

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif, artinya adalah penulis bersandar pada pendekatan positivisme yang menggunakan pengukuran antar variabel penelitian dan menguji hipotesis yang berhubungan dengan penjelasan sebab-akibat secara umum (Neuman, 2006). Dalam pendekatan ini, ada 3 teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif, yaitu teknik eksperimen, survei dan *content analysis* (Neuman, 2006). Penelitian ini menggunakan teknik survei untuk mengumpulkan data. Subjek penelitian akan diberikan kuisisioner masing-masing variabel ukur dan mengisi sesuai dengan yang subjek alami. Pada teknik penggunaan survei ini, subjek penelitian akan menjawab pertanyaan yang sama, mengukur banyak/beberapa variabel, dan menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan. Hal ini memudahkan untuk mewakili gambaran umum populasi penelitian yang ada (Neuman, 2006).

Penelitian ini dilakukan dalam dimensi waktu *cross-sectional*, artinya penelitian ini meneliti beberapa orang yang masuk dalam subjek penelitian dalam suatu waktu tertentu (Neuman, 2006). Dilihat dari tujuannya, penelitian ini masuk dalam penelitian eksplanasi atau *explanatory research*. Penelitian ekplanasi digunakan ketika melihat hubungan sebab-akibat (Neuman, 2006). Neuman (2006)

menjelaskan bahwa penelitian eksplanasi bertujuan untuk menguji hipotesis suatu teori atau prinsip. Penelitian ini berfokus untuk menguji hubungan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir.

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan pemikiran utama dari penelitian kuantitatif. Definisi singkat dari variabel adalah sebuah konsep yang memiliki variasi (Neuman, 2006). Dalam penelitian kuantitatif, terdapat tiga bentuk variabel, yaitu variabel independen atau variabel bebas; variabel dependen atau variabel tergantung; dan variabel campur-tangan atau *intervening variable* (Neuman, 2006). Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

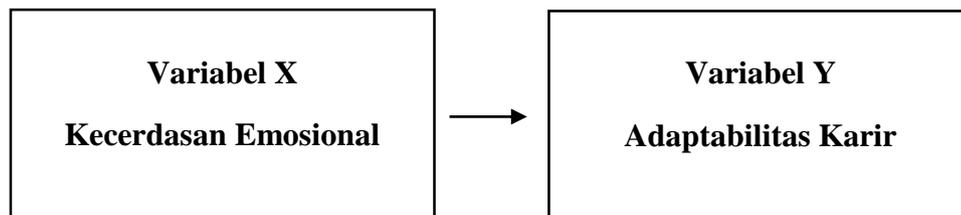
a. Variabel bebas (Variabel X)

Variabel bebas adalah variabel penyebab, atau variabel yang memaksa sebuah kondisi bertindak (Neuman, 2006). Variabel ini memunculkan akibat atau efek pada variabel lainnya (Kerlinger, 1996). Konstruk yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional.

b. Variabel tergantung (Variabel Y)

Variabel tergantung atau terikat adalah variabel yang terkena dampak atau efek atau merupakan hasil dari akibat variabel lainnya (Neuman, 2006). Jika variabel bebas merupakan anteseden, maka variabel ini adalah konsekuensi (Kerlinger, 1996). Konstruk yang menjadi variabel tergantung di penelitian ini adalah adaptabilitas karir.

Hubungan antar kedua variabel di dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1. Skema Hubungan antar Variabel Penelitian

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Operasionalisasi menghubungkan definisi konseptual menjadi teknik atau pengukuran yang lebih spesifik lagi (Neuman, 2006). Definisi operasional merupakan definisi pada tindakan spesifik yang digunakan oleh peneliti terhadap penelitiannya (Neuman, 2006). Berikut merupakan definisi operasional pada variabel-variabel yang akan diukur di dalam penelitian ini:

