

## BAB IV

### HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

#### 4.1 Gambaran Umum Responden Penelitian

Responden atau partisipan dalam penelitian ini merupakan karyawan *remote* atau pekerja jarak jauh di Indonesia. Data yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari platform Google Form dan media sosial, antara lain; *Direct Message* dan *Story* WhatsApp, *Direct Message* dan *base X*, *Direct Message* dan *Story* Instagram, Komunitas Telegram, Postingan Facebook. Pengisian kuesioner dilakukan pada periode bulan Maret hingga Mei 2024. Subjek dalam penelitian ini pada awalnya berjumlah 621 responden sebelum kemudian peneliti mengeliminasi sejumlah responden, sehingga jumlah akhir responden dalam penelitian ini adalah 494 responden. Adapun standar bekerja 7 hari dalam seminggu digunakan sebagai acuan oleh peneliti sehingga responden yang bekerja 5 sampai dengan 6 hari secara tatap muka telah masuk dalam kriteria penelitian. Pengeliminasian terhadap responden dengan alasan responden mengisi kuesioner secara ganda dan menjawab pertanyaan kuesioner dengan skor yang sama sehingga menimbulkan respons bias. Ketidaksesuaian *response* terhadap alat ukur dengan kondisi yang sebenarnya dari subjek penelitian disebut dengan respons bias (Yulianto, 2020). Selain itu, eliminasi dilakukan juga karena sejumlah responden tidak menjawab beberapa pertanyaan yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Tabel 4. 1 Gambaran Umum Subjek Penelitian (N = 494)

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	160	32,39
Perempuan	334	67,61
Usia (Tahun)		
18-21 ( <i>Adolescence</i> )	61	12,35
22-39 ( <i>Early Adulthood</i> )	401	81,17
40-57 ( <i>Middle Adulthood</i> )	32	6,48
Status Pernikahan		
Belum Menikah	344	69,64
Menikah	144	29,15
Cerai	6	1,22
Pendidikan Terakhir		
Tidak Lulus SMA	3	0,60
Lulus SMA	177	35,83
Lulus Sarjana	314	63,56
Pendapatan (Rp)		
0 - 5.000.000	282	57,08
5.000.001 - 10.000.000	145	29,35
10.000.001 - 15.000.000	41	8,30
> 15.000.000	26	5,26
Lama Bekerja <i>Remote</i> (Tahun)		
< 1	108	21,86
1-5	349	70,65
> 5	37	7,50

Hasil analisis berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian berjenis kelamin perempuan sebanyak 334 (67,61%) responden, berusia 22 hingga 39 tahun sebanyak 401 (81,17%) responden, berstatus belum menikah sebanyak 344 (69,64%) responden, dan berpendidikan tingkat sarjana sebanyak 314 (63,56%) responden. Secara lebih lanjut, mayoritas responden dalam penelitian memiliki jumlah pendapatan kurang atau sampai dengan 5.000.000 sebanyak 282 (57,08%) responden. Mayoritas responden juga memiliki pengalaman bekerja *remote* 1 hingga 5 tahun sebanyak 349 (70,65%) responden.

## 4.2 Analisis Utama

### 4.2.1 Gambaran Variabel *Career Adaptability*

Tabel 4. 2 Gambaran Variabel *Career Adaptability*

	Mean Teoritik	Mean Empirik	Standar Deviasi	Minimum	Maksimum
<i>Career Adaptability</i>	30	41,04	4,4	21	47
<i>Concern</i>	7,5	10,49	1,4	6	12
<i>Control</i>	7,5	9,66	1,54	4	12
<i>Curiosity</i>	7,5	10,4	1,29	6	12
<i>Confidence</i>	7,5	10,49	1,38	5	12

