

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

4.1 Gambaran Partisipan Penelitian

Karakteristik partisipan adalah *fresh graduate* berusia 17-26 tahun, belum bekerja secara tetap (magang, karyawan lepas, dll), baru menyelesaikan pendidikan sarjana dan sudah dinyatakan lulus (yudisium) maksimal 12 bulan yang lalu. Data demografis dalam penelitian ini terdiri dari tahun lahir, status pernikahan, kapan menjalani yudisium, aktivitas yang sedang dilakukan saat ini, apakah partisipan telah memiliki sertifikasi sesuai dengan program studi yang dijalani, apakah partisipan pernah memiliki pengalaman magang kerja yang sesuai dengan program studi yang dijalani. Kuesioner ini disebar pada Maret 2024 sampai dengan Mei 2024, kuesioner ini disebar dengan cara menggunakan *google form* dan disebar secara *online*. Hasil penyebaran yang dilakukan, peneliti memperoleh 541 partisipan namun hanya 417 partisipan yang datanya dapat diolah serta dianalisis, hal ini karena terdapat partisipan yang tidak memberikan respon terhadap sejumlah pertanyaan yang diperlukan pada penelitian ini. Selain itu, terdapat partisipan yang dieliminasi karena menjawab kuesioner secara ekstrim. Menjawab kuesioner secara ekstrim termasuk dalam salah satu bentuk respons bias. Respon bias merupakan respons yang diberikan partisipan terhadap alat ukur kuesioner yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya (Yulianto, 2020). Tabel 4.1 memperlihatkan gambaran data partisipan.

Tabel 4. 1 Gambaran Partisipan Berdasarkan Data Demografis (N=417)

Variabel	Frekuensi	Presentase
Usia		
20 – 26 (Dewasa awal)	417	100
Jenis Kelamin		
Laki-laki	187	44,85
Perempuan	230	55,15
<i>Fresh Graduate</i> Yang Memiliki Sertifikasi Program Studi		
Ya	231	55,39
Tidak	197	47,24

Hasil yang diperoleh, partisipan pada penelitian ini berusia 20 tahun sampai dengan 26 tahun sejumlah 387 partisipan (92,80%). Partisipan didominasi perempuan sebanyak 230 partisipan (55,15%). Berdasarkan hasil yang diperoleh sebagian besar partisipan pada penelitian saat ini memiliki sertifikasi sesuai dengan program studinya sejumlah 231 partisipan (55,39%).

4.2 Analisis Utama Penelitian

4.2.1. Gambaran *Career Adaptability* Partisipan

Hasil gambaran dimensi pada variabel *career adaptability* dapat diperoleh melalui perhitungan *empirical mean*, *theoretical mean*, skor minimum, maksimum dan *deviation standard*. Hasil gambaran pada variabel dan dimensi *career adaptability* ditunjukkan pada tabel 4.2.

Tabel 4. 2 Gambaran Variabel *Career Adaptability*

Variabel & Dimensi	<i>Theoretical Mean</i>	<i>Empirical Mean</i>	<i>Deviation Standard</i>	Minimum	Maksimum
<i>Career Adaptability</i>	30	42,091	3,033	28	48
<i>Career Concern</i>	7,5	10,770	1,105	4	12
<i>Career Control</i>	7,5	10,432	1,099	6	12
<i>Career Curiosity</i>	7,5	10,331	1,068	6	12
<i>Career Confidence</i>	7,5	10,559	1,052	6	12

Berdasarkan hasil yang dipaparkan pada tabel 4.2, *mean* empirik pada *career adaptability* ($M= 42,091$) lebih tinggi dibandingkan dengan *mean* teoritik ($M= 30$) dengan perbedaan jumlah sebesar 12,091 dan standar deviasi sebesar 3,033. Hal tersebut menjelaskan partisipan pada penelitian memiliki *career*

adaptability yang cenderung tinggi. Artinya, dapat dikatakan bahwa partisipan memiliki kesiapan untuk menghadapi perubahan pada transisi pekerjaan.

