



7.35%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 22 JUL 2024, 1:29 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL 0.11% ● CHANGED TEXT 7.23% ● QUOTES 0.47%

Report #22115031

BAB I PENDAHULUAN 1.1. Latar Belakang Survei oleh Kemendikbudristek mengungkapkan, sepanjang tahun 2022 terdapat perguruan tinggi di Indonesia meluluskan mahasiswanya sebanyak 1.842.528 yang mencakup sarjana, sarjana terapan, dan diploma (Hapsari, 2023). Mahasiswa yang lulus dari perguruan tinggi biasa disebut dengan fresh graduate . Batasan fresh graduate menurut Oliver, (2022) adalah individu yang baru menyelesaikan studinya di perguruan tinggi dalam waktu satu hingga dua tahun terakhir. Fresh graduate akan mencari pekerjaan dan bekerja supaya bisa mencari uang serta menafkahi dirinya sendiri untuk dapat melanjutkan kehidupan yang lebih baik. Tetapi pada kenyataannya, mencari pekerjaan merupakan suatu tantangan yang berat bagi para fresh graduate (Satriatama, 2023). Survei oleh Badan Pusat Statistik (BPS) mengungkapkan di Indonesia terdapat 7,2 juta individu yang menganggur, pengangguran dari kalangan sarjana sebesar 392.000 (5,45%), sedangkan persentase pengangguran dari kalangan diploma sebesar 330.480 (4,59%). Berdasarkan data tersebut dapat digambarkan bahwa kurang lebih sebanyak 722.480 individu dari lulusan sarjana dan diploma belum mempunyai pekerjaan dan masih dalam masa pencarian kerja atau sedang memulai untuk membuat suatu usaha baru (Silmi, 2023). Berdasarkan survei oleh Monster tahun 2021 (Monster, 2021) kepada 1000 fresh graduate mengungkapkan bahwa sebanyak 450 (45%) fresh graduate masih mencari pekerjaan meskipun mereka telah lulus dari perguruan tinggi

REPORT #22115031

selama setahun. Berdasarkan pernyataan oleh indeed.com mengatakan bahwa fresh graduate rata-rata perlu melamar kurang lebih 23 tempat kerja sebelum berhasil mendapatkan pekerjaan tetap (Indeed, 2023). Salah satu alasan dari mengapa fresh graduate terus mencari pekerjaan karena mereka tidak hanya mencari pekerjaan untuk dijadikan sebagai batu loncatan kariernya, melainkan mereka juga mempertimbangkan pekerjaan tersebut mampu atau tidak membantu keberlangsungan hidup seperti, membayar tagihan maupun mempertahankan gaya hidup mereka (Seek employer, 2024). Salah satu alasan fresh graduate sulit mendapatkan pekerjaan karena mereka sering kali dianggap oleh perusahaan sebagai pihak yang belum memiliki kesiapan bekerja. Survei oleh intelligent.com kepada 800 perusahaan (sebagaimana dikutip dalam Prima, 2023) mengungkapkan bahwa sebesar 320 (40%) perusahaan menganggap fresh graduate belum memiliki kesiapan untuk masuk ke dunia kerja, 56 (7%) perusahaan menghindari mempekerjakan fresh graduate, 216 (27%) perusahaan biasanya masih perlu mempertimbangkan untuk mempekerjakan fresh graduate. Indikator perusahaan yang menganggap fresh graduate tidak memiliki kesiapan untuk masuk ke dunia kerja karena kurangnya sikap profesionalisme dalam menghadapi wawancara kerja. Bentuk dari sikap tidak profesionalisme adalah tidak melakukan kontak mata dengan recruiter pada saat wawancara, menolak menyalakan kamera pada saat wawancara virtual, membawa orang tua saat wawancara kerja dan

REPORT #22115031

berpakaian tidak pantas (Kaplan, 2024). Data yang dipaparkan sebelumnya menunjukkan bahwa sikap individu berkaitan dengan ketidaksiapan kerja. Pada sisi lain, fresh graduate perlu memiliki kesiapan menghadapi perubahan pada transisi pekerjaan agar dapat beradaptasi dalam mempersiapkan masa depan kariernya di mana salah satu aspek dari kesiapan karier adalah kepercayaan diri karier. Survei oleh Hapi pada tahun 2020 kepada 1000 fresh graduate mengungkapkan bahwa sebanyak 230 (23%) fresh graduate memiliki kepercayaan diri untuk mendapatkan pekerjaan (Hapi, 2020). Kepercayaan diri penting dimiliki oleh fresh graduate dalam mencari pekerjaan. Penelitian oleh Bashori dan Hidayat (sebagaimana dikutip dalam Putri, 2020) mengatakan kepercayaan diri penting untuk dimiliki fresh graduate ketika mencari pekerjaan dikarenakan kepercayaan diri yang tinggi mampu membuat seorang fresh graduate berpotensi mempunyai sikap objektif, optimis, serta bertanggung jawab dalam menanggung segala sesuatu yang sudah menjadi dampak atas segala keputusan ataupun tindakannya. Fresh graduate dikatakan dapat beradaptasi pada kariernya ketika memiliki kemampuan dalam melakukan serangkaian peralihan yang sukses ketika organisasi, pasar kerja serta dasar pengetahuan pekerjaan mengalami perubahan besar. Dalam bidang psikologi hal ini dikenal sebagai konsep career adaptability . Fenomena career adaptability perlu didalami kembali, Peneliti melakukan wawancara kepada dua subjek yang merupakan fresh

REPORT #22115031

graduate . Subjek Satu yaitu fresh graduate yang lulus tiga bulan lalu dan telah berhasil mendapatkan pekerjaan. Subjek Satu lulus dari program studi Psikologi dan bekerja sebagai staf bagian Sumber Daya Manusia di suatu perusahaan. Ia mengungkapkan bahwa saat berkuliah aktif berorganisasi dan mengikuti magang yang sesuai dengan kompetensi jurusannya. Setiap kali selesai magang, subjek selalu melakukan pemutakhiran CV yang dapat dipergunakan untuk melamar magang selanjutnya. Setelah menjalani yudisium subjek Satu telah mengirimkan CV terakhirnya ke delapan puluh sampai seratus perusahaan. Ia juga mengungkapkan bahwa setelah resmi dinyatakan lulus, ia mulai aktif mengikuti pelatihan-pelatihan yang sejalan dengan minat pekerjaan untuk mendapatkan sertifikat. Subjek Satu juga mengungkapkan aktif mencari informasi terkait lowongan-lowongan dan mencari tahu latar belakang perusahaan yang diminatinya. Subjek Satu mengungkapkan bahwa dirinya memiliki kepercayaan diri dapat diterima pekerjaan pada bidang yang diminatinya. Gambaran tersebut memperlihatkan bahwa subjek Satu telah mengeksplorasi kariernya sehingga memiliki kesiapan menghadapi transisi karier setelah lulus kuliah atau bahkan untuk menghadapi transisi perkembangan kariernya. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada subjek Satu sejalan dengan Savickas (2005) yang menyatakan individu dikatakan memiliki adaptabilitas karier ketika memiliki kesiapan dalam menghadapi perubahan pada transisi

