



### BAB III

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berpegang pada pendekatan positivisme dan dilakukan sesuai dengan alur penelitian yang linier, yaitu suatu tahapan yang tetap (Neuman, 2007). Pada penelitian kuantitatif terdapat variabel dan hipotesis yang akan diuji yang mana hipotesis ini berhubungan dengan penjelasan sebab akibat (Neuman, 2007).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel sehingga penelitian ini masuk dalam tipe penelitian eksplanatoris. Penelitian eksplanatoris bertujuan untuk mengidentifikasi sumber atau penyebab dari suatu perilaku sosial, kepercayaan, kondisi, dan juga peristiwa (Neuman, 2007). Dalam penelitian eksplanatoris terdapat penyebab, pengujian teori, dan alasan terjadinya suatu perilaku, kondisi, dan juga peristiwa (Neuman, 2007).

### 3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu sifat yang dapat memiliki bermacam nilai (Kerlinger, 2000). Menurut Neuman (2007) secara sederhana variabel didefinisikan sebagai sebuah konsep yang bervariasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel adalah suatu konsep yang dapat divariasikan dan memiliki nilai sehingga dapat diukur.

### 3.2.1 Variabel Bebas (Variabel X)

Variabel bebas adalah sebab yang dipandang sebagai penyebab kemunculan variabel terikat (Kerlinger, 2000). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *hardiness*.

### 3.2.2 Variabel Terikat (Variabel Y)

Variabel terikat adalah dampak atau hasil yang disebabkan oleh variabel lain (Neuman, 2007). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah adaptabilitas karir.



**Gambar 3.1 Variabel Bebas dan Variabel Terikat**

### 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah suatu definisi yang memberikan batasan atau arti suatu variabel dengan merinci hal yang harus dikerjakan peneliti untuk mengukur variabel tersebut (Kerlinger, 2000). Menurut Azwar (2014) definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik variabel yang dapat diamati.

#### 3.3.1 *Hardiness*

*Hardiness* adalah seberapa jauh seseorang memiliki karakteristik kepribadian yang tangguh untuk menghadapi perubahan situasi atau permasalahan dalam hidup yang mendorong adaptasi. Karakteristik kepribadian ini diketahui melalui skala *hardiness* yang disusun berdasarkan dimensi dari *hardiness*, yaitu

*control*, *commitment* dan *challenge*. Berikut ini penjelasan mengenai dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur *hardiness*:

1. Kontrol (*Control*)

Kontrol menunjukkan kepercayaan seseorang bahwa mereka bisa mempengaruhi peristiwa dalam hidup mereka (Sarafino & Smith, 2014)

Indikator :

Percaya bahwa dirinya mampu mempengaruhi situasi dalam hidupnya

2. Komitmen (*Commitment*)

Komitmen berarti perasaan dedikasi pada diri sendiri dan pekerjaan, menghasilkan keterlibatan yang aktif dan bertujuan dalam kehidupan sehari-hari (Coetzee & Harry, 2015). Komitmen juga merupakan perasaan terlibat dalam aktivitas dan hubungan dengan orang-orang disekitarnya (Sarafino & Smith, 2014). Kobasa, dkk. (1981) menjelaskan bahwa orang dengan *hardiness* memiliki rasa ingin tahu dan cenderung menganggap pengalaman yang mereka alami menarik dan bermakna

Indikator :

1. Melibatkan diri secara aktif dalam kehidupan sehari-hari dan hubungan interpersonal.
2. Memiliki rasa ingin tahu.
3. Menganggap pengalamannya menarik dan bermakna.

3. Tantangan (*Challenge*)

kecenderungan seseorang dalam melihat perubahan sebagai sesuatu yang harus diperlakukan sebagai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang

(Huang, 2015). Orang dengan *hardiness* mengharapkan perubahan menjadi suatu norma dan menghormatinya sebagai stimulus yang penting untuk perkembangan (Kobasa, dkk., 1981).

Indikator :

Menganggap perubahan penting untuk perkembangan

### 3.3.2 Adaptabilitas Karir

Adaptabilitas karir adalah sejauh mana seorang individu memiliki kesiapan dan sumber daya untuk menyesuaikan diri dengan tugas perkembangan karir saat ini maupun yang akan datang, perpindahan kerja, dan trauma kerja. Adaptabilitas karir diketahui menggunakan skala yang diadaptasi dari *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* yang disusun dan dikembangkan oleh Savickas & Porfeli (2012). Skala ini mengukur adaptabilitas karir melalui empat dimensi yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence*.

