

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang menurut Azwar (2017) adalah jenis penelitian yang fokus pada analisis data numerik. Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan desain korelasional. Azwar (2017) menjelaskan bahwa tujuan dari penelitian korelasional adalah untuk mengetahui hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode korelasional untuk mengkaji hubungan antara variabel *grit* dan variabel *career adaptability* pada *fresh graduates* UIN Imam Bonjol.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan atribut yang bervariasi secara kualitatif dan kemudian dikuantitatifkan dengan menggunakan alat ukur untuk selanjutnya diuji dengan metode statistika (Azwar, 2017).

a. Variabel bebas (X)

Variabel bebas atau yang sering disebut sebagai variabel *independen* adalah variabel yang memiliki pengaruh atau menyebabkan perubahan pada variabel yang terikat (Azwar, 2017). Dalam penelitian ini, variabel bebas yang dimaksud adalah *grit*.

b. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat, yang sering disebut sebagai variabel *dependen* adalah variabel yang dipengaruhi atau merupakan dampak dari variabel lain

(Azwar, 2017). Dalam penelitian ini, variabel terikat yang digunakan adalah *career adaptability*.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah pengertian terkait variabel yang dirumuskan mengacu pada karakteristik variabel yang dapat diamati. Definisi operasional variabel pada penelitian ini yaitu:

a. *Career Adaptability*

Career adaptability merupakan konstruk psikososial yang menunjukkan sumber daya individu akan berperan dalam membentuk perilaku individu untuk mengambil keputusan dan strategi untuk mencapai tujuan yang meliputi kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiosity*), dan kepercayaan (*confidence*). Pengukuran variabel *career adaptability* menggunakan *Career AdaptAbility Scale* (CAAS) yang dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli.

b. *Grit*

Grit merupakan kemampuan seseorang untuk konsisten terhadap minatnya, serta usaha yang dilakukan secara terus menerus oleh seseorang agar dapat mencapai tujuan karir. Aspek *grit* terbagi menjadi dua, yaitu konsistensi minat (*consistency of interest*) dan ketekunan (*perseverance of effort*). Pengukuran variabel *grit* dalam penelitian ini diukur menggunakan skala *grit* yang dikembangkan berdasarkan oleh Duckworth.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi merujuk pada area generalisasi yang melibatkan objek atau subjek dengan kualitas dan ciri-ciri yang serupa, yang sebelumnya sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan disimpulkan (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini, peneliti mengambil populasi seluruh *fresh graduates* UIN Imam Bonjol Padang yang dalam hal ini merupakan lulusan pada wisuda angkatan ke-91 dan 92.

Berikut adalah data jumlah *fresh graduates* UIN Imam Bonjol Padang pada wisuda ke-91 dan 92 yang dilaksanakan pada bulan April dan Oktober 2024.

Tabel 3.1 Gambaran Umum Jumlah Populasi

Fakultas	Angkatan 91	Angkatan 92
Pascasarjana	119	97
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan	279	387
Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi	127	132
Fakultas Adab dan Humaniora	93	101
Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama	157	176
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	134	272
Fakultas Syariah	189	238
Fakultas Sains dan Teknologi	25	25
	1.123	1.428
Total	2.551	

Sumber: Akademik Mahasiswa UIN Imam Bonjol Padang 2024

Berdasarkan tabel 3.1 tersebut, dapat dilihat bahwa jumlah seluruh populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 2.551 *fresh graduates*.

b. Sampel

Bagian dari populasi yang akan dijadikan partisipan penelitian disebut sampel (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini sampel diambil berdasarkan beberapa karakteristik yang digunakan, terdiri dari:

1. Merupakan lulusan program S1
2. Mengikuti wisuda ke-92 UIN Imam Bonjol pada Oktober 2024

Kedua karakteristik ini digunakan dalam pengambilan sampel penelitian untuk mendapatkan subjek yang lebih relevan dengan penelitian. Pemilihan lulusan program S1 ini mengacu pada teori tahap perkembangan karir oleh Super (1957), dimana pada fase ini *fresh graduates* lulusan S1 berada fase pelaksanaan (*implementation*) yang berlangsung pada usia 21-25 tahun. Pada tahap ini individu menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi dan mulai memasuki pekerjaan yang diminati. Dalam fase ini, individu mulai memasuki dunia kerja, menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang telah dipelajari selama pendidikan formal.