Tabel 4. 3 Kategorisasi Variabel *Career Adaptability*

<i>Category</i>	<i>Score Range</i>	<i>Frequency</i>	<i>Persentase (%)</i>
Rendah	28-38	42	9,92
Sedang	39-45	323	77,45
Tinggi	46-48	52	12,47

Tabel 4.3 menunjukkan kategorisasi tingkat *career adaptability* subjek. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 42 (9,92%) subjek termasuk dalam *category career adaptability* rendah, 323 (77,45%) subjek termasuk dalam *category career adaptability* sedang, dan 52 (12,47%) subjek termasuk dalam *category career adaptability* tinggi. Artinya, partisipan pada penelitian ini memiliki *category* tingkat *career adaptability* sedang dalam memiliki kesiapan untuk menghadapi perubahan pada transisi pekerjaan. Peneliti mengkategorisasi skor total *career adaptability* menggunakan tiga kategorisasi berdasarkan rumus Standar Deviasi menurut Azwar (2012) yaitu, Rendah (<38,97), Sedang (38,97 – 45,03), dan Tinggi (>45,03).

4.2.2. Gambaran *Job Search Self-Efficacy* Partisipan

Hasil gambaran setiap dimensi pada variabel *job search self-efficacy* dapat diperoleh melalui perhitungan *empirical mean*, *theoretical mean*, skor minimum, maksimum dan *deviation standard*. Pada tabel 4.4 merupakan hasil gambaran pada variabel dan dimensi *job search self-efficacy*.

Tabel 4. 4 Hasil Statistik Deskriptif Dimensi *Job Search Self-Efficacy*

Variabel & Dimensi	<i>Theoretical Mean</i>	<i>Empirical Mean</i>	<i>Deviation Standard</i>	Minimum	Maksimum
<i>Job Search Behavior</i>	25	32,787	4,465	17	40
<i>Job Search Outcome</i>	25	33,002	3,909	20	40

Hasil yang diperoleh menunjukkan *empirical mean* pada dimensi *job search behavior* ($M= 32,787$) hal ini menunjukkan bahwa lebih tinggi dibandingkan dengan *theoretical mean* ($M= 25$) dengan perbedaan jumlah sebesar 7,787 dan *deviation standard* sebesar 4,465. Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa partisipan pada penelitian memiliki *job search behavior* yang cenderung tinggi, hal ini dapat dikatakan bahwa partisipan dalam penelitian ini memiliki keyakinan diri ketika melakukan perilaku dalam mencari pekerjaan.

Hasil yang diperoleh pada tabel 4.4 juga menunjukkan *empirical mean* pada dimensi *job search outcome* ($M= 33,002$) hal ini menunjukkan bahwa lebih tinggi dibandingkan dengan *theoretical mean* ($M= 25$) dengan perbedaan jumlah sebesar 8,002 dan *deviation standard* sebesar 3,909. Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa partisipan pada penelitian memiliki *job search outcome* yang cenderung tinggi, hal ini dapat dikatakan bahwa partisipan penelitian memiliki keyakinan diri akan berhasil dari upayanya dalam melakukan perilaku dalam mencari pekerjaan.

Tabel 4. 5 Kategorisasi Dimensi dari Variabel *Job Search Self-Efficacy*

Dimensi	Category	Score Range	Frequency	Persentase (%)
<i>Job Search Behavior</i>	Rendah	17-28	79	18,94
	Sedang	29-37	320	76,73
	Tinggi	38-40	18	04,31
<i>Job Search Outcome</i>	Rendah	20-29	82	19,66
	Sedang	30-36	300	71,94
	Tinggi	37-40	35	08,39

Tabel 4.5 menunjukkan kategorisasi tingkat *job search behavior* subjek. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 79 (18,94%) subjek termasuk dalam *category job search behavior* rendah, 320 (76,73%) subjek termasuk dalam *category job search behavior* sedang, dan 18 (4,31%) subjek termasuk dalam *category job search behavior* tinggi. Peneliti mengkategorisasi skor total *job search behavior* menggunakan tiga kategorisasi berdasarkan rumus Standar Deviasi

menurut Azwar (2012) yaitu, Rendah ($<28,32$), Sedang ($28,32 - 37,24$), dan Tinggi ($>37,24$).