Berikut penjelasan dimensi adaptabilitas karir, yaitu :

#### 1. *Career Concern*

*Career concern* merupakan orientasi terhadap masa depan, suatu perasaan bahwa penting untuk mempersiapkan hari esok (Savickas, 2005). *Career concern* akan mendorong seseorang untuk peduli terhadap karirnya.

#### 2. *Career Control*

*Career control* merupakan perasaan dan kepercayaan individu bahwa dialah yang bertanggung jawab dalam membangun karirnya (Savickas, 2005). Kontrol mencakup disiplin diri dan proses menjadi sadar, disengaja, teratur, dan tegas dalam melakukan tugas perkembangan karir dan transisi kerja

(Savickas, 2013). Sikap sadar dan kepercayaan terhadap tanggung jawab personal akan membuat individu untuk cenderung mengarahkan tindakan-tindakan kerja/karirnya (Savickas, 2013).

### 3. *Career Curiosity*

*Career curiosity* berarti keingintahuan dan aktivitas mengeksplorasi mengenai kesesuaian antara diri dengan dunia kerja. Ini merupakan inisiatif untuk mempelajari jenis-jenis pekerjaan yang kemungkinan ingin dilakukan dan peluang untuk melakukan pekerjaan itu (Savickas, 2005).

### 4. *Career Confidence*

Dalam teori konstruksi karir, *confidence* menunjukkan perasaan *self efficacy* (keyakinan diri) mengenai kemampuan seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan yang dibutuhkan demi membuat dan menerapkan pilihan pendidikan karir yang sesuai dengan dirinya (Savickas, 2013). Secara sederhana *career confidence* dapat disimpulkan sebagai kepercayaan diri seseorang dalam menentukan pilihan karir yang diinginkan baik dalam pemilihan bidang pendidikan dan juga keyakinan bahwa dia mampu meraih cita-cita yang sudah dia pilih.

## 3.4 Subjek Penelitian

### 3.4.1 Populasi

Populasi penelitian merupakan kelompok subjek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2014). Penelitian ini dilakukan di dua Sekolah Menengah kejuruan di Kota Surabaya, yaitu SMK Negeri 2 Surabaya

dan SMK Negeri 4 Surabaya. Penulis mengajukan permohonan ke beberapa sekolah sebelum menentukan tempat pengambilan data. Penulis mempertimbangkan jumlah siswa di sekolah dan juga perbandingan jumlah antara siswa laki-laki dengan siswa perempuan untuk menentukan tempat pengambilan data. Pada akhirnya diputuskan pengambilan data dilakukan di SMK Negeri 2 Surabaya dan SMK Negeri 4 Surabaya. Dengan demikian maka populasi dalam penelitian ini adalah siswa SMK kelas XII di SMK Negeri 2 Surabaya dan SMK Negeri 4 Surabaya.

### 3.4.2 Sampel dan Metode Sampling

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel yang baik harus merepresentasikan populasi. Representasi yang baik dari populasi tergantung pada sejauh mana karakteristik sampel itu sama dengan karakteristik populasinya (Azwar, 2014).

Pengambilan sampel yang ada dalam penelitian ini berdasarkan pada karakteristik sebagai berikut :

1. Subyek sedang duduk di kelas XII Sekolah Menengah Kejuruan.
2. Subyek berasal dari Sekolah Menengah Kejuruan yang waktu studinya 3 tahun.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. Teknik *non-probability sampling* adalah salah satu teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan yang sama pada anggota populasi untuk dapat dipilih menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2010). Selanjutnya subjek dipilih dengan menggunakan sampling insidental. Sampling insidental adalah

teknik pengambilan sampel yang didasarkan pada kebetulan, yaitu siapa saja yang dapat ditemui dan dirasa cocok untuk menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2010).

