

BAB IV HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Responden Penelitian

Penelitian ini memiliki subjek yaitu polisi wanita berusia 22-40 tahun yang sedang bertugas aktif di Indonesia sebagai subjek. Data demografis yang didapatkan terdiri atas tahun kelahiran, domisili, tahun pendidikan dan pengangkatan polwan, serta pangkat dari subjek. Data dikumpulkan melalui kuesioner *online* menggunakan *Google Form* selama periode Oktober hingga November 2024. Sebanyak 355 responden berpartisipasi, dan data dari para responden tersebut kemudian diolah untuk analisis lebih lanjut. Responden yang memenuhi kriteria hanya 339 dan sisanya dilakukan eliminasi dikarenakan tidak sesuai dengan kriteria.

Tabel 4.1 Gambaran Umum Subjek Penelitian (N=339)

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Usia		
22-29 Tahun	228	67,3%
30-40 Tahun	111	32,7%
Domisili		
Jabodetabek	135	39,8%
Luar Jabodetabek	204	60,2%
Masa Kerja		
1-4 Tahun	65	19,2%
5-9 Tahun	142	41,9%
10-14 Tahun	55	16,2%
15-19 Tahun	58	17,1%
20-24 Tahun	19	5,6%
Pangkat		
Tamtama	51	15%
Bintara	260	77%
Perwira	28	8%

Tabel 4.1 menunjukkan gambaran umum dari data demografis yang telah diperoleh. Usia didominasi oleh 22-29 dengan frekuensi 228 (67,3%). Domisili didominasi oleh luar jabodetabek dengan frekuensi 204 (60,2%). Masa kerja polwan didominasi oleh 5-9 Tahun bekerja dengan frekuensi 142 (41,9%). Pangkat didominasi oleh Bintara dengan frekuensi 260 (77%).

4.2 Analisis Utama

Analisis awal yang dilakukan adalah analisis statistik deskriptif terhadap variabel *career adaptability*, yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai variabel tersebut.

4.2.1 Gambaran Variabel *Career adaptability*

Pada penelitian ini, gambaran *Career adaptability* dapat dilihat melalui nilai rata-rata (*mean*) yang didapatkan dari keseluruhan responden.

Tabel 4.2 Gambaran Variabel *Career adaptability*

	Mean Teoritik	Mean Empirik	Minimum	Maksimum	Standar Deviasi
<i>Career adaptability</i>	30,0	41,8	31	47	3,3
<i>Concern</i>	7,5	10,5	7	12	1,1
<i>Control</i>	7,5	10,2	6	12	1,3
<i>Curiosity</i>	7,5	10,2	5	12	1,3
<i>Confidence</i>	7,5	10,7	7	12	1,1

Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa hasil dari gambaran *career adaptability* ditentukan oleh *mean*. Hasil terendah yang dimiliki oleh polisi wanita adalah sebesar 31 dan tertinggi adalah sebesar 47, sementara untuk analisis *Mean Empirik* (ME) variabel *career adaptability* pada polisi wanita yakni ($M = 41,8$) lebih besar daripada *Mean Teoritik* (MT) yakni ($M = 30$) dengan selisih sebesar 11,8 dan terdapat nilai standar deviasi yakni ($SD = 3,3$). Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa polisi wanita pada penelitian ini memiliki tingkat *career adaptability* yang cenderung tinggi, hal ini ditunjukkan dengan selisih *Mean* lebih besar dibandingkan dengan nilai *SD*. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk dengan cepat mengenali berbagai pilihan karier, bersikap terbuka terhadap perubahan karier, dan berupaya memberikan usaha yang diperlukan untuk mengembangkan potensi pilihan kariernya.