Hasil analisis berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa total skor *Career Adaptability* (CA) terendah yang dimiliki oleh karyawan *remote* di Indonesia adalah sebesar 21, sedangkan total skor CA tertinggi adalah sebesar 47. Hasil analisis *Mean Empirik* (ME) pada variabel CA terhadap karyawan *remote* di Indonesia yakni ( $M = 41,04$ ) lebih besar dibandingkan *Mean Teoritik* (MT) yakni ( $M = 30$ ) dengan selisih sebesar 11,04 dan nilai standar deviasi yakni ( $SD = 4,4$ ). Hal ini mengartikan bahwa karyawan *remote* di Indonesia pada penelitian ini menunjukkan tingkat CA yang cenderung tinggi, ditunjukkan dengan selisih *Mean* lebih besar dibandingkan nilai SD. Hal ini berarti bahwa seseorang mempunyai kemampuan untuk menyadari secara cepat beragam pilihan *career*, terbuka pada perubahan *career*, juga berusaha dalam memberikan usaha yang dibutuhkan terhadap potensi pilihan *career*. Secara lebih lanjut, dimensi *Concern* memiliki ME sebesar ( $M = 10,49$ ;  $SD = 1,4$ ), dimensi *Control* memiliki ME sebesar ( $M = 9,66$ ;  $SD = 1,54$ ), dimensi *Curiosity* memiliki ME sebesar ( $M = 10,4$ ;  $SD = 1,29$ ), dimensi *Confidence* memiliki ME sebesar ( $M = 10,49$ ;  $SD = 1,38$ ), di mana skor ME dari keseluruhan dimensi CA ini lebih besar dibandingkan dengan MT sebesar ( $M = 7,5$ ). Maka, dapat digambarkan bahwa keseluruhan dimensi CA cenderung tinggi pada karyawan *remote* di Indonesia.

#### 4.2.2 Kategorisasi Variabel *Career Adaptability*

Tabel 4. 3 Gambaran Kategorisasi Variabel *Career Adaptability*

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	21-36	89	18,02
Sedang	37-45	313	63,36
Tinggi	46-47	92	18,62

Hasil analisis berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa 89 (18,02%) responden termasuk dalam kategori rendah, 313 (63,36%) responden termasuk dalam kategori sedang, dan 92 (18,62%) responden termasuk dalam kategori tinggi. Pengkategorisasian skor total *Career Adaptability* ini memakai tiga kategorisasi berdasarkan rumus Standar Deviasi menurut Azwar (2012), yakni; Rendah (Skor Total  $< 36,64$ ), Sedang (Skor Total  $36,36-45,44$ ), Tinggi (Skor Total  $> 45,44$ ).

### 4.2.3 Kategorisasi *Career Adaptability* berdasarkan Dimensi

Tabel 4. 4 Gambaran Kategorisasi Dimensi *Career Adaptability*

Dimensi	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
<i>Concern</i>	Rendah	6-9	124	25,10
	Sedang	10-11	211	42,71
	Tinggi	12	159	32,19
<i>Control</i>	Rendah	4-8	97	19,64
	Sedang	9-11	330	66,80
	Tinggi	12	67	13,56
<i>Curiosity</i>	Rendah	6-9	139	28,14
	Sedang	10-11	228	46,15
	Tinggi	12	127	25,71
<i>Confidence</i>	Rendah	5-9	122	24,70
	Sedang	10-11	216	43,72
	Tinggi	12	156	31,58

Hasil analisis dari masing-masing dimensi *Career Adaptability* (CA) berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dimensi *Curiosity* merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori rendah (28,14%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa sejumlah karyawan cenderung tidak mempelajari beragam tipe tugas ataupun jenis pekerjaan yang hendak didalaminya.

### 4.3 Analisis Tambahan

Peneliti melakukan analisis deskriptif dengan tujuan untuk melihat statistik deskriptif berdasarkan usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, keluarga, institusi pendidikan, dan status sosial-ekonomi.