REPORT #22115031

pekerjaan. Hasil wawancara yang peneliti lakukan terlihat bahwa subjek Satu memiliki kepedulian terhadap kariernya (career concern), hal ini dapat dilihat bahwa dirinya mengikuti beberapa magang bersertifikat yang sesuai dengan program studinya dan pada masa kuliah dirinya aktif berorganisasi untuk membuat CV agar terlihat menarik recruiter berdasarkan pengalaman yang dimilikinya. Selain itu, subjek Satu juga terlihat memiliki keingintahuan terhadap kariernya (career curiosity), hal ini dapat dilihat bahwa dirinya mulai mencari lowongan-lowongan sesuai dengan kompetensinya, memperbaiki CV, dan mengirimkan CV kurang lebih delapan puluh sampai seratus perusahaan dalam setiap bulan. Subjek Satu ketika dirinya merasa kurang memiliki soft skill maka yang dilakukan setelah yudisium Subjek Satu mengikuti pelatihan-pelatihan soft skill yang bersertifikat agar memiliki kemampuan dasar guna membantu tugas pekerjaan dengan lancar (career control). Upaya yang telah dilakukan Subjek Satu membuat ia memiliki kepercayaan diri akan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan minatnya (career confident) . Hal ini dapat membuktikan bahwa Subjek Satu memiliki adaptabilitas karier yang sejalan dengan (Savickas, 2005). Peneliti melakukan wawancara kepada Subjek Dua, fresh graduate yang lulus dari prodi Arsitektur empat bulan lalu dan belum mendapatkan pekerjaan. Subjek Dua mengatakan bahwa ia mengikuti magang sesuai dengan kompetensinya hanya ketika diwajibkan oleh kampusnya. Subjek




REPORT #22115031

Dua juga mengatakan bahwa dirinya membuat CV hanya untuk keperluan magang tersebut dan setelah menjalani yudisium. Subjek Dua saat ini sedang menunggu panggilan interview dan berupaya melamar hanya ke biro arsitektur yang jumlahnya terbatas. Subjek Dua mengatakan kesehariannya saat ini menikmati ketenangan dan hangout bersama teman-teman selagi menunggu panggilan interview. Subjek Dua kemudian mengungkapkan bahwa dirinya tidak cukup memiliki rasa percaya diri untuk dapat diterima pada suatu pekerjaan yang diinginkan dengan background jurusan yang dimilikinya dan merasa masih kurang dalam memiliki keterampilan teknologi. Hal tersebut karena subjek dua telah merasakan sulitnya mendapatkan panggilan interview dari suatu perusahaan, kualifikasi perusahaan yang terlalu spesifik, gaji yang tidak sesuai serta biro yang kurang mensejahterkan pekerjanya. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, menggambarkan bahwa Subjek Dua kurang memiliki kesiapan yang baik untuk menghadapi perubahan transisi pada kariernya dibandingkan dengan Subjek Satu yang telah memiliki pekerjaan setelah tiga bulan yudisium, Subjek Dua juga kurang mengeksplorasi pada minat kariernya untuk dapat bersaing dengan para pelamar lainnya. Hal ini dapat membuktikan bahwa Subjek Dua tidak memiliki adaptabilitas karier yang sejalan dengan (Savickas, 2005). Hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada fresh graduate yang belum mendapatkan pekerjaan setelah empat bulan dari masa kelulusan tidak

REPORT #22115031

sejalan dengan (Savickas, 2005) seseorang yang memiliki kemampuan beradaptasi: dalam kariernya merupakan seseorang yang menampakkan keingintahuan terhadap kariernya dengan cara mencari tahu keinginan dirinya dan minat karier untuk masa depan dirinya. Hasil wawancara yang peneliti lakukan terlihat bahwa Subjek Dua kurang memiliki kepedulian terhadap kariernya (career concern). Hal ini dapat dilihat ketika Subjek Dua semasa kuliah hanya mengikuti magang sesuai dengan kompetensinya hanya ketika diwajibkan oleh kampusnya. Subjek Dua juga terlihat belum memiliki keingintahuan pada kariernya (career curiosity). Hal ini dapat dilihat ketika ia membuat CV hanya untuk keperluan magang tersebut dan setelah menjalani yudisium dan hanya melamar di biro arsitektur yang jumlahnya terbatas. Selain itu, Subjek Dua belum memiliki control terhadap kariernya (career control). Hal tersebut dapat dilihat ketika ia merasa kurang memiliki keterampilan teknologi dan hanya berupaya melamar di beberapa perusahaan, namun setelahnya subjek cenderung lebih banyak menggunakan waktu untuk hangout bersama dengan teman-teman ketika menunggu saatnya mendapat panggilan interview. Subjek Dua juga terlihat tidak memiliki kepercayaan diri pada kariernya (career confidence) hal ini dapat dilihat ketika subjek dua mengatakan tidak memiliki kepercayaan diri untuk dapat diterima pekerjaan sesuai dengan kompetensinya sehingga ketika tidak kunjung mendapatkan panggilan interview

subjek mengungkapkan akan mencoba membuka usaha baru. Hal ini dapat membuktikan bahwa Subjek Dua tidak memiliki career adaptability yang sejalan dengan (Savickas, 2005). **17** Kepedulian karier, keingintahuan karier, kepercayaan diri karier, kontrol terhadap karier merupakan aspek pada adaptabilitas karier (career adaptability). Menurut Savickas (2005) career adaptability sebagai suatu kesiapan individu dalam menghadapi perubahan pada tahap perkembangan kejuruan, transisi dari pekerjaan serta trauma pribadi saat ini ataupun yang akan datang. Career adaptability memiliki faktor yang dapat mempengaruhi seseorang untuk dapat beradaptasi mengatasi transisi kerja, mengatasi pekerjaan yang berkaitan dengan suatu perubahan kondisi kerja dan tugas- tugas pekerjaan, yang berkaitan dengan karier yang secara spesifik berlandaskan pada konteks karier adalah job search self-efficacy. Menurut Saks et al., (2015) Job search self-efficacy merupakan suatu keyakinan pada individu untuk terus melakukan tindakan mencari hingga mampu mendapatkan suatu pekerjaan. Keyakinan diri dianggap sebagai sumber pengendalian diri penting yang dapat digunakan individu untuk berinteraksi dengan lingkungan eksternal secara efektif dan mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini karena keyakinan diri mengacu pada cara orang berpikir kemampuan mereka untuk melakukan aktivitas dan tugas, keyakinan diri dapat meningkatkan kemampuan untuk mengatasi kesulitan pada situasi stres selama proses pencarian kerja. Penelitian oleh Majitas dan Sersic (2021) juga mengungkapkan hal yang senada, individu yang memiliki keyakinan diri dalam mencari pekerjaan cenderung tinggi maka mereka mampu menghadapi rintangan dan transisi ke tempat kerja dengan lebih baik, individu cenderung mendapatkan informasi dan melamar di pekerjaan dengan baik, serta mampu menunjukkan performa yang baik pada saat proses wawancara. **18** Sebelumnya terdapat penelitian yang mengatakan terkait hubungan antara job search self- efficacy dengan career adaptability pada mahasiswa tingkat akhir. Hartono dan Gunawan (2017) melakukan penelitian yang melibatkan kurang dari 200 mahasiswa pada tingkat akhir yang berada di universitas X. Penelitian tersebut mengatakan job search self-efficacy berhubungan positif yang