3.3.1. Kecerdasan Emosional (Variabel X)

Kecerdasan emosional merupakan penilaian individu mengenai emosi diri sendiri serta orang lain, mengekspresikan emosi mereka, mengatur emosi diri sendiri dan orang lain, serta menggunakan emosi untuk menyelesaikan permasalahan (Schutte, dkk., 2009 dalam Stough, Saklofske, & Parker, 2009). Kecerdasan emosional dapat terlihat sebagai karakter individu yang mampu merasa dan mengekspresikan emosi secara tepat dan adaptif, kemampuan untuk memahami emosi dan pengetahuan tentang emosi, kemampuan yang digunakan untuk

memudahkan dalam berpikir, perkembangan intelektual, dan pemecahan masalah, serta kemampuan untuk mengatur emosi diri sendiri dan orang lain (Salovey & Mayer, 1990 dalam Coetzee & Harry, 2014). Pengukuran variabel ini menggunakan *The Assessing Emotion Scale (AES)* yang dikembangkan oleh Schutte, dkk. (2009). Skala ini terdiri dari 33 item yang dibagi berdasarkan 4 dimensi utama kecerdasan emosional, yaitu persepsi terkait emosi (*perception of emotions*), mengatur atau mengelola emosi diri (*managing emotions in the self*), keterampilan sosial atau mengelola emosi orang lain (*social skills or managing other's emotions*) dan memanfaatkan emosi (*utilizing emotions*). Berikut merupakan dimensi dari kecerdasan emosional yang dijelaskan oleh Mayer, Salovey & Caruso, 2004; 2008; Maul, 2012 (dalam Schutte, dkk., 2013):

a. Persepsi terkait emosi (*Perception of emotions*)

Dimensi pertama dari kecerdasan emosional adalah kemampuan persepsi emosi yang melibatkan mengenali raut atau ekspresi wajah, isyarat suara dan kepekaan individu terhadap syarat tubuh orang lain. Hal ini jelas berhubungan dengan emosi yang individu rasakan (Mayer, Salovey & Caruso, 2004; 2008; Maul, 2012 dalam Schutte, dkk., 2013).

b. Mengatur atau mengelola emosi diri (*Managing emotions in the self*)

Dimensi kedua adalah kemampuan individu mengelola emosi diri sendiri, karena dengan individu dapat mengatur emosi mereka sendiri dengan baik maka akan mempengaruhi *output* tindakan mereka di berbagai situasi (Mayer, Salovey & Caruso, 2004; 2008; Maul, 2012 dalam Schutte, dkk., 2013).

- c. Keterampilan sosial atau mengelola emosi orang lain (*Social skills or Managing other's emotions*)

Dimensi ketiga adalah keterampilan sosial atau dapat pula disebut dengan mengelola emosi orang lain. Dimensi kedua dan ketiga dari kecerdasan emosional ini memiliki hubungan sebab-akibat. Keduanya sama-sama menjelaskan bagaimana individu dapat mengetahui sebab dan akibat dari perbedaan emosi yang ada. Dari kemampuan ini, individu akan lebih paham bagaimana harus bersikap pada situasi tertentu (Mayer, Salovey & Caruso, 2004; 2008; Maul, 2012 dalam Schutte, dkk., 2013).

- d. Memanfaatkan emosi (*Utilizing emotions*)

Dimensi keempat adalah kemampuan memanfaatkan efek atau dampak dari emosi, misalnya dengan mampu memanfaatkan *mood* positif, maka dapat mempengaruhi atau bahkan meningkatkan pemikiran kreatif seseorang (Mayer, Salovey & Caruso, 2004; 2008; Maul, 2012 dalam Schutte, dkk., 2013).

3.3.2. Adaptabilitas Karir (Variabel Y)

Adaptabilitas karir didefinisikan sebagai kesiapan menghadapi dan menanggulangi segala tuntutan untuk mempersiapkan dan mengambil peran dalam sebuah pekerjaan serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang tak terprediksi dalam sebuah pekerjaan dan kondisi kerja (Savickas, 1997 dalam Creed, dkk., 2009). Adaptabilitas karir berperan penting untuk mengarahkan individu dalam menentukan tindakan dan strategi demi mewujudkan tujuan yang ingin

dicapai (Savickas & Porfeli, 2012 dalam Koen, dkk., 2012). Pengukuran variabel ini menggunakan *The Career Adapt-Abilities Scales Form 2.0 (CAAS)* yang dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012) dan terdiri dari 24 item. Item dalam alat ukur ini disusun dari 4 dimensi utama dari adaptabilitas karir. Masing-masing dimensi diwakili oleh 6 item. Berikut merupakan dimensi dari adaptabilitas karir:

a. Perhatian (*concern*)

