

PENGEMBANGAN DAN VALIDASI SKALA NILAI KERJA PADA KARYAWAN GENERASI Z

DEVELOPMENT AND VALIDATION OF WORK VALUES SCALE FOR EMPLOYEE GEN Z

Oleh:

Iffah Rosyiana¹

Anggun Putri Maslachah²

ABSTRACT

Submitted:
11-03-2026

Revision:
29-06-2026

Accepted:
29-06-2026

This study aimed to adapt and validate the Work Values instrument among Generation Z employees in Surabaya. This research is important because Generation Z has distinct work value orientations influenced by digital technology development and changes in the contemporary workplace. The study employed a quantitative approach involving 458 Generation Z employees aged 18–30 years. The instrument adaptation process included forward translation, synthesis, back translation, expert committee review, and pretesting. Data analysis was conducted using second-order Confirmatory Factor Analysis (CFA) and Composite Reliability testing. The results showed that out of 25 items, 17 items were declared valid with factor loading values > 0.50, AVE > 0.50, and Composite Reliability > 0.70. The second-order CFA analysis indicated that all dimensions significantly formed the work values construct. Therefore, the adapted instrument was considered valid and reliable for measuring work values among Generation Z.

Keywords: work values, Generation Z, instrument adaptation, CFA, construct validity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengadaptasi dan memvalidasi instrumen *Work Values* pada karyawan Generasi Z di Kota Surabaya. Penelitian ini penting dilakukan karena Generasi Z memiliki karakteristik dan orientasi *work values* yang berbeda akibat perkembangan teknologi digital dan perubahan dunia kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 458 karyawan Generasi Z berusia 18–30 tahun. Proses adaptasi instrumen dilakukan melalui tahapan *forward translation*, sintesis, *back translation*, *expert committee review*, dan *pretesting*. Analisis data menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) *second-order* dan uji reliabilitas *Composite Reliability*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 25 aitem, sebanyak 17 aitem dinyatakan valid dengan nilai *loading factor* > 0,50, AVE > 0,50, dan *Composite Reliability* > 0,70. Analisis CFA *second-order* menunjukkan bahwa seluruh dimensi secara signifikan membentuk konstruk *work values*. Dengan demikian, instrumen hasil adaptasi dinyatakan valid dan reliabel untuk mengukur *work values* Generasi Z.

Kata kunci: work values, Generasi Z, adaptasi instrumen, CFA, validitas konstruk

PENDAHULUAN

¹ Iffah Rosyiana, Universitas Muhammadiyah Surabaya, iffahrosyiana@um-surabaya.ac.id (Corresponding Author)

² Anggun Putri Maslachah, Universitas Muhammadiyah Surabaya, anggun.maslachah@gmail.com

Generasi Z merupakan kelompok generasi yang mulai mendominasi angkatan kerja saat ini. Generasi ini didefinisikan sebagai individu yang lahir pada rentang tahun 1995–2012 dan tumbuh dalam lingkungan yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi digital serta internet (Stillman & Stillman, 2018). Kondisi tersebut membentuk Generasi Z sebagai *digital native*, yaitu generasi yang terbiasa menggunakan teknologi, memperoleh informasi secara cepat, serta terhubung melalui berbagai platform digital (Hastini dkk., 2020).

Stillman dan Stillman (2018) menyatakan bahwa Generasi Z memiliki tujuh karakteristik utama. Pertama, *figital*, yaitu generasi yang tumbuh di lingkungan digital sehingga dunia virtual menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari mereka. Kedua, *hiper-kustomisasi*, yaitu kecenderungan Generasi Z untuk menyesuaikan identitas dan berbagai aspek kehidupan sesuai keinginan pribadi agar lebih dikenal dan dipahami oleh lingkungan sekitar. Ketiga, *realistis*, yaitu Generasi Z cenderung berpikir praktis dan mempertimbangkan langkah-langkah yang nyata untuk bertahan maupun mencapai kemajuan. Keempat, *FOMO (fear of missing out)*, yaitu rasa takut tertinggal tren, informasi, atau peluang sehingga mereka selalu ingin mengikuti perkembangan terbaru dan bergerak lebih cepat. Kelima, *weconomist*, yaitu karakter Generasi Z yang menekankan kerja sama, kepedulian sosial, dan keinginan untuk berkontribusi dalam menyelesaikan berbagai permasalahan sosial bersama perusahaan atau lingkungan sekitar. Keenam, *DIY (do it yourself)*, yaitu kecenderungan untuk belajar dan melakukan berbagai hal secara mandiri dengan bantuan teknologi, seperti YouTube dan media digital lainnya. Ketujuh, *terpacu*, yaitu Generasi Z memiliki sifat kompetitif, berorientasi pada pencapaian, dan terdorong untuk menjadi unggul dibandingkan orang lain.

Generasi Z juga menunjukkan kecenderungan memilih pekerjaan yang memberikan makna, kesempatan berkembang, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Putri, 2024). Ekspektasi terhadap lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi kerja, tetapi juga berkaitan dengan nilai-nilai yang dianggap penting dalam pekerjaan. Ekspektasi tersebut dapat memengaruhi keterikatan emosional terhadap organisasi dan berkaitan dengan tingkat komitmen kerja yang dimiliki (Fajriyanti dkk., 2023). Pemahaman mengenai orientasi nilai yang dimiliki Generasi Z menjadi penting untuk menjelaskan bagaimana generasi ini memaknai pekerjaan dan berperilaku dalam organisasi.

Konsep fundamental dalam psikologi organisasi yang berperan penting dalam membentuk perilaku individu di tempat kerja disebut sebagai nilai kerja (*work value*). Nilai merupakan prinsip yang berfungsi sebagai pedoman dalam kehidupan individu dan memengaruhi proses evaluasi, sikap, serta pengambilan keputusan (Schwartz dkk., 2012). Secara lebih spesifik, *work values* didefinisikan sebagai standar evaluatif yang digunakan individu untuk menilai berbagai aspek dalam pekerjaan (Dose, 1997). Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa *work values* merupakan konstruk penting dalam membentuk sikap dan perilaku individu di tempat kerja. Meiyanto & Santhoso (1999) menemukan bahwa *work values*, khususnya nilai intrinsik, berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Konsep tersebut menunjukkan bahwa *work values* merupakan representasi nilai-nilai umum individu yang diwujudkan dalam konteks pekerjaan dan menjadi dasar dalam menentukan preferensi, sikap, serta perilaku kerja.