signifikan dengan career adaptability pada mahasiswa tingkat akhir. Ketika job search self-efficacy seorang tinggi maka career adaptability juga tinggi . Artinya, mahasiswa tingkat akhir di universitas X memiliki rasa kepedulian pada masa depan kariernya sebagai seorang pekerja. Mereka juga memiliki kemauan untuk menata strategi terhadap masa depan pekerjaannya. Mahasiswa dapat menunjukkan keingintahuannya dalam mencari tahu terkait diri dan karirnya di masa depan yang akan datang serta mahasiswa dapat mampu dalam memperkuat rasa percaya dirinya agar dapat mencapai tujuannya. Keterbatasan dalam penelitian tersebut adalah risetnya yang hanya dilakukan di satu universitas X sehingga perlu diperluas lagi subjeknya agar bisa diaplikasikan ke masyarakat luas. Penelitian-penelitian terdahulu telah mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan pada job search self-efficacy terhadap career adaptability pada mahasiswa tingkat akhir, maka penelitian ini akan berfokus pada subjek yaitu fresh graduate . Hal ini didasarkan pada isu-isu bahwa fresh graduate belum menunjukkan kesiapan dan sikap profesionalisme untuk menghadapi pekerjaan sehingga membuat fresh graduate tidak memiliki keyakinan diri untuk mendapatkan pekerjaan. Penelitian pada kedua variabel juga masih terbatas, tidak hanya di Indonesia namun juga internasional. Penelitian terdahulu sudah seringkali meneliti terkait hubungan pada kedua variabel, dengan demikian, penelitian ini bertujuan melihat seberapa besar pengaruh job search self-efficacy terhadap career adaptability khususnya pada fresh graduate. 1.2.  Rumusan Masalah Rumusan masalah dalam penelitian ini,  “Apakah terdapat pengaruh antara job search self- efficacy terhadap career adaptability pada fresh graduate 1.3. Tujuan Penelitian Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat adanya pengaruh antara job search self-efficacy terhadap career adaptability pada fresh graduate. 1.4. Manfaat Penelitian 1.4.1. Manfaat Teoretis 1.  Penelitian mengharapkan penelitian yang dilakukan bisa kontribusi pemikiran untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dasar dan secara teoritis terkait dengan bidang psikologi industri dan organisasi untuk memberikan informasi tentang job search

self- efficacy dan career adaptability pada fresh graduate. 2. Penelitian yang dilakukan diharapkan memberikan manfaat untuk memperkaya wawasan serta menjadi literatur, acuan bagi penelitian selanjutnya terkait job search self-efficacy terhadap career adaptability . 1.4.2. Manfaat Praktis 1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk universitas dan unit alumni untuk bekerja sama membuat program dalam upaya meningkatkan career adaptability pada mahasiswa yang akan lulus . 2. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi prodi untuk mengadakan kegiatan yang dapat mendukung untuk meningkatkan kesiapan mahasiswa yang akan lulus dalam menghadapi transisi pada kariernya. BAB II TINJAUAN TEORI 2.1. Career Adaptability 2.1.1. Definisi Variabel Career Adaptability Career adaptability atau adaptasi karier telah didefinisikan pada beberapa ahli. 13 Savickas menjelaskan adaptabilitas karier sebagai 1 “ a psychosocial construct that denotes a n individual’s readiness and resource for coping with current and imminent vocational development task, occupational transitions, and personal trauma 13 (Savickas, 2005) artinya kesiapan dan sumber daya individu untuk menghadapi perubahan dari tahap perkembangan kejuruan, transisi pekerjaan serta trauma pribadi. Creed et al menjelaskan bahwa career adaptability mengacu pada “ self-regulatory processes, stress the importance of the interactio n between the individual and their environment, and emphasize managing novel, non-maturational problems that confront the individual (Creed et al., 2009) hal ini dapat diartikan sebagai proses pengendalian diri interaksi individu dan lingkungannya serta menekankan dalam mengelola permasalahan baru yang dihadapi individu. Menurut Lent dan Brown career adaptability mengacu pada “career self-management that focuses on relatively micro- level processes, in particular, how people negotiate both normative developmental tasks yang dapat dijelaskan sebagai manajemen diri karir yang diterapkan untuk membantu suatu individu dalam memfokuskan pada pengembangan karir yang baik (Lent dan Brown, 2013). Peneliti mengaplikasikan penelitian ini dengan konsep career adaptability berdasarkan Savickas (2005), hal ini karena konsep career adaptability pada Savickas (2005) memberikan sebuah

pemahaman yang lebih baik dalam kemampuan adaptasi karier antara lain menunjukkan kesiapan suatu individu dalam melakukan transisi kerjanya, menunjukkan kesiapan dalam menghadapi pilihan pada jenis pekerjaan serta trauma kerja. Konsep career adaptability berdasarkan Savickas (2005) telah digunakan pada beberapa peneliti terdahulu yaitu penelitian pada mahasiswa tingkat akhir bidikmisi di Universitas Sebelas Maret oleh Putri et al (2022), penelitian pada mahasiswa lulus univeristas di Tiongkok Tenggara oleh Liu et al (2023), penelitian pada siswa SMK kelas XII Rosulin dan Paramita (2016).

2.1.2. Dimensi Career Adaptability

Career adaptability menurut Savickas (2005) terdapat empat dimensi:

1. Kepedulian Karir (Career Concern) Dimensi career concern menjelaskan sebuah sikap dimana individu beradaptasi untuk persiapan masa depan kariernya. 8 Seseorang pada kepedulian karier tinggi mereka cenderung masa depannya nyata maka seseorang dapat mengingat tugas-tugasnya di masa lalu serta dapat mempertimbangkan tugas-tugasnya saat ini, kemudian mengantisipasi tugas-tugasnya di masa depan.
2. Kontrol Terhadap Karir (Career Control) Dimensi career control menjelaskan individu sejauh mana merasa dan yakin jika mereka memiliki tanggung jawab terkait upaya untuk membangun kariernya. Mereka barangkali berkonsultasi dengan orang lain, tetapi kemudian mereka menyadari jika karier yang mereka miliki merupakan milik pribadi. Suatu individu yang memiliki kemampuan mengontrol diri sendiri cenderung memunculkan sikap asertif serta cepat ketika mengambil keputusan dalam tugas-tugas yang berkaitan dengan perkembangan karier. Namun ketika suatu individu sedang berada di sisi lain, maka mereka cenderung menunda atau bahkan menghindari aksi pengambilan keputusan.
3. Keingintahuan Karir (Career Curiosity) Dimensi career curiosity menjelaskan bahwa individu sejauh mana memiliki rasa keingintahuan serta mengeksplorasi minatnya di dalam dunia kerja. Individu juga memiliki rasa ingin tahu yang besar pada karier, dan mempelajari jenis tipe pekerjaan yang diperdalam serta kesempatan karier yang terkait. Sikap tersebut akan membuat suatu individu memiliki pengetahuan informasi yang cukup untuk