Sedangkan pemilihan wisuda angkatan ke-92, bukan angkatan ke-91 juga didasari oleh alasan khusus yang berkaitan dengan tantangan adaptasi antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Para lulusan angkatan ke-92 dihadapkan pada transisi yang lebih segar dan signifikan dalam dunia kerja. Dalam konteks ini, tantangan adaptasi mereka menjadi lebih menonjol, karena mereka baru saja menyelesaikan pendidikan dalam masa yang penuh ketidakpastian, dan harus segera beradaptasi dengan dunia kerja yang terus berkembang.

Berdasarkan karakteristik sampel tersebut, keseluruhan sampel dari penelitian ini yang mengikuti wisuda angkatan ke-92 UIN Imam Bonjol Padang dan merupakan lulusan program S1 adalah 1.331 *fresh graduates*. Untuk menghitung jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, digunakan tabel Michael & Isaac untuk menentukan jumlahnya:

Tabel 3.2 Tabel Michael & Isaac

N	s		
	1%	5%	10%
1.400	450	279	221

Dari hasil perhitungan pada tabel *Michael dan Isaac* tersebut. Persentase kelonggaran yang digunakan adalah 5%, sehingga jumlah sampel yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 279 *fresh graduates*. Adapun teknik penarikan sampel menggunakan teknik *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2019) teknik *probability sampling* adalah metode pengambilan sampel yang memberikan peluang yang setara bagi setiap subjek dalam populasi untuk dipilih sebagai sampel dalam penelitian. Teknik *probability sampling* yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, yang merupakan pengambilan sampel secara acak (Sugiyono, 2019).

E. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan skala *career adaptability* dan *skala grit*. Kedua skala ini menggunakan model skala *Likert*, yang digunakan untuk menilai sejauh mana individu memiliki atribut

psikologis tertentu (Azwar, 2018). Dalam penelitian ini, skala yang digunakan menawarkan lima pilihan respon, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Tabel di bawah ini akan menguraikan cara penilaian atau pemberian skor pada kedua skala *Likert* yang diterapkan dalam penelitian ini.

Tabel 3.3 Penilaian Skala Likert

Respon Pernyataan	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai (SS)	5	1
Sesuai (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak sesuai (TS)	2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	5

a. Skala *Career Adaptability*

Skala yang digunakan untuk mengukur variabel *career adaptability* dalam penelitian ini adalah *Career AdaptAbility Scale* (CAAS) yang disusun dan dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012), kemudian diadaptasi oleh Sulistiani *et al.* (2019). *Career AdaptAbility Scale* (CAAS) dirancang berdasarkan empat aspek dari *career adaptability* yaitu *career concern* (kepedulian karir), *career control* (pengendalian karir), *career curiosity* (keingintahuan karir), dan *career confidence* (kepercayaan karir). Jumlah keseluruhan item adalah 24 item dan semua aitem pada skala ini adalah item *favorable*.

Reliabilitas pada CAAS ini telah diuji oleh peneliti sebelumnya dan memperoleh hasil reliabilitas yang tinggi ($\alpha = .91$). Pengujian validitas konstruk pada skala ini menggunakan *confirmatory factor analysis*. Hasil

validitas menunjukkan bahwa nilai *factor loading* berada pada rentang nilai 0.79 – 0.88, menunjukkan bahwa data yang diperoleh sejalan dengan model teori *career adaptability* dan setiap aitem dalam CAAS terbukti memiliki signifikansi dalam mengukur dimensi-dimensinya dalam *career adaptability*.