Tabel 4.5 juga menunjukkan *category* tingkat *job search outcome* subjek. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 82 (19,66%) subjek termasuk dalam *category job search behavior* rendah, 300 (71,94%) subjek termasuk dalam *category job search behavior* sedang, dan 35 (8,39%) subjek termasuk dalam *category job search behavior* tinggi. Peneliti mengkategorisasi skor total *job search behavior* menggunakan tiga kategorisasi berdasarkan rumus Standar Deviasi menurut Azwar (2012) yaitu, Rendah ($<29,10$), Sedang ($29,10 - 36,90$), dan Tinggi ($>36,90$).

4.3. Uji Asumsi

Uji asumsi yang peneliti jalani untuk melihat apakah tahap berikutnya peneliti bisa melakukan uji regresi linear sederhana. Uji asumsi yang dilakukan yaitu uji linearitas, uji normalitas, independensi eror sampai uji homogenitas (Field, 2009).

4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan peneliti ditunjukkan mengecek data apakah terdistribusi normal atau tidak, suatu data dapat dikatakan terdistribusi normal ketika memperoleh hasil $p > 0,05$ (Coolican, 2019). Peneliti melakukan uji normalitas dengan aplikasi JASP versi 0.18.3.0.

Tabel 4. 6 Uji Normalitas *Shapiro-Wilk*

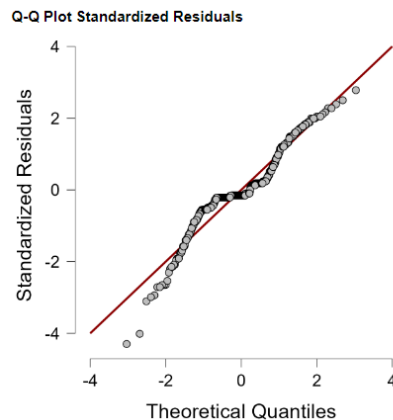
<i>Test of Normality (Shapiro-Wilk)</i>	W	p
<i>Career Adaptability</i>	0,896	$< 0,001$
<i>Job Search Behavior</i>	0,852	$< 0,001$
<i>Job Search Outcome</i>	0,880	$< 0,001$

Tabel 4.6 menunjukkan hasil normalitas pada setiap dimensi *job search behavior* ($W= 0,852, p < 0,001$) serta *job search outcome* ($W= 0,880, p < 0,001$) kemudian pada *career adaptability* menunjukkan ($W= 0.896, p < 0.001$) hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel terdistribusi secara tidak normal. Hasil uji normalitas diketahui tidak terdistribusi normal ketika data memperoleh nilai signifikan $p < 0,05$ (Coolican, 2019). Berdasarkan hasil yang peneliti paparkan, hasil

uji asumsi normalitas tidak terpenuhi. Peneliti melakukan upaya agar kedua variabel dapat menjadi normal, peneliti melakukan dengan cara membuang data *outlier*. Hasil uji normalitas setelah melakukan *outlier* menggunakan *Shapiro-Wilk* pada variabel *job search self-efficacy* pada setiap dimensinya yaitu *job search behavior* ($W= 0,870, p<0,001$) serta *job search outcome* ($W= 0,899, p<0,001$) kemudian pada *career adaptability* menunjukkan ($W= 0.919, p<0.001$) hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel terdistribusi secara tidak normal.

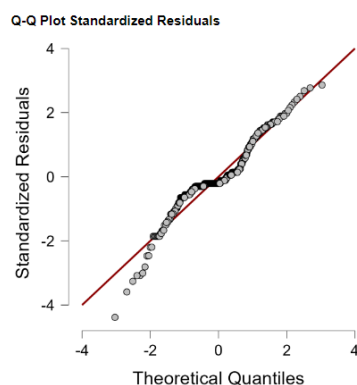
4.3.2 Uji Linearitas Pada Dimensi *Job Search Behavior* dan Variabel *Career Adaptability*

Peneliti melakukan uji linearitas dengan cara melihat *QQ plot standardized residual*. Menurut Gravetter dan Forzano (2018) hasil pengujian linearitas dilihat pada letak titik data yang berkelompok disekitar garis lurus. Pada gambar 4.1 serta gambar 4.2 merupakan hasil uji linearitas pada kedua dimensi *job search self-efficacy* terhadap variabel *career adaptability*.



