

BAB III

METODE PENELITIAN

3. 1. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif. Ciri khas dari penelitian ini adalah proses pengukuran yang terencana, sistematis, alur berfikir yang bersifat deduktif serta hasil berupa angka-angka yang nantinya dapat digeneralisasikan (Neumann, 2007). Berdasar pada pendekatan positivisme, penelitian ini nantinya menggunakan pengukuran antar variabel penelitian dan menguji hipotesis yang berhubungan dengan penjelasan sebab-akibat secara umum (Neumann, 2007).

Terdapat empat teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif yaitu teknik eksperimen, survei, analisis konten dan studi statistik yang telah ada (Neumann, 2007). Diantara seluruh teknik yang ada, penulis memilih teknik survei sebagai teknik yang paling sesuai digunakan untuk penelitian ini. Alasan yang mendasari adalah hasil dari teknik survei yang memberikan gambaran tentang pemikiran, perasaan atau bahkan intensitas perilaku tertentu mengenai subjek yang diharapkan oleh penulis (Neumann, 2007).

Berdasarkan tujuan, penelitian dibedakan menjadi tiga yaitu penelitian eksploratoris, deskriptif dan eksplanasi. Penelitian eksplanasi merupakan penelitian yang paling sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini. Teknik survei sendiri merupakan teknik pengumpulan data yang biasa digunakan dalam penelitian eksplanasi. Selain itu, berdasar ciri khasnya, penelitian ini memiliki ciri

menjelaskan sebab dari suatu fenomena dapat terjadi. Pengujian ini dengan cara mengidentifikasi sumber-sumber perilaku sosial yang ingin diteliti, membuktikan faktor penyebab, menguji teori atau memberikan alasan terhadap suatu teori (Neumann, 2007).

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis nantinya akan berupa penelitian korelasional yang akan menguji hubungan antara dua variabel yakni hubungan antara variabel kepribadian dan adaptabilitas karir

3. 2. Identifikasi Variabel Penelitian

3. 2. 1. Variabel Bebas

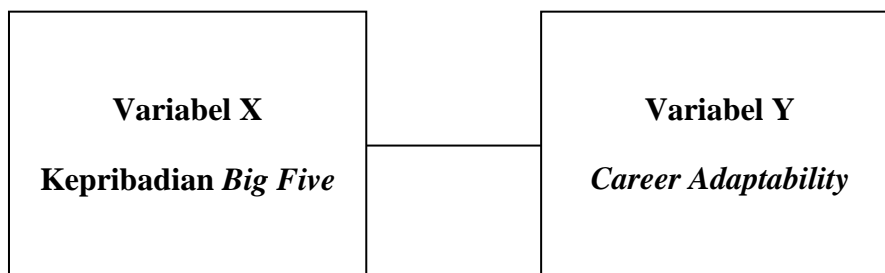
Variabel bebas atau variabel independen yang juga disebut variabel X adalah variabel penyebab atau variabel yang mengidentifikasi kekuatan atau kondisi yang dilakukan pada suatu hal (Neumann, 2007) atau dapat dikatakan variabel penyebab, atau variabel yang memengaruhi sebuah kondisi variabel lain (Neumann, 2007). Sehingga variabel X ini dapat memberikan efek tertentu pada variabel yang lainnya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepribadian. Konstruk kepribadian yang dipilih untuk mewakili variabel ini adalah teori kepribadian *Big Five*.

3. 2. 2. Variabel Terikat

Variabel terikat atau variabel dependen yang juga disebut variabel Y merupakan efek atau hasil dari manipulasi variabel lain yakni variabel bebas

(Neumann, 2007). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Career Adaptability* atau adaptabilitas karir.

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



Gambar 3.1. Hubungan antar Variabel Penelitian

3. 3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah bentuk operasionalisasi definisi konseptual variabel penelitian sehingga dapat diukur atau diobservasi (Neumann, 2007). Tujuan adanya definisi operasional agar terdapat batasan yang jelas atas variabel sehingga sesuai dengan teori yang digunakan. Berikutini adalah definisi operasional dari kedua variabel penelitian:

3.3.1. Kepribadian *Big Five*(Variabel X)

Kepribadian *Big Five* merupakan salah satu teori kepribadian yang berasal dari teori trait. Teori ini menjelaskan kepribadian yang sangat luas dan abstrak dengan mewakilkannya dengan 5 faktor yang dapat menggambarkan dengan lebih fokus (John & Srivastava, 1999). Pengukuran variabel ini menggunakan alat ukur

