang dijelaskan (Mincemoyer & Perkins, 2003), dan dikembangkan menjadi skala pengambilan keputusan pada karyawan di Wilayah Provinsi Jawa Timur. Responden yang ikut serta dalam pengisian kuesioner pengembangan skala ini sejumlah 305 karyawan di wilayah Jawa Timur, yang tersebar di beberapa kabupaten/kota dan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Skala pengambilan keputusan pada karyawan memiliki dua aspek, yakni modal & proses. Pada tahap uji aitem melalui proses EFA & CFA, peneliti menggugurkan beberapa aitem yang telah dilakukan atau dihasilkan proses Content Validity Rasio (CVR) & Bahasa, hal tersebut dilakukan karena nilai yang di dapatkan kurang dari 0,5 yang merupakan nilai minimal pada loading faktor aitem, aitem yang gugur pada tahap EFA antara lain: pada aspek Modal (Faktor 1) aitem dengan code R2, aitem dengan code R4. Aspek Proses (Faktor 2) aitem dengan code T3, aitem dengan code T7, aitem dengan code T9. Aitem yang memenuhi syarat, dilakukan uji CFA, dan pada tahap ini Aspek Konsekuensi (Faktor 3) tidak dapat dilakukan analisis karena hanya memiliki dua aitem. Sehingga berdasarkan analisis yang telah dilakukan, skala pengambilan keputusan pada karyawan memiliki dua aspek yakni modal dan proses dengan jumlah aitem sebanyak 35 pertanyaan, dengan model skala yang dapat diterima dengan baik secara keseluruhan, bersifat valid dan reliabel untuk digunakan sebagai skala pengambilan keputusan. Model kecocokan pada skala ini juga diterima dengan atau secara umum disebut *Fit* berdasarkan dua kategori nilai, yakni Root

mean square error of approximation (RMSEA) sebesar 0.086 dan nilai Goodness of fit index (GFI) sebesar 0.956.

Aspek modal dalam skala pengambilan keputusan ini memiliki aitem sejumlah 26 yang tersebar di beberapa indikator, indikator yang terdapat dalam aspek ini antara lain: Memberikan reaksi positif saat menghadapi masalah dengan jumlah aitem sebanyak tiga, memiliki keyakinan diri dalam proses pengambilan keputusan dengan jumlah aitem sebanyak tiga belas, memiliki kemampuan untuk mengambil suatu keputusan dengan jumlah aitem sebanyak enam, mengambil suatu keputusan secara profesional dengan jumlah aitem sebanyak empat. Nilai reliabilitas pada aspek modal berdasarkan hasil analisis yang ada dilakukan sebesar 0.969 atau 96,9 %, yang artinya nilai reliabilitas pada aspek ini berada pada kategori tinggi. Sedangkan pada aspek proses dalam skala pengambilan keputusan ini memiliki aitem sejumlah 9 yang tersebar di beberapa indikator, indikator yang terdapat dalam aspek ini antara lain: Analisis dan komunikasi saat mengambil keputusan dengan jumlah aitem sebanyak lima aitem dan aspek tahapan pengambilan keputusan terakhir: melakukan evaluasi dalam pengambilan keputusan dengan jumlah aitem sebanyak empat. Nilai reliabilitas pada aspek proses berdasarkan hasil analisis yang dilakukan sebesar 0.927 atau 92,7 %, yang artinya nilai reliabilitas pada skala ini berada pada kategori tinggi. Reliabilitas secara keseluruhan dari dua aspek ini, sebesar 0.880 atau 88% yang artinya instrumen atau skala pengambilan keputusan bersifat reliabel dengan kategori sangat tinggi berdasarkan klasifikasi nilai reliabilitas.