Gambar 4.1 Hasil Uji linearitas *job search behavior* terhadap *career adaptability*

Berdasarkan gambar 4.1, hasil uji linearitas yang telah peneliti lakukan pada dimensi *job search behavior* terhadap variabel *career adaptability* menunjukkan bahwa letak titik data tidak berada pada garis lurus, hal ini dapat diartikan jika data tidak linear.



Gambar 4.2 Hasil Uji linearitas *job search outcome* terhadap *career adaptability*

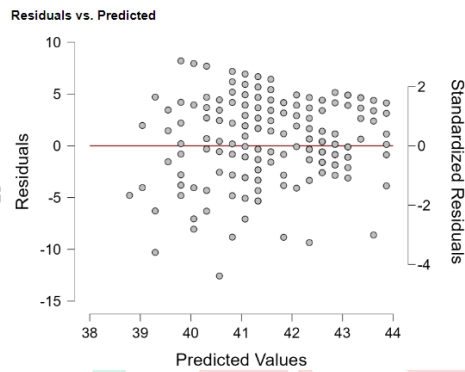
Berdasarkan gambar 4.2, hasil uji linearitas yang telah peneliti lakukan pada dimensi *job search outcome* terhadap variabel *career adaptability* menunjukkan bahwa letak titik data tidak berada pada garis lurus, hal ini dapat diartikan jika data tidak linear.

4.3.3. Uji Independensi Error

Peneliti melakukan uji independensi error dengan menggunakan *Durbin-Watson test*. Menurut Field et al pada pengujian independensi error, nilai error tidak saling berkaitan (Field, 2009). Hasil yang peneliti peroleh pada dimensi *job search behavior* dengan variabel *career adaptability* menunjukkan nilai $(d) = 1,459$, $p < 0,01$ Sedangkan hasil yang diperoleh pada dimensi *job search outcome* dengan variabel *career adaptability* menunjukkan nilai $(d) = 1,432$, $p < 0,01$. Dapat dikatakan hasil tersebut tidak memiliki hubungan error sehingga uji independensi error terpenuhi.

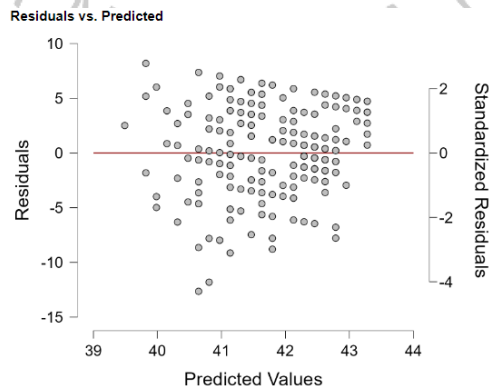
4.3.4. Uji Homoskedastisitas

Uji homoskedastisitas dijalankan guna mengetahui *job search self-efficacy* dan *career adaptability* cenderung menyebar atau tidak. Uji homoskedastisitas yang dijalankan melalui *predicted values* antara *scatter plot* sampai error, ketika titik yang *scatter plot* terbentuk corong maka data menunjukkan tidak memiliki homoskedastisitas (Goss-Sampson, 2019). Hasil uji homoskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.3 dan gambar 4.4.



Gambar 4.3 Hasil Uji homoskedastisitas *job search behavior* terhadap *career adaptability*

Berdasarkan uji homoskedastisitas gambar 4.3 yang telah peneliti lakukan pada dimensi *job search behavior* terhadap *career adaptability* menunjukkan, titik yang dimunculkan pada *scatter plot* menyebar. Artinya, uji homoskedastisitas terpenuhi.