Dimensi yang pertama adalah perhatian. Perhatian di sini diartikan sebagai fokus dan berpikir positif tentang masa depan (Savickas, 2011 dalam Nota, dkk., 2012). Saat individu memberikan perhatian untuk masa depannya, maka hal itu akan menolong individu mempersiapkan apa yang mungkin akan mereka hadapi di masa depan (Savickas & Porfeli, 2012). Individu akan melihat kembali pendidikan mereka di masa lalu, memikirkan pilihan-pilihan untuk masa depan dan memilih untuk karir di masa depannya (Fouad & Bynner, 2008 dalam Koen, dkk., 2012). Hal utama dalam “perhatian” di sini adalah rencana karir yang merujuk pada aktifitas-aktifitas pada saat ini dan menentukan masa depan (Savickas, 2005 dalam Koen, dkk., 2012).

b. Kendali atau kontrol (*control*)

Dimensi yang kedua adalah kendali atau kontrol. Individu akan dapat mengendalikan segala hal terkait dengan masa depan mereka secara tepat dan bertanggung jawab serta berhati-hati dalam membuat keputusan (Hartung, Porfeli, & Vondracek, 2008 dalam Koen, dkk., 2012). Selain itu, di sini individu dapat mengontrol segala usaha yang

akan mereka lakukan untuk mempersiapkan masa depan mereka (Savickas & Porfeli, 2012).

c. Keingintahuan (*curiosity*)

Dimensi yang ketiga adalah keingintahuan. Dengan rasa ingin tahu yang tinggi, individu akan melakukan eksplorasi kemungkinan atau peluang yang ada dan memikirkan apa yang sesuai dengan diri mereka untuk masa depan (Koen, dkk., 2012). Eksplorasi yang dilakukan akan memberikan banyak pandangan dan pelajaran bagi individu sebagai informasi (Santilli, dkk., 2014; Savickas, 2011). Individu akan berusaha menyelidiki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, mengklarifikasi nilai, memanfaatkan berbagai informasi sebagai strategi, mendiskusikan alternatif pilihan ganjaran (ekstrinsik atau instrinsik) dan menginterpretasikan informasi mengenai masa depan. Savickas (2005, dalam Koen, dkk., 2012) berpendapat bahwa individu akan menyadari gambaran nyata diri mereka saat ini dan dapat membuat kemungkinan akan pilihan karir mereka. Dengan begitu, individu akan menemukan hal yang paling sesuai dengan diri mereka dalam situasi di masa depan.

d. Percaya Diri (*confidence*)

Dimensi yang terakhir adalah percaya diri. Individu yang memiliki kepercayaan diri akan kemampuannya, akan lebih siap menghadapi tantangan, rintangan dan penghambat dalam pencapaian tujuan mereka (Savickas, 2011 dalam Nota, dkk., 2012). Selain itu, dengan

kepercayaan diri yang dimiliki individu akan membantu mereka untuk memecahkan masalah dan mantap menetapkan sesuatu mengenai masa depan (Savickas, 2005 dalam Koen, dkk., 2012).

3.4. Subjek Penelitian

3.4.1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan sekelompok individu yang menunjuk pada target penelitian (Goodwin, 2005). Menurut Hadi (2004), populasi adalah seluruh penduduk yang dimaksudkan untuk diselidiki atau disebut juga dengan *universum*. Populasi juga diberikan batasan minimal memiliki satu persamaan yang dikehendaki di dalam sebuah penelitian.