Temuan dalam penelitian terkait pengambilan keputusan pada latar budaya Jawa masyarakat atau secara spesifik pada karyawan pada provinsi Jawa Timur, yang hasilnya menjelaskan bahwa pengambilan keputusannya berdasarkan beberapa aspek antara lain modal, proses dan konsekuensi. Hal tersebut, sedikit berbeda dengan konsep pengambilan keputusan yang dijelaskan oleh beberapa ahli sebelumnya. Irving L. Janis (1977) menjelaskan bahwa aspek pengambilan keputusan berdasarkan pada kemampuan mempertimbangkan beberapa pilihan, kedua, kemampuan menghadapi tantangan untuk mencapai situasi yang diinginkan. Ketiga, kemampuan untuk menerima resiko yang ada. Pengambilan keputusan dalam penjelasan Harbani (2023) bahwa dalam mengambil dalam mengambil suatu keputusan dibutuhkan beberapa unsur seperti penentuan tujuan, identifikasi alternatif pemecahan masalah, perhitungan terhadap beberapa faktor dan sarana atau alat evaluasi setelah pengambilan keputusan dilakukan. Dasar pengambilan keputusan secara rasional berdasarkan penjelasan Kusnilawati (2009) meliputi diagnosa masalah yang ada, analisis data yang bersifat relevan, penentuan alternatif, penilaian alternatif yang ada, pemilihan alternatif yang terbaik, implementasi keputusan dan evaluasi.

Pengambilan keputusan pada setiap daerah memiliki ciri khas masing-masing, Widhagda et al. (2023) menjelaskan bahwa masyarakat Indonesia dengan kekayaan budayanya, memiliki karakteristik dalam pengambilan keputusan dan budaya memiliki dampak besar dalam pengambilan keputusan yang dilakukan. Pengambilan keputusan yang disesuaikan dengan konsep budaya tertentu, maka dalam prosesnya akan terasa mudah, seperti pola atau konsep pengambilan keputusan pada karyawan di Provinsi Jawa Timur. Hal tersebut, karena setiap aspek pengambilan keputusan sesuai dengan kultur budaya yang telah dilaksanakan setiap harinya, sehingga akan terasa mudah. Meskipun tidak mengesampingkan konsep pengambilan keputusan secara umum, yang juga merupakan telaah akademis yang dapat digunakan oleh semua kultur budaya.

Conclusion

Uji validitas penelitian dalam mengembangkan skala pengambilan keputusan pada karyawan di Provinsi Jawa Timur, dilakukan dengan melalui beberapa pendekatan, antara lain uji CVR dan uji kesuaian kalimat (uji baca oleh calon responden), pada tahap ini aitem akan diseleksi oleh tim ahli untuk melihat apakah aitem yang ada pada skala pengambilan keputusan telah sesuai dengan teori yang telah dibangun, indikator, aspek. Sehingga melalui proses tersebut dapat diketahui layak atau tidaknya aitem-aitem yang ada pada skala. Analisis faktor yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Exploratory Factor Analysis* (EFA) dan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), tujuan dari analisis ini untuk melihat terkait aitem yang ada telah sesuai atau tidak dengan aspek dan indikator yang

dibangun, dan apakah setiap aspeknya memiliki hubungan atau kesesuaian model. Hasil dari proses analisis pada skala pengambilan keputusan pada karyawan Provinsi Jawa Timur, menunjukkan bahwa skala ini bersifat valid dan reliabel dengan jumlah aitem pertanyaan sejumlah tiga puluh lima yang tersebar di beberapa aspek, yakni aspek modal & proses. Model kecocokan pada skala ini bersifat Fit, berdasarkan nilai RMSEA & GFI. Sehingga skala pengambilan keputusan ini dapat digunakan dan diimplementasikan untuk mengukur pengambilan keputusan pada karyawan.

Pengembangan skala merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mengembangkan konsep-konsep alat ukur, yang dalam prosesnya dilakukan validitas dengan banyak tahapan yang ada, sehingga skala yang dikembangkan menjadi sebuah alat ukur yang baik dan reliabel. Skala ini memerlukan penyesuaian lebih lanjut sehingga mendapatkan nilai validitas dan reliabilitas yang sangat baik lagi. Disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan pengembangan skala ini dengan jumlah sampel yang lebih besar dan menyeluruh dan juga diusulkan untuk mengembangkan skala pengambilan keputusan pada setiap setting budaya yang ada, dikarenakan setiap daerah memiliki ciri khas dan prinsip dalam proses pengambilan keputusan masalah.