Big Five Inventory (BFI) yang dikembangkan oleh John & Srivastava (1999) yang mengacu pada teori utama yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu teori kepribadian *Big Five* menurut Costa & McCrae (1985). Alat ukur ini tersusun atau 44 aitem yang mewakili seluruh faktor. Terdapat 8 aitem untuk mengukur *extraversion*, 9 aitem untuk mengukur *agreeableness*, 9 aitem untuk mengukur *conscientiousness*, 8 aitem untuk mengukur *neuroticism*, dan 10 aitem untuk mengukur *openness to experiences*. Berikut merupakan operasionalisasi faktor-faktor kepribadian *Big Five* dalam penelitian ini:

1. *Extraversion*

Faktor ini menilai kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal yang dilakukan oleh seseorang, selain itu dapat berupa level aktivitas, kebutuhan untuk didukung dan kebutuhan untuk berbahagia (Costa & McCrae, 1992 dalam Pervin & John, 2001).

2. *Agreeableness*

Menilai kualitas orietasi individu dengan kontinum mulai dari lemah lembut, sampai antagonis dalam berpikir, perasaan dan perilaku (Costa & McCrae, 1992 dalam Pervin & John, 2001).

3. *Conscientiousness*

Menilai kemampuan individu yang berupa ketekunan dan motivasi sebagai perilaku langsungnya. sebagai lawannya, sikap malas, bergantung dan tidak rapi. (Costa & McCrae, 1992 dalam Pervin & John, 2001)

4. *Neuroticism*

Menilai kestabilan emosi yang biasanya tecermin dari kecenderungan seseorang mengalami stress, memiliki ide-ide yang tidak realistis, dan mempunyai coping respons yang maladaptif (Costa & McCrae, 1992 dalam Pervin & John, 2001).

5. *Opennes to experience*

Trait kepribadian ini menunjukkan perilaku keingintahuan yang tinggi, mencoba hal-hal baru, serta mengupayakan diri mencari pemikiran-pemikiran baru. Orang dengan trait ini memiliki imajinasi yang tinggi, perasaan yang peka dan sangat mengapresiasi kesenian dan nilai tradisional (Papalia, dkk., 2001)

3.3.2. Adaptabilitas Karir (Variabel Y)

Adaptabilitas karir adalah konstruk psikososial yang menunjukkan sumber daya individu untuk menghasilkan kesiapan dalam menghadapi tugas, tuntutan, transisi, dan trauma dalam peran mereka di dunia kerja dalam skala besar ataupun kecil (Savickas, 1997). Adaptabilitas karir akan berperan membentuk perilaku individu untuk mengambil keputusan dan strategi untuk mencapai tujuan (Savickas & Porfeli, 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. Individu yang memiliki perhatian atas masa depannya, maka akan dapat mempersiapkan apa yang mungkin terjadi dimasa depan (Savickas & Porfeli, 2012) serta memahami apa tujuan karir yang diinginkan dan bagaimana rencana mencapainya (Taber & Blankemeyer, 2014). Perhatian dapat pula ditunjukkan berupa rencana karir yang merujuk pada aktifitas-aktifitas pada saat ini dan menentukan masa depan (Savickas, 2005 dalam Koen, 2012).

b. Kendali atau kontrol (*control*)

Dimensi yang kedua adalah kendali atau kontrol. Individu akan dapat lebih percaya diri menentukan keputusan untuk masa depan karirnya (Savickas, 1997) mengontrol tindakan apa yang dilakukan (Savickas & Porfeli, 2012). Dimensi ini ditunjukkan berupa upaya pengendalian segala hal terkait dengan masa depan mereka secara tepat dan bertanggung jawab serta berhati-hati dalam membuat keputusan (Hartung, dkk., 2008 dalam Koen, 2012).

c. Keingintahuan (*curiosity*)

Dimensi yang ketiga adalah keingintahuan berupa kegiatan eksplorasi tentang kemungkinan atau peluang yang ada dan memikirkan apa yang sesuai dengan diri mereka untuk masa depan (Savickas & Porfeli, 2012). Upaya yang dapat diukur adalah kegiatan eksplorasi dengan cara menggali pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, mengklarifikasi nilai, memanfaatkan berbagai informasi sebagai strategi,

mendiskusikan alternatif pilihan dan menginterpretasikan informasi mengenai masa depan (Koen, dkk., 2012).

d. Percaya Diri (*confidence*)

Dimensi yang terakhir adalah percaya diri. Kemampuan individu yang memiliki kepercayaan diri akan lebih mudah menyelesaikan masalah terkait dengan permasalahan atas aspirasi karir yang dipilihnya serta merasa lebih yakin dengan pemilihan atas segala sesuatu dimasa depannya (Koen, dkk., 2012).