Rokeach (1973) mendefinisikan nilai sebagai keyakinan yang bersifat relatif menetap mengenai cara berperilaku atau tujuan akhir kehidupan yang dianggap lebih diinginkan secara personal maupun sosial dibandingkan alternatif lain yang berlawanan (dalam Hari, 2015). Konseptualisasi Rokeach membagi nilai ke dalam dua kategori

utama, yaitu *terminal values* yang berkaitan dengan tujuan akhir kehidupan dan *instrumental values* yang berfungsi sebagai sarana untuk mencapai tujuan tersebut. Kerangka konseptual ini memberikan dasar teoritis dalam memahami bagaimana individu memprioritaskan tujuan hidup dan mengarahkan perilaku untuk mencapainya, termasuk dalam konteks pekerjaan. Pengembangan teori nilai dilanjutkan oleh Schwartz (1992) melalui *Theory of Basic Human Values* yang mengemukakan sepuluh tipe nilai dasar universal, meliputi pengarah diri, stimulasi, hedonisme, pencapaian, kekuasaan, keamanan, kesesuaian, tradisi, kebajikan, dan universalisme. Sepuluh tipe nilai tersebut tersusun dalam dimensi nilai yang saling berhubungan dan berfungsi sebagai prinsip pengarah perilaku individu. Perspektif Schwartz menegaskan bahwa nilai memengaruhi sikap dan tindakan individu dalam berbagai konteks kehidupan dengan mempertimbangkan faktor budaya, norma sosial, serta prioritas personal. Pendekatan ini memberikan landasan penting dalam memahami nilai sebagai faktor psikologis yang memengaruhi perilaku individu secara lintas budaya, termasuk dalam konteks dunia kerja.

Teori nilai dasar universal Schwartz menjadi pijakan konseptual dalam menjelaskan bagaimana nilai-nilai personal diwujudkan secara lebih spesifik dalam preferensi dan harapan individu terhadap pekerjaan. Pengembangan konsep nilai dalam dunia kerja dijelaskan oleh Elizur (1996) yang menyatakan bahwa *work values* merupakan representasi kognitif dari kebutuhan universal yang diwujudkan melalui situasi di lingkungan kerja serta tersusun berdasarkan tingkat kepentingannya. Konsep tersebut menunjukkan bahwa individu memiliki standar tertentu mengenai apa yang dianggap penting dan diharapkan diperoleh melalui pekerjaan. Pandangan serupa dikemukakan oleh Wollack dkk. (1971) yang mendefinisikan *work values* sebagai sikap individu terhadap pekerjaan secara umum yang mencerminkan makna yang diberikan individu terhadap aktivitas kerja, bukan terhadap pekerjaan atau jabatan tertentu secara spesifik. *Work values* dipandang sebagai orientasi perilaku individu dalam konteks pekerjaan yang memengaruhi bagaimana seseorang menilai, memaknai, dan melibatkan diri dalam pekerjaannya.

Perkembangan konsep *work values* selanjutnya dijelaskan oleh Lyons dkk. (2006) yang mendefinisikan *work values* sebagai keyakinan umum individu mengenai atribut pekerjaan yang diinginkan, seperti gaji, otonomi, dan kondisi kerja, serta hasil yang diharapkan dari pekerjaan, seperti prestasi, pemenuhan diri, dan prestise. *Work values* mengacu pada seperangkat prinsip yang dianggap penting oleh individu di tempat kerja dan berperan dalam membentuk motivasi, kepuasan kerja, serta pengambilan keputusan karir. Lyons dkk. (2010) mengelompokkan *work values* ke dalam empat aspek utama, yaitu *intrinsic work values* yang berkaitan dengan makna dan kepuasan psikologis dari pekerjaan, seperti tantangan dan aktualisasi diri, *extrinsic work values* yang berhubungan dengan hasil material dan instrumental, seperti gaji, keamanan kerja, dan promosi, *social work values* yang berkaitan dengan kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja, seperti kerja sama dan dukungan sosial, serta *prestige work values* yang mengacu pada penilaian individu terhadap citra dan reputasi organisasi yang tercermin dalam rasa bangga dan status sosial yang diperoleh melalui pekerjaan.

Pengukuran *work values* dalam penelitian ini menggunakan aspek *work values* dari Lyons dkk. (2010) karena model tersebut dinilai mampu menggambarkan nilai kerja secara lebih komprehensif dan relevan dengan karakteristik Generasi Z. Pembagian *work values* ke dalam aspek intrinsik, ekstrinsik, sosial, dan prestise memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai orientasi nilai kerja individu, baik yang

berkaitan dengan kebutuhan psikologis, kebutuhan material, hubungan sosial, maupun citra organisasi. Model Lyons juga banyak digunakan dalam penelitian mengenai generasi kerja modern karena mampu menjelaskan perubahan orientasi kerja yang dipengaruhi perkembangan teknologi, dinamika sosial, dan perubahan budaya kerja.

Karakteristik Generasi Z menunjukkan adanya kecenderungan nilai kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Menurut Stillman dan Stillman (2018), Generasi Z memiliki karakteristik *figital*, *hiper-kustomisasi*, *realistis*, *FOMO*, *weconomist*, *DIY*, dan *terpacu* yang memengaruhi orientasi nilai kerja mereka. Karakteristik *figital*, *hiper-kustomisasi*, dan *DIY* berkaitan dengan *intrinsic work values* karena Generasi Z cenderung mencari pekerjaan yang memberikan tantangan, fleksibilitas, kesempatan mengembangkan kompetensi, kreativitas, serta aktualisasi diri. Karakteristik *realistis* berkaitan dengan *extrinsic work values* karena Generasi Z mempertimbangkan gaji, keamanan kerja, tunjangan, dan peluang promosi dalam memilih pekerjaan. Karakteristik *FOMO* dan *terpacu* berkaitan dengan *extrinsic work values* dan *prestige work values* karena Generasi Z cenderung menghargai peluang berkembang, prestasi, pengakuan, status sosial, dan reputasi organisasi. Karakteristik *weconomist* berkaitan dengan *social work values* karena Generasi Z lebih menghargai hubungan kerja yang suportif, kolaboratif, serta organisasi yang memiliki kontribusi sosial positif.

