

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Peneliti memilih pendekatan ini karena data yang dihasilkan dan diolah dalam bentuk angka. Menurut Gravetter et al. (2021), penelitian yang menggunakan metode kuantitatif menganalisis variabel dengan berbagai kuantitas. Hasil yang diperoleh dari metode kuantitatif umumnya berupa skor angka yang dapat disimpulkan, dianalisis, dan diinterpretasikan menggunakan prosedur statistik. Penelitian ini juga menerapkan metode penelitian kuantitatif deskriptif untuk memahami gambaran adaptabilitas karier pada calon pensiunan polisi ketika mereka bersiap memasuki masa pensiun. Metode penelitian deskriptif merupakan teknik yang mengumpulkan data mentah dan mengolahnya menjadi bentuk yang lebih mudah diproses (Gravetter et al., 2021).

3.2. Variabel Penelitian

Coolican (2018) menjelaskan bahwa variabel merujuk pada fenomena yang diukur dalam suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan satu variabel yaitu kemampuan beradaptasi dalam karier (*career adaptability*). Berikut ini adalah pembahasan mengenai definisi operasional berdasarkan variabel yang bersangkutan.

3.2.1. Definisi Operasional Variabel Career Adaptability (CA)

Adaptasi karir secara operasional didefinisikan sebagai skor total yang diperoleh dari Career Adapt-Ability Scale-Short Form (CAAS-SF) yang dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012). Instrumen ini mencakup empat dimensi yang mewakili kemampuan adaptasi karir seseorang. Adaptasi karir diukur menggunakan instrumen Career Adapt-Ability Scale-Short Form (CAAS-SF) yang diadaptasi dari alat ukur CAAS oleh Savickas dan Porfeli (2012) dan dikembangkan lebih lanjut oleh (Maggiori et al., 2015). CAAS-SF dirancang untuk mengukur

tingkat kemampuan beradaptasi peserta karir dalam penelitian. Dengan demikian, semakin tinggi total skor adaptabilitas karier, maka semakin besar pula kemampuan seseorang dalam beradaptasi terhadap transisi pekerjaan, menghadapi tugas, dan pengembangan karier. Sebaliknya, skor kemampuan beradaptasi karier yang rendah mencerminkan sifat kurang realistis, pesimistis, dan kurang antusias dalam menghadapi tantangan dan masa depan.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah sekelompok individu yang menjadi sasaran penelitian, meskipun tidak semua anggota populasi tersebut ikut serta dalam penelitian (Gravetter et al., 2021). Menurut Gravetter et al. (2021), sampel adalah contoh kecil yang diambil dari sekelompok besar individu yang mengikuti penelitian. Tujuannya adalah agar sampel ini dapat mewakili atau menjadi gambaran dari kelompok besar tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan 2.500 calon pensiunan polisi di seluruh Indonesia sebagai partisipan. Jumlah sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini ditetapkan menggunakan tabel Isaac dan Michael. Berdasarkan tabel tersebut, untuk kelompok populasi yang berjumlah lebih dari 1.000.000 atau (∞) dengan taraf kesalahan sebesar 5% yaitu sebanyak 349 subjek (Isaac dan Michael sebagaimana yang dikutip dalam Sugiyono, 2019).

Penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*. Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel dimana responden diperoleh berdasarkan ketersediaan dan kemudahan dalam berpartisipasi dalam penelitian ini (Gravetter et al., 2021). Peneliti menyebarkan kuesioner secara online menggunakan Google Form melalui WhatsApp. Sampel dipilih berdasarkan kriteria penelitian, yaitu:

1. Calon pensiunan polisi yang masih aktif bekerja.
2. Usia mulai dari umur 50-60 Tahun.

3.4. Instrumen Penelitian

Skala Adaptasi Karir digunakan untuk mengukur kesiapan dan kemampuan individu dalam merencanakan karir masa depan. Instrumen yang dikenal dengan Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) dikembangkan oleh Savickas dan Porfelli pada tahun 2012 berdasarkan teori Savickas dari tahun 1997. CAAS dari Savickas dan Porfelli (2012) terdiri dari 24 item yang dibagi menjadi 4 dimensi yaitu perhatian, kontrol, rasa ingin tahu, dan kepercayaan diri. Kemudian, versi yang lebih pendek dikembangkan oleh Maggiori et al. (2015) yang dikenal dengan Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF), dengan tetap mengadaptasi CAAS (2012) karya Savickas dan Porfelli. CAAS-SF oleh Maggiori et al. (2015) memiliki jumlah item yang lebih sedikit namun tetap mempertahankan empat dimensi yang sama.

Penelitian ini menggunakan Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF) yang terdiri dari 9 item yang mencakup empat dimensi yaitu *Concert*, *Control*, *Curiosity* dan *Confidence*. CAAS-SF telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh para peneliti, sehingga menghasilkan item seperti tercantum pada Tabel 3.1. Skala yang digunakan dalam CAAS-SF adalah skala Likert dengan rentang 1-5, dimana skor 5 berarti “Sangat Setuju”, skor 4 berarti “Setuju”, skor 3 berarti “Netral”, skor 3 berarti “Netral”, dan skor 3 berarti “Netral”. skor 3 berarti “Netral”, dan skor 3 berarti “Netral”. skor 2 berarti “Tidak Setuju”, dan skor 1 berarti “Sangat Tidak Setuju”.