3.4. Subjek Penelitian

3.4.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang ingin diteliti (Neumann, 2007). Penelitian ini membahas tentang hubungan antara kepribadian dan adaptabilitas karir lulusan baru. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah populasi lulusan baru Fakultas Psikologi Universitas Airlangga dengan kriteria lulus tahun 2014-2015 dan belum bekerja. Landasan umum pemilihan populasi adalah kesamaan kondisi lulusan baru dengan landasan teori dalam penelitian ini. Koen, dkk. (2012) menyebutkan bahwa pihak yang paling merasakan pentingnya adaptabilitas karir adalah *fresh graduate* yang sedang mengalami masa transisi *school-to-work*. Masa transisi yang dimaksud adalah masa peralihan setelah sekolah atau kuliah menuju masa bekerja. Rentang waktu tersebut biasanya dijalani oleh lulusan perguruan tinggi yang baru saja lulus dan sedang mencari pekerjaan atau menunggu panggilan kerja. Pertimbangan

tersebut memperkuat pemilihan subjek lulusan baru yang sedang menjalani masa transisi *school-to-work*.

3.4.2. Sampel dan Teknik *Sampling*

Sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel digunakan oleh penulis untuk mempersempit wilayah dari populasi (Neuman, 2007). Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data secara survei, sehingga salah satu tujuan penelitian adalah memperoleh deskripsi objektif. Namun hal tersebut tidak mungkin dilakukan jika dengan keadaan populasi yang besar. Oleh karena itu dibutuhkan sampel sebagai sebagian dari populasi untuk diteliti (Neumann, 2007)

Teknik pengambilan sampel atau disebut *sampling* pada penelitian ini adalah *non-probability sampling* yang artinya tidak seluruh anggota dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel yang akan diteliti. Hal tersebut dikarenakan penulis tidak mengetahui jumlah pasti anggota populasi yang diambil untuk penelitian karena jumlahnya yang juga tidak pasti. Selain itu, penulis tidak memiliki akses untuk menjangkau seluruh anggota populasi dan membagi kesempatan yang sama kepada seluruhnya.

Sebagai teknik pemilihan sampel, penulis memilih *accidental sampling* sebagai teknik pemilihan anggota sampel. *Accidental sampling* atau *haphazard sampling* atau melakukan pengambilan sampel dari populasi yang dinilai memiliki ciri yang sama. (Neumann, 2007). Teknik *sampling* ini diambil karena ukuran populasi dengan kriteria lulusan baru Fakultas Psikologi yang belum bekerja tidak diketahui jumlah dan besarnya serta menjadi tidak pasti jumlahnya di setiap

harinya. Kekurangan dari teknik ini adalah ketidakmampuannya menggeneralisasikan hasil pada populasi yang sesungguhnya, sehingga hasil yang didapatkan hanya akan dapat menggambarkan kondisi sampel.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik survei. Teknik tersebut dilakukan dengan cara memberikan kuisioner yang mengukur variabel kepada subjek.

3.5.1. Skala Faktor Kepribadian *Big Five*

Faktor kepribadian pada penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *Big Five Inventory (BFI)* yang dikembangkan oleh John dan Srivastava (1999). Skala ini disusun berdasarkan lima faktor kepribadian *Big Five*, antara lain *extraversion, agreeableness, neuroticism, conscientiousness* dan *openness to experiences*. Pemilihan skala ini berdasarkan teori yang digunakan pada alat ukur ini sama seperti yang penulis gunakan sebagai dasar teori pada penelitian ini, yaitu faktor kepribadian *Big Five* yang dikembangkan oleh Costa & McCrae (1992) serta menggunakan seluruh dimensi dari *Big Five* sebagai dasar penyusunan skalanya. Selain itu, skala ini telah banyak digunakan oleh penelitian sebelumnya.