Berdasarkan uraian tersebut, aspek *work values* yang dikembangkan oleh Lyons dkk. (2010) dinilai relevan digunakan untuk mengukur *work values* pada Generasi Z karena mampu menggambarkan orientasi nilai kerja yang sesuai dengan karakteristik, kebutuhan, dan kecenderungan perilaku Generasi Z dalam dunia kerja modern.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *work values* berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan. *Work values* mempengaruhi bagaimana individu memaknai pekerjaan, menentukan pilihan karier, serta membangun keterikatan dengan organisasi (Dose, 1997; Lyons dkk., 2010). Pengukuran *work values* telah dilakukan melalui berbagai instrumen yang dikembangkan oleh peneliti sebelumnya, termasuk model dimensi *work values* oleh Lyons dkk. (2010) serta pendekatan berbasis teori nilai universal oleh Schwartz (1992). Instrumen-instrumen tersebut umumnya dikembangkan dalam konteks generasi dan lingkungan kerja yang berbeda dengan kondisi saat ini. Perubahan dunia kerja yang semakin digital, fleksibel, dan dinamis, serta karakteristik Generasi Z sebagai *digital native*, menunjukkan adanya kemungkinan perbedaan orientasi *work values* dibandingkan generasi sebelumnya. Penelitian lintas generasi juga menunjukkan bahwa orientasi *work values* dapat berbeda bergantung pada karakteristik generasi dan konteks sosial (Sortheix et al., 2015). Keterbatasan tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang ada berpotensi belum sepenuhnya mampu menangkap karakteristik *work values* Generasi Z secara akurat. Oleh karena itu, pengembangan dan validasi instrumen *work values* yang spesifik pada Generasi Z menjadi penting untuk menghasilkan alat ukur yang valid dan reliabel dalam konteks kerja kontemporer.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah *self-selection sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi tertentu, kemudian individu dari populasi memilih secara sukarela untuk berpartisipasi dalam penelitian (Berndt, 2020). Populasi penelitian adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di Kota

Surabaya dengan kriteria berusia 18–30 tahun dan berstatus sebagai karyawan aktif. Penetapan rentang usia tersebut mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 26 dan Pasal 68 yang menyatakan bahwa perusahaan dilarang mempekerjakan individu di bawah usia 18 tahun. Pemilihan Kota Surabaya didasarkan pada karakteristiknya sebagai salah satu kota metropolitan terbesar di Indonesia dengan keberagaman sektor industri, sehingga memungkinkan penggambaran kondisi kerja Generasi Z secara lebih komprehensif dan representatif. Fokus pada karyawan aktif bertujuan memastikan bahwa data yang diperoleh mencerminkan pengalaman kerja yang aktual dan relevan.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Kuesioner dipilih karena bersifat efektif dan efisien dalam memperoleh data faktual yang menggambarkan kondisi variabel penelitian secara langsung dari subjek yang dianggap paling memahami kondisi dirinya (Azwar, 2019). Instrumen pengukuran *Work Values* menggunakan *Circular Work Values Scale* (CWVS) yang dikembangkan oleh Jannick Schneider pada tahun 2024.

Instrumen *work values* dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan kerangka teoretis yang berjenjang, berakar pada *Theory of Basic Human Values* oleh Schwartz (1992) yang memandang nilai sebagai tujuan trans-situasional yang berfungsi sebagai prinsip pemandu perilaku dan tersusun dalam struktur sirkumpleks berdasarkan kesesuaian serta konflik motivasional antar sepuluh nilai dasar universal. Kerangka nilai universal tersebut kemudian dioperasionalisasikan ke dalam konteks pekerjaan oleh Albrecht melalui pengembangan *Work Values Scale*, yang mendefinisikan *work values* sebagai ekspresi spesifik nilai dasar individu dalam konteks kerja yang tercermin dalam preferensi terhadap tujuan, kondisi, dan makna kerja, dengan tetap mempertahankan struktur motivasional nilai Schwartz (Albrecht dkk., 2020). Pengembangan instrumen selanjutnya dilakukan oleh Jannick Schneider melalui *Circular Work Values Scale* yang disusun berdasarkan skala Albrecht dan tetap berakar pada teori Schwartz, dengan penyempurnaan perumusan aitem serta struktur dimensi *work values* agar sesuai dengan dinamika dunia kerja kontemporer dan telah melalui pengujian validitas serta reliabilitas empiris (Schneider dkk., 2024). Berdasarkan instrumen tersebut, penulis melakukan penerjemahan dan penyesuaian linguistik serta konseptual ke dalam konteks budaya dan dunia kerja di Indonesia tanpa mengubah esensi konstruk yang diukur, sehingga instrumen yang digunakan memiliki dasar teoretis yang jelas, berkesinambungan, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Proses adaptasi instrumen dilakukan mengacu pada pedoman adaptasi lintas budaya yang dikemukakan oleh Beaton dkk. (2000). Tahapan adaptasi meliputi penerjemahan aitem ke dalam bahasa Indonesia dan penyesuaian redaksi agar setara secara semantik, idiomatik, dan konseptual dengan versi asli, sehingga instrumen tetap merepresentasikan konstruk yang sama dalam konteks budaya yang berbeda. Penyesuaian bahasa dan redaksi aitem juga mempertimbangkan kaidah penulisan alat ukur psikologis sebagaimana dikemukakan oleh Azwar (2021), khususnya terkait kejelasan bahasa, kesederhanaan struktur kalimat, serta kesesuaian aitem dengan karakteristik responden. Pendekatan ini bertujuan memastikan bahwa setiap aitem dapat dipahami secara tepat tanpa mengubah makna konseptual konstruk yang diukur.