Peneliti melakukan pengelompokan dalam setiap dimensi, dimensi *Concern* memiliki ME sebesar ($M = 10,5$; $SD = 1,1$) yang memiliki arti bahwa seorang polwan memikirkan dan merencanakan masa depannya dalam pekerjaan. Individu dalam *Concern* yang tinggi akan memikirkan bagaimana karier mereka

berkembang dan mereka memerhatikan apa yang sedang mereka kerjakan untuk melihat bagaimana masa depannya di kemudian hari. Dimensi *Control* memiliki ME sebesar ($M = 10,2$; $SD = 1,3$) yang memiliki arti bahwa seorang polwan akan bertanggung jawab atas karier dan pekerjaannya masing-masing, individu dengan *Control* yang tinggi akan merasa bahwa mereka mampu untuk mengendalikan dirinya dan mampu mengambil keputusan sendiri sehingga dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dimensi *Curiosity* memiliki ME sebesar ($M = 10,2$; $SD = 1,3$), yang memiliki arti bahwa seorang polwan mampu memiliki rasa ingin tahu yang besar untuk menyelidiki hubungan minat di dunia kerja, individu yang memiliki *Curiosity* yang tinggi mampu mempertimbangkan berbagai jenis tugas atau pekerjaan yang tersedia. Hal ini membantu mereka memperoleh informasi yang cukup untuk mengambil keputusan dalam berbagai situasi.

Dimensi *Confidence* memiliki ME sebesar ($M = 10,7$; $SD = 1,1$) yang dapat diartikan sebagai nilai yang tinggi, sehingga seorang polwan dinilai mampu meyakini potensinya dan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik. Individu yang memiliki *Confidence* yang tinggi merupakan individu yang mampu untuk meyakini potensi yang dimilikinya sehingga dapat memilih profesi dengan sesuai dan percaya diri untuk melakukan hal-hal yang baru. Dilihat dari keempat dimensi *career adaptability* total mean empirik lebih besar dibandingkan mean teoritik maka dapat disimpulkan bahwa *career adaptability* pada polwan tergolong cenderung tinggi.

4.2.2 Kategori *Career adaptability*

Tabel 4.3 Gambaran Kategorisasi *Career adaptability*

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi
Rendah	12-21	0
Sedang	22-37	21
Tinggi	38-48	318

Tabel 4.3 merupakan gambaran kategorisasi *career adaptability*. Kategorisasi pada penelitian ini menggunakan teori Azwar (2012) yang terbagi menjadi tiga yaitu ada rendah, sedang, dan tinggi. Kategorisasi bertujuan untuk mengelompokkan individu ke dalam berbagai kelompok berdasarkan posisi mereka pada suatu kontinum yang didasarkan pada atribut yang diukur. Contoh kontinum tersebut adalah rentang dari tingkat rendah hingga tinggi (Azwar, 2012). Untuk

mendapatkan rentang pengelompokan dari ketiga kategori tersebut, dilakukan terlebih dahulu pencarian pada *mean* teoritik juga standar deviasi. *Mean* teoritik didapatkan dari hasil jumlah *aitem* dikalikan dengan nilai maksimum kemudian dijumlahkan dengan jumlah *aitem* dikalikan dengan nilai minimum dan hasilnya dibagi 2. Standar deviasi diperoleh dari skor maksimum dibagi enam. Jadi, didapatkan hasil bahwa *mean* teoritiknya yaitu 30 dan standar deviasinya 8. Selanjutnya, untuk kategori rendah diperoleh dengan *mean* teoritik dikurangkan dengan standar deviasi, kategori sedang diperoleh dengan menjumlahkan *mean* teoritik dan standar deviasi, serta untuk mendapatkan kategori yang tinggi adalah nilai kategori sedang sampai nilai maksimum.

4.3 Analisis Tambahan

Peneliti melakukan analisis tambahan untuk mengamati statistik berdasarkan usia, masa kerja, dan pangkat.

4.3.1 Analisis Variabel *Career Adaptability* berdasarkan Usia

Tabel 4.4 Analisis Variabel *Career adaptability* berdasarkan Usia

Usia	Kategori CA		Total
	Sedang	Tinggi	
22-29 Tahun	16 (4,7%)	212 (62,5%)	228 (67,3%)
30-40 Tahun	5 (1,5%)	106 (31,5%)	111 (32,7%)
Total	21 (6,2%)	318 (94%)	339 (100%)

Tabel 4.4 merupakan analisis variabel *career adaptability* berdasarkan usia. Peneliti melakukan *contingency tables* dari gambaran demografis dan dari hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas polisi wanita dari kedua kelompok usia memiliki tingkat kemampuan *career adaptability* yang tinggi. Usia yang lebih muda (22-29) mayoritas berada pada kategori *career adaptability* yang tinggi yaitu sebanyak 212 subjek (62,5%) dibandingkan kelompok usia 30-40 mayoritas berada pada kategori *career adaptability* yang tinggi sebanyak 106 subjek (31,5%). Hal ini dapat menunjukkan bahwa polisi wanita yang lebih muda masih dalam proses penyesuaian diri dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan karier mereka.

