

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Gravetter et al., (2019) penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang dimana pengukuran variabel untuk memperoleh nilai berupa numerik dan diolah dengan analisis statistik kemudian diinterpretasikan. Penelitian ini juga menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dalam mengetahui gambaran *career adaptability* pada *fresh graduate* yang baru saja lulus dan ketika ingin memasuki dunia kerja. Metode penelitian deskriptif adalah teknik yang mengambil nilai mentah dan meringkasnya ke bentuk yang lebih mudah untuk diolah (Gravetter et al., 2019).

3.2 Variabel Penelitian

Coolican (2014) menjelaskan jika variabel mengacu pada fenomena yang akan diukur dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan satu variabel yaitu *career adaptability*. Berikut ini merupakan pembahasan terkait definisi operasional berdasarkan variabel tersebut.

3.2.1 Definisi Operasional *Career adaptability*

Career adaptability dalam penelitian ini mengacu teori Savickas & Porfeli (2012) yang menjelaskan jika, *career adaptability* adalah sebuah kemampuan individu untuk mempersiapkan diri dalam menyelesaikan berbagai macam tugas yang dapat diprediksi serta terlibat juga dalam peran pekerjaan. Selain itu *career adaptability* dianggap sebagai sebuah proses individu untuk membangun atau menentukan perilakunya dalam berkarir. *Career adaptability* diukur menggunakan instrumen *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form* (CAAS-SF) yang diadaptasi dari instrumen CAAS Savickas dan Porfeli (2012) kemudian dikembangkan oleh Yu et al. (2019). CAAS-SF ini sendiri digunakan agar dapat mengukur *career adaptability* yang dimiliki oleh partisipan penelitian. Hasil skor *career adaptability* yang semakin tinggi akan menunjukkan jika individu tersebut dapat bersikap visioner, optimis serta antusias ketika menghadapi suatu tantangan dan masa depan. Begitu juga dengan sebaliknya, jika skor *career adaptability* menghasilkan skor yang rendah maka semakin rendah

juga sifat yang ditunjukkan seperti tidak realistis, pesimis, dan tidak antusias keting menghadapi suatu tantangan dan masa depan.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari subjek maupun objek penelitian yang masuk kedalam suatu kategori tertentu (Amin et al, 2023). Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan seluruh *fresh graduate* yang belum memiliki pekerjaan atau sedang mencari pekerjaan dengan lulusan dari berbagai macam program studi dari beberapa universitas. Peneliti mengambil data populasi dari jumlah lulusan baru (*fresh graduate*) di Indonesia pada tahun 2022. Berdasarkan data yang dilansir dari *Republika.co.id* (08/02/2023), pada tahun 2022 di Indonesia sebanyak 1,85 juta mahasiswa lulus perkuliahan (*fresh graduate*) dari golongan Sarjana, Sarjana Terapan, serta Diploma. Jumlah sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini ditetapkan menggunakan tabel Isaac dan Michael. Berdasarkan tabel tersebut, untuk kelompok populasi yang berjumlah lebih dari 1.000.000 atau (∞) dengan taraf kesalahan sebesar 5% yaitu sebanyak 349 subjek (Isaac dan Michael, sebagaimana yang dikutip dalam Sugiyono, 2019).

Penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*. Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel yang dimana responden didapatkan berdasarkan ketersediaan dan kenyamanan dalam mengikuti penelitian ini (Gravetter et al., 2019). Peneliti menyebarkan kuesioner penelitian secara *online* menggunakan *Google Form* melalui *WhatsApp* dan *Twitter X*, sampel dipilih berdasarkan kriteria penelitian yaitu:

- A. Laki-laki dan Perempuan usia 21-25 tahun.
- B. Baru menyelesaikan pendidikan sarjana (maksimal 2 tahun).
- C. Dinyatakan lulus pada tahun 2023 atau 2024.
- D. Belum memiliki pekerjaan.

3.4 Instrumen Penelitian

Career Adapt-Abilities Scale digunakan untuk mengukur kesiapan serta kemampuan diri dalam menata karir di masa depan. *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS-SF) ini sendiri dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012) dengan mengadaptasi teori miliknya sendiri pada tahun 1997. *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS-SF) milik Savickas dan Porfeli (2019) ini memiliki total 24 aitem dengan 4 dimensi yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Kemudian, dikembangkan kembali dalam versi lebih pendeknya dan berubah nama menjadi

Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF) oleh Yu et al. (2019) dengan mengadaptasi CAAS milik Savickas dan Porfeli (2012).

Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF) yang dikembangkan oleh Yu et al. (2019) memiliki jumlah item yang lebih sedikit dengan total dimensi yang sama. Penelitian ini menggunakan *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form* (CAAS-SF) yang terdiri dari 12 aitem yang terdiri dari 4 dimensi yaitu *concern career*, *control*, *curiosity* dan *confidence*. CAAS-SF yang digunakan kemudian peneliti adaptasi menjadi Bahasa Indonesia, sehingga menghasilkan bunyi aitem seperti pada tabel 3.2. Skala yang digunakan pada CAAS-SF ini yaitu skala Likert dengan rentang 1-4, skor 4 (Sangat Setuju), skor 3 (Setuju), skor 2 (Tidak Setuju), dan skor 1 (Sangat Tidak Setuju).