Skala *Work Values* dalam penelitian ini merupakan hasil adaptasi dari *Contemporary Work Values Scale* (CWVS) yang dikembangkan oleh Schneider dkk. (2024). Instrumen tersebut disusun berdasarkan kerangka *Theory of Basic Human Values* oleh Shalom H. Schwartz. Dalam penelitian ini, aitem-aitem CWVS dipetakan ke dalam

empat dimensi *Work Values* yang dikemukakan oleh Lyons dkk. (2010), yaitu *intrinsic work values*, *extrinsic work values*, *social work values*, dan *prestige work values*, untuk mempermudah pengelompokan serta interpretasi konstruk *work values* pada karyawan Generasi Z.

Validitas instrumen dalam penelitian ini diuji menggunakan validitas konstruk melalui analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Pengujian dilakukan untuk menilai sejauh mana indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur sesuai dengan model teoretis yang mendasarinya. Validitas konvergen dievaluasi melalui nilai *factor loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *factor loading* $\geq 0,50$ dan nilai AVE $\geq 0,50$ (Hair dkk., 2019). Reliabilitas konstruk diuji menggunakan *Composite Reliability* (CR). Konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai CR $\geq 0,70$, yang menunjukkan bahwa indikator mampu mengukur konstruk secara konsisten (Hair dkk., 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Adaptasi Instrumen

Proses adaptasi instrumen dalam penelitian ini mengacu pada standar adaptasi dan penggunaan tes yang dikemukakan oleh AERA, APA, & NCME (2014), yang menekankan pentingnya kesetaraan linguistik, konseptual, dan budaya dalam penggunaan instrumen pada populasi yang berbeda. Implementasi prosedur adaptasi dilakukan berdasarkan pedoman adaptasi lintas budaya yang dikemukakan oleh Beaton dkk. (2000) untuk memastikan kesetaraan makna semantik, idiomatik, konseptual, dan budaya antara instrumen asli dengan versi adaptasi bahasa Indonesia. Adaptasi diawali dengan proses *forward translation* terhadap instrumen asli ke dalam bahasa Indonesia, kemudian dilakukan sintesis terjemahan untuk memperoleh redaksi aitem yang sesuai dengan karakteristik responden penelitian tanpa mengubah makna substantifnya. Versi hasil sintesis selanjutnya diterjemahkan kembali (*back translation*) ke bahasa asli untuk mengevaluasi kesesuaian makna dengan instrumen asli. Instrumen hasil adaptasi kemudian ditelaah melalui penilaian ahli (*expert committee review*) dan direvisi berdasarkan masukan yang diberikan. Setelah proses revisi selesai dilakukan, instrumen diuji coba pada responden yang sesuai dengan karakteristik populasi penelitian hingga diperoleh instrumen yang layak digunakan dalam penelitian.



Gambar 1. Prosedur Adaptasi Instrumen berdasarkan Beaton dkk. (2000) dan standar AERA, APA, & NCME (2014).

Hasil Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 458 responden yang merupakan karyawan Generasi Z. Gambaran karakteristik responden disajikan untuk memberikan konteks mengenai profil subjek penelitian, meliputi jenis kelamin, usia, lama pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan terakhir. Ringkasan distribusi karakteristik responden dalam bentuk persentase disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	(%)
Laki-Laki	190	41,5
Perempuan	268	58,5
Total	458	100

Tabel 2.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	N	(%)
18	28	6,1
19	22	4,8
20	26	5,9
21	39	8,5
22	60	13
23	48	10,4
24	46	10,2
25	45	9,8
26	36	7,8
27	28	6,1
28	26	5,7
29	26	5,7
30	28	6,1
Total	458	100

Tabel 3.
Distribusi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Lama Pengalaman Bekerja	N	(%)
< 6 Bulan	56	12,6
6-12 Bulan	96	20,9
1-2 Tahun	120	26,1
2-3 Tahun	97	21,1
> 3 Tahun	89	19,3
Total	458	100

Tabel 4.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan Terakhir	N	(%)
Sma/Sederajat	194	42,4
Diploma (D1/D2/D3)	39	8,5
Sarjana (S1)	222	48,5
Pascasarjana (S2/S3)	3	0,7
Total	458	100

Distribusi responden menunjukkan bahwa mayoritas subjek penelitian berada pada rentang usia 21–26 tahun, memiliki pengalaman kerja kurang dari tiga tahun, serta didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA/ sederajat dan Sarjana (S1). Karakteristik ini mencerminkan profil karyawan Generasi Z yang berada pada tahap awal hingga pertengahan perkembangan karier.

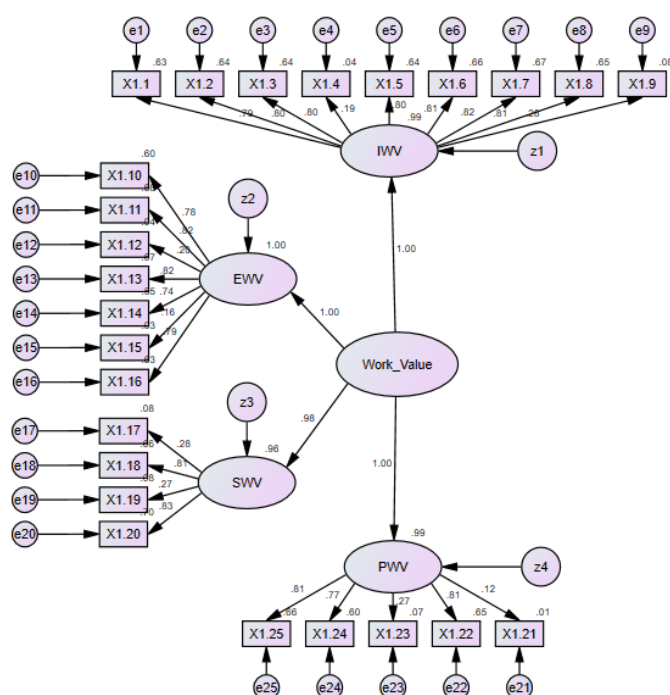
Analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

Analisis *Confirmatory Factor Analysis* adalah teknik dalam mengukur hubungan antara variabel teramati (Indikator Variabel) dalam membentuk sebuah variabel laten (Latent Variabel). Latent variabel adalah variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, dan membutuhkan variabel indikator untuk membentuk variabel laten, dengan teknik analisis data *Confirmatory Factor Analysis* (CFA).

