

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Gravetter dan Forzano (2018) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai penelitian, di mana proses pemerolehan hasil dan data penelitiannya berasal dari pengukuran yang umumnya bersifat *numerical* sebelum kemudian berlanjut ke prosedur statistik untuk diringkas dan diinterpretasi. Analisis data kuantitatif mampu digambarkan secara *numerical* saja (Coolican, 2019). Lalu, penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif dikarenakan variabel *Career Adaptability* (CA) digunakan untuk menjelaskan gambaran CA pada karyawan *remote* di Indonesia yang hingga saat ini masih sedikit ditemukan penelitian terkait variabel dengan subjek tersebut. Penelitian deskriptif didefinisikan oleh Gravetter & Forzano (2018) sebagai penelitian yang fokusnya hanya kepada satu variabel atau variabel individual.

#### 3.2. Variabel Penelitian

Coolican (2019) mendefinisikan variabel penelitian sebagai sesuatu atau jumlah yang dapat berubah dan umumnya digunakan untuk mengarah kepada ukuran suatu fenomena. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Career Adaptability* atau Adaptabilitas Karier.

##### 3.2.1. Definisi Operasional Variabel *Career Adaptability*

*Career Adaptability* (CA) atau Adaptabilitas Karier pada penelitian ini didefinisikan secara operasional sebagai skor total dari alat ukur *Career Adaptabilities Scale-Short Form* (CAAS-SF) yang dikembangkan oleh (Maggiori et al., 2015). Dimensi CA dalam alat ukur ini tersusun atas *Concern* dengan 3 aitem, *Control* dengan 3 aitem, *Curiosity* dengan 3 aitem, dan *Confidence* dengan 3 aitem. CAAS-SF digunakan untuk mengukur CA pada partisipan penelitian. Semakin tinggi skor CA pada seseorang maka semakin menunjukkan orang tersebut mampu bersikap optimis, realistis, antusias, dan siap dalam menghadapi masa depan. Di sisi lain, semakin rendah skor CA pada seseorang maka semakin menunjukkan orang tersebut

mampu bersikap pesimis, tidak realistis, apatis, dan tidak siap dalam menghadapi masa depan.

### 3.3. Populasi dan Sampel

Coolican (2019) mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan potensi anggota dalam kelompok yang dijadikan sampel, sedangkan sampel didefinisikan dengan kelompok yang diambil dari populasi untuk diteliti. Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan *remote* di Indonesia. Jumlah karyawan *remote* di Indonesia sebesar 26-50% dari keseluruhan survei dalam penelitian ini. Data tersebut masih menjadi acuan peneliti karena sampai saat ini belum tersedia data jumlah karyawan *remote* di Indonesia ataupun data yang lebih mutakhir terkait jumlah karyawan *remote* di Indonesia. Peneliti dalam menentukan jumlah sampel mengacu pada tabel Krejcie dan Morgan (1970), di mana *significance error* atau taraf kesalahan sebesar 5% sehingga sebanyak 384 orang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

- Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*. *Convenience sampling* menurut Gravetter dan Forzano (2018) merupakan metode pengambilan sampel *nonprobability*, di mana pemilihan partisipan penelitian yang melibatkan berdasarkan kemauan dan kesediaan masing-masing untuk memberikan respon. Dalam menggunakan metode ini, agar sampel mampu representatif dan tidak memihak (*bias*) maka pemberian gambaran atau deskripsi yang jelas terkait bagaimana sampel didapatkan dan siapa partisipan penelitiannya perlu dilakukan oleh peneliti (Gravetter & Forzano, 2018). Adapun karakteristik partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan dengan usia kerja menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) yakni minimum berusia 18 tahun dan usia pensiun menurut Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2025 ayat 1 yakni berusia 57 tahun (OCBC, 2023), bekerja secara resmi pada sebuah perusahaan/organisasi/institusi, dan bekerja *remote* yakni bekerja jarak jauh selama satu hari atau lebih dalam seminggu (Teo et al., 1998)

### 3.4. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian untuk mengukur *Career Adaptability* pada penelitian ini adalah alat ukur Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF) yang dikembangkan oleh (Maggiori et al., 2015) untuk digunakan kepada karyawan *remote* di Indonesia.