Berdasarkan data yang diperoleh dari SMK Negeri 2 dan SMK Negeri 4 Surabaya diketahui bahwa jumlah siswa kelas XII di sekolah tersebut adalah 771 dan 446 sehingga jumlah populasi total dalam penelitian ini adalah 1.217 siswa. Besar sampel dalam penelitian ini, ditentukan dengan menggunakan rumus berikut :

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Sumber : Bungin (2006)

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d = taraf kesalahan

Dengan demikian maka :

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

$$n = \frac{1217}{1217(0,05)^2 + 1}$$

$$n = 301,05$$

$$n = 301 \text{ (dibulatkan)}$$

Dengan demikian maka jumlah data minimal yang harus diperoleh adalah 301. Penulis melakukan pengambilan data pada setiap jurusan agar data yang diperoleh dapat mewakili setiap jurusan yang ada di sekolah.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Survei merupakan suatu teknik dimana peneliti bertanya kepada subjek melalui kuesioner tertulis. Hasil dari jawaban subjek ini kemudian disajikan dalam bentuk presentase, tabel, maupun grafik (Neuman, 2007). Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari dua skala, yaitu skala *hardiness* yang dibuat oleh penulis dan skala adaptabilitas karir yang merupakan adaptasi dari *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* yang disusun dan dikembangkan oleh Savickas & Porfeli (2012).

#### 3.5.1 Skala *Hardiness*

Skala *hardiness* yang digunakan dalam penelitian ini, disusun oleh penulis. Skala ini berbentuk skala *likert* dimana respon jawaban untuk aitem-aitem dalam skala ini di kelompokkan menjadi lima, yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), sangat setuju (SS). Skala *hardiness* ini mengandung dua macam pernyataan, yaitu *favorable* dan *unfavorabel*. Adapun pemberian skor dalam skala ini adalah:

**Tabel 3.1 Skor Skala *Hardiness***

Alternatif jawaban	Skor pernyataan <i>favorable</i>	Skor pernyataan <i>unfavorable</i>
Sangat tidak setuju	1	5
Tidak setuju	2	4
Netral	3	3
Setuju	4	2
Sangat setuju	5	1

### 3.5.2 Skala Adaptabilitas Karir

Skala adaptabilitas karir yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* yang disusun dan dikembangkan oleh Savickas & Porfeli (2012). Skala ini telah diuji coba pada siswa hingga orang dewasa di berbagai negara dengan nilai reliabilitas yang bervariasi mulai dari dapat diterima hingga sangat terpercaya (Savickas & Porfeli, 2012). Skala ini berbentuk *likert* yang terdiri dari lima respon jawaban yaitu paling kuat, sangat kuat, kuat, cukup kuat, dan lemah. Berikut ini rangkuman respon jawaban dalam skala adaptabilitas karir :

**Tabel 3.2 Skor Skala Adaptabilitas Karir**

Alternatif jawaban	Skor pernyataan
Paling Kuat	1
Sangat kuat	2
Kuat	3
Cukup kuat	4
Lemah	5

Skala ini disusun dan dikembangkan di luar negeri, agar dapat digunakan untuk penelitian ini maka alat ukur ini harus disesuaikan dengan konteks penelitian di Indonesia melalui adaptasi. Pada proses adaptasi penerjemahan tidak hanya dilakukan dalam hal bahasa tetapi juga dilakukan penyesuaian budaya (Ramdhani, 2012). Menurut Ramdhani (2012) penerjemahan dalam proses adaptasi dilakukan berkali-kali dan melibatkan beberapa orang. Penerjemahan yang dilakukan meliputi penerjemahan dari bahasa asli ke bahasa Indonesia yang dan juga penerjemahan kembali dari bahasa Indonesia ke bahasa asli. Selanjutnya hasil kedua terjemahan didiskusikan dan dilakukan penyetaraan hasil yang

dipimpin moderator yang merupakan pakar psikologi, memiliki kemampuan bahasa Inggris, dan mengetahui budaya tempat alat ukur disusun.

### **3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

#### **3.6.1 Validitas Alat Ukur**

##### **3.6.1.1 Validitas**

Validitas memiliki arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya untuk mengukur. Suatu tes atau instrumen pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut dapat memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud pengukuran tersebut (Azwar, 2011).

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi menunjukkan sejauh mana aitem-aitem dalam tes mencerminkan isi atribut yang hendak diukur. Isi dari suatu tes harus komprehensif tetapi harus hanya memuat isi yang relevan dan tidak keluar dari batas tujuan ukur. Validitas isi di estimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgement* (Azwar, 2011).

##### **3.6.1.2 Validitas Skala *Hardiness***

Penulis melakukan *professional judgement* dengan meminta saran dan masukan dari dosen-dosen Fakultas Psikologi Universitas Airlangga yang memiliki keahlian dalam bidang psikometri dan variabel/atribut yang diukur. Saran dan masukan yang diperoleh oleh penulis kemudian digunakan untuk

memperbaiki aitem-aitem dalam skala ini yang kemudian akan digunakan dalam uji coba.

