

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini yaitu kuantitatif. Gravetter dan Forzano (2018) mengungkapkan penelitian kuantitatif merupakan studi dimana data atau hasilnya diperoleh berdasarkan hasil dari pengukuran yang berupa angka kemudian interpretasi dan analisisnya menggunakan proses statistik. Menurut Coolican (2019) pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang mengumpulkan data kuantitatif bertujuan untuk melakukan pengukuran yang akurat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena peneliti ingin mengkaji lebih dalam pengaruh antara *career adaptability* terhadap *job search self-efficacy* pada *fresh graduate* melalui pengukuran data yang akurat dan melihat seberapa besar kekuatan serta signifikansi dari pengaruh tersebut.

3.2. Variabel Penelitian

Peneliti menggunakan dua variabel yaitu *career adaptability* dan *job search self-efficacy*. Variabel *career adaptability* sebagai *Dependent Variable* (DV) dan variabel *job search self-efficacy* sebagai *Independent Variable* (IV).

3.2.1. Definisi Operasional Variabel *Career Adaptability* (CA)

Career Adaptability didefinisikan secara operasional sebagai skor total dari *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form* (CAAS-SF) yang dikembangkan oleh (Maggiori et al., 2015). Alat ukur tersebut memiliki empat dimensi yang digunakan untuk mengukur kemampuan adaptasi karir suatu individu. Artinya, jika skor *career adaptability* tinggi, maka *fresh graduate* memiliki kemampuan beradaptasi karier sehingga dapat menangani transisi kerja serta tugas pada perkembangan karier dan trauma pribadi yang berkaitan dengan peran karier atau pekerjaan.

3.2.2. Definisi Operasional Variabel *Job Search Self-Efficacy* (JSSE)

Job search self-efficacy secara operasional sebagai skor pada setiap dimensi dari *Job Search Self-Efficacy Scale* (JSSE) yang dikembangkan oleh (Saks et al., 2015). Alat ukur tersebut memiliki dua dimensi yang digunakan untuk mengukur keyakinan suatu individu dalam mencari kerja. Artinya, semakin tinggi total skor *job search self-efficacy*, maka semakin tinggi keyakinan *fresh graduate* dalam mencari pekerjaan sampai mendapatkan sebuah pekerjaan. *Job search self-efficacy* didefinisikan secara operasional sebagai skor total dari *job search self-efficacy scale* (JSSE) yang dikembangkan oleh (Saks et al., 2015). Alat ukur tersebut memiliki dua dimensi yang digunakan untuk mengukur keyakinan suatu individu dalam mencari kerja. Artinya, semakin tinggi total skor *job search self-efficacy*, maka semakin tinggi keyakinan *fresh graduate* dalam mencari pekerjaan sampai mendapatkan sebuah pekerjaan.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi yaitu sekelompok orang yang membuat peneliti tertarik walaupun tidak seluruh populasi dapat mengikuti penelitian, tetapi mampu digunakan ke seluruh populasi Gravetter dan Forzano, (2018). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan *fresh graduate*. Menurut Oliver (2022), *fresh graduate* merupakan golongan suatu mahasiswa yang baru menyelesaikan studinya di perguruan tinggi dan memiliki gelar sarjana dalam rentan waktu satu sampai dengan dua tahun. Kemendikbudristek menjelaskan bahwa di tahun 2022 terdapat 1.842.528 perguruan tinggi di Indonesia meluluskan mahasiswanya mulai dari sarjana, sarjana terapan dan diploma (Hapsari, 2023). Jumlah penelitian sampel penelitian dapat ditetapkan dari keseluruhan populasi menggunakan tabel oleh Krejcie dan Morgan *significance error* sebesar 5%, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 384 individu (Krejcie dan Morgan, 1970).

Sampel yang diambil oleh peneliti menggunakan metode yang didasarkan oleh kemudahan, tetapi bisa mewakili keseluruhan populasi serta bias yaitu *nonprobability sampling*. Peneliti memakai pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* yaitu *convenience sampling* yang berarti diambil berdasarkan yang mudah untuk berpartisipasi dan dikualifikasikan berdasarkan

ketersediaan serta kemauan seseorang dalam mengikuti suatu penelitian Gravetter dan Forzano, (2018) karakteristik sampel yang telah ditentukan yaitu:

- 1) Laki-laki/Perempuan berusia 17-26 Tahun.
- 2) Belum bekerja secara tetap (magang, karyawan lepas dll).
- 3) Baru menyelesaikan pendidikan sarjana.
- 4) Dinyatakan lulus (yudisium) maksimal 12 bulan yang lalu.