### 3.4.1. Deskripsi Instrumen *Career Adaptability*

Peneliti menggunakan alat ukur Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF) yang dikembangkan oleh Maggiori et al. (2015) sebagai instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur *Career Adaptability* seseorang. CAAS-SF yang dikembangkan oleh Maggiori et al. (2015) telah teruji valid dalam bahasa Inggris, Perancis, Jerman, dan China. Reliabilitas instrumen dapat dilihat dalam pengujian reliabilitas CAAS-SF di China yang diadaptasi oleh Yu et al. (2019). CAAS-SF memiliki nilai koefisien alpha berkisar 0,701 hingga 0,859. Pengujian reliabilitas dan validitas CAAS-SF yang diadaptasi oleh Yu et al. (2019) diberikan kepada tiga sampel grup yakni mahasiswa (1.000 partisipan), pegawai negeri sipil (1.000 partisipan), dan karyawan perusahaan (1.800 partisipan). Instrumen ini terdiri atas 12 aitem dengan empat dimensi, yakni *Career Concern*, *Career Control*, *Career Curiosity*, dan *Career Confidence*. Instrumen ini juga menggunakan skala *Likert* yang terdiri dari 4 poin dalam skoringnya, yakni 1 untuk “Sangat Tidak Setuju”, 2 untuk “Tidak Setuju”, 3 untuk “Setuju”, dan 4 untuk “Sangat Setuju”. Skor dalam alat ukur ini dihitung dari total skor setiap sub-skala, lalu skor tersebut dijumlahkan guna memperoleh skor total (*mean total*). Semakin tinggi skor CA pada seseorang maka semakin menunjukkan orang tersebut mampu bersikap optimis, realistis, antusias, dan siap dalam menghadapi masa depan. Di sisi lain, semakin rendah skor CA pada seseorang maka semakin menunjukkan orang tersebut mampu bersikap pesimis, tidak realistis, apatis, dan tidak siap dalam menghadapi masa depan. Tabel 3.1 menunjukkan *blueprint* dari instrumen CAAS-SF.

Tabel 3. 1 *Blueprint* Instrumen *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form* (CAAS-SF)

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

### 3.5. Pengujian Psikometri

Pengujian psikometri yang dilakukan oleh peneliti terhadap alat ukur CAAS-SF sebagai uji coba guna mengetahui *reliability* dan *validity* pada alat ukur tersebut. Coolican (2019) mengungkapkan bahwa *reliability* (reliabilitas) mengarah pada konsistensi dalam suatu instrumen. Dalam artian lain, reliabilitas merupakan seberapa jauh alat ukur mampu konsisten atau diulangi (*repeated*) dengan hasil yang serupa. *Validity* (validitas) didefinisikan sebagai berbagai bukti empiris serta teoretis yang dikumpulkan guna menguatkan tujuan penggunaan instrumen atau dalam artian lain, validitas merupakan seberapa jauh instrumen penelitian mampu mengukur sesuai dengan yang hendak diukur (Coolican, 2019; Shultz et al., 2014). Selain melakukan uji coba guna mengetahui reliabilitas dan validitas instrumen penelitian, peneliti juga melakukan *item analysis* pada instrumen penelitian dengan metode *item discrimination*. Shultz et al. (2014) menyatakan bahwa *item discrimination* merupakan statistik analisis aitem yang mengukur seberapa jauh *test takers* menjawab aitem dengan benar yakni jawabannya bervariasi karena aitem yang membuat *test takers* memberikan respon tidak bervariasi tidak akan berguna bagi penelitian.

Peneliti memanfaatkan platform Google Form dalam pembuatan serta penyebaran instrumen penelitian. Peneliti selanjutnya melakukan *pilot test*. Hal ini dilakukan untuk menilai fitur serta memprediksi hambatan dari penelitian. Jumlah partisipan yang baik untuk dilibatkan dalam *pilot test* adalah lebih dari 30 sampai dengan 100 individu (Coolican, 2019). Sebanyak 30 partisipan telah diperoleh oleh peneliti dari proses *pilot test*, mulai dari usia 20 hingga 26 tahun. Aplikasi JASP digunakan oleh peneliti ketika melakukan uji psikometri pada instrumen CAAS-SF. Pengujian reliabilitas, validitas, *item analysis* pada penelitian ini sebagai berikut:

#### 3.5.1. Uji Validitas Alat Ukur *Career Adaptability*

Peneliti menggunakan metode validitas isi (*content validity*) untuk uji validitas alat ukur CAAS-SF. *Content validity* didefinisikan oleh Azwar (2012) merupakan penilaian untuk mengukur relevansi atau keselarasan item dengan tujuan ukur skala yang dilakukan oleh *expert judgement*. Sebelum melakukan *pilot test* dan uji keterbacaan, peneliti melakukan uji validitas isi terlebih dahulu. Dosen pembimbing Veronica Anastasia Melany Kaihatu, S.Psi., M.Si berperan sebagai *expert judgement* dalam uji validitas penelitian ini. Peran dari *expert judgement* adalah membantu peneliti dengan memberikan *feedback* serta revisi terhadap translasi instrumen

CAAS-SF, di mana aitem instrumen tersebut pada awalnya dalam bahasa Inggris menjadi bahasa Indonesia dengan menyesuaikan pada *context* penelitian. Seluruh aitem CAAS-SF telah dilakukan revisi berdasarkan penilaian dan arahan dari *expert judgement*.