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir di Universitas Airlangga, Surabaya. Mahasiswa tingkat akhir di sini adalah mereka yang sedang menempuh semester 8 keatas untuk tingkat S1 atau mahasiswa angkatan 2011 keatas. Pertimbangan ini diambil oleh penulis karena mereka yang sedang menempuh semester 8 keatas untuk tingkat S1 dianggap adalah pihak yang paling dekat dengan *school-to-work transition*. Mereka adalah pihak yang menempuh tahun-tahun akhir sesuai dengan perhitungan lama studi.

Mahasiswa tingkat akhir merupakan calon lulusan perguruan tinggi yang akan menjadi salah satu calon angkatan kerja dan pengangguran terbuka. Pengangguran terbuka terdiri dari mereka yang mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha, merasa tidak mungkin untuk mendapatkan pekerjaan, dan mereka yang

sudah memiliki pekerjaan tetapi belum dimulai (Badan Pusat Statistik, 2014). Selain itu, mahasiswa merupakan mereka yang memiliki rentang usia 15 sampai dengan 25 tahun. Menurut Super (1957), pada rentang usia ini individu berada pada masa di tahapan perkembangan eksplorasi (*exploration*) mengenai karir mereka. Individu akan mulai memikirkan dan berusaha untuk mendapatkan informasi terkait dengan pekerjaan yang mereka inginkan, memilih alternatif pilihan, memutuskan pekerjaan apa yang akan mereka ambil, dan mulai bekerja (dalam Sharf, 2006).

3.4.2. Sampel dan Teknik *Sampling*

Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel sendiri dapat berupa seorang individu, sebuah kelompok, sebuah organisasi, sebuah pesan simbolik, ataupun perilaku sosial. Sampel digunakan oleh penulis untuk mempersempit wilayah dari populasi (Neuman, 2007). Sama halnya seperti populasi, sampel pun juga harus memiliki minimal satu persamaan yang dikehendaki dalam penelitian.

Untuk mendapatkan sampel yang dapat mewakili populasi dalam sebuah penelitian harus dilakukan *sampling* terlebih dahulu. *Sampling* merupakan teknik yang digunakan untuk menentukan atau mengambil sampel. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. Penggunaan teknik ini tidak memberikan kesempatan yang sama pada individu dalam populasi untuk ditugaskan menjadi anggota sampel (Hadi, 2004). Sementara itu, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *accidental sampling*, dimana penulis memilih anggota sampel yang secara kebetulan bertemu asalkan telah sesuai dengan syarat atau kriteria tertentu yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam

hal ini anggota sampel penelitian adalah mahasiswa tingkat akhir di Universitas Airlangga, Surabaya.

Berdasarkan data yang dimiliki oleh Bagian Pendidikan Universitas Airlangga, jumlah keseluruhan mahasiswa tingkat akhir (sedang menempuh semester 8 keatas untuk tingkat S1) di Universitas Airlangga per tanggal 16 Maret 2015 adalah 5024 orang. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan minimal jumlah sampel penelitian. Setelah perhitungan menggunakan rumus Slovin, didapatkan jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 371 orang.

Berikut merupakan rumus Slovin yang digunakan untuk menentukan jumlah minimal sampel penelitian:

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2}$$

Keterangan:
 n : Ukuran sampel
 N : Ukuran populasi
 α : Taraf signifikansi

Gambar 3.2. Rumus Slovin

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik survei untuk mengumpulkan data dengan cara memberikan kuisisioner terkait dua variabel penelitian yang ingin diukur sebagai teknik pengumpulan data. Kuisisioner adalah alat riset atau survei yang terdiri atas serangkaian pertanyaan tertulis dan bertujuan mendapatkan tanggapan

dari kelompok orang terpilih melalui wawancara pribadi atau melalui pos (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2015). Neuman (2007) menjelaskan bahwa dengan menggunakan teknik survei, responden akan diberikan pertanyaan dan mereka menjawab berdasarkan dari keyakinan atau kepercayaan mereka, pendapat, karakteristik, serta perilaku dimasa lalu dan saat ini. Survei tepat untuk digunakan sebagai pertanyaan penelitian yang menyangkut tentang *self-report* atau keyakinan dan perilaku individu.

