

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif yang masuk pada kategori eksperimen kuasi. Pendekatan ini digunakan karena memiliki karakteristik diantaranya yaitu penelitian ini mendeskripsikan masalah penelitian melalui sebuah deskripsi tentang kecenderungan atau sebuah kebutuhan akan penjelasan tentang hubungan antar variabel (Creswell, 2012, hlm.13). Desain penelitian yang digunakan adalah *Nonequivalent Pretest-Posttest Control Group Design*, yaitu desain penelitian yang dilaksanakan terhadap dua kelompok, yakni kelompok kontrol dan kelompok eksperimen. Kelompok eksperimen diberikan *intervensi* layanan konseling kelompok, sedangkan kelompok kontrol sebagai kelompok yang menjadi pembanding tidak diberikan *intervensi* layanan konseling kelompok.

Kedua kelompok diberikan *pretest* dan *posttest* yang bertujuan menguji dampak independen X yang perbedaannya tergambar pada variabel dependen, khususnya antara  $O_2$  dan  $O_4$ . Data *pre-test* dan *post-test* didapat melalui instrumen pengungkap tingkat penyesuaian diri PNS pra pensiun. Gambaran model secara visual dengan metode penelitian *Nonequivalent Pretest-Posttest Control Group Design* adalah sebagai berikut.

$$\begin{array}{|c|} \hline O_1 \text{ x } O_2 \\ \hline O_3 \quad O_4 \\ \hline \end{array}$$

Keterangan:

- X : Intervensi/eksperimen/*treatment*
- $O_1$  : *Pretest* kelompok eksperimen (sebelum dilakukan intervensi)
- $O_2$  : *Posttest* kelompok eksperimen (setelah dilakukan intervensi)
- $O_3$  : *Pretest* kelompok kontrol
- $O_4$  : *Posttest* kelompok kontrol

#### 3.2 Partisipan

Penelitian dilaksanakan di Kantor Walikota Bandung yang beralamat di

Jalan Wastukencana No.2 Bandung. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang akan memasuki masa pensiun di Kantor Walikota Bandung Tahun 2018/2019. Pegawai Negeri Sipil yang dimaksud adalah seluruh pegawai yang bekerja dilingkungan Kantor Walikota Bandung. Pegawai yang akan pensiun berjumlah 34 orang, dengan jumlah pegawai laki-laki sebanyak 19 orang, dan pegawai perempuan berjumlah 15 orang, rekapitulasi subjek penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut.

**Tabel 3.1**  
**Jumlah PNS Prapensiun di Kantor Walikota Bandung**  
**Tahun 2018/2019 berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	19
2	Perempuan	15
<b>Total</b>		34

*Sumber : BKPP Pemkot Bandung*

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang akan memasuki masa pensiun tahun 2018/2019 yang berjumlah 34 orang. Setelah menentukan populasi dari penelitian, langkah berikutnya adalah menentukan sampel penelitian. Teknik *purposive sampling* digunakan dalam pengambilan sampel penelitian, yang bertujuan agar sampel yang diambil dapat mewakili populasi, sehingga diperoleh informasi yang cukup untuk mengestimasi populasi. Sugiyono (2014, hlm.45) menjelaskan bahwa teknik *purposive sampling* dapat dipertanggung jawabkan, berdasarkan pertimbangan bahwa pemilihan sekelompok subjek didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Ciri-ciri yang dimaksud adalah bahwa para anggota sampel penelitian adalah berasal dari tempat kerja yang sama dengan status Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Bandung. Sedangkan sifat tertentu yang dimaksud yaitu anggota sampel berada pada masalah yang sama, yaitu mempunyai penyesuaian diri yang rendah dan sedang.

Jumlah sampel penelitian yang diambil dari populasi adalah 5 orang untuk

kelompok eksperimen dan 5 orang untuk kelompok kontrol. Menurut Russefendi (2005, hlm. 93) pengambilan ukuran sampel untuk penelitian deskriptif 10-20 % dari jumlah populasi.

### 3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini berjudul "Konseling Kelompok Realitas untuk Meningkatkan penyesuaian diri PNS Prapensiun". Secara operasional konsep pokok yang harus didefinisikan dalam penelitian ini adalah penyesuaian diri.