3.4. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis instrumen alat ukur yang berfungsi mengukur dua variabel yaitu *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form* (CAAS-SF) untuk mengukur kemampuan adaptasi karir dan *job search self-efficacy scale* (JSSE) untuk mengukur keyakinan suatu individu dalam mencari kerja.

3.4.1. Deskripsi *Career Adaptability* (CA)

Penelitian ini menggunakan alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form* (CAAS-SF) oleh Maggiori et al (2015) dimana alat ukur tersebut merupakan versi terbaru dan telah banyak digunakan oleh beberapa peneliti lainnya. Alat ukur CAAS-SF terdapat 12 item yang terdiri dari empat dimensi. Salah satu contoh dari aitem alat ukur ini yaitu “mencari kesempatan untuk tumbuh dan berkembang menjadi pribadi yang lebih baik”. Alat ukur CAAS-SF sudah teruji dalam bahasa Jerman, Inggris dan Perancis yang telah diuji di negara Swiss, serta alat ukur ini diuji dalam bahasa Mandarin di negara Tiongkok.

Alat ukur CAAS-SF ini memiliki reliabilitas dengan koefisien alpha 0,88 (Yu et al., 2019). Alat ukur CAAS-SF ini dapat dikatakan valid serta dapat digunakan untuk menguji tingkat *career adaptability* setelah alat ukur ini diuji menggunakan metode valisitas konstruk (*construct validity*). Alat ukur CAAS-SF dinilai berdasarkan skala Likert yang terdiri dari 4 (empat) poin yaitu “sangat tidak setuju” (1) sampai “sangat setuju” (4), aitem yang terdapat pada alat ukur CAAS-SF menggambarkan kemampuan adaptasi karir suatu individu untuk menangani transisi kerja dan tugas-tugas dalam perkembangan karir. skor instrument dalam alat ukur ini dihitung berdasarkan skor pada setiap sub-skala kemudian dijumlahkan agar mendapatkan skor total (*mean total*). *Blueprint* instrumen CAAS-SF dapat diamati pada tabel 3.1.

Tabel 3. 1 *Blueprint 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

3.4.2. Deskripsi alat ukur *Job Search Self-Efficacy (JSSE)*

Penelitian ini menggunakan alat ukur *Job Search Self-Efficacy Scale (JSSE)* yang telah dikembangkan oleh Saks et al., (2015) dimana alat ukur tersebut merupakan versi terbaru dan telah banyak digunakan oleh beberapa peneliti lainnya. Alat ukur JSSE ini terdiri dari 20 aitem yang terdiri dari dua dimensi yaitu *job search behavior* dan *job search outcome*. Salah satu contoh dari aitem alat ukur ini yaitu “saya dapat mencari dan menemukan peluang kerja yang baik”.

Reliabilitas alat ukur JSSE ini diukur berdasarkan tiap dimensi, pada dimensi *job search behavior* memiliki reliabilitas sebesar 0,89 dan pada dimensi *job search outcome* memiliki reliabilitas sebesar 0,96 (Saks et al., 2015). Alat ukur JSSE ini dapat dikatakan valid serta dapat digunakan untuk menguji tingkat keyakinan diri suatu individu untuk mencari dan mendapatkan pekerjaan. Alat ukur JSSE dinilai didasarkan oleh skala Likert yang mempunyai 4 (empat) poin yaitu “sangat tidak setuju” (1) sampai dengan “sangat setuju” (4), aitem yang ada pada alat ukur ini memperlihatkan terkait keyakinan seseorang dalam mencari serta mendapatkan pekerjaan. *Blueprint* instrumen JSSE dapat diamati pada tabel 3.2.

Tabel 3. 2 *Blueprint JSSE*

Dimensi	Nomor Aitem	Jumlah Aitem
<i>Job search behavior</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	10
<i>Job search outcome</i>	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	10
Total		20

3.5 Pengujian Psikometri

Uji psikometri yang dilakukan memiliki tujuan dalam melihat validitas serta reliabilitas pada alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form* (CAAS-SF) dan *Job Search Self-Efficacy Scale* (JSSE). *Reliability test* yang dijalankan peneliti melalui perhitungan *Cronbach's alpha*. Penelitian ini menggunakan uji validitas menggunakan *content validity* melalui *expert judgement*. Pengujian ini dijalankan dari tanggal 01 Desember 2023 sampai dengan 05 Desember 2023 yaitu peneliti menyebarkan kuesioner *google form* secara *online*. Kuesioner uji coba ini memiliki 32 partisipan yaitu 29 perempuan dan 11 laki-laki.