Penggunaan Skala *Big Five Inventory (BFI)* dalam penelitian ini telah berbentuk bahasa Indonesia. Penulis mentranslasi skala ini dengan cara menerjemahkannya pada tenaga ahli melalui proses *translate-back translate*. Berikut merupakan *blueprint* dari skala *Big Five Inventory (BFI)*:

Tabel 3.1. Blueprint Skala Big Five Inventory (BFI)

Dimensi	No. Aitem Favorable	No. Aitem Unfavorable	Jumlah Aitem	Persentase %
<i>Extraversion</i>	1,11,16,26,36	6,21,31	8	18,18%
<i>Agreeableness</i>	7,17,22,32,42	2,12,27,37	9	20,45%
<i>Conscientiousness</i>	2,13,28,33,38	8,18,23,43	9	20,45%
<i>Neuroticism</i>	4,14,19,29,39	9,24,34	8	18,18%
<i>Openness to Experience</i>	5,10,15,20,25,30,40,44	35,41	10	22,72%
Jumlah Total	28	16	44	100%

Model skala yang digunakan adalah skala Likert, dimana nantinya subjek diminta untuk memilih jawaban yang ada sesuai dengan kondisi yang dialami. Salah satu format respon yang sangat populer digunakan dalam skala psikologi adalah lima tipe pilihan jawaban yang merupakan terhadap item yang berbentuk pernyataan (Pallant, 2007). Pilihan jawabannya berupa rentang angka 1 sampai dengan 5, dimana angka 1 mewakili kondisi yang paling tidak sesuai dan 5 mewakili kondisi sangat sesuai. Ketentuan pemberian skor Likert sebagai berikut :

Tabel 3.2. Pemberian Skor Skala Big Five Inventory (BFI)

Skala Sikap	Kategori	
	Pemberian Skor aitem Favorable	Pemberian Skor aitem Unfavorable
	Sangat tidak sesuai	5
Tidak sesuai	4	4

Skala Sikap	Kategori	
	Pemberian Skor aitem Favorable	Pemberian Skor aitem Unfavorable
Netral	3	3
Sesuai	2	2
Sangat sesuai	1	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 *career adaptability*, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Pemilihan skala ini berdasarkan teori utama yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Career Adaptability* oleh Savickas (1997), sehingga skala yang digunakan mengikuti teori yang digunakan. Penggunaan skala *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* dalam penelitian ini telah berbentuk bahasa Indonesia. Penulis mentranslasi skala asli dengan cara menerjemahkannya pada 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 Career Adaptability

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%

Model skala yang digunakan adalah skala Likert, dimana nantinya subjek diminta untuk memilih jawaban yang ada sesuai dengan kondisi yang dialami. Salah satu format respon yang sangat populer digunakan dalam skala psikologi adalah lima tipe pilihan jawaban yang merupakan terhadap item yang berbentuk pernyataan (Pallant, 2007). Pilihan jawabannya berupa rentang angka 1 sampai dengan 5, dimana angka 1 mewakili kondisi yang paling tidak sesuai dan 5 mewakili kondisi sangat sesuai. Ketentuan pemberian skor Likert sebagai berikut :

Tabel 3.4. Pemberian Skor Skala Career Adaptability

Skala Sikap	Pemberian Skor Item
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3.6. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

3.6.1. Validitas Alat Ukur

Validitas menunjukkan sejauh mana sebuah alat ukur dapat mengukur dengan tepat dan cermat. Sebagai skala yang mengukur aspek psikologis, alat ukur dikatakan valid jika dapat mengungkap dengan akurat dan teliti data mengenai atribut yang diukurnya.

Teknik yang digunakan oleh penulis untuk menguji dan memastikan validitas dalam pengukuran penelitian ini adalah validitas konten (*content validity*). Skala psikologi memiliki tujuan umum mengukur atribut-atribut psikologis yang terwakili oleh konstruk teoritis tertentu (Neumann, 2007). Penentuan relevansi aitem yang mewakili skala psikologi tujuan pengukuran yang sebenarnya dapat dievaluasi dengan nalar dan akal sehat. Dengan kata lain, 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 (Pallant, 2007). Namun menggunakan analisis rasional tidak dapat hanya didasarkan pada penulissendiri, tetapi harus menggunakan beberapa penilai yang berkompeten (*expert judgement*) (Straub, 1989 dalam Pallant, 2007).

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis menggunakan bantuan *professional judgement* dari Dosen Fakultas Psikologi Universitas Airlangga dan tenaga ahli (lulusan S2 Fakultas Psikologi Universitas Airlangga) yang telah melakukan praktek sebagai teknik validasi atas skala psikologis yang akan digunakan. *Professional judgement* dipilih dengan latar belakang pendidikan tertentu karena

dianggap penulis lebih memahami konstruk-konstruk penelitian ini. Dari proses *professional judgement* ini, penulis menerima kritik dan saran sebagai *feedback* atas alat ukur yang telah dibuat, sehingga dapat menjadi pedoman perbaikan sebelum alat tersebut disebar pada subjek penelitian.