dapat menetapkan suatu pilihan di berbagai situasi. 4. Kepercayaan Diri Karir (Career Confidence) Dimensi career confidence menjelaskan bahwa individu sejauh mana percaya pada kemampuan dalam dirinya untuk dapat berhasil melakukan serangkaian aktivitas menerapkan dan membuat pilihan akan karier dan pendidikan yang sesuai. Kepercayaan diri ini harus dimiliki oleh suatu individu karena pemilihan dalam karier merupakan proses dari menyelesaikan berbagai masalah yang rumit, maka kepercayaan diri individu diperlukan untuk agar mampu menyelesaikan masalah tersebut. Kepercayaan diri dapat muncul dari bagaimana suatu individu dapat berhasil dari menyelesaikan masalah yang dialami sehari-harinya, seperti tugas sekolah, tugas rumah tangga ataupun tugas yang timbul dari hobi pribadi. Semakin banyak pengalaman yang dialami, maka semakin besar kepercayaan diri suatu individu muncul untuk mencoba hal baru. 2.1.3. Faktor Career Adaptability Career adaptability dapat dipengaruhi pada beberapa faktor sebagai berikut: 1. Kepribadian (Personality) Menurut Savickas (dalam Agustini, 2022), dimana faktor kepribadian (personality) memiliki hubungan dengan dimensi pada career adaptability. Hasil dari penelitian oleh Agustini (2022) menunjukkan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh pada tingkat adaptasi karir pada suatu individu. 2. Kecerdasan Emosional (Emotional Intelligence) Menurut Goleman (dalam Agustini, 2022), dimana kecerdasan emosional (emotional intelligence) didefinisikan sebagai kapasitas suatu individu dalam seberapa jauh mengenali perasaan dirinya sendiri sehingga suatu individu mampu mengelola emosinya, memotivasi diri sendiri serta dapat memiliki hubungan dengan orang lain. Suatu individu yang mempunyai kecerdasan emosi baik akan dapat lebih baik dalam membuat strategi untuk mencapai tujuan hidup, dapat memelihara dan membangun hubungan dengan orang lain, mampu memperhitungkan konsekuensi yang diterima dari emosional pribadi pada hasil pekerjaan karirnya. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Agustini, 2022) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (emotional intelligence) memiliki pengaruh pada tingkat adaptasi karir suatu individu. 3. Nilai kerja (Work Value)

Menurut Super (dalam Agustini, 2022), dimana nilai kerja (work value) didefinisikan bahwa individu yang menunjukkan tujuan utama yang ingin diraih dalam pekerjaannya dan suatu hal yang dapat mempengaruhi individu dalam menentukan pilihan karir serta kemampuan karir suatu individu, dimana nilai kerja (work value) merupakan sebuah tujuan yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja. Hasil penelitian oleh (Agustini, 2022) menunjukkan bahwa nilai kerja (work value) memiliki pengaruh pada tingkat adaptasi karir suatu individu.

4. Keyakinan diri (Self-efficacy)

Menurut Bandura (dalam Artahayest, 2021), keyakinan diri (self-efficacy) didefinisikan sebagai penilaian terhadap keyakinan diri suatu individu, hal ini dilihat dari seberapa baik individu mampu mengambil suatu tindakan atas situasi yang mungkin dapat terjadi di masa depan. Penelitian yang dilakukan oleh Artahayest (2021) yang menggunakan teori career adaptability oleh Savickas menyatakan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan terkait keyakinan diri dengan adaptabilitas karier. Hasil yang diperoleh pada studi Artahayest (2021) mengatakan bahwa keyakinan diri merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi adaptabilitas karier .

22 5. Jenis Kelamin Menurut Gunawan (2014)

Dalam membentuk identitas perempuan dan laki-laki memiliki pola berbeda. Menurut Giligan (dalam Gunawan, 2014), laki-laki cenderung membentuk identitas mereka melalui kemandirian sedangkan perempuan cenderung membentuk identitas mereka melalui interaksi dengan orang lain. Peneliti oleh McNair (dalam Gunawan, 2014) perempuan lebih memiliki kematangan karier yang tinggi dibanding laki-laki, maka perempuan di nilai lebih dapat mengeksplorasi terhadap minat karier dibandingkan dengan perempuan.

2.2. Job Search Self-Efficacy Bandura (dalam Petruzzio et al., 2020)

menurut teori kognitif sosial Bandura, Self-efficacy dianggap sebagai sumber pengendalian diri penting yang dapat digunakan individu untuk berinteraksi dengan lingkungan eksternal secara efektif dan mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini karena self- efficacy mengacu pada cara orang berpikir kemampuan mereka untuk melakukan aktivitas dan tugas, self-efficacy dapat

meningkatkan kemampuan untuk mengatasi kesulitan pada situasi stres selama proses pencarian kerja. Pasalnya, ketidakstabilan karier di masa kini seringkali menyebabkan banyaknya pengangguran dan dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kondisi fisik. Oleh karena itu self-efficacy semakin mendapat perhatian dari para praktisi di bidang manajemen karir, berbagai model teoretis Saks, yang menyatukan sebagai referensi dari hasil perilaku pencarian kerja. Hal ini karena pencarian kerja merupakan suatu perilaku yang umum di lakukan individu untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, kemudian Saks memandang bahwa self-efficacy dalam pencarian kerja (JSSE), yaitu keyakinan suatu individu terkait kemampuannya untuk melakukan tugas dan perilaku dalam proses pencarian kerja hingga sukses.

2.2.1. Definisi Job Search Self-Efficacy Job Search Self-Efficacy (JSSE)

telah didefinisikan pada beberapa ahli. Saks et al mendefinisikan “ Job search self-efficacy (JSSE) refers to the belief that one can successfully perform specific job search behaviors and obtain employment (Saks et al., 2015) yaitu sebagai keyakinan individu bahwa dirinya mampu melakukan perilaku terkait dalam mencari serta mendapatkan sebuah pekerjaan. Menurut Kanfer dan Hulin Job search self-efficacy merupakan “ expectations of mastery over the behaviors prerequisite to reemployment, that is job search behaviors yaitu sebagai keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan perilaku untuk mendapatkan pekerjaan baru maupun kembali bekerja yang berhubungan pada proses dalam pencarian kerja (Kanfer & Hulin, 1985). Menurut Teye- Kwadjo mendefinisikan “ Job search self-efficacy is defined as the confidence in one’s ability to successfully search for jobs and to gain employment yaitu sebagai keyakinan individu bahwa dirinya mampu berhasil dalam mencari dan mendapatkan pekerjaan (Teye-Kwadjo, 2021). Peneliti menggunakan konsep Job Search Self-Efficacy terkait menurut Saks et al (2015) hal ini karena konsep yang dipaparkan tidak hanya melihat melalui sudut pandang mencari kerja, namun juga melihat berdasarkan sudut pandang hasil yang suatu individu ingin capai ketika mencari hingga mendapatkan suatu pekerjaan. Konsep Job Search Self-Efficacy yang pada penelitian sebelumnya merupakan alat ukur

yang unidimensional, sehingga setelah dikembangkan oleh Saks et al (2015) lebih baru dibandingkan oleh kedua teori lainnya. Konsep Job Search Self-Efficacy dikembangkan oleh Saks et al (2015) juga telah digunakan oleh beberapa peneliti terdahulu yaitu penelitian pada sarjana yang belum bekerja dijabodetabek oleh Satriatama (2023), penelitian pada magister dan lulusan baru antara Belgium dan Jerman Milena dan Treu (2019), penelitian pada perilaku remaja dalam persiapan pencarian kerja oleh Creed & Sawitri (2021).

2.2.2. Dimensi Job Search Self Efficacy Menurut Saks et al (2015)

Job search self-efficacy (JSSE) memiliki dua dimensi yaitu job search behavior dan job search outcome penjelasannya sebagai berikut:

1. Job Search Behavior Dimensi job search behavior merupakan keyakinan seseorang ketika mengerjakan perilaku terkait mencari suatu pekerjaan, dimana jika seseorang mempunyai keterampilan ketika mencari sebuah pekerjaan maka seseorang tersebut mempunyai keyakinan diri ketika mencari pekerjaan.
2. Job Search Outcome Dimensi job search outcome merupakan keyakinan para fresh graduate untuk mendapatkan hasil dari pencarian kerja yang telah dilakukan, jika para fresh graduate tersebut mempunyai keyakinan dapat memperoleh hasil dari upaya dalam mencari pekerjaan maka para fresh graduate tersebut memiliki keyakinan diri ketika mencari pekerjaan.