#### 4.3.1 Analisis Variabel *Career Adaptability* berdasarkan Usia

Tabel 4. 5 Gambaran Kategorisasi CA berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Rendah	Sedang	Tinggi	Total	Total (%)
18-21	8 (13,12%)	47 (77,05%)	6 (9,84%)	61	100
22-39	78 (19,45%)	245 (61,1%)	78 (19,45%)	401	100
40-57	3 (9,38%)	21 (65,62%)	8 (25,00%)	32	100
Total				494	

Hasil analisis berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan terkait data deskriptif kategorisasi *Career Adaptability* (CA) berdasarkan usia. Tabel tersebut menunjukkan bahwa kelompok responden berusia 22 hingga 39 tahun merupakan kelompok dengan jumlah responden kategori rendah (19,45%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir 1/5 karyawan *remote*

berusia 22 hingga 39 tahun cenderung tidak mampu bersikap realistis dan membuat keputusan, melainkan bersikap apatis dan menahan diri dalam pencapaian *career*-nya. Di sisi lain, kelompok responden berusia 40 hingga 57 tahun merupakan kelompok dengan jumlah responden kategori tinggi (25%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa 1/4 karyawan *remote* berusia 40 hingga 57 tahun cenderung mempunyai kemampuan untuk menyadari secara cepat beragam pilihan *career*, terbuka pada perubahan *career*, juga berusaha dalam memberikan upaya yang dibutuhkan terhadap potensi pilihan *career*.



Tabel 4. 6 Gambaran Kategorisasi Dimensi CA berdasarkan Usia

Dimensi	Kategori	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)	
<i>Concern</i>	Rendah	18-21	15	24,59	
	Sedang		25	40,98	
	Tinggi		21	34,43	
	Rendah	22-39	101	25,19	
	Sedang		175	43,64	
	Tinggi		125	31,17	
	Rendah	40-57	8	25,00	
	Sedang		11	34,38	
	Tinggi		13	40,62	
<i>Control</i>	Rendah	18-21	14	22,95	
	Sedang		37	60,66	
	Tinggi		10	16,39	
	Rendah	22-39	75	18,70	
	Sedang		273	68,08	
	Tinggi		53	13,22	
	Rendah	40-57	8	25,00	
	Sedang		20	62,50	
	Tinggi		4	12,50	
	<i>Curiosity</i>	Rendah	18-21	12	19,67
		Sedang		35	57,38
		Tinggi		14	22,95
Rendah		22-39	122	30,42	
Sedang			175	43,64	
Tinggi			104	25,94	
Rendah		40-57	5	15,62	
Sedang			18	56,25	
Tinggi			9	28,12	
<i>Confidence</i>	Rendah	18-21	12	19,67	
	Sedang		22	36,07	
	Tinggi		27	44,26	
	Rendah	22-39	104	25,94	
	Sedang		182	45,39	
	Tinggi		115	28,68	
	Rendah	40-57	6	18,75	
	Sedang		12	37,50	
	Tinggi		14	43,75	

Hasil analisis berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan terkait data deskriptif kategorisasi dimensi *Career Adaptability* (CA) berdasarkan usia. Tabel tersebut menunjukkan bahwa dimensi *Concern* pada kelompok responden berusia 40 hingga 57 tahun merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori tinggi (40,62%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/2 karyawan *remote* berusia 40 hingga 57 tahun cenderung memiliki orientasi terhadap

masa depan tentang persiapan *career*-nya. Dimensi *Control* pada kelompok responden berusia 22 hingga 39 tahun merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori rendah (18,7%) terkecil. Hal ini berarti hampir dari 1/5 karyawan *remote* berusia 22 hingga 39 tahun cenderung akan menunda atau menghindari dari kegiatan pengambilan keputusan.

Dimensi *Curiosity* pada kelompok responden berusia 22 hingga 39 tahun merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori rendah (30,42%) terbanyak. Maka, dapat diartikan bahwa hampir dari 1/3 karyawan *remote* berusia 22 hingga 39 tahun cenderung tidak mampu mempelajari beragam tipe tugas ataupun jenis pekerjaan yang hendak didalamnya. Kemudian, dimensi *Confidence* pada kelompok responden berusia 22 hingga 39 tahun merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori tinggi (28,68%) terkecil. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/3 karyawan *remote* berusia 22 hingga 39 tahun cenderung memiliki kepercayaan terhadap kemampuannya untuk berhasil melakukan berbagai tindakan guna membuat dan menerapkan opsi pendidikan serta *career* yang sesuai.