Gambar 4. 4 Hasil Uji homoskedastisitas *job search outcome* terhadap *career adaptability*

Berdasarkan uji homoskedastisitas gambar 4.4 yang telah peneliti lakukan pada dimensi *job search outcome* terhadap *career adaptability* menunjukkan, titik yang dimunculkan pada *scatter plot* menyebar. Artinya, uji homoskedastisitas terpenuhi.

4.4 Uji Hipotesis

Peneliti mengelompokkan skor *career adaptability* menjadi dua kategori (biner), yaitu rendah dan tinggi, hal ini peneliti lakukan untuk dapat menjalankan uji regresi logistik (Goss-Sampson, 2019). Skor tinggi dikategorikan menjadi 1 dan skor rendah dikategorikan menjadi 0. Acuan kategori tinggi dan rendah didasarkan pada *mean* teoretik *career adaptability*. Apabila skor partisipan >30 maka dikategorikan (1), sedangkan apabila skor partisipan subjek <30 maka dikategorikan (0). Sebanyak 415 partisipan memiliki skor *career adaptability* tinggi (99,52%), dan sebanyak 2 partisipan memiliki skor *career adaptability* rendah (0,48%). Peneliti juga menguji hipotesis pada setiap dimensi berdasarkan kategori partisipan yang tergolong pada partisipan dengan *job search behavior* dan partisipan dengan *job search outcome*.

4.4.1 Uji Hipotesis *Job Search Behavior* Terhadap *Career Adaptability*

Tabel 4.7 menunjukkan hasil uji regresi logistik yaitu *job search behavior* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *career adaptability* ($X^2(415)= 5,017$, $p= 0,025$, $R^2= 0,203$) dengan sensitivitas data sebesar 100% serta *odds ratio* sebesar 1,339. Nilai *odds-ratio* memberikan penjelasan suatu besaran pada variabel. Nilai *odds-ratio* >1 mengindikasikan suatu variabel memiliki pengaruh positif, sedangkan nilai *odds-ratio* <1 mengindikasikan suatu variabel memiliki pengaruh negatif (Goss-Sampson, 2019). Hasil *odds-ratio* pada *job search behavior* yaitu 1,339, artinya hubungan yang terjadi antara *job search behavior* dengan *career adaptability* adalah positif. Berdasarkan hasil uji regresi logistik yang telah dilakukan, dapat dikatakan bahwa H_{01} ditolak. Artinya, terdapat pengaruh positif signifikan *job search behavior* terhadap *career adaptability* pada *fresh graduate*.

Tabel 4. 7 Uji Regresi Logistik *Job Search Behavior* Terhadap *Career Adaptability*

X^2	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>Sensitivity</i>	<i>Nagelkerke R²</i>	<i>Odds Ratio</i>
5,017	415	0,025	1	0,203	1,339

Tabel 4.7 juga menunjukkan besarnya pengaruh *job search behavior* terhadap *career adaptability* dapat dilihat melalui koefisien *Nagelkerke R²*. Nilai koefisien *Nagelkerke R²* menunjukkan hasil signifikansi seperti pada R^2 pada analisis uji regresi linear (Goss-Sampson, 2019). Koefisien *job search behavior* menunjukkan 0,203, $p=0,025$. Artinya, *job search behavior* berpengaruh kepada *career adaptability* sebesar 20,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *job search outcome* terhadap *career adaptability* pada *fresh graduate* termasuk pada kategori sedang. Menurut Gravetter dan Forzano (2018) kategori sedang dapat ditunjukkan apabila nilai R^2 menunjukkan pada rentang 9% sampai dengan <25%.