2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Job Search Self-Efficacy

Job search self-efficacy (JSSE) dipengaruhi oleh tiga faktor menurut Saks et al (2015) yaitu:

1. Eksplorasi karir (Career Exploration) Career exploration, dimana individu mengumpulkan bahan informasi yang akurat oleh kemajuan karir seseorang. Hal tersebut merupakan strategi yang penting ketika seseorang mempersiapkan diri dalam mencari suatu pekerjaan untuk mencapai tujuannya yaitu mendapatkan sebuah pekerjaan yang diinginkan. Seseorang yang mengumpulkan informasi terkait perkembangan karirnya, dinilai memiliki Job search self-efficacy yang tinggi. Sebaliknya, ketika suatu individu tidak melakukan pengumpulan informasi untuk perkembangan karirnya, maka individu tersebut akan memiliki Job search self-efficacy rendah.
2. Eksplorasi lingkungan (Environmental

Exploration) Environmental exploration, dimana seseorang melakukan pencarian informasi terkait dengan lingkungan pekerjaan, industri dan organisasi untuk menjadi landasan seseorang dalam menetapkan keputusan dalam mengembangkan karirnya. Jika seseorang aktif dalam mencari informasi terkait dengan lingkungan pekerjaan, maka Job search self-efficacy individu akan meningkat. Namun jika seseorang tidak aktif dalam mencari informasi terkait dengan lingkungan pekerjaan, maka Job search self- efficacy individu akan menurun. 3. Eksplorasi diri (Self-Exploration)

Self-exploration, dimana seseorang menggali nilai, minat dan pengalaman guna mendapatkan suatu pemahaman yang lebih dalam terhadap dirinya sendiri. Jika seseorang menggali suatu pengalaman yang bermanfaat untuk dapat memahami kemampuan dirinya sendiri maka Job search self-efficacy seseorang akan meningkat. Namun, Jika seseorang tidak menggali suatu pengalaman yang bermanfaat untuk dapat memahami kemampuan dirinya sendiri maka Job search self-efficacy seseorang akan menurun. 2.3 Kerangka Berpikir Fresh graduate akan mencari pekerjaan dan bekerja supaya bisa mencari uang serta menafkahi dirinya sendiri untuk dapat melanjutkan kehidupan yang lebih baik, tetapi pada kenyataannya mencari pekerjaan merupakan suatu tantangan yang berat bagi para: fresh graduate (Satriatama, 2023). Survei oleh Monster (2021) pada 1000: fresh graduate mengungkapkan 450: fresh graduate masih mencari pekerjaan meskipun mereka telah lulus dari perguruan tinggi selama satu tahun. Berdasarkan pernyataan indeed.com mengatakan bahwa rata-rata fresh graduate perlu melamar 23 tempat kerja sebelum berhasil mendapatkan pekerjaan tetap (Indeed, 2023). Salah satu alasan: fresh graduate sulit mendapatkan pekerjaan karena mereka seringkali dianggap perusahaan sebagai pihak yang belum memiliki kesiapan bekerja. Fresh graduate dikatakan dapat beradaptasi pada kariernya ketika memiliki kemampuan dalam melakukan serangkaian peralihan yang sukses ketika organisasi, pasar kerja serta dasar pengetahuan pekerjaan mengalami perubahan besar. Fresh graduate dengan tingkat adaptabilitas karier yang cenderung tinggi akan mampu menghadapi

transisi pada kariernya. Hal ini karena individu dengan tingkat career adaptability yang cenderung tinggi memiliki kepedulian terhadap kariernya (career concern) dan mencari tahu terkait pekerjaan serta karier sesuai dengan minatnya (career curiosity). Ketika fresh graduate memiliki kepedulian terhadap kariernya (career concern), maka fresh graduate akan melakukan eksplorasi terkait pengetahuan karier pada pekerjaan yang diminatinya. Eksplorasi yang dapat dilakukan oleh fresh graduate seperti memperbaiki CV agar dapat menarik perhatian rekruter, dan mengikuti magang yang sejalan dengan minat kariernya. Selain itu, fresh graduate banyak mencari informasi lowongan serta peluang pekerjaan yang diminatinya dan melakukan diskusi dengan orang sekitar yang lebih paham terkait dunia kerja (career curiosity). Melalui upaya tersebut fresh graduate dapat memperoleh kontrol terhadap kariernya (career control), bahwa dirinya sendirilah yang bisa memutuskan pilihan terhadap karier pekerjaan yang diminatinya dan memiliki tanggung jawab dalam membangun kariernya. Dengan demikian, ketika fresh graduate memperoleh banyak pengetahuan karier dan kesiapan pada perubahan transisi pekerjaan akan meningkatkan kepercayaan diri terhadap karier yang diminatinya (career confidence), dimana fresh graduate dapat lebih percaya diri melakukan serangkaian transisi yang sukses di pasar kerja sehingga mendapatkan pekerjaan yang menjadi minatnya. Faktor selain diri sendiri yang mampu meningkatkan career adaptability pada fresh graduate adalah job search-self-efficacy. Perilaku mencari pekerjaan (job search behavior) mendorong fresh graduate memiliki keyakinan diri bahwa ia mampu mengerjakan perilaku terkait mencari pekerjaan. Perilaku mencari pekerjaan membuat fresh graduate semakin mengeksplorasi terhadap kariernya, fresh graduate juga semakin memiliki persiapan yang matang untuk menghadapi proses masa rekrutmen pada bidang yang diminatinya. Upaya tersebut membuat fresh graduate mendapatkan banyak informasi terkait bidang dan lowongan pekerjaan yang diminati sehingga fresh graduate memiliki keyakinan diri ketika mencari suatu pekerjaan. Setelah fresh graduate melakukan upaya perilaku

dalam pencarian kerja, fresh graduate perlu memiliki keyakinan diri pada hasil pencarian kerja (job search outcome) memiliki keyakinan diri pada hasil upaya dalam pencarian kerja akan membuat fresh graduate lebih mampu menghadapi rintangan dan transisi ke tempat kerja dengan lebih baik. Berdasarkan uraian diatas, fresh graduate dengan tingkat job search self-efficacy yang tinggi akan berpotensi memiliki tingkat career adaptability yang cenderung tinggi pula, sehingga fresh graduate lebih siap menghadapi perubahan transisi pada pekerjaannya. Pada sisi lain beberapa penelitian sebelumnya oleh Hartono dan Gunawan (2017) dan Majitas dan Sersic (2021) menemukan bahwa job search self-efficacy menjadi landasan dalam pengembangan kemampuan career adaptability pada fresh graduate . Berdasarkan asumsi tersebut, peneliti menduga bahwa adanya pengaruh dari job search self-efficacy terhadap career adaptability pada fresh graduate, seperti yang tertera pada gambar 2.1. Gambar 2.

1 Kerangka Berpikir 2.4 Hipotesis Terdapat dua hipotesis pada penelitian, yaitu: - Hipotesis null ($H_0 1$): Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara job search behavior dengan career adaptability pada fresh graduate. - Hipotesis alternatif ($H_a 1$): Adanya pengaruh yang signifikan antara job search behavior dengan career adaptability pada fresh graduate. - Hipotesis null ($H_0 2$): Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara job search outcome dengan career adaptability pada fresh graduate. - Hipotesis alternatif ($H_a 2$): Adanya pengaruh yang signifikan antara job search outcome dengan career adaptability pada fresh graduate.