#### 4.3.2 Analisis Variabel *Career Adaptability* berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 7 Gambaran Kategorisasi CA berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Rendah	Sedang	Tinggi	Total	Total (%)
Laki-laki	31 (19,38%)	107 (66,88%)	22 (13,75%)	160	100
Perempuan	58 (17,36%)	206 (61,68%)	70 (20,96%)	334	100
Total				494	

Hasil analisis berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan terkait data deskriptif kategorisasi *Career Adaptability* (CA) berdasarkan jenis kelamin. Tabel tersebut menunjukkan bahwa kelompok responden perempuan merupakan kelompok dengan jumlah responden kategori tinggi (20,96%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/4 karyawan *remote* perempuan cenderung mempunyai kemampuan untuk menyadari secara cepat beragam pilihan *career*, terbuka pada perubahan *career*, juga berusaha dalam memberikan usaha yang dibutuhkan terhadap potensi pilihan *career*.

Tabel 4. 8 Gambaran Kategorisasi Dimensi CA berdasarkan Jenis Kelamin

Dimensi	Kategori	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
<i>Concern</i>	Rendah Sedang Tinggi	Laki-laki	33	20,62
			75	46,88
			52	32,50
	Rendah Sedang Tinggi	Perempuan	91	27,25
			136	40,72
			107	32,04
<i>Control</i>	Rendah Sedang Tinggi	Laki-laki	32	20,00
			107	66,88
			21	13,12
	Rendah Sedang Tinggi	Perempuan	65	19,46
			223	66,77
			46	13,77
<i>Curiosity</i>	Rendah Sedang Tinggi	Laki-laki	47	29,38
			77	48,12
			36	22,50
	Rendah Sedang Tinggi	Perempuan	92	27,54
			151	45,21
			91	27,25
<i>Confidence</i>	Rendah Sedang Tinggi	Laki-laki	43	26,88
			70	43,75
			47	29,38
	Rendah Sedang Tinggi	Perempuan	79	23,65
			146	43,71
			109	32,64

Hasil analisis berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan terkait data deskriptif *Career Adaptability* (CA) berdasarkan jenis kelamin. Tabel tersebut menunjukkan bahwa dimensi *Concern* pada kelompok responden laki-laki merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori rendah (20,62%) terkecil. Hal ini berarti bahwa kurang dari 1/4 karyawan *remote* laki-laki kurang peduli terhadap karier dan cenderung pesimis terhadap masa depan mereka. Dimensi *Control* pada kelompok responden laki-laki merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori rendah (20%) terbanyak. Hal ini berarti 1/5 karyawan *remote* laki-laki cenderung akan menunda atau menghindari dari kegiatan pengambilan keputusan.

Dimensi *Curiosity* pada kelompok responden perempuan merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori tinggi (27,25%) terbanyak. Maka, dapat diartikan bahwa hampir dari 1/3 karyawan *remote* perempuan cenderung mampu mempelajari beragam tipe tugas ataupun jenis pekerjaan yang hendak didalamnya. Kemudian, dimensi *Confidence* pada kelompok responden perempuan merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori tinggi (32,64%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/3 karyawan *remote*

perempuan cenderung memiliki kepercayaan terhadap kemampuannya untuk berhasil melakukan berbagai tindakan guna membuat dan menerapkan opsi pendidikan serta *career* yang sesuai.

#### 4.3.3 Analisis Variabel *Career Adaptability* berdasarkan Pengalaman Kerja *Remote*

Tabel 4. 9 Gambaran Kategorisasi CA berdasarkan Pengalaman Kerja *Remote*

Lama Bekerja <i>Remote</i> (Tahun)	Rendah	Sedang	Tinggi	Total	Total (%)
< 1	18 (16,67%)	74 (68,52%)	16 (14,82%)	108	100
1-5	65 (18,63%)	213 (61,03%)	71 (20,34%)	349	100
> 5	6 (16,22%)	26 (70,27%)	5 (13,51%)	37	100
Total				494	

Hasil analisis berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan terkait data deskriptif kategorisasi *Career Adaptability* (CA) berdasarkan pengalaman kerja. Tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan lama bekerja *remote* 1 hingga 5 tahun merupakan kelompok dengan jumlah responden kategori tinggi (20,34%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/4 karyawan dengan lama bekerja *remote* 1 hingga 5 tahun cenderung mempunyai kemampuan untuk menyadari secara cepat beragam pilihan *career*, terbuka pada perubahan *career*, juga berusaha dalam memberikan usaha yang dibutuhkan terhadap potensi pilihan *career*.