Tabel 3.4 Blue Print Skala Career Adaptability

No	Aspek	Nomor aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Concern</i> (Kepedulian)	1, 2, 3, 4, 5, 6	0	6
2	<i>Control</i> (Kontrol)	7, 8, 9, 10, 11, 12	0	6
3	<i>Curiosity</i> (Keingintahuan)	13, 14, 15, 16, 17, 18	0	6
4	<i>Confidence</i> Kepercayaan	19, 20, 21, 22, 23, 24	0	6
Total		24	-	24

b. Skala Grit

Skala *grit* yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *grit* yang telah disusun oleh Duckworth (2016) dan diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Priyohadi *et al.* (2019). Skala ini terdiri dari dua aspek , yaitu konsistensi minat (*consistency of interests*) dan ketekunan dalam berusaha (*perseverance of effort*). Total aitem dalam skala ini adalah 8 pernyataan dengan 4 pernyataan *favorable* dan 4 pernyataan *unfavorable*.

Pengukuran reliabilitas pada skala ini memperoleh hasil reliabilitas sebesar ($\alpha = .82$). Pengujian untuk validitas konstruk dilakukan

dengan menggunakan *confirmatory factor analysis*, hasilnya menunjukkan bahwa nilai *factor loading* dari setiap butir skala adalah valid dengan konvergensi nilai validitas dalam penelitian ini adalah (≥ 0.4).

Tabel 3.5 Blue Print Skala Grit

No	Aspek	Nomor aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Consistency of interest</i> (Konsistensi minat)	2, 4	1, 3	4
2	<i>Perseverance of effort</i> (Ketekunan dalam berusaha)	7, 8	5, 6	4
Total		4	4	8

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas merupakan salah satu konsep penting dalam penilaian alat ukur yang mengacu pada makna, kelayakan, dan manfaat inferensi yang dapat diambil berdasarkan hasil skor uji coba pada alat ukur yang relevan (Azwar, 2022).

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan pada alat ukur untuk menilai sejauh mana alat tersebut dapat mengukur atribut yang akan dievaluasi (Azwar, 2017). Uji validitas dalam instrument penelitian ini didasarkan pada pengujian validitas yang dilaksanakan oleh para ahli yang mengadaptasi skala. Pada skala adaptasi *career adaptability*, (Sulistiani *et al.*, 2019) melakukan pengujian validitas dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Hasil dari pengukuran *factor loading*

menunjukkan. Dari pengukuran *factor loading* diperoleh hasil validitas untuk setiap aspeknya yaitu 0,79 untuk *concern*, 0,89 untuk *control*, 0,85 untuk *curiosity*, dan 0,88 untuk *confidence*.

Uji validitas untuk skala *grit* juga dilakukan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan teknik *Analysis of Structural Moment* (AMOS) dan terbukti valid. Aitem dinyatakan valid jika konvergensi nilai validitas dalam penelitian ini adalah (≥ 0.4). Sub-konstruk *perseverance* (ketekunan) dengan empat item dan hasilnya berkisar antara 0,45 hingga 0,76. Demikian pula, sub-konstruk *passion* (hasrat) yang terdiri dari empat item mendapat hasil validitas dengan muatan antara 0,43 hingga 1,00. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua alat ukur dalam penelitian ini yaitu skala *career adaptability* dan skala *grit* adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan pada alat ukur untuk menilai sejauh mana hasil dari proses pengukuran tersebut konsisten dan dapat diandalkan. Reliabilitas ini juga dikenal dengan istilah lain seperti konsistensi, ketahanan, kepercayaan, kestabilan, dan keajegan (Azwar, 2022). Koefisien reliabilitas pengukuran berada pada rentang nilai antara 0 hingga 1,00. Semakin mendekati angka 1,00, semakin tinggi tingkat reliabilitasnya. Sebuah instrumen dianggap reliabel jika nilai $\alpha \geq 0,6$.