#### 3.4.1 Penyesuaian Diri

Penyesuaian diri adalah kemampuan individu untuk mengekspresikan emosi yang tepat, memiliki mekanisme psikologi yang tepat, mereduksi frustrasi, memiliki pertimbangan rasional dan kemampuan mengarahkan diri, belajar mengembangkan kualitas diri, memanfaatkan pengalaman masa lalu dan bersikap obyektif dan realistis. Individu yang dimaksud adalah PNS yang memasuki masa pensiun di Kantor Walikota Bandung.

Secara lebih rinci akan dijelaskan aspek-aspek penyesuaian diri sebagai berikut.

- a. Kemampuan mengekspresikan emosi yang tepat (*Absence of excessive emotionality*); adalah kemampuan individu dalam mengelola emosinya dengan cara yang tepat sehingga individu mencapai kestabilan dalam emosi. Berdasarkan indikator dalam penyesuaian diri maka terdapat deskriptor sebagai berikut:
  - 1) Mampu mengontrol emosi yang berlebihan. Penyesuaian yang normal terlihat dari emosi individu yang stabil, Individu yang mampu merespon masalah dengan tenang dan mengontrol emosi memungkinkannya memecahkan kesulitan secara cerdas
  - 2) Mampu mengekspresikan emosinya secara wajar. Kontrol emosi yang stabil membuat individu mampu mengekspresikan emosinya dengan baik dan benar sehingga terlihat wajar dan tidak berlebih-lebihan.
  - 3) Mampu menentukan alternatif pemecahan masalah yang dihadapi dalam kehidupannya. Kontrol emosi yang stabil membuat individu mampu

berpikir jernih dalam menghadapi masalah sehingga mampu memecahkan masalah dengan cara yang cerdas.

- b. Kemampuan melakukan mekanisme psikologis yang tepat (*Absence of the sense of psychological mechanism*). kemampuan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota yang akan memasuki masa pensiun menghadapi masalah dengan cara yang positif tanpa menyalahkan keadaan dan lingkungan dengan melakukan mekanisme pertahanan diri.
  - 1) Mampu menghadapi permasalahan. Tidak adanya mekanisme psikologis dalam diri individu mengidentifikasi bahwa individu memiliki penyesuaian diri normal yang tergambar dari kemampuannya menghadapi permasalahan yang dialaminya.
  - 2) Mengakui kegagalan. Pada saat usaha yang dilakukan individu gagal, individu mengakui kegagalannya kemudian berusaha memperbaiki kembali kegagalannya, perilaku ini merupakan penyesuaian diri yang baik dibandingkan dengan individu melakukan mekanisme seperti rasionalisasi, proyeksi, kompensasi
  - 3) Terhindar dari sikap rasionalisasi seperti menyalahkan diri sendiri dan orang lain. Individu yang memiliki penyesuaian diri salah suai berusaha melakukan rasionalisasi dengan menimpakan kesalahan pada orang lain, serta melakukan berbagai bentuk mekanisme pertahanan diri lainnya.
- c. Kemampuan mereduksi frustrasi (*Absence of the sense of personal frustration*); adalah kemampuan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota yang akan memasuki masa pensiun dalam mengatasi ketegangan yang dialami akibat frustrasi, stress dan konflik dengan cara berpikir secara rasional dalam menghadapi setiap perubahan yang terjadi.
  - 1) Mampu menghadapi dan terhindar dari frustrasi, ketegangan dan stress. Individu yang terbebas dari perasaan frustrasi pribadi berarti memiliki penyesuaian diri yang baik. Perasaan frustrasi, ketegangan dan stress membuat individu sulit bereaksi normal saat menghadapi masalah.
  - 2) Pantang menyerah dan putus asa. Individu tidak mudah menyerah dan berputus asa dari setiap permasalahan yang dialaminya dalam kehidupan

