

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dalam analisa berbentuk angka dan juga fokus terhadap fenomena sosial (Bhojanna, 2012). Penelitian ini memiliki desain korelasional yaitu desain penelitian yang dapat memberikan suatu analisa serta mengetahui besarnya suatu hubungan yang dimiliki oleh suatu variabel terhadap variabel lainnya. (Yusuf, 2014). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *career calling* dengan *career decision making self-efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir di Surabaya.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel bebas adalah variabel yang memberikan pengaruh atau mempengaruhi variabel terikat. Pada variabel terikat sendiri yaitu variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas atau variabel yang dipengaruhi (Pratiknya, 2007). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan satu variabel bebas yaitu *career calling*, dan satu variabel terikat yaitu *career decision making self-efficacy*.

3.2.1 Variabel Terikat: *Career Decision making Self-efficacy*

Peneliti menggunakan skala CDMSE - *Short form* milik Taylor dan Betz (1983) yang berisikan 25 aitem dengan pertimbangan pengerjaannya lebih singkat meskipun validitas dan reliabilitasnya sama dengan versi *long-form*.

1. *Accurate Self-appraisal*

Accurate self-appraisal adalah seberapa tinggi kualitas individu dalam menilai efikasi dirinya dalam melakukan suatu tugas, mengorganisasi sebuah kegiatan, mengimplementasikan ide, serta mencapai suatu tujuan. Semakin tinggi nilai skor yang diperoleh individu pada dimensi *self-appraisal* maka individu tersebut akan semakin yakin dengan penilaian dirinya. Sebaliknya, apabila semakin rendah nilai skor yang didapat oleh individu maka semakin rendah keyakinan dirinya dalam menilai dirinya sendiri.

2. *Gathering Occupational Information*

Gathering occupational information adalah seberapa banyak individu mampu mengumpulkan banyak informasi tentang pekerjaan dan menjadikannya referensi untuk keputusan dalam karirnya. Semakin tinggi nilai skor yang diperoleh maka semakin banyak juga individu dapat mengumpulkan informasi pekerjaan sehingga dirinya dapat lebih mudah mencari referensi untuk kriteria yang sesuai dengan kompetensinya. Begitu juga sebaliknya, apabila nilai skor yang didapat rendah maka individu akan merasa kesulitan dalam mencari referensi pekerjaan yang sesuai dengan dirinya.

3. *Goal selection*

Goal selection adalah seberapa tinggi keyakinan individu terhadap karir dan tujuan yang akan dicapai. Semakin tinggi nilai skor yang diperoleh individu maka efikasi dirinya akan tinggi sehingga merasa yakin dengan tujuan dan karir

yang akan dicapainya. Sebaliknya, ketika nilai skor yang diperoleh individu dalam goal selection cenderung rendah maka individu akan merasa kesulitan dalam menentukan tujuan dan karirnya di masa depan.

4. *Making Plans for The Future*

Making plans for the future adalah seberapa tinggi kualitas individu dalam membuat perencanaan karir dan kehidupannya di masa mendatang. Semakin tinggi nilai skor yang diperoleh maka individu akan memiliki perencanaan karir dan kehidupan yang lebih matang dan terstruktur sehingga mampu diwujudkan. Sebaliknya, apabila nilai skor yang diperoleh rendah menandakan bahwa kemungkinan individu tidak ada perencanaan karir dan kehidupan di kemudian hari dan atau memiliki rencana karir yang kurang matang.

5. *Problem Solving.*

Problem solving adalah seberapa tinggi keterlibatan individu dalam menyelesaikan permasalahan. Semakin tinggi nilai skor yang diperoleh pada problem solvingnya maka individu akan lebih mudah dalam memahami situasi serta dapat menyelesaikan permasalahan dengan baik terutama pada kehidupan dan karirnya. Begitu juga sebaliknya apabila nilai skor yang diperoleh rendah maka individu akan merasa kesulitan dan tidak mampu menyelesaikan permasalahannya.

