

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan pendahuluan dari karya tulis ilmiah yang akan membahas beberapa hal terkait penelitian, termasuk latar belakang sebagai dasar pemikiran dari penelitian yang akan dilakukan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **A. Latar Belakang**

Karir merupakan salah satu hal yang penting di dalam rentang kehidupan manusia. Healy (1982) mengungkapkan bahwa karir dapat terjadi pada sepanjang kehidupan seseorang yang mencakup keadaan sebelum bekerja (*preoccupational*), selama bekerja (*occupational*), dan akhir atau setelah bekerja (*postoccupational*). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan seseorang dalam berkarir dapat dikembangkan sepanjang tahap perkembangannya.

Selain itu, Super (1980) menyatakan pernyataan yang mendukung bahwa karir adalah segala rangkaian peristiwa yang berlangsung dalam kehidupan seseorang yang didalamnya meliputi pekerjaan serta peran lain yang diembannya sehingga menjadikannya suatu kombinasi. Kombinasi tersebut menunjukkan komitmen bekerja seseorang termasuk dalam pola perkembangan dirinya secara keseluruhan.

Saat ini bidang pengembangan karir, asesmen karir serta konseling karir mengalami perubahan paradigma dari “kematangan karir” berubah menjadi “adaptabilitas karir” sebagai konstruk utama (Chan dkk., 2015). Adaptabilitas tersebut merepresentasikan kemampuan kritical dalam individu untuk mengarahkan proses pengambilan keputusan dalam karir dan dunia kerja (Duffy, 2010).

Adaptabilitas karir tidak semata-mata terjadi hanya dalam dunia kerja saja, namun dapat terjadi juga pada berbagai rentang kehidupan yang lain (Mardiyati & Yuniawati, 2015). Sebagai contoh, pada siswa SMA yang akan melanjutkan jenjang pendidikan ke perguruan tinggi, maka ia harus memutuskan program studi apa yang harus diambilnya kelak, begitu juga dengan siswa SMK, ia harus memutuskan mau kemana, apakah ia akan bekerja dengan menekuni jurusan yang diambilnya atau mungkin saja memutuskan untuk

**Cevy Nur Saleh, 2018**

**RELIABILITAS DAN VALIDITAS KONSTRUK CAREER ADAPT-ABILITIES SCALE (CAAS) VERSI INDONESIA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

melanjutkan sekolah ke jenjang perguruan tinggi. Proses pengambilan keputusan ini juga merupakan salah satu bentuk dari adaptabilitas karir.

Perubahan-perubahan yang terjadi dalam proses karir seperti transisi karir dari sekolah ke bekerja atau dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain memicu kemampuan adaptasi dari karir seseorang, terutama terhadap ketidakpastian lingkungan yang tinggi (Vianen, Klehe, Koen, & Dries, 2012). Tidak dapat dimungkiri bahwa dalam era seperti saat ini, kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan tuntutan baru dalam pekerjaan, kelompok yang beragam serta lingkungan yang berbeda menjadi perhatian yang sangat penting (Zacher, 2014).

Berbagai teori yang berkaitan dengan karir telah banyak dikembangkan, salah satunya adalah teori konstruksi karir. Teori konstruksi karir muncul sebagai dorongan adaptasi individu dalam lingkungan sosial untuk mencapai integrasi antara tujuan individu dengan lingkungannya (Savickas & Porfeli, 2012).

Menurut Savickas (dalam Zacher, 2014), teori konstruksi karir tersebut membahas proses dan hasil dari upaya individu untuk memenuhi harapan mengenai kesuksesan masa kerja dan karir mereka maupun orang lain, termasuk didalamnya persiapan, permulaan, dan peran mereka dalam pekerjaan, serta mengelola tuntutan pekerjaan, transisi pekerjaan dan gangguan pekerjaan secara efektif.

Adaptabilitas karir merupakan salah satu konstruk yang sangat penting dan merepresentasikan teori konstruksi karir ini (Maggiore, Rossier, & Savickas, 2015). Adaptabilitas karir didefinisikan sebagai kesiapan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diprediksi serta penyesuaian terhadap perubahan yang tidak dapat diprediksi dalam pekerjaan (Savickas, 1997).

Definisi lain dari adaptabilitas karir seperti yang diungkapkan oleh Savickas dan Porfeli (2012) adalah "proses regulasi diri atau kapasitas individu untuk dapat memecahkan masalah yang asing, kompleks dan tidak jelas yang muncul dalam tugas-tugas pekerjaan, transisi kerja, serta trauma kerja". Konsep ini memiliki kontribusi untuk mengembangkan dan menentukan strategi yang digunakan oleh individu untuk mengarahkan perilakunya kepada perilaku yang adaptif.