Peneliti juga melakukan uji keterbacaan, di mana pengujian ini dilakukan setelah uji validitas dan diberikan terhadap tiga orang yang sesuai dengan konteks penelitian. Tujuan dari dilakukannya uji keterbacaan adalah untuk mengecek pemahaman partisipan atau pembaca, apakah sudah memahami kalimat dalam instrumen penelitian sebagaimana yang dipahami oleh peneliti selaku penulisnya (Azwar, 2012). Berdasarkan hasil dari uji keterbacaan yang telah dilakukan, ketiga partisipan menunjukkan bahwa mereka memahami dengan baik aitem pada instrumen CAAS-SF yang dikembangkan oleh Maggiori et al. (2015). Lampiran 1 menunjukkan tabel uji validitas isi instrumen CAAS-SF.

### **3.5.2. Uji Reliabilitas Alat Ukur *Career Adaptability***

Metode *internal consistency* yakni *coefficient alpha* atau *cronbach's alpha* digunakan oleh peneliti untuk menguji reliabilitas alat ukur CAAS-SF yang dikembangkan oleh Maggiori et al. (2015). Coolican (2019) menjelaskan bahwa *cronbach's alpha* merupakan pengukuran reliabilitas skala dengan mengkorelasikan antara *item-item*. Koefisien reliabilitas pada instrumen CAAS-SF sebesar 0,883, di mana hal ini menunjukkan koefisien *internal consistency* dengan *error* sebesar 0,117. Suatu alat ukur dianggap reliabel apabila koefisien reliabilitasnya mencapai  $\geq 0,7$  (Shultz et al., 2014). Dengan demikian, instrumen CAAS-SF yang dikembangkan oleh Maggiori et al. (2015) dapat dikatakan reliabel. Lampiran 4 menunjukkan tabel uji reliabilitas instrumen CAAS-SF.

### **3.5.3. Analisis Aitem Alat Ukur *Career Adaptability***

Proses analisis aitem dilakukan juga dalam penelitian ini guna meningkatkan koefisien reliabilitas pada suatu instrumen. Meskipun demikian, peningkatan validitas skala tidak selalu diikuti setelah melakukan analisis aitem (Azwar, 2012). Peneliti melakukan analisis aitem dengan menggunakan metode *item discrimination* yakni melakukan eliminasi terhadap aitem-aitem yang tidak bervariasi responnya, karena aitem tersebut tidak akan berguna bagi penelitian. Aitem dengan skor koefisien korelasi  $\geq 0,3$  menurut Azwar (2012) dinilai memuaskan. Peneliti tidak melakukan

eliminasi aitem dikarenakan instrumen CAAS-SF telah memiliki nilai koefisien reliabilitas yang memuaskan, yakni sebesar 0,883 dengan rentang *item-rest correlation* 0,516 hingga 0,663. Koefisien reliabilitas yang dikategorikan sangat baik menurut Fleiss adalah yang memiliki skor  $> 0,75$  (Shultz et al., 2014). Lampiran 5 menunjukkan tabel hasil analisis aitem instrumen CAAS-SF.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data statistik Deskriptif. Gravetter & Forzano (2018) mendefinisikan statistik deskriptif sebagai metode yang membantu peneliti dalam membuat rangkuman, menyederhanakan, serta mengatur hasil penelitian. Membuat rangkuman dan mengatur rangkaian skor merupakan tujuan umum dari statistik deskriptif, yakni dengan melakukan penyusunan rangkaian skor pada grafik atau tabel di mana nantinya akan mempermudah pihak lain maupun peneliti dalam melihat rangkaian skor secara menyeluruh (Gravetter & Forzano, 2018). Selain itu, guna mengetahui rangkaian skor secara menyeluruh maka peneliti dapat membuat nilai rata-rata (satu ataupun dua nilai rangkuman) (Gravetter & Forzano, 2018).

### 3.7. Prosedur Penelitian

Langkah-langkah peneliti ketika mempersiapkan hingga mengolah data dijelaskan dalam prosedur penelitian. Berikut ini adalah prosedur penelitian yang dilakukan oleh peneliti:

- a. Peneliti melakukan pengambilan data untuk olah data dengan menyebarkan *online questionnaire*.
- b. Partisipan penelitian yang terkumpul dari proses pengambilan data kemudian diseleksi oleh peneliti. Seleksi tersebut mencakup pemilihan partisipan yang tidak sesuai dengan kriteria penelitian, sehingga tidak digunakan peneliti dalam analisis data.
- c. Analisis secara deskriptif dilakukan oleh peneliti menggunakan aplikasi JASP versi 0.16.4.0 setelah data berhasil dikumpulkan dan diseleksi. Analisis deskriptif yang dilakukan guna mencari tahu pengelompokan berdasarkan usia, jenis kelamin, dan lain sebagainya.
- d. Analisis tambahan dilakukan oleh peneliti dengan melihat perbedaan *Career Adaptabilty* berdasarkan usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, keluarga, institusi

pendidikan, dan status sosial-ekonomi. Peneliti melakukan analisis tambahan tersebut guna melengkapi hasil penelitian.