Pada penelitian ini analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) yang digunakan adalah second-order. Analisis ini dilakukan untuk menguji apakah dimensi utama, yaitu *intrinsic work values*, *extrinsic work values*, *social work values*, serta *prestige work values* secara bersama-sama membentuk satu konstruk yang lebih tinggi, yaitu *Work values*. Pendekatan ini digunakan karena secara teoritis, *Work values* merupakan konstruk multidimensi yang terdiri dari beberapa aspek yang saling berkaitan.

Melalui analisis CFA second-order, dapat diketahui sejauh mana masing-masing dimensi *work values*, yaitu *intrinsic work values*, *extrinsic work values*, *social work values*, dan *prestige work values* yang dikemukakan oleh Lyons dkk. (2010) berkontribusi dalam membentuk konstruk *work values*. Analisis ini juga digunakan untuk menguji kesesuaian model empiris dengan kerangka teoretis nilai yang berakar pada *Theory of Basic Human Values* oleh Schwartz (1992).

Analisis data dilakukan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) second-order untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk *Work Values*. Pengujian dilakukan melalui evaluasi nilai *factor loading*, *Average Variance Extracted* (AVE), dan *Construct Reliability* (CR) pada masing-masing dimensi, yaitu *intrinsic work values*, *extrinsic work values*, *social work values*, dan *prestige work values*. Analisis ini juga bertujuan menguji apakah keempat dimensi tersebut secara empiris membentuk konstruk *Work Values* sesuai dengan kerangka teoretis nilai yang dikemukakan oleh Schwartz (1992). Berikut hasil analisis CFA:



Gambar 2. Hasil Analisis CFA *First Order*

Validitas Konvergen

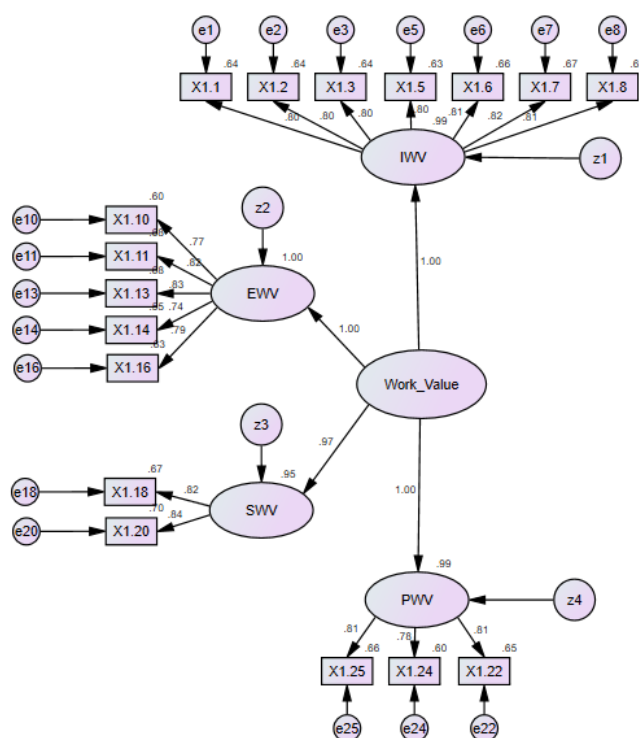
Validitas konvergen diketahui melalui nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu instrumen dikatakan memenuhi pengujian validitas konvergen apabila memiliki *loading factor* diatas 0.5 dan *Average Variance Extracted* (AVE) diatas 0.5 (Hair dkk., 2019). Hasil pengujian validitas konvergen disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5.
Uji Validitas Konvergen Dimensi *Intrinsic Work Values*, *Extrinsic Work Values*, *Social Work Values*, dan *Prestige Work Values*

Dimensi	Item	<i>Loading factors</i>	<i>AVE</i>
<i>Intrinsic Work Values</i>	1. Yang penting bagi saya adalah kepuasan yang saya peroleh dari melakukan pekerjaan saya	0.7941	0.515
	2. Pekerjaan apapun yang ditugaskan kepada saya, saya akan menikmati prosesnya	0.7992	
	3. Setiap pekerjaan yang saya lakukan harus membuat saya merasa bahagia	0.7979	
	4. Bagi saya yang penting dalam bekerja adalah menyelesaikan tugas	0.1937	
	5. Bagi saya dalam bekerja yang penting adalah besarnya gaji	0.7971	
	6. Saya tertarik dengan pekerjaan yang bervariasi dan membutuhkan berbagai keterampilan	0.8131	

	7. Yang penting bagi saya adalah memperoleh pengalaman yang beragam dari tugas di tempat kerja	0.8175	
	8. Prinsip saya dalam setiap pekerjaan adalah menentukan proses penyelesaian yang saya pilih sendiri	0.8070	
	9. Saya lebih memilih jika semua tugas pekerjaan sudah ditentukan oleh atasan	0.2813	
<i>Extrinsic Work Values</i>	10. Dalam bekerja saya wajib mengikuti aturan perusahaan	0.7757	0.458
	11. Saya memilih bekerja di tempat yang menghormati aturan	0.8243	
	12. Bagi saya aturan perusahaan tidak perlu diikuti secara ketat	0.2010	
	13. Saya tidak peduli jika karyawan tidak mematuhi aturan	0.8211	
	14. Penting bagi saya bekerja sesuai dengan nilai yang diajarkan keluarga	0.7418	
	15. Keamanan dalam pekerjaan menjadi prinsip utama yang saya perhatikan dalam bekerja	0.1595	
	16. Saya berhak menerima tunjangan sosial dan fasilitas dari perusahaan	0.7947	
<i>Social Work Values</i>	17. Saya mendukung perilaku saling menghormati di tempat kerja saya	0.2840	0.378
	18. Saya berkontribusi pada keadilan di lingkungan kerja	0.8120	
	19. Salah satu prinsip hidup saya adalah bisa membantu orang lain dalam pekerjaannya	0.2750	
	20. Prinsip saya dalam bekerja lebih mengutamakan keberhasilan diri sendiri	0.8339	
<i>Prestige Work Values</i>	21. Prinsip saya dalam bekerja harus mengorganisir atau memengaruhi teman untuk lebih produktif	0.1169	0.398
	22. Prinsip saya dalam bekerja hanya mengikuti arus saja	0.8054	
	23. Saya ingin dianggap sebagai individu yang sukses dalam bekerja	0.2697	
	24. Bagi saya kesuksesan dalam bekerja sangat penting	0.7723	
	25. Bagi saya tidak penting ambisius untuk mencapai tujuan kerja	0.8118	

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada Tabel 5 diatas, item 4, 9, 12, 15, 17, 19, 21, dan 23 memiliki nilai SLF dibawah 0,50. Sehingga item tersebut dapat disimpulkan tidak valid. Sehingga dilakukan reduksi pada item 4, 9, 12, 15, 17, 19, 21, dan 23.