Tabel 4. 10 Gambaran Kategorisasi Dimensi CA berdasarkan Pengalaman Kerja *Remote*

Dimensi	Kategori	Lama Bekerja <i>Remote</i> (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
<i>Concern</i>	Rendah	< 1	32	29,63
	Sedang		46	24,59
	Tinggi		30	27,78
	Rendah	1-5	86	24,64
	Sedang		144	41,26
	Tinggi		119	34,10
	Rendah	> 5	6	16,22
	Sedang		21	56,76
	Tinggi		10	27,03
<i>Control</i>	Rendah	< 1	26	24,07
	Sedang		70	64,82
	Tinggi		12	11,11
	Rendah	1-5	64	18,34
	Sedang		233	66,76
	Tinggi		52	14,90
	Rendah	> 5	7	18,92
	Sedang		27	72,97
	Tinggi		3	8,11
<i>Curiosity</i>	Rendah	< 1	31	28,70
	Sedang		56	51,85
	Tinggi		21	19,44
	Rendah	1-5	98	28,08
	Sedang		151	43,27
	Tinggi		100	28,65
	Rendah	> 5	10	27,03
	Sedang		21	56,76
	Tinggi		6	16,22
<i>Confidence</i>	Rendah	< 1	26	24,07
	Sedang		49	45,37
	Tinggi		33	30,56
	Rendah	1-5	87	24,93
	Sedang		150	42,98
	Tinggi		112	32,09
	Rendah	> 5	9	24,32
	Sedang		17	45,95
	Tinggi		11	29,73

Hasil analisis berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan terkait data deskriptif *Career Adaptability* (CA) berdasarkan pengalaman kerja. Tabel tersebut menunjukkan bahwa dimensi *Concern* pada karyawan dengan lama bekerja *remote* lebih dari 5 tahun merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori rendah (16,22%) terkecil. Hal ini berarti bahwa

kurang dari 1/5 karyawan dengan lama bekerja *remote* lebih dari 5 tahun cenderung tidak memiliki orientasi terhadap masa depan tentang persiapan *career*-nya. Dimensi *Control* pada karyawan dengan lama bekerja *remote* kurang dari 1 tahun merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori rendah (24,07%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/4 karyawan dengan lama bekerja *remote* kurang dari 1 tahun cenderung akan menunda atau menghindari dari kegiatan pengambilan keputusan.

Dimensi *Curiosity* pada karyawan dengan lama bekerja *remote* 1 hingga 5 tahun merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori tinggi (28,65%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/3 karyawan dengan lama bekerja *remote* 1 hingga 5 tahun cenderung akan mempelajari beragam tipe tugas ataupun jenis pekerjaan yang hendak didalamnya. Kemudian, dimensi *Confidence* pada karyawan dengan lama bekerja *remote* lebih dari 5 tahun merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori tinggi (29,73%) terkecil. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/3 karyawan dengan lama bekerja *remote* lebih dari 5 tahun cenderung memiliki kepercayaan terhadap kemampuannya untuk berhasil melakukan berbagai tindakan guna membuat dan menerapkan opsi pendidikan serta *career* yang sesuai.