Acknowledgment

Penulisan ini dilakukan dengan memperhatikan protokol riset dengan baik, dan tidak ada konflik kepentingan dalam proses penulisan maupun out put dari penelitian ini

Conflict of Interest

Penelitian ini merupakan riset tentang budaya karyawan Jawa Timur dalam pengambilan keputusan, sehingga tidak ada kepentingan lain, selain sebagai sumbangan dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan skala pengambilan keputusan

References

- Adab, G., Wiyarto, A., Primastito, Z., Psikologi, F., & Muhammadiyah, U. (2004). *Budaya Manut Dalam Pengambilan Keputusan Di Jawa*.
- Adnan, A. Z. (2017). *Pengaruh Budaya Jawa Dalam Pengambilan Menuju Good Corporate Governance*. 2(2), 8–18.
- Agor, W. H. (1989). *Test your intuitive powers: AIM survey*. In W. H. Agor (Ed.), *Intuition in organizations: Leading and managing productively* (pp. 133-144). CA: Sage.
- Assidikiyah, N., Marseto, M., & Sishadiyati, S. (2021). Analisis Potensi Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Jawa Timur (Sebelum Dan Saat Terjadi Pandemi Covid-19). *Jambura Economic Education Journal*, 3(2), 102–115. <https://doi.org/10.37479/jeej.v3i2.11017>
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Belajar.
- Cosier, R. A., Schwenk, C. R., & Dalton, D. R. (1992). Managerial decision making in Japan, the U.S., and Hong Kong. *International Journal of Conflict Management*, 3(2), 151–160. <https://doi.org/10.1108/eb022710>
- Cupian, Muhammad Zaky, Kadar Nurjaman, E. K. (2010). Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1 (1).
- Dasopang, M. A., & Montessori, M. (2018). Pengaruh lingkungan dan kebiasaan orangtua terhadap perilaku dan sikap moral anak. *Journal of Civic Education*, 1(2), 98–107.
- Dinas Kominfo, P. J. T. (2023). *Jumlah Angkatan Kerja Jatim di Agustus 2023 Bertambah 999,75 Ribu Orang*.
- Eliza, Y., & Nurmina, N. (2020). Peran Usia Dan Religiusitas Terhadap Pengambilan Keputusan

- Pemilih Muslim Pada Pilkada 2020 Di Kota Bukittinggi. *Jurnal Riset Psikologi*, 2020(2). <https://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/psi/article/view/8652>
- Fathul Lubabin Nuqul. (2013). Pengaruh Lingkungan Terhadap Perilaku Manusia: Studi Terhadap Perilaku Penonton Bioskop. *Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 2(2), 20–34.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective (seventh ed)*. Pearson Education, Inc.
- Hamilton, K., Shih, S. I., & Mohammed, S. (2016). The Development and Validation of the Rational and Intuitive Decision Styles Scale. *Journal of Personality Assessment*, 98(5), 523–535. <https://doi.org/10.1080/00223891.2015.1132426>
- Harbani, P. (2023). *Teori Pengambilan Keputusan*. Alfabeta.
- Harren, V. A. (1978). *Assessment of Career Decision-Making (ACDM) preliminary manual*. (Unpublishe).
- Irving L. Janis, L. M. (1977). *Decision Making: A Psychological Analysis of Conflict, Choice and Comitmen*. Free Press.
- Kusnilawati, N. (2009). Teknik dan Teori-Teori Pengambilan Keputusan. In *Majalah Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Semarang* (Vol. 8, Issue 4).
- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling. *Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39. p-ISSN 2549-7332 %7C e-ISSN 2614-1167%0D
- Mahanum. (2021). Pengambilan Keputusan Dan Perencanaan Kebijakan. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pendidikan*, Vol 6(Vol 6, No 1 (2021)), 154–163. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/sabilarrasyad>
- Mann, L. (1982). *Decision-making questionnaire I and II*. (Unpublishe). Flinders University, Adelaide, Australia.
- Martina, N. (2018). Pengaruh Pengambilan Keputusan Oleh Kepala Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikankecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 4(4), 638–646.
- Mincemoyer, C. C., & Perkins, D. F. (2003). Assessing decision-making skills of youth. *The Forum for Family and Consumer Issues*, 8(1), 1–12. <https://projects.ncsu.edu/ffci/publications/2003/v8-n1-2003-january/ar-1-accessing.php>
- Normina, N. (2017). Pendidikan dalam Kebudayaan. *Ittihad Jurnal Kopertais Wilayah XI Kalimantan*, 15(28), 17–28.
- Rahmi, N. S., Amaliana, L., & Pimada, L. M. (2022). Confirmatory Factor Analysis pada Indikator Kesembuhan Pasien Isolasi Mandiri Covid-19 di Indonesia. *Statistika*, 22(1), 13–23.
- Retnawati, H. (2016). Proving content validity of self-regulated learning scale (The comparison of Aiken index and expanded Gregory index). *Research and Evaluation in Education*, 2 (2)(155–164). <https://doi.org/doi:http://dx.doi.org/10.21831/reid.v2i2.11029>
- Rivany, W., & Nurmina. (2019). Hubungan Persepsi Pemilih Pemula Terhadap Informasi di (Instagram) dengan Pengambilan Keputusan PILPRES. *Jurnal Riset Psikologi*, 1–10.
- Rizky, A. S. (2020). Proses Pengambilan Keputusan Kelompok: Fenomenologi Penggunaan Teknik Rasional SDIT Muhammadiyah Pasar Kemis Tangerang. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 33–40. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>
- Rizqi, M., Akrom, A., Huda, M., & Urgenadila, A. (2023). *Decision making in Javanese cultural background in Javanese & Mataraman communities* (Issue PFH). Atlantis Press SARL. <https://doi.org/10.2991/978-2-38476-188-3>