3.5.1. Uji Validitas Alat Ukur *Career Adaptability* (CA)

Uji validitas yang dijalankan oleh alat ukur *career adaptability* (CA) memakai *content validity*. Pengujian yang dijalankan memakai *expert judgement* bersama dengan dosen pembimbing melalui penyesuaian tiap-tiap item yang dihasilkan melalui penyesuaian terkait konteks yang ada. Alat ukur *career adaptability* (CA) sudah diadaptasi serta di translasi ke dalam bahasa Indonesia. Hasil *expert judgement* bisa dilihat pada lampiran 1.

Hasil dari *expert judgement* disesuaikan dan direvisi, lalu peneliti melakukan uji keterbacaan dengan tiga partisipan yang memiliki karakteristik *fresh graduate*. Uji keterbacaan ditunjukkan untuk mengetahui serta memahami apakah mampu memahami setiap aitem yang ada. Pengujian menghasilkan partisipan memahami tiap-tiap aitem yang ada di alat ukur dan alat ukur dapat dipahami. Oleh karena itu dapat dikatakan jika alat ukur *career adaptability* (CA) mempunyai validitas yang cukup baik dan dapat dipakai dalam pengukuran karier seseorang untuk mengatasi transisi kerja serta pekerjaan perkembangan karir. Hasil uji keterbacaan dapat diamati pada lampiran 1.

3.5.2. Uji Reliabilitas Alat Ukur *Career Adaptability* (CA)

Metode yang dijalankan menggunakan *cronbach's alpha* berdasarkan acuan Shultz et al (2014) dengan koefisien minimal 0,7. Uji reliabilitas dilakukan peneliti memakai aplikasi *software* JASP 0.18.3.0. Hasil uji reliabilitas yang dihasilkan sebesar 0,796. Peneliti kemudian melakukan revisi pada aitem dengan *expert judgement*, kemudian berdasarkan hasil yang diperoleh alat ukur *Career Adapt-*

Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF) mempunyai reliabilitas yang cukup bagus serta secara konsisten alat ukur CAAS-SF bisa mengukur konstruk yang memang hendak diukur.

3.5.3. Analisis Aitem Alat Ukur *Career Adaptability* (CA)

Peneliti pada tahap selanjutnya melakukan analisis aitem pada alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form* (CAAS-SF). Alat ukur CAAS-SF yang peneliti lakukan melalui *item-rest correlation* menggunakan *software* JASP. Azwar (2012) mengungkapkan bahwa standar minimal suatu aitem dapat dikatakan memuaskan serta baik jika memiliki koefisien korelasi minimal 0,3. Berdasarkan hasil analisis aitem yang telah dilakukan, keseluruhan 12 aitem yang terdapat pada alat ukur CASS-SF menghasilkan koefisien korelasi di atas 0,3. Maka, peneliti tidak melakukan eliminasi aitem pada alat ukur CASS-SF karena koefisien korelasi telah memperoleh hasil yang memuaskan yaitu sebesar 0,796 dengan rentang *item-rest correlation* 0,339 sampai dengan 0,650.

3.5.4. Uji Validitas Alat Ukur *Job Search Self-Efficacy* (JSSE)

Peneliti melakukan uji validitas terhadap alat ukur *job search self-efficacy* (CA) memakai *content validity*. Pengujian ini dijalankan memakai *expert judgement* bersama dengan dosen pembimbing melalui penyesuaian tiap-tiap item yang dihasilkan melalui penyesuaian terkait konteks yang ada. *Expert judgement* yang peneliti lakukan dengan memberikan revisi serta menyesuaikan pada alat ukur JSSE yang sudah peneliti adaptasi serta di translasi ke dalam bahasa Indonesia. *Expert judgement* yang dijalankan dosen pembimbing untuk memeriksa tiap-tiap item alat ukur dan kemudian mengubah item yang belum sesuai. Hasil *expert judgement* yang telah dilakukan menunjukkan bahwa keseluruhan aitem dapat dipahami dengan baik kepada tiga partisipan sehingga tidak ada pernyataan aitem yang diubah. Hasil *expert judgement* dapat diamati pada lampiran 4.