#### 4.3.4 Analisis Variabel *Career Adaptability* berdasarkan Keluarga

Tabel 4. 11 Gambaran Kategorisasi CA berdasarkan Keluarga

Status Pernikahan	Rendah	Sedang	Tinggi	Total	Total (%)
Belum Menikah	64 (18,60%)	214 (62,21%)	66 (19,19%)	344	100
Menikah	24 (16,67%)	95 (65,97%)	25 (17,36%)	144	100
Cerai	1 (16,67%)	4 (66,67%)	1 (16,67%)	6	100
Total				494	

Hasil analisis berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan terkait data deskriptif kategorisasi *Career Adaptability* (CA) berdasarkan keluarga. Tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang belum menikah merupakan kelompok dengan jumlah responden kategori tinggi (19,19%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/5 karyawan yang belum menikah cenderung mempunyai kemampuan untuk menyadari secara cepat beragam pilihan *career*, terbuka pada perubahan *career*, juga berusaha dalam memberikan usaha yang dibutuhkan terhadap potensi pilihan *career*. Data lengkap terkait deskripsi responden dapat dilihat di lampiran 1.7. Responden bercerai tidak diproses lebih lanjut karena jumlahnya terlalu sedikit.

Tabel 4. 12 Gambaran Kategorisasi Dimensi CA berdasarkan Keluarga

Dimensi	Kategori	Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase (%)
<i>Concern</i>	Rendah Sedang Tinggi	Belum Menikah	97	28,20
			137	39,83
			110	31,98
	Rendah Sedang Tinggi	Menikah	24	16,67
			72	50,00
			48	33,33
<i>Control</i>	Rendah Sedang Tinggi	Belum Menikah	67	19,48
			221	64,24
			56	16,28
	Rendah Sedang Tinggi	Menikah	30	20,83
			103	71,53
			11	7,64
<i>Curiosity</i>	Rendah Sedang Tinggi	Belum Menikah	94	27,33
			159	46,22
			91	26,45
	Rendah Sedang Tinggi	Menikah	43	29,86
			66	45,83
			35	24,31
<i>Confidence</i>	Rendah Sedang Tinggi	Belum Menikah	85	24,71
			148	43,02
			111	32,27
	Rendah Sedang Tinggi	Menikah	35	24,31
			65	45,14
			44	30,56

Hasil analisis berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan terkait data deskriptif *Career Adaptability* (CA) berdasarkan keluarga. Tabel tersebut menunjukkan bahwa dimensi *Concern* pada karyawan yang belum menikah merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori rendah (28,2%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/3 karyawan yang belum menikah cenderung tidak memiliki orientasi terhadap masa depan tentang persiapan *career*-nya. Lalu, dimensi *Control* pada karyawan yang menikah merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori tinggi (7,64%) terkecil. Hal ini berarti bahwa kurang dari 10% karyawan yang menikah cenderung bersikap asertif dan cepat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perkembangan *career*.

Dimensi *Curiosity* pada karyawan yang belum menikah merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori tinggi (26,45%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/3 karyawan yang belum menikah cenderung mempelajari beragam tipe tugas ataupun jenis

pekerjaan yang hendak didalamnya. Kemudian, dimensi *Confidence* pada karyawan yang menikah merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori tinggi (30,56%) terkecil. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/3 karyawan yang menikah cenderung memiliki kepercayaan terhadap kemampuannya untuk berhasil melakukan berbagai tindakan guna membuat dan menerapkan opsi pendidikan serta *career* yang sesuai.

#### 4.3.5 Analisis Variabel *Career Adaptability* berdasarkan Institusi Pendidikan

Tabel 4. 13 Gambaran Kategorisasi CA berdasarkan Institusi Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Rendah	Sedang	Tinggi	Total	Total (%)
Lulus SMA	30 (16,95%)	116 (65,54%)	31 (17,51%)	177	100
Lulus Sarjana	58 (18,47%)	195 (62,10%)	61 (19,43%)	314	100
Tidak Lulus SMA	1 (33,33%)	2 (66,67%)	0 (0,00%)	3	100
Total				494	

Hasil analisis berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan terkait data deskriptif kategorisasi *Career Adaptability* (CA) berdasarkan institusi pendidikan. Tabel tersebut menunjukkan bahwa kelompok responden yang lulus sarjana merupakan kelompok dengan jumlah responden kategori tinggi (19,43%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/5 kelompok responden yang lulus sarjana cenderung mempunyai kemampuan untuk menyadari secara cepat beragam pilihan *career*, terbuka pada perubahan *career*, juga berusaha dalam memberikan usaha yang dibutuhkan terhadap potensi pilihan *career*. Data lengkap terkait deskripsi responden dapat dilihat di lampiran 1.7. Responden tidak lulus SMA tidak diproses lebih lanjut karena jumlahnya terlalu sedikit.