Tabel 3.1 Tabel Dimensi Career Adapt-Abilities Scale-Short Form

Dimensi	Nomor	Jumlah Item
<i>Concert Career</i>	1, 2, 3	3
<i>Control Career</i>	4, 5, 6	3
<i>Curiosity Career</i>	7, 8, 9	3
<i>Confidence Career</i>	10, 11, 12	3
Jumlah Total Item		12

3.5 Pengujian Psikometri

Sebelumnya, peneliti menyebarkan uji kelayakan kepada 13 responden untuk melihat apakah pertanyaan dapat dipahami dengan baik atau tidak. Kemudian, setelah pertanyaan dapat dipahami, peneliti menyebarkan alat ukur dalam bentuk Google Form kepada 58 responden dengan rentang usia 50-60 tahun. Selanjutnya, peneliti menggunakan JASP 0.18.2.0 sebagai bantuan untuk mengolah data yang telah terkumpul. Berdasarkan hasil data yang telah dikumpulkan, peneliti melakukan uji reliabilitas, validitas, serta analisis item. Peneliti melakukan uji psikometri dengan alat ukur Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF). Pengujian psikometri ini bertujuan untuk melihat keterkaitan dengan reliabilitas dan validitas dari alat ukur tersebut.

3.5.1 Pengujian Reliabilitas Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF)

Peneliti melakukan uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach's Alpha melalui JASP 0.18.2.0. Instrumen yang memiliki koefisien alpha minimal 0,70 dapat dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat baik (Shultz et al., 2021). Hasil perhitungan yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan koefisien alpha sebesar 0,898. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dari Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF) memiliki reliabilitas yang baik, karena skor reliabilitas yang diperoleh lebih besar dari skor koefisien reliabilitas yang baik, yaitu 0,898. Berdasarkan skor tersebut, dapat disimpulkan bahwa CAAS-SF cukup konsisten dalam mengukur individu untuk maju atau mencerminkan perilakunya ketika memasuki masa pensiun.

3.5.2 Pengujian Validitas Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF)

Peneliti melakukan uji validitas menggunakan teknik content validity dan face validity. Uji content validity dilakukan dengan meminta penilaian dari para ahli, yaitu dosen pembimbing, mengenai item-item dalam Career Adapt-Abilities Scale-Short

Form (CAAS-SF). Dari hasil penilaian dosen pembimbing, terdapat beberapa saran dan masukan mengenai beberapa item yang lebih sesuai dengan kriteria responden. Selanjutnya, untuk uji keterbacaan, peneliti memberikan kuesioner kepada 13 responden calon pensiunan polisi berusia 50-60 tahun. Peneliti juga melakukan wawancara tambahan secara daring melalui Zoom Workplace dengan 3 responden mengenai item-item tersebut. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pernyataan dalam item sudah dapat dipahami dengan baik.

3.5.3 Analisis Aitem Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF)

Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha melalui JASP 0.18.2.0. Hasil secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2 Hasil Perhitungan Reliabilitas

Estimate	Cronbach'a	Mean	SD
Point estimate	0,898	48,270	10.455
95% CI lower bound	0,836	44,901	8.502
95% CI upper bound	0,939	51,639	13.581

Pada uji reliabilitas ini, sampel yang digunakan sebanyak 37 partisipan. Hasil analisis reliabilitas dengan teknik Cronbach's Alpha menghasilkan nilai sebesar 0,898 ($M = 48,270$, $SD = 10,455$) untuk 12 pernyataan pada *Career Adaptability Scale*. Alat ukur ini dinilai reliabel karena koefisien Cronbach Alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0,70.

Tabel 3.3 Hasil Perhitungan Diskriminasi Aitem *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF)*

<i>Aitem</i>	<i>Item-rest correlation</i>
CONC1	0,621
CONC2	0,650
CONC3	0,703
CONT4	0,611
CONT5	0,730
CONT6	0,480
CUR7	0,690
CUR8	0,775
CUR9	0,545
CONF10	0,660
CONF11	0,633
CONF12	0,591

Keterangan:

CONC : *Concern* CUR : *Curiosity*
CONT : *Control* CONF : *Confidence*

Tabel 3.3 memperlihatkan hasil analisis item, yaitu bahwa keseluruhan 12 item mempunyai koefisien korelasi di atas 0,3. Oleh karena itu, koefisien korelasi akhir cukup memuaskan yaitu 0,775 dengan rentang korelasi item-rest antara 0,480 hingga 0,775.

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis melalui hasil pengumpulan data yang diperoleh dari penyebaran Google Form kepada responden. Kemudian data yang terkumpul diolah menggunakan JASP versi 0.18.2.0. Peneliti menggunakan teknik analisis data statistik deskriptif. Peneliti memilih teknik ini agar dapat menggambarkan demografi subjek penelitian termasuk nama, usia dan jenis kelamin.

3.7 Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian yang dilakukan peneliti adalah menyebarkan kuesioner secara online dengan menggunakan Google Form. Sosialisasi dilakukan melalui salah satu media sosial yaitu WhatsApp kepada responden yang bersedia mengikuti

penelitian dengan kriteria pensiunan polisi dan berusia 50-60 tahun. Setelah itu peneliti melakukan pengolahan data statistik terhadap data yang telah dikumpulkan dengan menggunakan Ms. Excel dan JASP 0.18.2.0 untuk mendapatkan skor tertinggi dari empat dimensi adaptabilitas karir.