3.5.1. Skala Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) diukur dengan menggunakan skala yang dikembangkan oleh Schutte, dkk. (2009), yaitu *The Assessing Emotion Scale (AES)*. Skala ini disusun berdasarkan 4 dimensi utama dari kecerdasan emosional, antara lain *perception of emotions*, *managing emotions in the self*, *social skills or managing others' emotions*, dan *utilizing emotions*. Penggunaan skala *The Assessing Emotion Scale (AES)* dalam penelitian ini telah berbentuk Bahasa Indonesia. Skala asli berbahasa Inggris telah diterjemahkan oleh tenaga ahli melalui proses *translate-back translate*.

Berikut merupakan *blueprint* dari skala Kecerdasan Emosional (*The Assessing Emotion Scale*):

Tabel 3.1. Blueprint Skala Kecerdasan Emosional

No.	Dimensi	Nomor Item		Jumlah Item	Prosentase
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	<i>Perception of emotions</i>	9, 15, 18, 19, 22, 25, 29, 32	5, 33	10	30,30%

No.	Dimensi	Nomor Item		Jumlah Item	Prosentase
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
2.	<i>Managing emotions in the self</i>	2, 3, 10, 12, 14, 21, 23, 31	28	9	27,27%
3.	<i>Social skills or Managing others' emotions</i>	1, 4, 11, 13, 16, 24, 26, 30	-	8	24,24%
4.	<i>Utilizing emotions</i>	6, 7, 8, 17, 20, 27	-	6	18,18%
TOTAL ITEM		30	3	33	100%

Skala ini akan digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur kecerdasan emosional. Alat ukur ini menggunakan pemilihan jawaban skala Likert. Likert adalah skala yang menggunakan respon. Likert merupakan salah satu format respon yang sangat populer digunakan dalam skala psikologi adalah lima tipe pilihan jawaban yang merupakan terhadap item yang berbentuk pernyataan (Azwar, 2012). Berikut merupakan ketentuan pengisian skala dan pemberian skor skala kecerdasan emosional:

Tabel 3.2. Pemberian Skor Skala Kecerdasan Emosional

Skala Sikap	Pemberian Skor Item	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5
Tidak Setuju (TS)	2	4
Netral (N)	3	3
Setuju (S)	4	2
Sangat Setuju (SS)	5	1

3.5.2. Skala Adaptabilitas Karir

Adaptabilitas karir diukur dengan menggunakan skala yang dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012), yaitu *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) Form 2.0*. Skala ini disusun berdasarkan 4 dimensi utama dari adaptabilitas karir, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Penggunaan skala *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) Form 2.0* dalam penelitian ini telah berbentuk Bahasa Indonesia. Skala asli berbahasa Inggris telah diterjemahkan oleh tenaga ahli melalui proses *translate-back translate*.

Berikut merupakan *blueprint* dari skala *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) Form 2.0*:

Tabel 3.3. *Blueprint* Skala Adaptabilitas Karir

No.	Dimensi	Nomor Item		Jumlah Item	Prosentase
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	<i>Concern</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6	-	6	25%
2.	<i>Control</i>	7, 8, 9, 10, 11, 12	-	6	25%
3.	<i>Curiosity</i>	13, 14, 15, 16, 17, 18	-	6	25%
4.	<i>Confidence</i>	19, 20, 21, 22, 23, 24	-	6	25%
TOTAL ITEM		24	0	24	100%

Skala ini akan digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur adaptabilitas karir. Alat ukur ini menggunakan pemilihan jawaban skala Likert. Likert adalah skala yang menggunakan respon. Likert merupakan salah satu format respon yang

sangat populer digunakan dalam skala psikologi adalah lima tipe pilihan jawaban yang merupakan terhadap item yang berbentuk pernyataan (Azwar, 2012). Ketentuan pengisian skor skala ini mengikuti aturan dari pemberian skor asli milik Savickas dan Porfeli (2012). Berikut merupakan ketentuan pengisian skala dan pemberian skor skala adaptabilitas karir:

Tabel 3.4. Pemberian Skor Skala Adaptabilitas Karir

Skala Sikap	Pemberian Skor Item
Lemah	1
Cukup Kuat	2
Kuat	3
Sangat Kuat	4
Paling Kuat	5

3.6. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

3.6.1. Validitas Alat Ukur

Validitas merupakan sejauh mana suatu alat ukur atau pengukur benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Suatu alat ukur atau pengukur dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang memang ingin diukur. Neuman (2007) menjelaskan bahwa validitas digambarkan pada keadaan yang sebenarnya dan harus sesuai antara konstruk pengukuran. Validitas sendiri mempunyai jenis-jenis lainnya, antara lain validitas

isi (*content validity*), validitas konstruk (*construct validity*), dan validitas kriteria (*criterion-related validity*).

Teknik yang digunakan oleh penulis untuk menguji dan memastikan validitas dalam pengukuran penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*). Teknik validitas isi merupakan teknik yang digunakan untuk mengetahui validitas pengukuran dengan cara melihat sejauh mana item-item dalam alat ukur atau pengukur mencakup keseluruhan isi yang hendak diukur oleh alat ukur tersebut (Azwar, 2012). Pengujian validitas isi tidak menggunakan perhitungan analisis statistik, namun menggunakan analisis rasional oleh para ahli (*professional judgement*).

Penelitian ini menggunakan bantuan *professional judgement* dari Dosen Fakultas Psikologi Universitas Airlangga dan tenaga ahli (lulusan S2 Fakultas Psikologi Universitas Airlangga) yang telah melakukan praktek yang dianggap penulis lebih memahami dalam mengenai konstruk-konstruk penelitian ini. Dari proses *professional judgement* ini, penulis menerima kritik dan saran sebagai *feedback*. Segala kritik dan saran yang telah diberikan dijadikan sebagai pedoman perbaikan terhadap item-item yang akan disebarkan pada subjek penelitian.

Berikut merupakan penilaian yang diberikan oleh para ahli dalam proses *professional judgement* terhadap skala kecerdasan emosional dan adaptabilitas karir:

Tabel 3.5. Penilaian *Professional Judgement* Skala Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*)

No.	Nama	Kritik dan Saran
1.	Dr. Hamidah, S.Psi., M.Si., (Dosen Fakultas Psikologi Univeristas Airlangga)	Skala sudah baik, hanya perlu mengubah beberapa kata agar mudah dipahami
2.	Ilham Nur Alfian, M.Psi., psikolog (Dosen Fakultas Psikologi Universitas Airlangga)	Sudah benar, namun ada beberapa catatan yang perlu dicermati di beberapa item pernyataan
3.	Rizqy Amelia Zein, S.Psi., MSc. (Dosen Fakultas Psikologi Universitas Airlangga)	Secara umum, penulisan alat ukur sudah baik. Tetapi, ada beberapa terminologi yang terjemahannya kurang tepat, misalnya <i>mood</i> diterjemahkan menjadi emosi (padahal konsep emosi dan <i>mood</i> berbeda). Selain itu, ada beberapa item yang diterjemahkan secara tidak setara dan berbeda sama sekali dengan versi aslinya.

Tabel 3.6. Penilaian *Professional Judgement* Skala Adaptabilitas Karir (*Career Adaptability*)

No.	Nama	Kritik dan Saran
1.	Dr. Hamidah, S.Psi., M.Si., (Dosen Fakultas Psikologi Univeristas Airlangga)	Pilih kata-kata yang spesifik agar tidak menimbulkan arti ganda, perbaiki item-item yang memang masih perlu diperbaiki
2.	Dewi Syarifah, M.Psi (Dosen Fakultas Psikologi Universitas Airlangga)	Skala sudah bagus, hanya ada satu item yang diterjemahkan kurang sesuai dengan item asli
3.	Rosatyani Puspita Adiati, M.Psi., psikolog (Dosen Fakultas Psikologi Universitas Airlangga)	Beberapa kata-kata diubah agar lebih mudah dimengerti maksud dari item tersebut