- Rosana, E. (2017). Dinamisasi Kebudayaan Dalam Realitas Sosial. *Jurnal Studi Lintas Agama*, 12(1), 16–30. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/alAdyan/article/view/1442>
- Santoso, S. (2006). *Seri Solusi Bisnis Berbasis TI: Menggunakan SPSS untuk Statistik Multivariat*. Elex Media Komputindo.
- Silcyljeova Moniharapon., B. R. P. V. L. (2016). *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadapkinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo*. 16(04), 453–464.
- Sukemi, T. T. (2021). *Analisis Confirmatory Factor Analysis (CFA) Dan Exploratory Factor Analysis (EFA) Pada Pengembangan Instrumen Motivasi Belajar Sekolah Dasar*. 2(2), 1–8.
- Sulistiono. (2022). *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer Sistem Pengambilan Keputusan untuk Karyawan Berprestasi dengan Menggunakan Algoritma Fuzzy Logic pada Indo Baja*. 6(April), 254–262. <http://doi.org/10.33395/remik.v6i2.11533>
- Umar, J., & Nisa, Y. F. (2020). Uji Validitas Konstruk dengan CFA dan Pelaporannya. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, 9(2), 1–11. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v9i2.16964>
- Wahyuni, A. D., Bagaskoro, D. S., Ramadhani, N., & Nur, R. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja , Pengambilan Keputusan : Kepemimpinan , Komunikasi dan Motivasi (Literature Review Pengambilan Keputusan Manajerial). *Jurnal Ekonomi Managemen Sistem Informasi*, 4(6), 975–989.
- Waikero, S., & Iswahyudi, D. (2019). Prosiding Seminar Nasional Pendidikan dan Pembelajaran Bagi Guru dan Dosen Upaya Meningkatkan Kemandirian Pengambilan Keputusan Karier Melalui. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Dan Pembelajaran Bagi Guru Dan Dosen*, 3(2000), 256–263. <https://conference.unikama.ac.id/artikel/index.php/fip/index>
- Watkins, M. W. (2018). Exploratory Factor Analysis: A Guide to Best Practice. *Journal of Black Psychology*, 44(3), 219–246. <https://doi.org/10.1177/0095798418771807>
- Widhagdha, M. F., Widodo, M., Tri, K. D., & Padmaningrum Dwiningtyas. (2023). Pengaruh Nilai Budaya Dalam Proses Pengambilan Keputusan Komunikasi Csr Di Indonesia. *Jurnal Analisa Sosiologi*, 1–23.

Appendix

SKALA PENGAMBILAN KEPUTUSAN PADA KARYAWAN

Nama : _____

Usia : _____

Alamat : _____

Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang anda anggap paling sesuai dan menggambarkan diri anda. Jawablah semua pernyataan sesuai dengan pendapat dan sikap diri anda. Berilah tanda check list (✓) pada setiap jawaban yang anda pilih. Jawaban yang anda berikan tidak dinilai benar atau salah.