**Tabel 3.3 Kritik dan Saran Skala *Hardiness***

No	Nama	Kritik dan Saran
1	Dr. Nurul Hartini, M.Kes., Psikolog (Dekan Fakultas Psikologi Unair)	Cukup baik perhatikan beberapa catatan
2	Afif Kurniawan, M.Psi., Psikolog (Dosen Fakultas Psikologi Unair)	Secara umum sudah baik, periksa kembali kesesuaian aitem terhadap indikator dan definisi operasional dari dimensi
3	Fitri Andriani, S.Psi., M.Si., Psikolog (Dosen Fakultas Psikologi Unair)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konteks kalimat atau aitem masih abstrak/tidak riil dan terlalu umum. Sesuaikan dengan konteks target siswa SMK</li> <li>2. <i>Social desirability</i> tinggi (usahakan jangan seperti soal PKN jangan <i>to the point</i> buat siswa tidak menyadari apa yang akan diukur)</li> </ol>

### 3.6.1.3 Validitas Skala Adaptabilitas Karir

Penulis melakukan *professional judgement* dengan meminta saran dan masukan dari dosen-dosen Fakultas Psikologi Universitas Airlangga yang memiliki keahlian dalam bidang atribut yang diukur, konteks, dan kemampuan Bahasa Inggris. Saran dan masukan ini dibutuhkan untuk melihat apakah aitem terjemahan sudah sesuai dengan maksud aitem yang asli dan juga dapat dipahami oleh subjek penelitian, serta sudah sesuai dengan dimensi adaptabilitas karir. Saran dan masukan yang diperoleh oleh penulis kemudian digunakan untuk memperbaiki aitem-aitem dalam skala ini yang kemudian akan digunakan dalam uji coba.

**Tabel 3.4 Kritik dan Saran Skala Adaptabilitas Karir**

No.	Nama	Kritik dan Saran
1.	Tino Leoardi, S.Psi, M.Psi (Dosen Fakultas Psikologi Unair)	Perhatikan konteks kalimat sehingga dapat ditemukan makna yang tepat atas kalimat
2.	Nono Hery Yoenanto, S.Psi.,M.Pd. (Dosen Fakultas Psikologi Unair)	1. Secara umum terjemahan sudah baik, ada satu terjemahan yang kurang sesuai dengan <i>back translate</i> 2. Perhatikan konteks subyek penelitian siswa SMK sehingga tambahkan subyek (saya/aku) dan konteks siswa SMK terkait dengan adaptabilitas karir siswa
3.	Dimas Aryo Wicaksono, M.Sc. (Dosen Fakultas Psikologi Unair)	1. Konsep <i>career adaptability</i> apakah sesuai untuk konteks siswa SMK yang belum memiliki karir? cek <i>self perceived employability</i> 2. Gunakan bahasa yang mudah dipahami
4.	Dr. Nur Ainy Fardana N.,M.Si., Psikolog (Dosen Fakultas Psikologi Unair)	Menambah kejelasan aitem dengan penambahan informasi tentang <i>setting</i> atau konteks

### 3.6.2 Seleksi Aitem

#### 3.6.2.1 Seleksi Aitem Skala Hardiness

Penulis menyusun skala *hardiness* ini berdasarkan tiga komponen *hardiness* yaitu kontrol (*control*), komitmen (*commitment*), dan tantangan (*challenge*).

**Tabel 3.5 Blue Print Awal Skala Hardiness**

Dimensi/Indikator	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	$\Sigma$	%
<i>Control</i>				
Percaya bahwa dirinya mampu mempengaruhi situasi dalam hidupnya	1,4,5,11,23, 31	3,7,12,17,29 ,35	12	25%

**Tabel 3.5 Blue Print Awal Skala Hardiness**

<i>Commitment</i>				
1. Melibatkan diri secara aktif dalam aktivitas kehidupan sehari-hari	2,14,27,45	9,21,26,33	8	16,67%
2. Memiliki rasa ingin tahu	6,16,22,37	39,42,44,48	8	16,67%
3. Menganggap pengalamannya menarik dan bermakna	8,19,24,32	13,20,34,43	8	16,67%
<i>Challenge</i>				
Menganggap perubahan penting untuk perkembangan	10,30,41,46,36,18	15,25,28,38,40,47	12	25%
Jumlah			48	100,01% (100%)

Penulis melakukan dua kali uji coba untuk skala *hardiness*. Uji coba pertama dilakukan pada 51 siswa SMK Kelas XII di Kota Gresik. Uji coba dilakukan dua kali dikarenakan banyak aitem yang gugur pada uji coba pertama sehingga terdapat satu dimensi yang hanya diwakili oleh satu aitem.