No.	Nama	Kritik dan Saran
4.	Eka Erawati, M.Si (Lulusan S2 Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Guru Bimbingan Konseling SMPN 6 Surabaya)	Pernyataan yang berupa frase sebaiknya dilengkapi dengan kalimat utuh (lengkap sesuai dengan maksud skala diedarkan, kalimat yang masih baku disesuaikan dengan tingkat usia yang diteliti)

3.6.2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas dapat diartikan sebagai keajegan atau konsisten. Tugas utama dari reliabilitas adalah memastikan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran yang dapat dipercaya adalah apabila di dalam beberapa kali pengukuran yang dilakukan pada kelompok subjek yang sama, akan diperoleh hasil yang relatif sama pula (Neuman, 2007). Secara teoritik, besarnya koefisien reliabilitas adalah berkisar antara 0 hingga 1,00. Namun pada kenyataannya koefisien sebesar 1,00 tidak pernah dijumpai (Azwar, 2012). Menurut Azwar (2012), jika di dalam sebuah pengukuran memiliki koefisien mendekati angka 1,00 berarti pengukuran tersebut dapat dikatakan semakin reliabel atau memiliki reliabilitas tinggi. Sebaliknya, jika di dalam pengukuran terdapat koefisien yang semakin jauh dari angka 1,00 atau mendekati angka 0 maka dapat dikatakan pengukuran tersebut tidak reliabel atau memiliki reliabilitas rendah.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membagikan skala alat ukur pada sekelompok responden (*single trial administration*). Responden yang digunakan dalam *single trial administration* adalah sekelompok responden yang berbeda atau tidak masuk dalam kelompok responden penelitian dengan

melakukan uji coba tidak terpakai. Uji coba tidak terpakai merupakan uji coba yang dilakukan secara terpisah dengan pengambilan data sebenarnya. Penggunaan uji coba tidak terpakai digunakan dengan alasan jumlah responden dalam pengambilan data adalah cukup besar serta kondisi responden yang relatif fleksibel. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dengan menggunakan pendekatan konsistensi internal yaitu teknik *Alpha Cronbach* dengan perhitungan melalui program *SPSS 21.0 for Windows*.

Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan perhitungan *alpha stratified* atau alfa berstrata. Perhitungan ini digunakan saat konstruk bersifat multidimensi atau memiliki dimensi lebih dari satu. Perhitungan alfa berstrata juga merupakan pengukuran internal konsistensi. Alfa berstrata menggunakan varians dan reliabilitas dalam satu komponen atau dimensi yang nantinya akan dikomputasi bersama, serta melibatkan pula varians total dari sebuah konstruk (dalam Widhiarso, 2011).

3.6.2.1. Reliabilitas Uji Coba Alat Ukur

Uji coba tidak terpakai dilakukan pada responden yang memiliki karakteristik populasi penelitian, yaitu mahasiswa tingkat akhir (semester 8 keatas atau angkatan 2011 keatas). Berikut merupakan hasil reliabilitas alat ukur setelah dilakukan uji coba tidak terpakai pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Airlangga:

Tabel 3.7. Reliabilitas Per Dimensi Skala Kecerdasan Emosional

Dimensi	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>	<i>Variance</i>
<i>Perception of emotions</i>	0,549	0,569	10	16,029
<i>Managing emotions in the self</i>	0,678	0,673	9	14,133
<i>Social skills or Managing others' emotions</i>	0,656	0,667	8	10,214
<i>Utilizing emotions</i>	0,415	0,464	6	5,936

Tabel 3.8. Reliabilitas Skala Kecerdasan Emosional

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>	<i>Variance</i>
0,842	0,850	33	117,881

Berdasarkan data diatas, reliabilitas dari kecerdasan emosional menurut perhitungan koefisien alfa berstrata adalah 0,851.