3.2.2 Variabel Bebas: *Career Calling*

Pada penelitian ini, *career calling* adalah seberapa besar individu merasakan sebuah panggilan yang memiliki makna dan nilai-nilai ketika dirinya sedang melakukan aktivitas, bekerja, mengerjakan tugas serta menjalani karir. *career calling* memiliki tiga domain yaitu *transcendent summons* dimana individu merasa mendapatkan serta berusaha mencari sumber panggilan, lalu *purposeful work* dimana individu merasa bahwa dirinya memiliki karir yang bermakna berhubungan dengan tujuan hidupnya, serta *prosocial orientation* terdapat orientasi dan kontribusi yang positif untuk orang lain. *career calling* memiliki tiga domain yang menyeluruh menjadi dua dimensi yaitu *presence* dan *search* yaitu:

a. *Presence*

Presence adalah ketika individu merasa mendapatkan sebuah panggilan dalam karirnya. Semakin tinggi nilai skor individu pada *presence* maka individu merasa menemukan sebuah sumber panggilan yang tepat pada karirnya. Sebaliknya apabila nilai skor yang diperoleh individu pada *presence* cenderung rendah, maka hal ini mengarah pada dimensi kedua yang justru meningkat.

b. *Search*

Search adalah ketika individu sedang berusaha mencari sebuah panggilan dalam karirnya. Semakin tinggi nilai skor yang diperoleh individu pada *search* maka individu akan merasa lebih termotivasi untuk mencari sebuah panggilan yang sesuai dengan karir yang diinginkannya. Begitu juga sebaliknya apabila nilai

skor *search* yang diperoleh cenderung rendah, maka akan meningkatkan dimensi *presence*.

3.3 Instrumen Penelitian

3.3.1 Metode dan Alat Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan metode pengumpulan data berupa survei. Survei adalah alat pengumpul data dan informasi yang memiliki sumber dari sebagian besar individu menggunakan daftar pertanyaan atau sebuah kuesioner yang berfokus menjelaskan karakteristik dari populasi (Yusuf, 2014). Alat pengumpul data pada penelitian ini berupa skala yang berbentuk likert. Dalam skala likert ini digunakan untuk mengukur sebuah pendapat, persepsi, sikap responden terhadap fenomena yang telah fokuskan sebagai sebuah variabel dalam penelitian (Azwar, 2015). Peneliti menggunakan alat pengumpul data berupa skala dan terdapat dua skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: skala *Career Decision making Self-efficacy Short-Form scale* (CDMSE-SF) dan skala *Calling and Vocation Questionnaire* (CVQ).

3.3.2 Skala *Career Decision making Self-efficacy*

Career Decision making Self-efficacy Short-form scale (CDMSE-SF) ialah skala yang mengukur efikasi diri seseorang dalam menentukan keputusan karirnya (Taylor & Betz, 1983). Ada pula dimensi pada skala ini meliputi *self-appraisal* (5 aitem), *goal selection* (5 aitem), *planning* (5 aitem), *problem solving* (5 aitem), *occupational information* (5 aitem). Pada penelitian ini, peneliti melakukan

adaptasi dari Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia untuk menyesuaikan subjek penelitian.

Dalam skala *short-form* ini memiliki 25 aitem dimana semua aitem tersebut adalah *favorable* yang berbentuk skala likert dan berisikan 5 angka pilihan jawaban antara lain: 1 (tidak yakin sama sekali), 2 (sedikit yakin), 3 (cukup yakin), 4 (yakin), 5 (sangat yakin). Semakin besar nilai skor maka individu cenderung memiliki keyakinan yang tinggi terhadap keputusan dalam karirnya.

Tabel 3. 1 *Blueprint Career Decision making Self-efficacy*

Dimensi	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah Aitem
<i>Self-appraisal</i>	5,14,16,18,22		5
<i>Goal selection</i>	2,6,9,11,20		5
<i>Planning</i>	3,7,12,21,25		5
<i>Problem Solving</i>	4,8,13,17,24		5
<i>Occupational Information</i>	1,10,15,19,23		5
Total			25

3.3.3 Skala *Calling and Vocation Questionnaire*

Calling and Vocation Questionnaire adalah skala yang mengukur tingkatan dari kemunculan sebuah panggilan maupun tingkatan pencarian panggilan pada individu yang didasari dalam tiga domain *career calling* (Dik, Eldridge, Steger, & Duffy, 2012). Dalam skala ini memiliki 24 aitem dengan meliputi 2 dimensi yaitu *Presence* (12 aitem) dan *Search* (12 aitem). Peneliti melakukan adaptasi Bahasa Inggris kedalam Bahasa Indonesia untuk menyesuaikan subjek penelitian. Skala ini memiliki 24 aitem dimana terdapat 23 aitem *favorable* dan 1 aitem *unfavorable* berbentuk skala likert dan berisikan 4

angka pilihan jawaban antara lain: 1 (Tidak sepenuhnya sesuai dengan diri saya), 2 (Agak sesuai dengan diri saya), 3 (Umumnya sesuai dengan diri saya). 4 (Sangat sesuai dengan diri saya).