- 3) Berpikir positif saat menghadapi masalah. Individu terbebas dari pikiran negatif dari setiap permasalahan yang ditemui, sehingga membuatnya terbebas dari stress dan kecemasan
- d. Kemampuan membuat pertimbangan rasional dan mengarahkan diri (*Rational deliberation and self-direction*); kemampuan melakukan pertimbangan rasional adalah kemampuan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota yang akan memasuki masa pensiun mengelola pikiran secara tepat sehingga membantunya dalam mengontrol diri saat menghadapi ketegangan atau konflik. Kemampuan mengarahkan diri adalah kemampuan individu mendidik dan membina dirinya sendiri kearah yang positif sehingga mampu mengontrol diri dalam menghadapi setiap perubahan dalam kehidupan yang memudahkannya dalam menyesuaikan diri. Kemampuan ini ditunjukkan dengan
- 1) Mampu memecahkan masalah dengan pertimbangan matang
  - 2) Mampu mengontrol diri saat menghadapi konflik
  - 3) Mampu menasehati diri sendiri.
- e. Kemampuan untuk belajar serta mengembangkan kualitas diri (*Ability to learn*); Kemampuan untuk belajar adalah kemampuan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota yang akan memasuki masa pensiun dalam mempelajari cara memecahkan berbagai konflik yang dialaminya dengan cara yang tepat sehingga tetap produktif dan. Mengembangkan kualitas diri adalah kemampuan individu dalam menghasilkan prestasi dalam setiap tahapan kehidupan. Kemampuan ini ditunjukkan dengan
- 1) Memiliki motivasi bekerja dan berprestasi
  - 2) Mengikuti berbagai kegiatan untuk mengembangkan diri
- f. Kemampuan memanfaatkan pengalaman masa lalu (*Utilization of past experience*); adalah kemampuan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota yang akan memasuki masa pensiun dalam memanfaatkan pengalaman masa lalu sebagai acuan dalam mengambil keputusan. Kemampuan ini ditunjukkan dengan.
- 1) Mampu mengambil pelajaran dan makna hidup di masa lalu
  - 2) Mampu memaknai pengalaman orang lain

- g. Kemampuan bersikap objektif dan realistis (*Realistic, objective attitude*); *adalah* kemampuan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Walikota yang akan memasuki masa pensiun menerima kenyataan hidup dengan objektif dan sesuai dengan kenyataan yang dihadapi sehingga terhindar dari konflik diri. Kemampuan ini ditunjukkan dengan.
- 1) Kemampuan menerima kenyataan hidup
  - 2) Berprasangka baik terhadap diri dan orang lain.

### **3.4.2 Konseling Kelompok Realitas**

Konseling kelompok realitas adalah upaya bantuan yang diberikan oleh peneliti selaku konselor kepada PNS prapensiun di Kantor Walikota Bandung untuk meningkatkan penyesuaian diri dalam bentuk kelompok melalui tahapan-tahapan sebagai berikut; (1) konselor menunjukkan keterlibatan dengan konseli (*Be Friend*); (2) fokus pada perilaku sekarang; (3) mengeksplorasi perilaku total konseli; (4) konseli menilai diri sendiri atau melakukan evaluasi; (5) merencanakan tindakan yang bertanggung jawab; (6) membuat komitmen; (7) tidak menerima permintaan maaf atau alasan konseli; (8) tindak lanjut.

## **3.5 Pengembangan Instrumen Penelitian**

### **3.5.1 Jenis Instrumen**

Instrumen merupakan alat bantu penelitian yang dipilih dan digunakan peneliti untuk pengumpulan data. Untuk variabel penyesuaian diri PNS pra pensiun, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen berbentuk skala, yaitu sebuah instrument pengumpul data yang berbentuk daftar cocok dengan alternatif jawaban yang tersedia berupa sesuatu yang berjenjang. Instrumen untuk penelitian disajikan berupa angket tertutup dalam bentuk daftar cek, yakni angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan tanda check (√) pada kolom jawaban yang sesuai (Arikunto, 2006). Selain instrumen untuk pengumpulan data, peneliti juga menyusun instrumen untuk keperluan pemantauan setiap sesi konseling yakni berupa lembaran kerja dan jurnal kegiatan yang berbentuk angket terbuka.

Instrumen Penyesuaian diri disusun berdasarkan konsep Schneiders (1964) yang terdiri atas 45 item pernyataan. Item tersebut terdiri atas tujuh aspek penyesuaian diri. Berikut disajikan kisi-kisi instrument penyesuaian diri pada Tabel 3.2.