Seleksi aitem uji coba pertama dilakukan sebanyak empat putaran. Pada proses ini terdapat 22 aitem yang gugur dan tersisa 26 aitem. Penulis memutuskan untuk menghentikan proses seleksi aitem di tahap ini dikarenakan apabila aitem dikurangi lagi justru menurunkan nilai *cronbach's alpha* meskipun masih ada beberapa aitem yang memiliki nilai korelasi antar aitem  $< 0,3$  sehingga penulis memutuskan untuk melakukan uji coba sekali lagi.

**Tabel 3.6 Blue Print Setelah Uji Coba I Skala Hardiness**

Dimensi/Indikator	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	$\Sigma$	%
<i>Control</i>				
Percaya bahwa dirinya mampu mempengaruhi situasi dalam hidupnya	11, 31	12,17,29,35	6	23%

**Tabel 3.6 Blue Print Setelah Uji Coba I Skala Hardiness**

<i>Commitment</i>				
1. Melibatkan diri secara aktif dalam aktivitas kehidupan sehari-hari dan hubungan interpersonal	2,14,27	9,21,26	6	23%
2. Memiliki rasa ingin tahu	6,16,37	42,44,48	6	23%
3. Menganggap pengalamannya menarik dan bermakna	-	13	1	3,85%
<i>Challenge</i>				
Menganggap perubahan penting untuk perkembangan	10,30,41,46,36	28,40	7	26,9%
Jumlah			26	99,75% (100%)

Pada uji coba kedua penulis menggunakan aitem-aitem yang lolos pada uji coba pertama dan menambahkan 14 aitem baru sehingga jumlah aitem yang diujicobakan adalah 40 aitem. Uji coba kedua menggunakan uji coba terpakai dikarenakan waktu yang berdekatan dengan Ujian Akhir Semester (UAS). Berikut ini *blue print* uji coba terpakai:

**Tabel 3.7 Blue Print Uji Coba Terpakai Skala Hardiness**

Dimensi/Indikator	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	$\Sigma$	%
<i>Control</i>				
Percaya bahwa dirinya mampu mempengaruhi situasi dalam hidupnya	1,11,20,31	6,15,22,33	8	20%
<i>Commitment</i>				
1. Melibatkan diri secara aktif dalam aktivitas kehidupan sehari-hari dan hubungan interpersonal	2,13,27,34	7,18,25,32	8	20%
2. Memiliki rasa ingin tahu	3,17,24,37	8,14,28,39	8	20%

**Tabel 3.7 Blue Print Uji Coba Terpakai Skala Hardiness**

3. Menganggap pengalamannya menarik dan bermakna	4,19,26,40	9,21,30,36	8	20%
<i>Challenge</i>				
Menganggap perubahan penting untuk perkembangan	5.10,12,23,35	16,29,38	8	20%
Jumlah			40	100%

Seleksi aitem uji coba terpakai dilakukan sebanyak empat putaran. Pada proses ini terdapat 7 aitem yang gugur dan tersisa 33 aitem. Penulis memutuskan untuk menghentikan proses seleksi aitem disebabkan jika diteruskan nilai reliabilitas justru akan turun. Selain itu dengan mempertimbangkan jumlah aitem dalam setiap indikator maka proses ini dihentikan meskipun masih ada beberapa aitem yang memiliki nilai korelasi antar aitem  $< 0,3$  sehingga penulis memutuskan untuk menurunkan sedikit kriteria menjadi 0,25. Menurut Azwar (2012) apabila jumlah aitem yang lolos masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan maka dapat mempertimbangkan untuk menurunkan kriteria misalnya menjadi 0,25. Berikut *blue print* akhir skala *hardiness*:

**Tabel 3.8 Blue Print Setelah Uji Coba Terpakai Skala Hardiness**

Dimensi/Indikator	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	$\Sigma$	%
<i>Control</i>				
Percaya bahwa dirinya mampu mempengaruhi situasi dalam hidupnya	1,11,20	6,15,22,33	7	21%
<i>Commitment</i>				
1. Melibatkan diri secara aktif dalam aktivitas kehidupan sehari-hari dan hubungan interpersonal	2,13,27,34	25,32	6	18,18%