Semakin tinggi nilai skor *presence* pada individu maka semakin tinggi pula individu mengetahui kehadiran sebuah karir. Sebaliknya jika semakin tinggi nilai skor *search* pada individu maka semakin tinggi juga usaha individu dalam mencari karir.

Tabel 3. 2 *Blueprint Career Calling (CVQ)*

Dimensi	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah Aitem
<i>Presence</i>	1,3,9,11,12,15,17,20,22,23,24		11
<i>Search</i>	2,4,5,6,7,10,13,14,16,18,19,21		12
Total			24

3.3.4 Validitas dan Reliabilitas Alat Pengumpul Data

Validitas adalah sebuah prediksi dan perkiraan kebenaran sebuah alat ukur dan juga digunakan dalam menguji alat ukur dalam mengukur hal tertentu (Hastjarjo, 2011). Validitas membahas mengenai proses hubungan dan meneliti kebenaran dari teori yang ditemukan (Kothari, 2013). Sebuah alat ukur dinyatakan memiliki validitas yang akurat apabila berhasil menggambarkan tujuan yang benar terhadap variabel yang diukur (Azwar, 2012). Pada penelitian ini peneliti menggunakan *corrected item total correlation* atau CITC sebagai validitas dalam alat ukur. Total nilai CITC yang ideal yaitu sebesar > 0.3 (Azwar, 2015).

Reliabilitas merupakan konsistensi sebuah komponen yang digunakan untuk melakukan sebuah pengukuran dan memiliki hasil yang dapat dipercaya (Azwar, 2012). Tingkatan reliabilitas sebuah skala dapat dilihat berdasarkan dari skala tersebut apakah dapat memberikan data yang cenderung sama atau konsisten meskipun telah dilakukan pengukuran secara berulang-ulang dan hasil yang didapatkan sama seperti pengukuran sebelumnya (Azwar, 2012) Pada penelitian ini peneliti menggunakan *Alpha Cronbach* dalam uji reliabilitas dengan dibantu program *software* JASP versi 14. Menurut Wells dan Wollack dalam Azwar (2012) sebuah skala yang memiliki nilai *Alpha Cronbach* $\alpha \geq 0.7$ dapat dikatakan reliabel.

3.3.4.1 Validitas dan Reliabilitas Skala CDMSE-SF

Betz, Hammond, dan Mutton (2005) melaporkan bahwa pada skala CDMSE-SF milik Taylor dan Betz (1983) memiliki validitas koefisien antara .78 dan .87 pada kelima dimensinya. Nilsson, Schmidt, dan Meek (2002) melakukan review pada 56 penelitian termasuk jurnal artikel dan disertasi, menemukan bahwa terdapat validitas dari skala *short-form* CDMSE yang memiliki rentang total skor .83 hingga .97. Sedangkan pada reliabilitas, Betz, Klein, Taylor (1996) menyebutkan bahwa skala CDMSE-SF memiliki reliabilitas yang konsisten terutama pada pada dimensi *Self-appraisal* memiliki nilai .73 hingga dimensi *Goal Selection* memiliki nilai .83 dengan total nilai semua dimensi .94.

Dalam hal ini dapat diketahui bahwa CDMSE-SF adalah alat ukur yang reliabel dan valid. Dalam skala ini dilakukan terjemahan kedalam bahasa

Indonesia setelah itu dilakukan uji bahasa dan *professional judgement* oleh satu dosen informal yang *expert* dalam bidang variabel yang bersangkutan. Dari hasil *professional judgement*, tidak ada revisi dan pengguguran aitem akan tetapi masih diperlukan penyesuaian bahasa terhadap beberapa aitem. Skala ini telah melewati uji coba bahasa terhadap 10 orang yang cocok dan sesuai dengan kriteria penelitian.

Selanjutnya peneliti juga melakukan uji reliabilitas pada skala ini terhadap 30 orang responden menggunakan *Single-Test Reliability Analysis* dan mendapatkan *Cronbach Alpha* 0.934 dengan banyak dari aitem yang memiliki nilai CIRC yang baik yaitu > 0.3 . Terdapat 1 aitem yang memiliki CIRC rendah yaitu aitem nomor 15 dengan total nilai CIRC 0.282. Azwar (2015) mengatakan bahwa terdapat toleransi terhadap nilai CIRC pada batas 0.25 dimana nilai tersebut mendekati 0.3. Maka dari itu peneliti mempertahankan aitem tersebut.