5 11

14 24 29 BAB III METODE PENELITIAN 3.1. 5 11 14 24 25 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. **1 19** Variabel

career adaptability sebagai Dependent Variable (DV) dan variabel job search self-efficacy sebagai Independent Variable (IV). **1** 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 karir dan trauma pribadi yang berkaitan dengan peran karir 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. **1** 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). **26** 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 rentang 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. seorang sarjana. 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. **8** Alat ukur CAAS-SF terdapat 12 item yang terdiri dari empat dimensi. **28** Salah satu contoh dari aitem alat ukur ini yaitu **3** “mencari kesempatan untuk tumbuh

dan berkembang menjadi pribadi yang lebih baik 28 . 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) 5 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

t 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 Career concern 1, 2, 3 3 Career control 4, 5, 6 3 Career curiosity 7, 8, 9 3 Career confidence 10, 11, 12 3 Total 12 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. 1 3 5 23 Penelitian ini menggunakan uji validitas menggunakan content validity melalui expert judgement. 1 4 7 Pengujian ini dijalankan dari tanggal 01 Desember 2023 sampai dengan 05 Desember 2023 yaitu peneliti menyebarkan kuesioner google form secara online. 1 Kuesioner uji coba ini memiliki 32 partisipan yaitu 29 perempuan dan 11 laki-laki. 1 4 11 3.5 1 4 11 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. 14 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. Dimensi Nomor Aitem Jumlah Aitem Job search behavior 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10

10 Job search outcome 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 10

Total 20 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. 1 4 3.5 1 3 4 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. 3 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. 1 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. 14 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 Search 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. 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.

10 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 10 0 Jenis Kelamin Laki-laki 187 44,85 Perempuan 230 55,15 Fresh Graduate 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 Theoretic al Mean Empirical Mean Deviation Standard Minimum Maksimum Career Adaptability

30 42,091 3,033 28 48 Career Concern 7,5 10,770 1,105 4 12 Career Control 7,5 10,432 1,099 6 12 Career Curiosity 7,5 10,331 1,068 6 12 Career Confidence 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 Category

Score Range	Frequency	Persentase (%)
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.

Statistik Deskriptif Dimensi Job Search Self-Efficacy Variabel & Dimensi	Theoretic al Mean	Empirical Mean	Deviation Standard	Minimum	Maksimum
Job Search Behavior	25	32,787	4,465	17	40
Job Search Outcome	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 a 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 (%)

Dimensi	Category	Score Range	Frequency	Persentase (%)
Job Search Behavior	Rendah	17-28	79	18,94
	Sedang	29-37	320	76,73
	Tinggi	38-40	18	4,31
Job Search Outcome	Rendah	20-29	82	19,66
	Sedang	30-36	300	71,94
	Tinggi	37-40	35	8,39

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. **2** Uji Asumsi Uji asumsi yang peneliti jalani untuk melihat apakah tahap berikutnya peneliti bisa melakukan uji regresi linear sederhana. **2** **5** Uji asumsi yang dilakukan yaitu uji linearitas, uji normalitas, independensi eror sampai uji homogenitas (Field, 2009). **2** 4.3 **2** 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 Test of Normality (Shapiro-Wilk) W p Career Adaptability 0,896 < 0,001 Job Search Behavior 0,852 < 0,001 Job Search Outcome 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. **2** 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. **2** **20** Menurut

Gravetter dan Forzano (2018) hasil pengujian linearitas dilihat pada letak titik data yang berkelompok disekitar garis lurus. 6 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 $(d) = 1,432$, $p = <0,01$. 2 Dapat dikatakan hasil tersebut tidak memiliki hubungan error sehingga uji independensi error terpenuhi. 2 4.3

4. Uji Homoskedastisitas

Uji homoskedastisitas dijalankan guna mengetahui job search self-efficacy dan career adaptability cenderung menyebar atau tidak. 2 6 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 menyebarkan. 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 menyebarkan. 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_0 ditolak. **12** 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 df p Sensitivity Nagelkerke R 2 Odds Ratio 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 R 2 . Nilai koefisien Nagelkerke R 2 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 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 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. **12** 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 df p Sensitivity Nagelkerke R 2 Odds Ratio 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 R 2 . Nilai koefisien Nagelkerke R 2 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%.

30 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%

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%). BAB V PENUTUP 5.1 Kesimpulan Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh job search-self efficacy terhadap career adaptability pada fresh graduate. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dua dimensi dari job search-self-efficacy berpengaruh terhadap career adaptability pada fresh graduate. Hasil hipotesis yang diperoleh menunjukkan bahwa dimensi job search behavior memiliki pengaruh positif signifikan terhadap career adaptability. Artinya, job search behavior secara signifikan berpengaruh terhadap tingkat career adaptability pada fresh graduate . Hasil hipotesis juga menunjukkan bahwa dimensi job search outcome memiliki pengaruh positif signifikan terhadap career adaptability. Artinya, job search outcome secara signifikan berpengaruh terhadap tingkat career adaptability pada fresh graduate . Peneliti juga melakukan analisis tambahan, hasil yang diperoleh menyimpulkan bahwa fresh graduate yang memiliki sertifikasi sesuai dengan program studi dan fresh graduate yang tidak memiliki sertifikasi sesuai dengan program studi keduanya memiliki tingkat career adaptability, job search behavior dan job search outcome yang cenderung tinggi. Artinya, fresh graduate yang memiliki sertifikasi maupun yang tidak memiliki sertifikasi sesuai dengan

program studi keduanya memiliki kesiapan untuk menghadapi transisi pada perubahan dari perguruan tinggi ke dunia kerja, dan keduanya juga memiliki keyakinan diri ketika melakukan perilaku dalam mencari pekerjaan meskipun memiliki atau tidak memiliki sertifikasi sesuai dengan program studi sehingga keduanya sama-sama memiliki keyakinan diri untuk dapat hasil dari upayanya dalam pencarian kerja. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini juga menyimpulkan bahwa fresh graduate yang berjenis kelamin perempuan dan laki-laki keduanya memiliki tingkat career adaptability, job search behavior dan job search outcome yang cenderung tinggi. Artinya, fresh graduate yang berjenis kelamin perempuan maupun laki-laki keduanya memiliki rasa keingintahuan serta mengeksplorasi minatnya di dalam dunia kerja, dan keduanya juga memiliki keyakinan diri ketika melakukan perilaku dalam mencari pekerjaan sehingga ketika keduanya mempunyai keterampilan dalam mencari pekerjaan, mereka sama-sama memiliki keyakinan diri mendapatkan hasil dari upayanya dalam pencarian kerja.