**Tabel 3.8 Blue Print Setelah Uji Coba Terpakai Skala Hardiness**

2. Memiliki rasa ingin tahu	3,17,24,37	8,14,28,39	8	24,24%
3. Menganggap pengalamannya menarik dan bermakna	4,19,26,40	21,30,36	7	21,2%
<i>Challenge</i>				
Menganggap perubahan penting untuk perkembangan	5,12,23,35	29	5	15%
Jumlah			33	99,62% (100%)

**3.6.2.2 Seleksi Aitem Skala Adaptabilitas Karir****Tabel 3.9 Blue Print Awal Skala Adaptabilitas Karir**

Dimensi	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	$\Sigma$	%
<i>Career Concern</i>	1,2,3,4,5,6	-	6	25%
<i>Career Control</i>	7,8,9,10,11,12	-	6	25%
<i>Career Curiosity</i>	13,14,15,16,17,18	-	6	25%
<i>Career Confidence</i>	19,20,21,22,23,24, ,25,26	-	6	25%
Jumlah			24	100%

Skala ini diujicobakan pada 51 siswa SMK kelas XII di Kota Gresik. Seleksi aitem untuk alat ukur adaptabilitas karir dilakukan satu putaran. Pada proses ini tidak ada aitem yang gugur karena nilai korelasi antar aitem  $> 0,3$ . Berikut ini *blue print* skala adaptabilitas karir setelah uji coba :

**Tabel 3.10 Blue Print Setelah Uji Coba Skala Adaptabilitas Karir**

Dimensi	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable	$\Sigma$	%
<i>Career Concern</i>	1,2,3,4,5,6	-	6	25%
<i>Career Control</i>	7,8,9,10,11,12	-	6	25%
<i>Career Curiosity</i>	13,14,15,16,17,18	-	6	25%
<i>Career Confidence</i>	19,20,21,22,23,24, ,25,26	-	6	25%
Jumlah			24	100%

### 3.6.3 Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu pada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran (Azwar, 2012). Dengan demikian ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2011). Koefisien reliabilitas memiliki rentangan angka mulai dari 0 sampai 1,00. Nilai koefisien reliabilitas yang semakin mendekati 1,00 menunjukkan bahwa pengukuran tersebut semakin reliabel (Azwar, 2011). Estimasi reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *single trial administration* yang menghasilkan estimasi reliabilitas konsistensi internal (*internal consistency*). Nilai reliabilitas alat ukur ditunjukkan oleh koefisien reliabilitas alpha yang diperoleh melalui satu kali penyajian skala pada sekelompok responden (Azwar, 2012).

Penulis melakukan estimasi reliabilitas menggunakan bantuan program *SPSS 16.0 for Windows*. Melalui estimasi reliabilitas skala *hardiness* diperoleh nilai koefisien alpha sebesar 0,859 dengan 33 aitem. Skala adaptabilitas karir memiliki nilai koefisien alpha sebesar 0,937 dengan 24 aitem. Berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa kedua skala dalam penelitian ini reliabel.

### 3.7 Analisis Data

Data yang diperoleh dari proses pengambilan data masih berupa data kasar oleh karena itu data tersebut masih perlu diolah lagi menggunakan teknik analisis tertentu agar dapat diinterpretasikan sehingga dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan

antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasi.

Penulis menggunakan bantuan program *SPSS 16.0 for Windows* untuk menganalisis data yang telah diperoleh. Penulis melakukan beberapa pengujian sebelum melakukan uji korelasi, yaitu uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas digunakan untuk menguji sebaran data. Hasil uji normalitas ini akan digunakan untuk menentukan teknik analisis yang digunakan, yaitu parametrik atau nonparametrik. Menurut Pallant (2007) teknik statistik parametrik lebih kuat daripada statistik nonparametrik namun syarat yang harus dipenuhi lebih ketat yaitu data harus berdistribusi normal.

Suatu hipotesis dikatakan diterima atau ditolak dengan cara membandingkan nilai signifikansinya. Pada penelitian ini taraf signifikansi ditentukan sebesar 5% atau 0,05. Dengan demikian maka kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Apabila nilai signifikansi  $\leq 0,05$  maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- b. Apabila nilai signifikansi  $\geq 0,05$  maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dengan demikian maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.