Tabel 3.9. Reliabilitas Per Dimensi Skala Adaptabilitas Karir

Dimensi	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>	<i>Variance</i>
<i>Concern</i>	0,856	0,850	6	15,411
<i>Control</i>	0,869	0,871	6	20,245

Dimensi	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>	<i>Variance</i>
<i>Curiosity</i>	0,875	0,876	6	20,374
<i>Confidence</i>	0,826	0,830	6	16,058

Tabel 3.10. Reliabilitas Skala Adaptabilitas Karir

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>	<i>Variance</i>
0,949	0,949	24	226,012

Berdasarkan data diatas, reliabilitas dari adaptabilitas karir menurut perhitungan koefisien alfa berstrata adalah 0,954.

Dari pelaksanaan uji coba alat ukur, perhitungan statistik yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS 21.0 for Windows*, didapatkan bahwa reliabilitas untuk alat ukur kecerdasan emosional adalah sebesar 0,851. Dapat disimpulkan bahwa reliabilitas alat ukur ini adalah tinggi atau reliabel. Sedangkan untuk alat ukur adaptabilitas karir didapatkan reliabilitas sebesar 0,954. Dapat disimpulkan bahwa reliabilitas alat ukur ini tinggi atau reliabel.

3.6.2.2. Reliabilitas Pengambilan Data

Pengambilan data dilakukan pada responden yang memiliki karakteristik populasi penelitian, yaitu mahasiswa tingkat akhir (semester 8 keatas atau angkatan

2011 keatas). Berikut merupakan hasil reliabilitas pengambilan data pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Airlangga:

Tabel 3.11. Reliabilitas Per Dimensi Skala Kecerdasan Emosional

Dimensi	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Variance
<i>Perception of emotions</i>	0,774	0,779	10	27,094
<i>Managing emotions in the self</i>	0,634	0,664	9	13,625
<i>Social skills or Managing others' emotions</i>	0,593	0,610	8	10,800
<i>Utilizing emotions</i>	0,601	0,604	6	7,747

Tabel 3.12. Reliabilitas Skala Kecerdasan Emosional

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Variance
0,859	0,866	33	139,138

Berdasarkan data diatas, reliabilitas dari kecerdasan emosional menurut perhitungan koefisien alfa berstrata adalah 0,866.

Tabel 3.13. Reliabilitas Per Dimensi Skala Adaptabilitas Karir

Dimensi	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Variance
<i>Concern</i>	0,898	0,898	6	21,820

Dimensi	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>	<i>Variance</i>
<i>Control</i>	0,830	0,834	6	17,038
<i>Curiosity</i>	0,864	0,864	6	20,757
<i>Confidence</i>	0,850	0,853	6	18,596

Tabel 3.14. Reliabilitas Skala Adaptabilitas Karir

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>	<i>Variance</i>
0,943	0,943	24	227,293

Berdasarkan data diatas, reliabilitas dari adaptabilitas karir menurut perhitungan koefisien alfa berstrata adalah 0,952.

Dari pelaksanaan pengambilan data terhadap skala pengukuran penelitian ini dan perhitungan statistik yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS 21.0 for Windows*, didapatkan bahwa reliabilitas untuk alat ukur kecerdasan emosional adalah sebesar 0,866. Dapat disimpulkan bahwa reliabilitas alat ukur ini adalah tinggi atau reliabel. Sedangkan untuk alat ukur adaptabilitas karir didapatkan reliabilitas sebesar 0,952. Dapat disimpulkan bahwa reliabilitas alat ukur ini tinggi atau reliabel.

3.7. Teknik Analisis Data

Sesuai dengan tujuan penelitian ini untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara dua variabel ukur, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi. Penulis akan melakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas, sehingga penulis mengetahui penggunaan statistik apa yang sesuai, yaitu statistik parametrik atau *non*-parametrik. Pencarian hubungan antara kedua variabel akan dilakukan dengan menggunakan nilai dari koefisien dari *Pearson Product Moment Correlation* jika distribusi data yang ada termasuk dalam kategori normal (parametrik), sedangkan untuk distribusi data tidak normal (*non*-parametrik) menggunakan nilai dari koefisien *Spearman's Rho Correlation*. Perhitungan data dalam penelitian ini menggunakan program *Microsoft Excel 2013* dan *SPSS versi 21.0 for Windows*.