Tabel 4. 14 Gambaran Kategorisasi Dimensi CA berdasarkan Institusi Pendidikan

Dimensi	Kategori	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
<i>Concern</i>	Rendah	Lulus SMA	40	22,60
	Sedang		82	46,33
	Tinggi		55	31,07
	Rendah	Lulus Sarjana	81	25,80
	Sedang		129	41,08
	Tinggi		104	33,12
<i>Control</i>	Rendah	Lulus SMA	37	20,90
	Sedang		117	66,10
	Tinggi		23	12,99
	Rendah	Lulus Sarjana	60	19,11
	Sedang		210	66,88
	Tinggi		44	14,01
<i>Curiosity</i>	Rendah	Lulus SMA	44	24,86
	Sedang		91	51,41
	Tinggi		42	23,73
	Rendah	Lulus Sarjana	93	29,62
	Sedang		136	43,31
	Tinggi		85	27,07
<i>Confidence</i>	Rendah	Lulus SMA	43	24,30
	Sedang		80	45,20
	Tinggi		54	30,51
	Rendah	Lulus Sarjana	78	24,84
	Sedang		134	42,68
	Tinggi		102	32,48

Hasil analisis berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan terkait data deskriptif *Career Adaptability* (CA) berdasarkan institusi pendidikan. Tabel tersebut menunjukkan bahwa dimensi *Concern* pada kelompok responden yang lulus sarjana merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori rendah (25,8%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/3 kelompok responden yang lulus sarjana cenderung kurang peduli terhadap karier dan cenderung pesimis terhadap masa depan mereka. Dimensi *Control* pada kelompok responden yang lulus sarjana merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori tinggi (14,01%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir 15% kelompok responden yang lulus sarjana cenderung bersikap asertif dan cepat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perkembangan *career*.

Dimensi *Curiosity* pada kelompok responden yang lulus sarjana merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori tinggi (27,07%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/3 kelompok responden yang lulus sarjana cenderung akan mempelajari beragam tipe

tugas ataupun jenis pekerjaan yang hendak didalamnya. Kemudian, dimensi *Confidence* pada kelompok responden yang lulus sarjana merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori tinggi (32,48%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/3 kelompok responden yang lulus sarjana cenderung memiliki kepercayaan terhadap kemampuannya untuk berhasil melakukan berbagai tindakan guna membuat dan menerapkan opsi pendidikan serta *career* yang sesuai.

#### 4.3.6 Analisis Variabel *Career Adaptability* berdasarkan Status Sosial-Ekonomi

Tabel 4. 15 Gambaran Kategorisasi CA berdasarkan Status Sosial-Ekonomi

Pendapatan (Rp)	Rendah	Sedang	Tinggi	Total	Total (%)
0 - 5.000.000	48 (17,02%)	184 (65,25%)	50 (17,73%)	282	100
5.000.001 - 10.000.000	39 (26,90%)	76 (52,41%)	30 (20,69%)	145	100
10.000.001 - 15.000.000	0 (0,00%)	34 (82,93%)	7 (17,07%)	41	100
> 15.000.000	2 (7,69%)	19 (73,08%)	5 (19,23%)	26	100
Total				494	

Hasil analisis berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan terkait data deskriptif kategorisasi *Career Adaptability* (CA) berdasarkan status sosial-ekonomi. Tabel tersebut menunjukkan bahwa kelompok responden dengan pendapatan 10.000.001 hingga 15.000.000 merupakan kelompok dengan jumlah responden kategori rendah (0%) terkecil. Hal ini berarti bahwa tidak ada kelompok responden dengan pendapatan 10.000.001 hingga 15.000.000 yang bersikap apatis dan menahan diri dalam pencapaian *career*-nya.