5.2 Diskusi Penelitian

ini mendapatkan hasil bahwa job search behavior berpengaruh secara positif signifikan terhadap career adaptability pada fresh graduate. Artinya, job search behavior berpengaruh kepada career adaptability pada fresh graduate sebesar 20,3%. Menurut peneliti, pengaruh yang signifikan dapat terjadi karena kedua variabel dalam penelitian ini sama-sama memuat isu perkembangan karier pada fresh graduate dan keyakinan diri pada kemampuan mencari kerja yang dapat dilihat dari seberapa baik fresh graduate mampu mengambil suatu tindakan pada situasi yang mungkin terjadi ketika mengalami transisi karier. Keyakinan diri pada kemampuan dalam mencari pekerjaan mendukung fresh graduate untuk lebih peduli dalam mempersiapkan kariernya di masa depan, mengeksplorasi dan melakukan serangkaian aktivitas minatnya dalam dunia kerja. Tingkat career adaptability dapat tinggi karena fresh graduate pada umumnya kurang mengenal pasar kerja sehingga memiliki tingkat kepedulian karier yang lebih tinggi memungkinkan mereka untuk memperkirakan kesulitan dalam mencari dan mempersiapkan diri dalam menghadapi segala tantangan di dunia

kerja. Hasil penelitian oleh Guan et al (2013) menunjukkan bahwa fresh graduate dengan tingkat kepedulian karier yang tinggi akan membentuk tingkat kepercayaan diri dalam perilaku mencari kerja sehingga dapat melihat posisi pekerjaan dengan positif. Selain itu, fresh graduate dengan kontrol karier yang tinggi akan lebih teliti dan berhati-hati dalam mengambil keputusan di masa transisi pada kariernya sehingga memungkinkan mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan nilai, kebutuhan dan kemampuan mereka. Hal ini yang mengakibatkan job search behavior dapat berpengaruh secara signifikan dengan career adaptability, bahkan memiliki pengaruh sebesar 20,3%. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Guan et al (2013) yang mengatakan bahwa job search behavior memiliki kontribusi yang positif terhadap career adaptability. Peneliti melakukan wawancara untuk memperkuat hasil analisis pada temuan penelitian ini. Hasil wawancara pada subjek Satu mengatakan bahwa dirinya merasa yakin pada kemampuannya dalam mencari pekerjaan sehingga setelah menjalani yudisium subjek Satu berusaha mencari informasi terkait lowongan atau peluang karier serta mencari tahu latar belakang perusahaan yang di minatnya, dan subjek Satu mengatakan ia setelah menjalani yudisium tidak menunda waktu dan terus melamar pekerjaan ke delapan puluh sampai seratus perusahaan sebelum berhasil mendapatkan pekerjaan tetap. Sebaliknya, hasil wawancara pada subjek Dua menunjukkan bahwa ia kurang melakukan perilaku dalam pencarian kerja dan menunda mencari kerja dalam waktu yang lama, hal ini karena ia mengatakan membutuhkan ketenangan dan hangout bersama teman setelah menjalani yudisium karena telah berupaya keras menyelesaikan tugas akhir. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa perilaku mencari kerja menjadi hal utama yang harus dilakukan bagi individu untuk melakukan transisi dari universitas ke dunia kerja sehingga mampu mencari peluang sehingga sukses di pasar kerja. Perilaku yang dapat dilakukan oleh fresh graduate dalam mencari kerja, seperti tidak menunda waktu dan berupaya terus melamar pekerjaan ke perusahaan sebelum berhasil mendapatkan pekerjaan tetap, dan mampu mencari peluang

karier serta melakukan eksplorasi karier pada pekerjaan yang di minatnya. Sebaliknya, seperti yang terjadi oleh subjek Dua kurang melakukan perilaku dalam pencarian kerja seperti tidak banyak memiliki informasi terkait lowongan pekerjaan yang di minatnya, kurang memiliki kontrol dan hanya melamar ke lima sampai delapan biro yang jumlahnya terbatas. Subjek Dua yang belum mendapatkan pekerjaan tersebut dapat dikarenakan kurangnya usaha yang dijalankan untuk mencari pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan survei Monster (2021) yang menyatakan bahwa fresh graduate perlu melamar ke 23 perusahaan sebelum berhasil mendapatkan pekerjaan tetap. Hal lain juga menunjukkan pada dimensi job search outcome berpengaruh kepada career adaptability pada fresh graduate sebesar 29,1%. Menurut peneliti, pengaruh yang signifikan dapat terjadi karena kedua variabel dalam penelitian ini sama-sama memuat isu perkembangan karier pada fresh graduate dan keyakinan diri keyakinan diri pada kemampuan mencari kerja yang dapat dilihat dari seberapa baik fresh graduate mampu mengambil suatu tindakan pada situasi yang mungkin terjadi ketika mengalami transisi karier. Keyakinan diri mendapatkan hasil dari upayanya dalam mencari pekerjaan mendukung fresh graduate percaya pada kemampuan dirinya untuk dapat berhasil menerapkan serangkaian aktivitas dan membuat pilihan karier yang sesuai agar memiliki career adaptability yang baik. Tingkat career adaptability dapat tinggi karena individu yang memiliki kemampuan adaptabilitas karier akan memunculkan persepsi umum bahwa individu mampu dalam merencanakan kariernya di masa depan, memiliki kendali pada proses perkembangan kariernya, mendapatkan berbagai peluang serta memiliki kepercayaan yang positif terhadap kariernya di masa depan Guan et al (2013). Penelitian oleh Bashori dan Hidayat (sebagaimana dikutip dalam Putri, 2020) mengatakan bahwa memiliki kepercayaan diri karier dalam mencari pekerjaan merupakan hal yang penting dimiliki oleh individu hal ini karena kepercayaan diri mampu membuat individu mempunyai sifat objektif, optimis serta bertanggung jawab terkait upayanya dalam membangun karier. Penelitian oleh Majitas dan Sersic (2021) mengungkapkan

individu yang memiliki keyakinan diri dalam mencari dan mendapatkan pekerjaan cenderung mendapatkan informasi dan melamar di pekerjaan dengan baik, bahkan mereka cenderung menunjukkan performa yang baik pada saat proses wawancara. Hal ini searah pada penelitian oleh Guan et al (2013) bahwa job search outcome memiliki kontribusi yang positif terhadap career adaptability. Peneliti melakukan wawancara untuk memperkuat hasil analisis pada temuan penelitian ini. Hasil wawancara pada subjek Satu mengatakan bahwa ia merasa yakin dapat berhasil dari upayanya dalam mencari pekerjaan sehingga ketika semasa kuliah ia berinisiatif mengikuti magang yang sesuai dengan minat kariernya di masa depan, subjek Satu juga mengatakan setelah menjalani yudisium ia aktif mengikuti pelatihan-pelatihan bersertifikat untuk mengembangkan keterampilan serta menambah value dirinya untuk dapat bersaing di pasar kerja. Sebaliknya, subjek Dua tidak memiliki kepercayaan diri untuk dapat di terima kerja sesuai dengan kompetensi jurusannya yang dimilikinya sehingga ketika semasa kuliah ia kurang berinisiatif mengasah kompetensinya hal ini dapat dilihat ia hanya mengikuti magang hanya ketika diwajibkan oleh kampusnya, namun meskipun demikian subjek Dua mengatakan bahwa ia memiliki rencana untuk memulai usaha baru untuk kariernya di masa depan. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa memiliki keyakinan diri mendapatkan hasil dari upaya dari pencarian kerja menjadi hal yang perlu dimiliki oleh individu untuk dapat berhasil menerapkan serangkaian aktivitas dan membuat pilihan karier yang sesuai. Serangkaian aktivitas dapat berupa merencanakan kariernya di masa depan, menunjukan kepedulian karier dengan mempersiapkan masa depan kariernya serta memiliki kepercayaan diri dalam membuat pilihan pada karier yang diminatinya karena pemilihan karier merupakan proses dari menyelesaikan berbagai masalah yang rumit sehingga individu yang memiliki kepercayaan diri akan mampu menyelesaikan masalah tersebut (Savickas, 2005). Sebaliknya seperti yang terjadi oleh subjek Dua, ia kurang menunjukkan kepedulian karier dan mempersiapkan masa depan kariernya serta ia tidak memiliki kepercayaan diri untuk dapat di