Gambar 3. Hasil Analisis CFA *Second Order*

Tabel 6.
Uji Validitas Konvergen Dimensi *Intrinsic Work Values*, *Extrinsic Work Values*, *Social Work Values*, dan *Prestige Work Values* setelah reduksi item tidak valid

Dimensi	Item	Loading factors	AVE
<i>Intrinsic Work Values</i>	1. Yang penting bagi saya adalah kepuasan yang saya peroleh dari melakukan pekerjaan saya	0.8007	0.649
	2. Pekerjaan apapun yang ditugaskan kepada saya, saya akan menikmati prosesnya	0.8023	
	3. Setiap pekerjaan yang saya lakukan harus membuat saya merasa bahagia	0.7997	
	5. Bagi saya dalam bekerja yang penting adalah besarnya gaji	0.7965	
	6. Saya tertarik dengan pekerjaan yang bervariasi dan membutuhkan berbagai keterampilan	0.8118	
	7. Yang penting bagi saya adalah memperoleh pengalaman yang beragam dari tugas di tempat kerja	0.8208	
	8. Prinsip saya dalam setiap pekerjaan adalah menentukan proses penyelesaian yang saya pilih sendiri	0.8071	
<i>Extrinsic Work Values</i>	10. Dalam bekerja saya wajib mengikuti aturan perusahaan	0.7716	0.626

	11. Saya memilih bekerja di tempat yang menghormati aturan	0.8229	
	13. Saya tidak peduli jika karyawan tidak mematuhi aturan	0.8251	
	14. Penting bagi saya bekerja sesuai dengan nilai yang diajarkan keluarga	0.7414	
	16. Saya berhak menerima tunjangan sosial dan fasilitas dari perusahaan	0.7916	
<i>Social Work Values</i>	18. Saya berkontribusi pada keadilan di lingkungan kerja	0.8203	0.688
	20. Prinsip saya dalam bekerja lebih mengutamakan keberhasilan diri sendiri	0.8384	
<i>Prestige Work Values</i>	22. Prinsip saya dalam bekerja hanya mengikuti arus saja	0.8067	0.637
	24. Bagi saya kesuksesan dalam bekerja sangat penting	0.7759	
	25. Bagi saya tidak penting ambisius untuk mencapai tujuan kerja	0.8109	

Berdasarkan hasil analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) setelah menghapus item yang tidak valid, diperoleh seluruh indikator pada konstruk *work value* yang terdiri dari dimensi *Intrinsic Work Values*, *Extrinsic Work Values*, *Social Work Values*, dan *Prestige Work Values* menunjukkan nilai *factor loading* di atas 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator memiliki kontribusi yang memadai dalam menjelaskan konstruk yang diukur. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada masing-masing dimensi menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria, yaitu sebesar 0,649 untuk dimensi *Intrinsic Work Values*, 0,626 untuk dimensi *Extrinsic Work Values*, 0,688 untuk dimensi *Social Work Values*, dan 0,637 untuk dimensi *Prestige Work Values*. Nilai tersebut telah melampaui batas minimum 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki validitas konvergen yang baik.

Jadi jumlah item pada alat ukur *work value* semula terdiri atas 25 item yang dikembangkan untuk mengukur empat dimensi, yaitu *Intrinsic Work Values*, *Extrinsic Work Values*, *Social Work Values*, dan *Prestige Work Values*. Setelah dilakukan pengujian validitas konvergen melalui analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), ditemukan beberapa item yang tidak memenuhi kriteria validitas sehingga dilakukan reduksi item. Berdasarkan hasil analisis tersebut, jumlah item yang dinyatakan valid menjadi 17 item, yaitu item nomor 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 13, 14, 16, 18, 20, 22, 24, dan 25. Dengan demikian, alat ukur *work value* yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas 17 item yang dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Construct Reliability

Perhitungan yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk adalah *composite reliability*. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila *composite reliability* bernilai lebih besar dari 0.7 maka konstruk tersebut dinyatakan reliabel. Hasil perhitungan *composite reliability* dapat dilihat melalui ringkasan yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 7.

Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk	
Dimensi	Composite Reliability
<i>Intrinsic Work Values</i>	0.928
<i>Extrinsic Work Values</i>	0.893
<i>Social Work Values</i>	0.815
<i>Prestige Work Values</i>	0.840

Berdasarkan hasil analisis, nilai *Composite Reliability* pada masing-masing dimensi *work value* menunjukkan hasil yang sangat baik, yaitu sebesar 0,928 untuk dimensi *Intrinsic Work Values*, 0,893 untuk dimensi *Extrinsic Work Values*, 0,815 untuk dimensi *Social Work Values*, dan 0,840 untuk dimensi *Prestige Work Values*. Seluruh nilai tersebut telah melampaui batas minimum yang disyaratkan, yaitu 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh dimensi dalam konstruk *work value* memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu mengukur konstruk secara konsisten dan stabil.