Dibawah ini terdapat beberapa pernyataan yang mempunyai empat (4) pilihan jawaban, yakni :

STS : Sangat Tidak Sesuai

TS : Tidak Sesuai

N : Netral

S : Sesuai

SS : Sangat sesuai

No	Aspek	Aitem Skala	STS	TS	N	S	SS
1	Modal	Saya bukan tipikal orang yang banyak drama terlebih dahulu dalam menyelesaikan masalah					
2		Fokus ketika menghadapi masalah ialah pada aksi, bukan reaksi					
3		Respon awal saya ketika dihadapkan pada suatu masalah yakni percaya bahwa semua masalah pasti memiliki solusi atau jawaban dalam penyelesaiannya					
4		Saya selalu yakin dalam menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi					
5		Dalam penyelesaian masalah, <i>mindset</i> seseorang lah yang dapat menjadi tolak ukurnya					
6		Saya percaya bahwa semua masalah pasti memiliki solusi					
7		Saya memiliki komitmen dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi					
8		Saya selalu memenuhi tanggung jawab saya dalam menyelesaikan masalah di dalam pekerjaan					
9		Setiap pekerjaan pasti ada permasalahan, tidak ada yang tidak					
10		Pengambilan keputusan saya lakukan setiap kali terdapat masalah dalam pekerjaan yang perlu saya hadapi					
11		Setiap pekerjaan pasti memiliki masalah, yang terpenting, masalah					

	tersebut dapat diselesaikan secara efisien					
12	Saya merasa masalah itu suatu hal yang harus di lewati untuk mencapai level selanjutnya					
13	Ketika saya dapat menyelesaikan suatu masalah, maka saya akan naik <i>level</i> dalam pembelajaran dan pengembangan diri					
14	Pengambilan keputusan yang dilakukan dalam menyelesaikan suatu masalah berdampak pada pengembangan diri berupa profesionalisme yang semakin meningkat dan baik					
15	Pengambilan keputusan yang tidak tepat akan merugikan bagi diri saya dan orang lain					
16	Pengambilan sikap dalam mengambil keputusan harus difikirkan secara detail sehingga tidak merugikan orang lain					
17	<i>Knowledge</i> , experince memiliki pengaruh dalam pengambilan keputusan					
18	Wawasan dan <i>skill</i> manajemen merupakan modal dalam menghadapi masalah					
19	Kontrol diri dalam penyelesaian masalah sangat penting					
20	Memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan merupakan sesuatu yang sangat penting					
21	Kemampuan terpenting dalam pengambilan keputusan ialah analisis masalah dengan implementasi perhitungan yang tepat					
22	Pengambilan keputusan harus balance dengan kemampuan yang dimiliki					
23	Ketika terdapat masalah yang kasusnya berkelompok, maka akan diselesaikan bersama, dengan melakukan koordinasi dan diskusi					
24	Pengambilan keputusan disesuaikan dengan kemampuan dan bagiannya masing-masing					
25	Profesionalisme yang sejalan dengan simpati dan empati merupakan suatu keharusan untuk dilakukan dalam proses pengambilan keputusan					
26	Faktor yang mengakibatkan saya terkena masalah dalam pekerjaan dapat timbul karena kurangnya wawasan dan pengalaman saya					

28	Proses	Melakukan <i>double checking</i> dalam penyelesaian masalah tidaklah penting					
29		Saya selalu menggunakan jalan pintas dalam penyelesaian masalah					
30		Melakukan analisis masalah hanya akan membuang waktu					
31		Analisis masalah hanya bersifat formalitas					
32		Pengambilan keputusan dapat dilakukan tanpa harus melakukan komunikasi dengan tim terlebih dahulu					
33		Setiap masalah yang saya hadapi tidak berdampak pada diri saya					
34		Setiap keputusan yang saya ambil, tidak memberikan dampak baik					
35		Pengalaman kerja yang masih sedikit tidak memberikan dampak bagi saya dalam mengambil suatu keputusan					

HAK CIPTA SKALA PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip atau menggunakan skala ini tanpa izin dari penulis dan seluruh pihak yang terlibat dalam pengembangan skala ini