terima kerja sesuai dengan kompetensi jurusannya sehingga ia merasa kurang menunjukkan performa yang baik pada saat proses wawancara. Hal tersebut searah oleh Majitas dan Sersic (2021) bahwa individu perlu memiliki keyakinan diri dalam mencari dan mendapatkan informasi pekerjaan serta melamar di pekerjaan dengan baik, untuk bisa menunjukkan performa yang maksimal pada saat proses wawancara. Peneliti juga melakukan analisis tambahan pada faktor demografis yang dapat mempengaruhi pada kedua variabel, yaitu faktor jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel 4.9 hingga 4.11 dan eksplorasi diri (fresh graduate yang memiliki sertifikasi) yang dapat dilihat pada tabel 4.12 hingga 4.14, dengan menggunakan tabel contingency tables. Terdapat hasil dari contingency tables yang tidak sesuai dengan dugaan. **21** Pertama, tingkat adaptabilitas karier pada laki-laki pada penelitian ini memiliki tingkat tinggi yang sama dengan perempuan. Menurut peneliti, kemungkinan yang terjadi pada hasil dari penelitian dengan dugaan awal adalah karena pola berbeda dalam pembentukan identitas sehingga mempengaruhi career adaptability pada fresh graduate . Tingkat adaptabilitas karier pada laki-laki pada penelitian ini memiliki tingkat tinggi yang sama dengan perempuan Dugaan peneliti adalah bahwa fresh graduate pada jenis kelamin laki-laki cenderung membentuk identitas mereka dengan kemandirian sehingga cenderung hanya berfokus untuk menjadi lebih mandiri, sedangkan perempuan cenderung membentuk identitas mereka melalui interaksi dengan orang lain sehingga perempuan lebih memiliki kematangan karier yang tinggi dibanding laki-laki, maka perempuan di nilai lebih dapat mengeksplorasi terhadap minat kariernya. Hal tersebut tidak sejalan pada penelitian oleh Paradise (sebagaimana dikutip dalam Anggaraini et al., 2023) adaptabilitas karier laki-laki cenderung tinggi dibanding perempuan. Hal tersebut laki-laki dinilai sebagai satu- satunya individu yang memberikan nafkah kepada keluarganya, sehingga mereka cenderung mampu bertahan dalam tugas pekerjaannya terlepas seberapa tinggi beban pekerjaan yang dimiliki. Sebaliknya, perempuan memiliki adaptabilitas karir yang lebih rendah, hal

REPORT #22115031

ini karena perempuan dinilai tidak dibentuk sebagai pencari nafkah. 5.3
Saran 5.3.1. Saran Metodologis Peneliti melakukan pengambilan data tidak menggunakan teknik sampling sehingga membuat jumlah partisipan beragam rentang skornya. Oleh karena itu, data yang telah terkumpul tidak terdistribusi dengan baik sehingga penelitian selanjutnya akan lebih baik jika pengambilan data menggunakan teknik sampling agar dapat memastikan jumlah partisipan yang beragam. 5.3.2. Saran Praktis 1. Saran bagi universitas dan unit alumni agar dapat bekerja sama mengadakan program pengembangan karier bagi mahasiswa yang akan lulus untuk meningkatkan kesiapan dalam menghadapi transisi karier dalam dunia kerja. 2. Saran bagi mahasiswa yang akan lulus diharapkan mampu meningkatkan kesadaran (awareness) sehingga dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi transisi kariernya agar dapat menjadi fresh graduate berkualitas sehingga mampu bersaing di pasar kerja.

REPORT #22115031

Results

Sources that matched your submitted document.

 IDENTICAL  CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	2.45% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6135/10/10.%20BAB%20III.pdf	 
INTERNET SOURCE		
2.	1.53% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6104/11/11.%20BAB%20IV.pdf	
INTERNET SOURCE		
3.	0.76% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6241/10/BAB%20III.pdf	
INTERNET SOURCE		
4.	0.6% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6032/11/10.%20BAB%203.pdf	
INTERNET SOURCE		
5.	0.59% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6104/10/10.%20BAB%20III.pdf	
INTERNET SOURCE		
6.	0.43% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4320/11/11.%20BAB%204.pdf	
INTERNET SOURCE		
7.	0.36% www.academia.edu https://www.academia.edu/83059803/Pengaruh_Regulasi_Diri_Terhadap_Kesia...	
INTERNET SOURCE		
8.	0.35% repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/48713/1/IMTITSAL%..	
INTERNET SOURCE		
9.	0.34% repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/78184/1/WIPIN%20...	



REPORT #22115031

INTERNET SOURCE		
10. 0.33%	idr.uin-antasari.ac.id https://idr.uin-antasari.ac.id/20826/17/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.29%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2418/10/10.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.27%	repository.unair.ac.id https://repository.unair.ac.id/117223/1/ARTIKEL%20PENELITIAN%20PENGARUH...	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.25%	escholarship.org https://escholarship.org/content/qt5wq5x740/qt5wq5x740_noSplash_7eec0abd...	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.24%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6318/10/10.%20BAB%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
15. 0.21%	repository.upi.edu http://repository.upi.edu/43835/6/S_PSI_1404129_Chapter3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.19%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4320/10/10.%20BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.19%	journal.uinsgd.ac.id https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/psy/article/download/6571/5750	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.18%	ojs.uho.ac.id http://ojs.uho.ac.id/index.php/sublimapsi/article/download/35310/17716	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.16%	lemlit.unpas.ac.id https://lemlit.unpas.ac.id/wp-content/uploads/2022/02/Metode-Penelitian-Kuan..	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.15%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4325/11/11.%20BAB%20IV.pdf	●



REPORT #22115031

INTERNET SOURCE		
21.	0.14% lib.ui.ac.id	●
	https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/old28/20308437-Spdf-Aditya%20Daniswara.pdf	
INTERNET SOURCE		
22.	0.12% ettheses.iainkediri.ac.id	●
	https://ettheses.iainkediri.ac.id/8409/3/933422718_Bab2.pdf	
INTERNET SOURCE		
23.	0.12% repository.ar-raniry.ac.id	●
	https://repository.ar-raniry.ac.id/18722/1/Rena%20Dewirna%2C%20170901068%	
INTERNET SOURCE		
24.	0.11% repository.upi.edu	●
	http://repository.upi.edu/6415/6/T_BP_1101588_Chapter3.pdf	
INTERNET SOURCE		
25.	0.08% repository.uinjkt.ac.id	●
	https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/949/1/NURFAUJIYAN..	
INTERNET SOURCE		
26.	0.08% acopen.umsida.ac.id	●
	https://acopen.umsida.ac.id/index.php/acopen/article/view/5590/2112	
INTERNET SOURCE		
27.	0.06% eprints2.undip.ac.id	●
	https://eprints2.undip.ac.id/id/eprint/14761/1/Abstrak_Alethiary.pdf	
INTERNET SOURCE		
28.	0.05% ejournal.mandalanursa.org	●
	https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/article/download/4935/3668	
INTERNET SOURCE		
29.	0.03% repository.unika.ac.id	●
	http://repository.unika.ac.id/29646/4/16.E1.0169-AGENG%20ARGANDARU%20SA..	
INTERNET SOURCE		
30.	0.03% eprints.upj.ac.id	●
	https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6192/11/11.%20BAB%20IV.pdf	



REPORT #22115031

● QUOTES

INTERNET SOURCE

1. **0.25%** escholarship.org

https://escholarship.org/content/qt5wq5x740/qt5wq5x740_noSplash_7eec0abd...

INTERNET SOURCE

2. **0.13%** eprints2.undip.ac.id

https://eprints2.undip.ac.id/id/eprint/14761/1/Abstrak_Alethiary.pdf

INTERNET SOURCE

3. **0.08%** ejournal.mandalanursa.org

<https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/article/download/4935/3668>