Tabel 3. 1 Tabel Dimensi *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form*

Dimensi	Nomor Item	Jumlah Item
<i>Concern Career</i>	1-3	3
<i>Control Career</i>	3-6	3
<i>Curiosity Career</i>	6-9	3
<i>Confidence Career</i>	10-12	3
Jumlah Total Item		12

3.5 Pengujian Psikometri

Peneliti melakukan uji psikometri dengan alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form* (CAAS-SF). Pengujian psikometri ini ingin melihat terkait dengan reliabilitas dan validitas dari alat ukur tersebut. Peneliti menyebarkan alat ukur dalam bentuk *Google Form* kepada 67 responden pada 8 Desember 2023 sampai dengan 24 Maret 2024. Kemudian, peneliti menggunakan *JASP 0.18.2.0* sebagai bantuan untuk mengelola data yang sudah terkumpul. Berdasarkan hasil data yang sudah dilakukan, peneliti akan melakukan uji reliabilitas, validitas, serta analisis aitem.

3. 5. 1 Pengujian Reliabilitas Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF)

Peneliti melakukan uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* melalui *JASP 0.18.2.0*, yang merupakan instrumen yang dimiliki memiliki koefisien alpha minimal 0,70 maka dapat dinyatakan jika reliabilitas yang dimiliki sangat baik (Shultz et al, 2021). Hasil perhitungan yang dilakukan oleh peneliti memberikan hasil koefisien alpha sebesar 0.946. Maka dapat dinyatakan jika data dari *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF)* memiliki reliabilitas yang baik hal ini karena skor reliabilitas yang didapatkan lebih besar dari skor koefisien reliabilitas yang baik yaitu 0,70. Maka dari itu berdasarkan skor tersebut, *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF)* cukup konsisten dalam mengukur individu dalam untuk membangun atau menentukan perilakunya dalam berkarier.

3. 5. 2 Pengujian Validitas Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF)

Peneliti melakukan uji validitas menggunakan teknik *content validity* dan *face validity*. Uji *content validity* peneliti melakukan *expert judgement* dengan meminta pendapat dari dosen pembimbing mengenai aitem *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF)*, dari hasil yang diberikan oleh dosen pembimbing terdapat beberapa saran dan masukan mengenai beberapa aitem yang sesuai dengan kriteria responden. Kemudian, untuk uji *face validity*, peneliti melakukan uji coba keterbacaan kepada 4 responden. Hasil menunjukkan jika pernyataan yang ada di dalam aitem sudah dapat dimengerti dengan baik.

3. 5. 3 Analisis Aitem Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF)

Analisis aitem yang telah dilakukan mengacu kepada *item discrimination*, menurut Schultz, et al (2021) *item discrimination* merupakan nilai korelasi dengan skor total aitem lainnya dalam *item discrimination* memberikan hasil antara 0,157 hingga 0,523. Tabel 3.3 merupakan hasil perhitungan diskriminasi aitem pada *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF)*. Analisis aitem menyatakan bahwa tidak terdapat skor korelasi di bawah 0,20. Maka dari itu peneliti tidak melakukan penghapusan pada item tersebut. Dikarenakan, seluruh item sudah memiliki skor korelasi yang baik yaitu berkisar 0,617-0,777. Hasil perhitungan diskriminasi aitem pada *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF)*. Hasil menunjukkan bahwa skor korelasi untuk 12 aitem yaitu berkisar 0,617-0,777. Maka dapat disimpulkan bahwa skor korelasi untuk *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF)* sudah memiliki korelasi yang tinggi.

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis melalui hasil pengambilan data yang didapatkan dari penyebaran *Google Form* kepada responden. Kemudian, data tersebut akan diolah menggunakan JASP versi 0.18.2.0. Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah statistika deskriptif. Teknik ini digunakan untuk mengetahui gambaran demografis pada subjek penelitian yang meliputi nama, usia, dan jenis kelamin. Serta pertanyaan karakteristik seperti prodi dan tahun kelulusan. Selain itu, statistik deskriptif juga digunakan untuk mengetahui standar deviasi, *mean*, nilai maksimum dan minimum.

3.7 Prosedur Penelitian

Penelitian ini diukur menggunakan alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF)*. Sehingga terdapat beberapa tahapan prosedur yang dilakukan dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Peneliti menggunakan *Google Form* untuk mengumpulkan data responden dengan menyebarkannya secara *online* dalam bentuk kuesioner. Instrumen dari penelitian ini diberikan kepada 350 *fresh graduate*. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui media sosial seperti *Whatsapp* dan *Twitter (X)* kepada responden yang sudah sesuai dengan karakteristik serta bersedia untuk mengikuti penelitian.
2. Setelahnya peneliti akan melakukan pengolahan data statistik terhadap data yang sudah terkumpul menggunakan *Ms. Excel*.
3. Peneliti melakukan analisis deskriptif menggunakan aplikasi JASP versi 0.16.4.0 setelah melakukan pengolahan data. Analisis deskriptif yang dilakukan agar mengetahui pengelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan lain sebagainya.
4. Analisis tambahan juga dilakukan oleh peneliti guna melihat perbedaan *career adaptability* berdasarkan usia, jenis kelamin, institusi pendidikan, status ekonomi sosial dan pengalaman kerja.