Tabel 4. 16 Gambaran Kategorisasi Dimensi CA berdasarkan Status Sosial-Ekonomi

<b>Dimensi</b>	<b>Kategori</b>	<b>Pendapatan (Rp)</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<i>Concern</i>	Rendah	0 - 5.000.000	72	25,53
	Sedang		117	41,49
	Tinggi		93	32,98
	Rendah	5.000.001 - 10.000.000	40	27,59
	Sedang		63	43,45
	Tinggi		42	28,97
	Rendah	10.000.001 - 15.000.000	6	14,63
	Sedang		22	53,66
	Tinggi		13	31,70
	Rendah	> 15.000.000	6	23,07
	Sedang		9	34,61
	Tinggi		11	42,31
<i>Control</i>	Rendah	0 - 5.000.000	59	20,92
	Sedang		187	66,31
	Tinggi		36	12,77
	Rendah	5.000.001 - 10.000.000	27	18,62
	Sedang		98	67,59
	Tinggi		20	13,79
	Rendah	10.000.001 - 15.000.000	7	17,07
	Sedang		25	60,98
	Tinggi		9	21,95
	Rendah	> 15.000.000	4	15,38
	Sedang		20	76,92
	Tinggi		2	7,69
<i>Curiosity</i>	Rendah	0 - 5.000.000	82	29,08
	Sedang		128	45,40
	Tinggi		72	25,53
	Rendah	5.000.001 - 10.000.000	50	34,48
	Sedang		62	42,76
	Tinggi		33	22,76
	Rendah	10.000.001 - 15.000.000	3	7,32
	Sedang		25	60,98
	Tinggi		13	31,71
	Rendah	> 15.000.000	4	15,38
	Sedang		13	50,00
	Tinggi		9	34,61
<i>Confidence</i>	Rendah	0 - 5.000.000	67	23,76
	Sedang		128	45,39
	Tinggi		87	30,85
	Rendah	5.000.001 - 10.000.000	47	32,41
	Sedang		58	40,00
	Tinggi		40	27,59
	Rendah	10.000.001 - 15.000.000	5	12,19

Sedang		20	48,78
Tinggi		16	39,02
Rendah	> 15.000.000	3	11,54
Sedang		10	38,46
Tinggi		13	50,00

Hasil analisis berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan terkait data deskriptif *Career Adaptability* (CA) berdasarkan status sosial-ekonomi. Tabel tersebut menunjukkan bahwa dimensi *Concern* pada kelompok responden dengan pendapatan lebih dari 15.000.000 merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori tinggi (42,31%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/2 kelompok responden dengan pendapatan lebih dari 15.000.000 cenderung memiliki orientasi terhadap masa depan tentang persiapan *career*-nya. Dimensi *Control* pada kelompok responden dengan pendapatan 10.000.001 hingga 15.000.000 merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori tinggi (21,95%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa hampir dari 1/4 kelompok responden dengan pendapatan 10.000.001 hingga 15.000.000 cenderung bersikap asertif dan cepat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perkembangan *career*.

Dimensi *Curiosity* pada kelompok responden dengan pendapatan 10.000.001 hingga 15.000.000 merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori rendah (7,32%) terkecil. Hal ini berarti bahwa kurang dari 10% kelompok responden dengan pendapatan 10.000.001 hingga 15.000.000 cenderung tidak mempelajari beragam tipe tugas ataupun jenis pekerjaan yang hendak didalamnya. Kemudian, dimensi *Confidence* pada kelompok responden dengan pendapatan lebih dari 15.000.000 merupakan dimensi dengan jumlah responden kategori tinggi (50%) terbanyak. Hal ini berarti bahwa 1/2 kelompok responden dengan pendapatan lebih dari 15.000.000 cenderung memiliki kepercayaan terhadap kemampuannya untuk berhasil melakukan berbagai tindakan guna membuat dan menerapkan opsi pendidikan serta *career* yang sesuai.