4.3.2 Analisis Variabel *Career adaptability* berdasarkan Masa kerja dan Pangkat

Tabel 4.5 Analisis Variabel *Career adaptability* berdasarkan Masa kerja dan Pangkat

Masa Kerja	Pangkat	Kategori CA		
		Sedang	Tinggi	Total
1-4 Tahun	Perwira	0 (0,0%)	1 (0,3%)	1 (0,3%)
	Bintara	6 (1,8%)	54 (15,9%)	60 (17,7%)
	Tamtama	2 (0,6%)	2 (0,6%)	4 (1,2%)
5-9 Tahun	Perwira	1 (0,3%)	23 (6,8%)	24 (7,1%)
	Bintara	23 (6,8%)	72 (21,2%)	95 (28,0%)
	Tamtama	1 (0,2%)	21 (6,2%)	22 (6,5%)
10-14 Tahun	Perwira	0 (0,0%)	1 (0,3%)	1 (0,3%)
	Bintara	6 (1,8%)	36 (10,6%)	42 (12,4%)
	Tamtama	2 (0,6%)	10 (2,9%)	12 (3,5%)
15-19 Tahun	Perwira	0 (0,0%)	2 (0,6%)	2 (0,6%)
	Bintara	8 (2,4%)	34 (10,0%)	42 (12,4%)
	Tamtama	2 (0,6%)	11 (3,2%)	13 (3,8%)
1-4 Tahun	Perwira	0 (0,0%)	1 (0,3%)	1 (0,3%)
	Bintara	6 (1,8%)	54 (15,9%)	60 (17,7%)
	Tamtama	2 (0,6%)	2 (0,6%)	4 (1,2%)
Total		53 (15,8%)	286 (84,2%)	339 (100%)

Analisis variabel *career adaptability* berdasarkan masa kerja dan pangkat ditunjukkan pada tabel 4.5. Peneliti melakukan pengelompokkan berdasarkan dari tahun masa kerja dan pangkat para subjek, terlihat hasilnya bahwa *career adaptability* pada polwan dengan kategori tinggi dan sedang. Masa kerja dengan waktu 1-4 mayoritas memiliki tingkat *career adaptability* tinggi (57 orang) dibandingkan sedang (8 orang). Hal ini menunjukkan bahwa walaupun masih di awal karier, sebagian besar subjek mampu untuk menyesuaikan diri dengan tantangan yang ada. Masa kerja 5-9 tahun, terdapat 116 subjek dengan kategori tinggi dan 25 dengan kategori sedang. Masa kerja 10-14 tahun terdapat 47 subjek dengan tingkat *career adaptability* tinggi dan 8 dengan tingkat sedang. Masa kerja 15-19 tahun terdapat 47 subjek dengan *career adaptability* kategori tinggi dan 10 subjek kategori sedang, dan masa kerja 20-24 tahun terdapat 19 subjek dengan kategori tinggi dan 2 kategori sedang.

Berdasarkan pangkat, mayoritas polwan dengan *career adaptability* tinggi berasal dari pangkat bintara karena jumlahnya juga paling banyak, sedangkan untuk kategori sedang hanya sedikit. Pangkat tamtama, jumlah kategori tinggi lebih sedikit di beberapa tahun masa kerja, dan lebih mendominasi pada kategori sedang. Pangkat perwira, *career adaptability* terlihat mayoritas dalam kategori yang tinggi di semua tahun masa kerja, namun jumlahnya lebih sedikit dibandingkan dengan pangkat bintara dan tamtama. Secara keseluruhan, polwan dengan *career adaptability* tinggi lebih banyak, hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan posisi yang struktural memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan *career adaptability*.