Hasil dari *expert judgement* disesuaikan dan direvisi, lalu peneliti melakukan uji keterbacaan dengan tiga partisipan yang memiliki karakteristik *fresh graduate*. Uji keterbacaan ditujukan untuk mengetahui serta memahami apakah mampu memahami setiap aitem yang ada. Pengujian menghasilkan partisipan memahami tiap-tiap aitem yang ada di alat ukur dan alat ukur dapat dipahami.

3.5.5. Uji Reliabilitas Alat Ukur *Job Search Self-Efficacy* (JSSE)

Peneliti melakukan uji reliabilitas melalui metode *cronbach's alpha* berlandaskan acuan Shultz et al (2014) dengan koefisien minimal 0,7. Peneliti melakukan uji reliabilitas pada setiap dimensi dan memperoleh hasil pada dimensi *job search behavior* menunjukkan koefisien alfa sebesar 0,731 serta koefisien *internal consistency* tingkat error sebesar 0,269 serta dimensi *job search outcome* memperoleh hasil koefisien alfa sebesar 0,904 dan koefisien *internal consistency* tingkat error sebesar 0,096. Acuan koefisien data oleh Shultz et al (2014) maka alat ukur JSSE memiliki reliabilitas yang baik. Hasil dari pengujian dapat diamati pada lampiran 5.

3.5.6. Analisis Aitem Alat Ukur *Job Search Self-Efficacy* (JSSE)

Peneliti selanjutnya melakukan analisa aitem pada alat ukur *Job Serch Self-Efficacy* (JSSE). Peneliti melakukan analisis aitem pada alat ukur JSSE melalui *item-rest correlation* menggunakan *software* JASP. Azwar (2012) mengungkapkan bahwa standar minimal suatu aitem dapat dikatakan memuaskan serta baik jika memiliki koefisien korelasi minimal 0,3. Hasil dari analisis aitem pada keseluruhan 20 aitem yang telah peneliti lakukan memperoleh koefisien korelasi di atas 0,3. Maka oleh karenanya, peneliti tidak melakukan eliminasi aitem pada alat ukur JSSE hal ini karena koefisien korelasi telah memenuhi standari minimal ketetapan. Dimensi *job search behavior* memperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,731 dengan rentang *item-rest correlation* 0,323 sampai dengan 0,569. Dimensi *job search outcome* memperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,904 dengan rentang *item-rest correlation* 0,334 sampai dengan 0,803. Hasil dari analisis *item-rest correlation* pada alat ukur JSSE dapat diamati pada lampiran 6.

3.6. Teknik Analisis Data

Penelitian uji regresi linear sederhana yang digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh *job search self-efficacy* terhadap *career adaptability* pada *fresh graduate*. Uji regresi linear sederhana ditunjukkan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel dependen (Gravetter dan Forzano, 2018). Lalu peneliti melakukan uji asumsi pada uji normalitas, uji linearitas, sampai uji homogenitas. Sebelum melakukan uji hipotesis peneliti

menjalankan uji asumsi, uji regresi linear sederhana melalui aplikasi *software* JASP 0.18.3.0.

3.7. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian ditunjukkan untuk mengetahui suatu proses pada penelitian ini mulai dari persiapan sampai dengan pengolahan data. Prosedur penelitian sebagai berikut:

1. Peneliti pada tahap pertama melakukan pengambilan data dengan mengedarkan kuesioner dalam bentuk *online* yaitu *google forms*. Peneliti melakukan pengambilan data berdasarkan karakteristik penelitian yang telah disesuaikan. Target data partisipan yang dikumpulkan oleh peneliti yaitu minimal 384 partisipan.
2. Peneliti kemudian menyaring data partisipan yang telah diperoleh dengan cara menyesuaikan pada kriteria partisipan yang sudah ditentukan,
3. Pengolahan data, skoring data partisipan yang dijalankan melalui aplikasi Microsoft Excel.
4. Uji linearitas, uji normalitas, uji independensi eror sampai uji homogenitas dijalankan dengan aplikasi *software* JASP 0.18.3.0. Apabila uji asumsi telah terpenuhi, maka pengujian hipotesis dapat dilakukan.
5. Peneliti tahap selanjutnya melakukan uji hipotesis menggunakan teknik regresi linear sederhana menggunakan aplikasi *software* JASP 0.18.3.0
6. Apabila uji asumsi tidak terpenuhi, maka pada tahap selanjutnya peneliti melakukan Teknik analisis uji regresi logistik menggunakan aplikasi *software* JASP 0.18.3.0.