4.4.2. Uji Hipotesis *Job Search Outcome* Terhadap *Career Adaptability*

Tabel 4.8 menunjukkan hasil uji regresi logistik yaitu *job search outcome* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *career adaptability* ($X^2(415)= 7,215$, $p= 0,007$, $R^2= 0,291$) dengan sensitivitas data sebesar 100% serta *odds ratio* sebesar 1,556. Nilai *odds-ratio* memberikan penjelasan suatu besaran pada variabel. Nilai *odds-ratio* >1 mengindikasi suatu variabel memiliki pengaruh positif, sedangkan nilai *odds-ratio* <1 mengindikasi suatu variabel memiliki pengaruh negatif (Goss-Sampson, 2019). Hasil *odds-ratio* pada *job search outcome* yaitu 1,556, artinya hubungan yang terjadi antara *job search outcome* dengan *career adaptability* adalah positif. Berdasarkan hasil uji regresi logistik yang telah dilakukan, dapat dikatakan bahwa H_{02} ditolak. Artinya, terdapat pengaruh positif signifikan *job search outcome* terhadap *career adaptability* pada *fresh graduate*.

Tabel 4. 8 Uji Regresi Logistik *Job Search Behavior* Terhadap *Career Adaptability*

X^2	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>Sensitivity</i>	<i>Nagelkerke R²</i>	<i>Odds Ratio</i>
7,215	415	0,007	1	0,291	1,556

Tabel 4.8 juga menunjukkan besarnya pengaruh *job search outcome* terhadap *career adaptability* dapat dilihat melalui koefisien *Nagelkerke R²*. Nilai

koefisien *Nagelkerke R²* menunjukkan hasil signifikansi seperti pada *R²* pada analisis uji regresi linear (Goss-Sampson, 2019). Koefisien *job search outcome* menunjukkan 0,291, *p*=0,007. Artinya, *job search outcome* berpengaruh kepada *career adaptability* sebesar 29,1%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *job search outcome* terhadap *career adaptability* pada *fresh graduate* termasuk pada kategori besar. Menurut Gravetter dan Forzano (2018) kategori besar dapat ditunjukkan apabila nilai *R²* menunjukkan lebih dari 25%.

4.5. Analisis Tambahan

4.5.1. Contingency Fresh Graduate yang Memiliki Sertifikasi Terhadap Career Adaptability

Tabel contingency dari *fresh graduate* yang memiliki sertifikasi terhadap *career adaptability* dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4. 9 Contingency faktor sertifikasi pada subjek dengan kategori skor *career adaptability*

Fresh Graduate Yang Memiliki Sertifikasi	Kategori CA		Total
	Rendah	Tinggi	
Ya	2 0,47%	221 52,9%	223 53,4%
Tidak	0 0%	194 46,5%	194 46,5%
Total	2 0,47%	415 99,5%	417 100%

Berdasarkan tabel 4.9, Sajian data tersebut menunjukkan bahwa partisipan pada *fresh graduate* yang memiliki sertifikasi memiliki tingkat *career adaptability* yang tinggi (52,9%). Hal lain juga menunjukkan bahwa partisipan pada *fresh graduate* yang tidak memiliki sertifikasi memiliki tingkat *career adaptability* yang tinggi (46,5%).

4.5.2. Contingency Fresh Graduate yang Memiliki Sertifikasi Terhadap Job Search Behavior

Tabel contingency dari *fresh graduate* yang memiliki sertifikasi terhadap *job search behavior* dapat dilihat pada tabel 4.10

Tabel 4. 10 *Contingency* faktor sertifikasi pada subjek dengan kategori skor *job search behavior*

Fresh Graduate Yang Memiliki Sertifikasi	Kategori JSB		Total
	Rendah	Tinggi	
Ya	17 4,07%	206 49,4%	223 53,4%
Tidak	20 4,79%	174 41,7%	194 46,5%
Total	37 8,87%	380 91,1%	417 100%

Berdasarkan tabel 4.10, Sajian data tersebut menunjukkan bahwa partisipan pada *fresh graduate* yang memiliki sertifikasi memiliki tingkat *job search behavior* yang tinggi (49,4%). Hal lain juga menunjukkan bahwa partisipan pada *fresh graduate* yang tidak memiliki sertifikasi memiliki tingkat *job search behavior* yang tinggi (41,7%).