Sebuah survei mengenai alasan mengapa individu memilih untuk *resign* dari pekerjaannya pernah dilakukan oleh *careernews.id* yang merupakan pusat informasi dan pengembangan karir berbasis layanan *online* dari Universitas Gadjah Mada (UGM), hasil survei

menyebutkan bahwa sebanyak 38,30% responden memutuskan untuk *resign* dari pekerjaannya karena ketidakcocokan individu dengan lingkungan kerjanya (Timur, 2015). Alasan tersebut merupakan salah satu dari tiga alasan mengapa individu memutuskan untuk *resign* dari pekerjaannya. Dari hasil survei tersebut, dapat diyakini bahwa lingkungan dapat memicu kemampuan adaptasi dari karir seseorang sehingga individu harus memaksimalkan regulasi diri atau kapasitas dirinya untuk mengatasi masalah yang terjadi dalam pekerjaan agar dapat menyesuaikan diri dengan hal-hal yang tidak terduga terkait dengan kondisi lingkungan pekerjaan dan dapat disimpulkan individu yang memiliki adaptabilitas karir yang rendah dapat mengakibatkan *turnover* karena seperti yang dinyatakan oleh Savickas (1997) bahwa kesiapan beradaptasi untuk terjun ke dunia kerja berkaitan erat dengan kemampuan adaptasi seseorang.

Savickas (1997) merumuskan empat dimensi adaptabilitas karir yang terdiri dari *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Keempat dimensi tersebut merupakan dimensi-dimensi adaptabilitas karir yang dapat diukur dengan menggunakan alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS). Alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) ini memiliki kegunaan yang sangat penting, terlebih karena adaptabilitas karir merupakan hal yang mendasar dan sangat penting dalam dunia kerja saat ini, mengingat banyaknya karyawan yang mengalami transisi dan ketidakpastian/ketidakjelasan dalam jalur karir mereka. Secara praktis, alat ukur ini dapat digunakan sebagai *screening* dalam proses seleksi karyawan baru untuk melihat tingkat adaptabilitas karir mereka, selain itu, alat ukur ini dapat menjadi *tools* dalam asesmen dan konseling karir yang membantu karyawan dalam membuat pilihan untuk meningkatkan karir mereka.

Penelitian mengenai konstruksi psikometrik alat ukur adaptabilitas karir atau *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) sudah banyak dilakukan di berbagai negara di seluruh dunia, bahkan pernah dilakukan penelitian secara kolaborasi oleh 13 peneliti dari 13 negara berbeda dengan sampel yang bervariasi dan pada akhirnya menghasilkan alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) versi internasional (Savickas & Porfeli, 2012).

Dari ke 13 negara tersebut, alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) menunjukkan hasil bahwa alat ukur ini mengukur

**Cevy Nur Saleh, 2018**

**RELIABILITAS DAN VALIDITAS KONSTRUK CAREER ADAPT-ABILITIES SCALE (CAAS) VERSI INDONESIA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

konstruk yang sama. Untuk hasil reliabilitas, *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) menunjukkan estimasi reliabilitas yang tinggi meskipun bervariasi pada setiap negara. Sementara itu, dari hasil validitas konstruk dengan analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) masing-masing negara didapatkan bahwa alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) *fit* dengan model empat faktor berbasis teori yang didapat berdasarkan indeks kecocokan *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) dan *Standardized Root Mean Residual* (SRMR).

Berkaitan dengan pemaparan di atas, dapat diketahui bahwa Indonesia tidak termasuk ke dalam 13 negara yang melakukan penelitian kolaborasi mengenai konstruksi psikometrik alat ukur adaptabilitas karir tersebut, padahal penggunaan alat ukur psikologis kini menjadi suatu bagian yang sangat penting dalam proses asesmen terhadap individu, yang membuat alat ukur psikologis yang dipergunakan harus memenuhi persyaratan secara psikometris (Hidayat & Setiyowati, 2017). Oleh karena itu, perlu adanya penelitian mengenai adaptabilitas karir di Indonesia dengan alat ukur yang tervalidasi dengan baik. Sampai saat ini, penelitian mengenai adaptabilitas karir sudah cukup banyak dilakukan di Indonesia tetapi untuk mengadaptasi maupun menguji validitas alat ukur adaptabilitas karir belum ada.