Dalam penelitian ini reliabilitas alat ukur didasarkan pada pengukuran reliabilitas oleh para ahli yang mengadaptasi skala. Untuk skala

career adaptability pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Estimasi reliabilitas skala *career adaptability* ini memperoleh hasil secara keseluruhan adalah 0,91. Kemudian untuk setiap subskala, estimasi reliabilitasnya adalah 0,84 untuk *career concern*, 0,85 untuk *career control*, 0,83 untuk *career curiosity*, dan 0,84 untuk *career confidence*. Untuk skala *grit* nilai *Composite Reliability* (CR) tercatat sebesar 0,82. Jadi dapat disimpulkan bahwa alat ukur *career adaptability* dan *grit* dalam penelitian ini adalah reliabel.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan serangkaian tahapan yang dilakukan untuk menemukan jawaban dari rumusan masalah yang telah dicantumkan oleh penulis. Tujuan dilakukannya analisis data adalah untuk memperoleh kesimpulan dari hasil penelitian. Analisis data kuantitatif dalam penelitian ini terdiri dari kategorisasi variabel, uji asumsi, dan uji hipotesis.

a. Kategorisasi Variabel

Tujuan dari kategorisasi variabel adalah untuk mengelompokkan individu ke dalam kelompok yang berbeda secara berurutan berdasarkan nilai kontinu dari atribut yang dinilai. Proses kategorisasi ini membutuhkan perhitungan nilai rata-rata teoritis dan standar deviasi. Peneliti kemudian mengklasifikasikan kelompok tersebut ke dalam tiga kategori: rendah, sedang, dan tinggi (Azwar, 2012).

Berikut adalah rumus yang digunakan untuk melakukan kategorisasi tersebut:

Skor Maksimal = Jumlah soal x skor skala terbesar

Skor Minimal = Jumlah soal x skor skala terkecil

Mean teoretik (μ) = $\frac{1}{2}$ (Skor maksimal + skor minimal)

Standar Deviasi (σ) = $\frac{1}{6}$ (Skor maksimal – skor minimal)

Berdasarkan mean dan standar deviasi, ditentukan kategorisasi dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.6 Rumus Tingkat Kategori

Kategori	Rumus
Tinggi	$X < (\mu - 1\sigma)$
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$
Rendah	$(\mu + 1\sigma) \leq X$

b. Uji Asumsi

Pengujian asumsi dilakukan melalui uji normalitas dan linearitas pada data *grit* dan *career adaptability*. Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah data yang dikumpulkan selama penelitian mengikuti pola distribusi yang normal dalam populasi. Pengujian normalitas yang akan diterapkan dalam penelitian ini menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov* melalui aplikasi *SPSS for Windows*. Uji ini dianggap memenuhi syarat jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 (Priyatno, 2014).

Sedangkan uji linearitas bertujuan untuk memeriksa apakah kedua variabel yang diuji memiliki hubungan linear yang signifikan atau tidak. Uji linearitas sering digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau

regresi linear. Pengujian ini dilakukan dengan aplikasi *SPSS for Windows* menggunakan metode *Test of Linearity* pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi linearitas kurang dari 0,05, maka dua variabel tersebut dapat dikatakan memiliki hubungan linear (Priyatno, 2014).

c. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan langkah yang digunakan untuk membuat kesimpulan berdasarkan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode *Korelasi Pearson Product Moment* untuk mengevaluasi hubungan antara *grit* dan *career adaptability*. Aplikasi *SPSS for Windows* digunakan untuk menguji hipotesis ini dengan ketentuan nilai signifikansi <0.05 . Jika nilai signifikansi yang didapat berada pada taraf <0.05 maka dapat dikatakan terdapat kontribusi variabel *grit* terhadap variabel *career adaptability*.

UIN IMAM BONJOL
PADANG