4.5.3. *Contingency Fresh Graduate yang Memiliki Sertifikasi Terhadap Job Search Outcome*

Tabel *Contingency* dari *Fresh Graduate* yang Memiliki Sertifikasi Terhadap *Job Search Outcome* dapat dilihat pada tabel 4.11

Tabel 4. 11 *Contingency* faktor sertifikasi pada subjek dengan kategori skor *job search outcome*

Fresh Graduate Yang Memiliki Sertifikasi	Kategori JSO		Total
	Rendah	Tinggi	
Ya	9 2,15%	214 51,3%	223 53,4%
Tidak	15 3,59%	179 42,9%	194 46,5%
Total	24 5,75%	393 94,2%	417 100%

Berdasarkan tabel 4.11, Sajian data tersebut menunjukkan bahwa partisipan pada *fresh graduate* yang memiliki sertifikasi memiliki tingkat *job search outcome* yang tinggi (51,3%). Hal lain juga menunjukkan bahwa partisipan pada *fresh graduate* yang tidak memiliki sertifikasi memiliki tingkat *job search outcome* yang tinggi (42,9%).

4.5.4. Contingency Jenis Kelamin Partisipan dengan Kategori Career Adaptability

Tabel Contingency dari *Fresh Graduate* pada jenis kelamin terhadap *Career Adaptability* dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4. 12 Contingency jenis kelamin pada subjek dengan kategori skor *career adaptability*

Jenis Kelamin	Kategori CA		Total
	Rendah	Tinggi	
Laki-laki	1 0,23%	186 44,6%	187 44,8%
Perempuan	1 0,23%	229 54,9%	230 55,1%
Total	2 0,47%	415 99,5%	417 100%

Berdasarkan tabel 4.12, Sajian data tersebut menunjukkan bahwa partisipan pada *fresh graduate* yang berjenis kelamin laki-laki memiliki tingkat *career adaptability* yang tinggi (44,6%). Hal lain juga menunjukkan bahwa partisipan pada *fresh graduate* yang berjenis kelamin perempuan memiliki tingkat *career adaptability* yang tinggi (54,9%).

4.5.5. Contingency Jenis Kelamin Partisipan dengan Kategori Job Search Behavior

Tabel Contingency dari *Fresh Graduate* pada jenis kelamin terhadap *Job Search Behavior* dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4. 13 Contingency jenis kelamin pada subjek dengan kategori skor *job search behavior*

Jenis Kelamin	Kategori JSB		Total
	Rendah	Tinggi	
Laki-laki	9 2,15%	178 42,6%	187 44,8%
Perempuan	28 6,71%	202 48,4%	230 55,1%
Total	37 8,87%	380 91,1%	417 100%

Berdasarkan tabel 4.13, Sajian data tersebut menunjukkan bahwa partisipan pada *fresh graduate* yang berjenis kelamin laki-laki memiliki tingkat *job search*

behavior yang tinggi (42,6%). Hal lain juga menunjukkan bahwa partisipan pada *fresh graduate* yang berjenis kelamin perempuan memiliki tingkat *job search behavior* yang tinggi (48,4%).

4.5.6. *Contingency* Jenis Kelamin Partisipan dengan Kategori *Job Search Outcome*

Tabel *Contingency* dari *Fresh Graduate* pada jenis kelamin terhadap *Job Search Outcome* dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4. 14 *Contingency* jenis kelamin pada subjek dengan kategori skor *job search outcome*

Jenis Kelamin	Kategori JSO		Total
	Rendah	Tinggi	
Laki-laki	6 1,43%	181 43,4%	187 44,8%
Perempuan	18 4,31%	212 50,8%	230 55,1%
Total	24 5,75%	393 94,2%	417 100%

Berdasarkan tabel 4.14, Sajian data tersebut menunjukkan bahwa partisipan pada *fresh graduate* yang berjenis kelamin laki-laki memiliki tingkat *job search Outcome* yang tinggi (43,4%). Hal lain juga menunjukkan bahwa partisipan pada *fresh graduate* yang berjenis kelamin perempuan memiliki tingkat *job search Outcome* yang tinggi (50,8%).