Goodness of Fit Model CFA

Uji Goodness of Fit dilakukan untuk mengevaluasi kesesuaian antara model teoritis dengan data empiris. Penilaian dilakukan menggunakan beberapa indeks kelayakan model seperti CMIN/DF, RMSEA, CFI, TLI, GFI, dan AGFI. Model dinyatakan layak apabila sebagian besar indeks memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Tabel 8.
Tabel Hasil Goodness of Fit Model CFA

Indeks Fit	Nilai Hasil	Kriteria	Keterangan
Chi-Square (CMIN)	182.9542	Kecil (sensitif sampel)	Bad fit
CMIN/DF	1.5772	≤ 3.00	Good Fit
RMSEA	0.0375	≤ 0.08	Good Fit
CFI	0.9884	≥ 0.90	Good Fit
TLI	0.9864	≥ 0.90	Good Fit
NFI	0.9690	≥ 0.90	Good Fit
GFI	0.9500	≥ 0.90	Good Fit
AGFI	0.9341	≥ 0.90	Good Fit
SRMR	0.0196	≤ 0.08	Good Fit

Berdasarkan hasil uji Goodness of Fit, model CFA second-order menunjukkan tingkat kecocokan yang baik. Nilai CMIN/DF sebesar 1.5772 telah memenuhi kriteria $\leq 3,00$, yang menunjukkan bahwa model memiliki kesesuaian yang baik. Selain itu, nilai RMSEA sebesar 0.0375 dan SRMR sebesar 0.0196 juga berada dalam kategori good fit karena berada di bawah batas maksimum 0,08. Nilai Comparative Fit Index (CFI), TLI (0.9864), NFI (0.9690), GFI (0.9500), dan AGFI (0.9341) lebih dari 0,900 menunjukkan bahwa model telah memenuhi kriteria kelayakan. Secara keseluruhan, model dapat dinyatakan layak dan dapat diterima, mengingat hampir semua kriteria Goodness of Fit telah terpenuhi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa instrumen *work values* memiliki kualitas psikometrik yang baik. Proses adaptasi instrumen yang dilakukan melalui tahapan *forward translation*, sintesis terjemahan, *back translation*, dan *expert committee review*

mampu mempertahankan kesetaraan makna antara instrumen asli dan versi bahasa Indonesia sehingga instrumen tetap relevan digunakan pada konteks budaya Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa proses adaptasi lintas budaya yang sistematis dapat membantu mempertahankan validitas konstruk instrumen meskipun diterapkan pada karakteristik responden yang berbeda.

Pengujian validitas konvergen menunjukkan bahwa setelah dilakukan reduksi terhadap item dengan nilai *factor loading* di bawah 0,50, seluruh indikator pada dimensi *intrinsic work values*, *extrinsic work values*, *social work values*, dan *prestige work values* memiliki nilai *factor loading* di atas 0,70 serta nilai AVE di atas 0,50. Hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator mampu merepresentasikan konstruk *work values* dengan baik. Eliminasi beberapa item dalam proses CFA diduga dipengaruhi oleh perbedaan konteks budaya, bahasa, maupun karakteristik Generasi Z di Indonesia. Perbedaan orientasi kerja dan pengalaman sosial responden memungkinkan adanya perbedaan pemaknaan terhadap beberapa indikator dibandingkan konteks budaya asal instrumen.

Analisis CFA *second-order* juga menunjukkan bahwa keempat dimensi *work values* secara empiris membentuk satu konstruk yang lebih tinggi, yaitu *work values*. Temuan ini mendukung konsep *work values* dari Lyons dkk. (2010) serta kerangka *Theory of Basic Human Values* yang dikemukakan oleh Schwartz bahwa nilai individu tersusun atas beberapa dimensi yang saling berkaitan. Pada konteks Generasi Z, keberadaan berbagai dimensi *work values* tersebut menunjukkan bahwa orientasi kerja Generasi Z tidak hanya berfokus pada aspek material, tetapi juga mencakup kebutuhan pengembangan diri, relasi sosial, serta pencapaian personal dalam pekerjaan.

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh dimensi *work values* memiliki nilai *Composite Reliability* di atas 0,70 sehingga dinyatakan reliabel. Nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator dalam setiap dimensi mampu mengukur konstruk secara konsisten. Konsistensi tersebut mengindikasikan bahwa preferensi *work values* pada Generasi Z memiliki pola yang cukup stabil sehingga instrumen dapat digunakan untuk mengukur orientasi *work values* pada populasi serupa.

Hasil uji *Goodness of Fit* menunjukkan bahwa model CFA *second-order* memiliki tingkat kecocokan yang baik dengan data empiris. Nilai CMIN/DF, RMSEA, SRMR, CFI, TLI, NFI, GFI, dan AGFI telah memenuhi kriteria kelayakan model. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model pengukuran *work values* sesuai dengan struktur teoritis yang mendasarinya. Temuan ini memperlihatkan bahwa konstruk *work values* masih relevan digunakan untuk memahami karakteristik *work values* Generasi Z di Indonesia yang tumbuh dalam lingkungan digital dan perubahan dunia kerja modern.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, instrumen *Work Values* yang diadaptasi dari *Circular Work Values Scale* (CWVS) oleh Schneider dkk. (2024) terbukti memiliki kualitas psikometrik yang baik pada karyawan Generasi Z di Kota Surabaya. Proses adaptasi instrumen yang dilakukan melalui tahapan *forward translation*, sintesis terjemahan, *back translation*, serta *expert committee review* mampu mempertahankan kesetaraan makna semantik, konseptual, dan budaya antara instrumen asli dengan versi bahasa Indonesia.

Hasil analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menunjukkan bahwa setelah dilakukan reduksi terhadap item-item yang tidak memenuhi kriteria validitas, seluruh indikator pada dimensi *intrinsic work values*, *extrinsic work values*, *social work values*,

dan *prestige work values* memiliki nilai *factor loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE) yang memenuhi kriteria validitas konvergen. Selain itu, seluruh dimensi juga menunjukkan nilai *Composite Reliability* di atas 0,70 sehingga dinyatakan reliabel.

Analisis CFA *second-order* menunjukkan bahwa keempat dimensi tersebut secara empiris mampu membentuk satu konstruk yang lebih tinggi, yaitu *work values*. Hasil *Goodness of Fit* juga menunjukkan bahwa model pengukuran memiliki tingkat kecocokan yang baik dengan data empiris. Dengan demikian, instrumen *work values* hasil adaptasi dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan dalam mengukur *work values* pada karyawan Generasi Z.