Tidak hanya uji validitas konstruk dengan pendekatan analisis faktor yang belum ada, uji validitas konstruk lain dengan pendekatan validitas konvergen dan diskriminan pada alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) juga belum ada di Indonesia, sehingga dalam penelitian ini validitas konstruk yang akan dilakukan selain pendekatan analisis faktor juga akan dilakukan pendekatan konvergen dan diskriminan dengan alat ukur lain yang digunakan sebagai pembanding. Alat ukur lain yang digunakan sebagai pembanding untuk menguji validitas konvergen dan validitas diskriminan diantaranya, subskala Adaptabilitas Karir *Career Futures Inventory* (CFI), *Perceived Stress Scale* (PSS), dan *Satisfaction With Life Scale* (SWLS).

Berdasarkan penjabaran tersebut, peneliti tertarik untuk mengadaptasi dan menguji validitas alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) yang dikembangkan oleh Savickas & Porfeli (2012) kedalam versi bahasa Indonesia.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Seberapa reliabel alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) versi Indonesia jika diestimasi dengan metode *Alpha Cronbach* dan metode *split-half*?
2. Seberapa *fit* model empat faktor alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) versi Indonesia jika diuji dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)?
3. Bagaimana validitas konvergen alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) versi Indonesia dengan subskala Adaptabilitas Karir *Career Futures Inventory* (CFI) sebagai alat ukur pembandingnya?
4. Bagaimana validitas diskriminan alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) versi Indonesia dengan alat ukur *Perceived Stress Scale* (PSS) dan alat ukur *Satisfaction With Life Scale* (SWLS) sebagai alat ukur pembandingnya?

### C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui seberapa reliabel alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) versi Indonesia jika diuji dengan metode *Alpha Cronbach* dan *Split-half*.
2. Mengetahui seberapa *fit* model empat faktor alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) versi Indonesia jika diuji dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA).
3. Mengetahui validitas konvergen alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) versi Indonesia dengan subskala Adaptabilitas Karir *Career Futures Inventory* (CFI) sebagai alat ukur pembandingnya.
4. Mengetahui validitas diskriminan alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) versi Indonesia dengan alat ukur *Perceived Stress Scale* (PSS) dan alat ukur *Satisfaction With Life Scale* (SWLS) sebagai alat ukur pembandingnya.

### D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat dihasilkan dalam penelitian ini, baik secara teoritis maupun praktis adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi keilmuan dalam psikologi, khususnya psikometri. Selain itu, hasil

**Cevy Nur Saleh, 2018**

**RELIABILITAS DAN VALIDITAS KONSTRUK CAREER ADAPT-ABILITIES SCALE (CAAS) VERSI INDONESIA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

dari penelitian ini dapat dijadikan acuan ataupun referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Adapun secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan informasi mengenai *psychometric properties* dari alat ukur yang diteliti. Dengan demikian, penelitian ini dapat mendorong minat rekan-rekan lainnya yang berkecimpung di bidang psikologi khususnya psikometri untuk melakukan penelitian alat ukur yang valid dan reliabel.

## E. Sistematika Penulisan

Proposal penelitian ini terdiri dari lima bab dan setiap bagiannya terdiri dari beberapa subbab dengan rincian sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menjelaskan mengenai latar belakang masalah pada penelitian ini. Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut muncul rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

2. BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini merupakan landasan teoritis yang digunakan dalam penelitian. Bab ini menjelaskan secara rinci teori mengenai adaptabilitas karir, reliabilitas, validitas, prosedur adaptasi serta hipotesis penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini merupakan penjelasan secara rinci mengenai metode yang digunakan dalam penelitian ini. Bab ini berisi metode penelitian yang menguraikan desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, prosedur penelitian, dan teknik analisis data.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai interpretasi dan analisis data. Bab ini memaparkan hasil penelitian yang diperoleh serta cara analisis yang digunakan sehingga diperoleh sebuah data yang mampu mendukung atau membantah hipotesis penelitian.

5. BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Bab ini berisi uraian tentang kesimpulan penelitian mengenai alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS), implikasi serta rekomendasi kepada pengguna hasil penelitian atau peneliti

selanjutnya mengenai hal-hal yang seharusnya diperbaiki ketika melakukan penelitian selanjutnya.

**Cevy Nur Saleh, 2018**

*RELIABILITAS DAN VALIDITAS KONSTRUK CAREER ADAPT-ABILITIES SCALE  
(CAAS) VERSI INDONESIA*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) |  
[perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)