Berikut merupakan penilaian yang diberikan oleh para ahli terhadap skala *Big Five Inventory* dan Skala Adaptabilitas Karir:

Tabel 3.5. Penilaian *Professional Judgement* Skala *Big Five Inventory*

No.	Nama	Kritik dan Saran
1.	Rosatyani Puspita A. (Dosen Fakultas Psikologi Universitas Airlangga)	Gunakan kata-kata yang lazimnya digunakan agar lebih dapat dipahami. Ada beberapa aitem yang sala menerjemahkan
2.	Sherly Tanoto (Dosen Fakultas Psikologi Universitas Airlangga)	Banyak aitem terjemahan yang tidak sesuai dengan skala asli, terjemahan tidak sesuai
3.	Rizky Amelia Zein (Dosen Fakultas Psikologi Universitas Airlangga)	Secara umum sudah baik, perhatikan konteks dalam menerjemahkan

Tabel 3.6. Penilaian *Professional Judgement* Skala *Career Adaptability*

No.	Nama	Kritik dan Saran
1.	Hamidah. (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. (Dosen Fakultas Psikologi Universitas Airlangga)	Secara umum sudah baik, hanya ada satu skala yang terjemahannya kurang sesuai dengan aitem asli
3.	Rosatyani Puspita A. (Dosen Fakultas Psikologi Universitas Airlangga)	Perhatikan kata-kata asli skala, pilih kata yang sesuai dengan konteks.

3.6.2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas merupakan konsistensi atau keajegan yang dimiliki alat ukur dalam memberikan hasil pengukuran. Hal ini juga dapat diartikan sebagai kecermatan yang dimiliki oleh sebuah alat ukur. Sebuah alat ukur dapat dikatakan reliabel jika pada saat mengukur lebih dari satu kali pada subjek yang sama, maka akan cenderung tetap memberikan hasil yang serupa. Hasil yang konsisten tersebut kemudian berkaitan dengan terpercayanya hasil yang dihasilkan oleh sebuah alat ukur. Reliabilitas nantinya dinyatakan berupa koefisien reliabilitas yang berkisar antara 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati angka 1, maka semakin reliabel dan berlaku sebaliknya (Neumann, 2007)

Seluruh alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur hasil adaptasi dari penulis sebelumnya. Penulis mentranslasi alat ukur kepribadian *Big Five Inventory* yang dikembangkan oleh John dan Srivastava (1999) yang memiliki nilai koefisien reliabilitas per tipe kepribadian sebagai berikut:

Tabel 3.7. Reliabilitas Asli *Big Five Inventory*

Tipe	Koefisien Reliabilitas
<i>Extraversion</i>	0,88
<i>Agreeableness</i>	0,79
<i>Conscientiousness</i>	0,82
<i>Neuroticism</i>	0,84
<i>Openness</i>	0,81

Nilai koefisien reliabilitas seperti yang ada didalam tabel merupakan perolehan hasil uji reliabilitas alat ukur *BFI* dengan subjek mahasiswa.

Sebagai alat ukur variabel tergantung, penulis mengadaptasi alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* yang dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012) di 13 negara bersama para ahli yang lain serta menghasilkan rata-rata skor koefisien reliabilitas sebesar 0,70 dan 0,87 di Negara Perancis.

Sedangkan berikut ini adalah hasil pengukuran reliabilitas alat ukur *Big Five Inventory* dan *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* yang telah diadaptasi oleh penulis dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* melalui program *SPSS 20.0 for Windows*:

Tabel 3.8 Hasil Pengukuran Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

Alat Ukur		N (Aitem)	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Big Five Inventory</i>		44	0,771
	<i>Extraversion</i>	8	0,750
	<i>Agreeableness</i>	9	0,638
	<i>Conscientiousness</i>	9	0,796
	<i>Neuroticism</i>	8	0,678
	<i>Openness</i>	10	0,744
<i>Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)</i>		24	0,943

Berdasarkan tabel diatas, penulis menguji skala yang akan digunakan dengan dua metode, yaitu menguji keseluruhan skala dan menguji masing-masing tipe dari kepribadian *Big Five*. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa seluruh skala memenuhi kriteria reliabel.

3.7. Teknik Analisis Data

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas, maka data yang terkumpul akan dianalisis dengan metode statistik. Analisis yang digunakan adalah uji korelasi antar dua variabel. Teknik uji korelasi Spearman's rho digunakan untuk menguji variabel bebas yaitu faktor kepribadian *Big Five* dan variabel terikat yaitu adaptabilitas karir. Teknik ini dipilih dengan alasan teknik pengambilan data non-probability sampling dan hasil distribusi data yang tidak normal. Analisis data ini menggunakan bantuan program *SPSS 20.0 for Windows*.