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan alat ukur psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait pengukuran *work values* pada Generasi Z dalam konteks dunia kerja modern yang terus berkembang akibat kemajuan teknologi digital. Perubahan tersebut memengaruhi pola kerja, orientasi karir, serta harapan individu terhadap pekerjaan dan organisasi. Pengetahuan mengenai *work values* pada Generasi Z dapat membantu organisasi memahami nilai-nilai kerja yang dianggap penting oleh karyawan Generasi Z. *Intrinsic work values* menunjukkan bahwa Generasi Z cenderung mengutamakan pekerjaan yang bermakna, memberikan kesempatan berkembang, serta mendukung kreativitas dan aktualisasi diri yang berkaitan dengan karakteristik digital, hiper-kustomisasi, dan DIY. *Extrinsic work values* menunjukkan bahwa Generasi Z mempertimbangkan gaji, keamanan kerja, tunjangan, dan peluang promosi dalam memilih pekerjaan yang berkaitan dengan karakteristik realistik, FOMO, dan terpacu. *Social work values* menunjukkan pentingnya hubungan kerja yang suportif, kolaboratif, dan memiliki kepedulian sosial yang sejalan dengan karakteristik *weconomist*. *Prestige work values* menunjukkan bahwa Generasi Z juga mempertimbangkan reputasi organisasi, pengakuan, prestasi, dan status sosial dalam pekerjaan yang berkaitan dengan karakteristik FOMO dan terpacu. Pemahaman mengenai berbagai orientasi nilai kerja tersebut dapat membantu organisasi dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia, meningkatkan keterikatan kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan karakteristik Generasi Z. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *work values*, perilaku kerja, maupun pengembangan sumber daya manusia pada Generasi Z.

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Pertama, subjek penelitian hanya melibatkan karyawan Generasi Z di Kota Surabaya sehingga generalisasi hasil penelitian pada populasi Generasi Z di wilayah lain perlu dilakukan secara hati-hati. Kedua, teknik pengambilan sampel menggunakan *self-selection sampling* memungkinkan terjadinya bias partisipasi karena responden terlibat secara sukarela dalam pengisian kuesioner. Ketiga, setelah proses reduksi item, dimensi *social work values* hanya terdiri dari dua indikator sehingga representasi konstruk pada dimensi tersebut masih perlu diperkuat melalui pengembangan item tambahan pada penelitian selanjutnya. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan sampel yang lebih luas dan beragam serta melakukan pengembangan dan pengujian psikometrik lanjutan untuk memperkuat kualitas instrumen *work values* pada konteks budaya dan karakteristik responden yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S., Marty, A., & Brandon-jones, N. J. (2020). *Measuring Values at Work : Extending Existing Frameworks to the Context of Work*. 1–20. <https://doi.org/10.1177/1069072720901604>
- Association, A. E. R., Association, A. P., & Education, N. C. on M. in. (2014). *Standards for educational and psychological testing*. American Educational Research Association. <https://www.testingstandards.net/open-access-files.html>
- Azwar, S. (2019). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan Skala Psikologi* (3 ed.). Pustaka Pelajar.
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). *Guidelines for the Process of Cross-Cultural Adaptation of Self-Report Measures*. 25(24), 3186–3191.
- Berndt, A. E. (2020). Sampling Methods. *Journal of Human Lactation*, 36(2), 224–226. <https://doi.org/10.1177/0890334420906850>
- Dose, J. J. (1997). Work values : An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(3), 219–240. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00645.x>
- Elizur, D. (1996). Work values and commitment. *International Journal of Manpower*, 17(3), 25–30. <https://doi.org/10.1108/01437729610119496>
- Fajriyanti, Y., Handayani Rahmah, A., & Ulfa Eka Hadiyanti, S. (2023). Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 107–115. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.808>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hari, A. H. (2015). Peran Nilai-Nilai Personal (Personal Values) Terhadap Sikap Konsumen. *Magistra*, 27(92), 35–44.
- Hastini, L. Y., Fahmi, R., & Lukito, H. (2020). Apakah Pembelajaran Menggunakan Teknologi dapat Meningkatkan Literasi Manusia pada Generasi Z di Indonesia? *Jurnal Manajemen Informatika (JAMIKA)*, 10(1), 12–28. <https://doi.org/10.34010/jamika.v10i1.2678>
- Lyons, S. T., Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (2006). A Comparison of the Values and Commitment of Private Sector, Public Sector, and Parapublic Sector Employees. *Public Administration Review*, 66(4), 605–618. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00620.x>
- Lyons, S. T., Higgins, C. A., & Duxbury, L. (2010). Work values: Development of a new three-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 31(7), 969–1002. <https://doi.org/10.1002/job.658>
- Meiyanto, S., & Santhoso, F. H. (1999). Nilai-nilai kerja dan komitmen organisasi: Sebuah studi dalam konteks pekerja Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 26(1), 29–40.
- Putri, P. K. (2024). GEN Z DI DUNIA KERJA: Kepribadian dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 30–38. <https://doi.org/10.37481/jmeb.v4i1.650>
- Schneider, J., Striebing, C., Hochfeld, K., & Lorenzo, T. (2024). *Establishing circularity : development and validation of the circular work value scale (CWVS)*. April. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1296282>
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. In *Advances in Experimental Social*

- Psychology* (Vol. 25, hal. 1–65). [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., Ramos, A., Verkasalo, M., Lönnqvist, J.-E., Demirutku, K., Dirilen-Gumus, O., & Konty, M. (2012). Refining the Theory of Basic Individual Values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(4), 663–688. <https://doi.org/10.1037/a0029393>
- Sortheix, F. M., Chow, A., & Salmela-aero, K. (2015). Work values and the transition to work life : A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 162–171. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.06.001>
- Stillman, D., & Stillman, J. (2018). *Generasi Z: Memahami karakter generasi baru yang akan mengubah dunia kerja*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wollack, S., Goodale, J. G., Wijting, J. P., & Smith, P. C. (1971). Development of the Survey of Work Values. *Journal of Applied Psychology*, 55(4), 331–338. <https://doi.org/10.1037/h0031531>