3.3.4.2 Validitas dan Reliabilitas Skala CVQ

Dik et. al. (2012) mengatakan bahwa validitas konvergen dapat diindikasikan ketika skala korelasi CVQ-*Presence* memiliki hasil yang positif dan substansial ketika dilakukan pengambilan data lewat survei. Skala CVQ-*Presence* mendapatkan total skor $r = .51$ melalui survei atau kuesioner. Sementara itu pada CVQ-*Search* memiliki validitas sebesar $r = .36$. Setelah itu skala CVQ memiliki total reliabilitas pada kedua dimensi yaitu *presence* sebesar $\alpha = .89$ dan pada *search* sebesar $\alpha = .87$.

Dari penjelasan tersebut maka skala CVQ dapat dikatakan alat ukur yang valid dan reliabel. skala ini telah diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia dan telah melalui uji bahasa dan *professional judgement* oleh satu dosen informal yang memiliki *expert* dalam bidang variabel yang bersangkutan. Dari hasil *professional judgement* tidak ada aitem yang digugurkan, namun terdapat revisi pada aitem 1, 11, 13, 16. revisi segera dilakukan mengingat masih diperlukan pengujian bahasa terhadap aitem tersebut. Skala CVQ ini juga melalui tahap uji coba bahasa terhadap 10 orang yang memiliki kriteria yang sesuai dengan penelitian.

Peneliti juga melakukan uji reliabel pada skala ini terhadap 30 orang responden. Dari hasil *Single-Test Reliability Analysis*, didapatkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.826 dengan beberapa aitem memiliki nilai CITC yang beragam. Terdapat beberapa aitem dengan CITC kurang dari 0.3 yaitu aitem nomor 2, 8, 12, 14, 15, 19, 24 maka dari itu peneliti melakukan pengguguran aitem secara berkala mulai dari rentang CITC yang paling rendah. Aitem yang digugurkan adalah nomor 2, 12, 14, 21 karena rentang CITC nya rendah antara 0-0.2. Terdapat aitem yang dipertahankan meskipun CITC kurang dari 0.3 yaitu nomor 15 dengan rentang CITC 0.231, aitem nomor 19 dengan CITC 0.213 dan aitem nomor 20 dengan CITC 0.298. Peneliti juga mempertahankan aitem reverse nomor 8 dimana memiliki CITC hanya 0.157, hal ini diharapkan dengan pertimbangan apabila penelitian ini mendapatkan responden lebih banyak maka akan meningkatkan reliabilitas skala ini. Setelah mendapatkan hasil akhir, peneliti melakukan

pengguguran pada aitem reverse nomor 8 karena memiliki CITC yang rendah, yakni dibawah 0.3, oleh karena itu peneliti menggunakan total 23 aitem.

3.4 Populasi dan Teknik Pengumpulan Sampel

3.4.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok individu yang memiliki karakteristik yang sesuai dan memiliki kriteria tertentu dan akan digunakan peneliti dalam melakukan sebuah penelitian (Farkhan, 2007). Pada penelitian ini populasi yang digunakan oleh peneliti adalah mahasiswa tingkat akhir yang tinggal di Surabaya. Menurut data pada BPS (2019) kota surabaya memiliki jumlah mahasiswa aktif sebanyak 272.846 orang. Van voorhis dan Morgan (2011) mengatakan bahwa besaran sampel yang diperlukan dalam penelitian korelasi antar variabel minimal sebanyak 50. Green (1991) mengemukakan rumus formulanya yaitu $N \geq 104 + m$ untuk menghitung besaran sampel dimana digunakan juga pada *partial correlation*. Sugiyono (2007) mengatakan bahwa analisis *Partial correlation* ini memiliki fungsi untuk mengetahui hubungan antar dua variabel. Maka dari itu itu peneliti menggunakan formula Green dalam penelitian ini yaitu rumus $N \geq 104 + m$, yang perlu diperhatikan bahwa m adalah jumlah prediktor atau *independent variable*. Dalam penelitian ini terdapat satu *independent variable* sebagai prediktor. Maka dari itu peneliti menggunakan formula Green dengan minimum sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 105 subjek.

3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel

Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel berupa *convenience sampling* dimana teknik ini termasuk *non-random* yakni secara acak individu akan terpilih dan secara tidak sengaja akan dipertemukan lalu dapat memenuhi kriteria penelitian sehingga dapat dikategorikan menjadi subjek penelitian (Etikan, Musa & Alkassim, 2016) pada teknik pengambilan sampel ini, peneliti merasa bahwa dalam pencarian subjek akan terasa lebih mudah. Peneliti memiliki kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian ini antara lain adalah merupakan (1) mahasiswa tingkat akhir atau berada di tahun terakhir, (2) berkuliah di kota Surabaya.

3.5 Analisis Data

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi JASP versi 14. Peneliti akan melakukan uji normalitas terlebih dahulu sebelum akan melanjutkan pada uji hipotesis.

3.5.1 Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji normalitas untuk menentukan data yang berdistribusi normal menggunakan test of Normality Shapiro-Wilk. Dengan teknik ini maka data akan dapat dianggap normal jika memiliki nilai signifikansi $p \geq 0.05$. (Oktaviani & Notobroto, 2014).

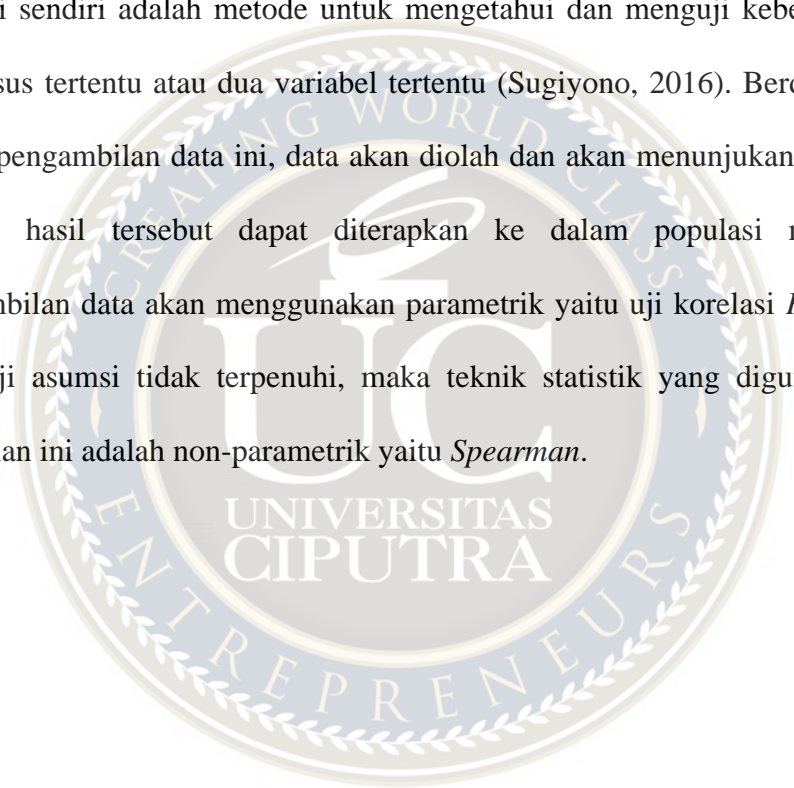
3.5.2 Uji Linearitas

Pada penelitian ini terdapat uji linearitas menggunakan *Linear Regression* untuk mengetahui jika didapati variabel bebas memiliki hubungan linear terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui apakah hubungan dikatakan linear ditunjukkan

dengan pola data yang terdapat pada grafik QQ plot, semakin mendekati ke garis lurus maka semakin linear antara variabel bebas dengan variabel terikat (Yuliawati, Christy, Layliya, dan Thenarianto, 2019).

3.5.3 Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis berupa uji korelasi. Dalam uji korelasi sendiri adalah metode untuk mengetahui dan menguji kebenaran antara dua kasus tertentu atau dua variabel tertentu (Sugiyono, 2016). Berdasarkan dari teknik pengambilan data ini, data akan diolah dan akan menunjukkan sebuah hasil dimana hasil tersebut dapat diterapkan ke dalam populasi maka teknik pengambilan data akan menggunakan parametrik yaitu uji korelasi *Pearson*. Bila hasil uji asumsi tidak terpenuhi, maka teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-parametrik yaitu *Spearman*.

The image contains a large, semi-transparent watermark of the Universitas Ciputra logo. The logo is circular with a laurel wreath border. Inside the circle, the text 'UNIVERSITAS CIPUTRA' is written in a serif font. Above the university name, there is a stylized 'UC' monogram. The outer ring of the logo contains the text 'SHAPING WORLD CLASS ENTREPRENEURS'.