**Tabel 3.2**  
**Kisi-kisi Instrumen Penyesuaian Diri PNS prapensiun**  
**di Kantor Walikota Bandung (Sebelum Validasi)**

Aspek	Indikator	Pernyataan		Jumlah
		(+)	(-)	
1. Kemampuan mengekspresikan emosi yang tepat	a. Mampu mengendalikan emosi yang berlebihan	1, 2	3, 4	4
	b. Mampu mengekspresikan emosi secara wajar	5	6, 7, 8	4
	c. Mampu menentukan alternatif pemecahan masalah yang dihadapi dalam kehidupan	9, 10, 11	12	4
2. Kemampuan melakukan mekanisme psikologis yang tepat	a. Mampu menghadapi permasalahan	13, 14	15, 16	4
	b. Mampu mengakui kegagalan	17, 18	19, 20	4
	c. Mampu mengatasi sikap rasionalisasi	21, 22	23, 24	4
3. Kemampuan mereduksi frustrasi	a. Mampu menghadapi dan terhindar dari frustrasi, ketegangan dan stres	25, 26, 27	28, 29	5
	b. Pantang menyerah dan putus asa	30, 31, 32	33	4
	c. Berpikir positif saat menghadapi masalah	34, 35, 36	37	4
4. Kemampuan membuat pertimbangan yang rasional dan mengarahkan diri	a. Mampu memecahkan masalah dengan pertimbangan matang	38, 39, 40	41	4
	b. Mampu mengontrol diri saat menghadapi konflik	42, 43, 44	45	4
	c. Mampu menasehati diri sendiri	46, 47, 48	49	4
5. Kemampuan untuk belajar mengembangkan kualitas diri	a. Memiliki motivasi untuk bekerja dan berprestasi	50, 51	52, 53	4
	b. Mengikuti berbagai kegiatan untuk mengembangkan diri	54, 55	56	3
6. Kemampuan memanfaatkan pengalaman masa lalu	a. Mampu mengambil pelajaran dan makna hidup di masa lalu	57, 58, 59	60	4
	b. Mampu memaknai pengalaman orang lain.	61, 62	63, 64	4

7. Kemampuan bersikap obyektif dan realistis	a. Kemampuan menerima kenyataan hidup.	65, 66	67, 68	4
	b. Berprasangka baik terhadap diri dan orang lain	69, 70	71, 72	4
<i>Jumlah</i>		43	29	72

### 3.5.2 Uji Kelayakan

Untuk melihat kesesuaian antara konstruk, isi dan redaksi dari instrumen dibandingkan dengan landasan teoretis, serta ketepatan bahasa dan karakteristik dari subjek yang menjadi responden maka dilakukan telaah terhadap butir-butir pernyataan instrumen atau penimbangan (*judgement*) instrumen. *Judgement* berfungsi sebagai uji validitas internal instrument.

Instrumen penyesuaian diri berjumlah 45 butir pernyataan. Instrumen penelitian ditimbang oleh tiga orang penimbang untuk dikaji kesesuaian setiap butir pernyataan. Penimbangan (*judgement*) terhadap instrumen penelitian dilakukan oleh tiga orang pakar bimbingan dan konseling yaitu Dr. Nandang Budiman, M.Si, Dr. Ipah Saripah, M.Pd, dan Prof. Dr Syamsu Yusuf LN.

Hasil penimbangan instrumen penelitian, masing-masing butir pernyataan dikelompokkan dalam kualifikasi memadai (M) atau tidak memadai (TM). Kategori memadai atau tidak memadai butir pernyataan dilihat dari konstruk, konten/isi instrumen, dan redaksi penulisan instrumen tersebut. Butir pernyataan yang berkualifikasi memadai (M) langsung digunakan sebagai butir item dalam instrumen penelitian, sementara butir pernyataan yang berkualifikasi tidak memadai (TM) perlu direvisi dan diperbaiki, disebabkan oleh beberapa hal, meliputi: a) kalimat pernyataan kurang sesuai; b) isi pernyataan kurang spesifik; dan c) pernyataan berulang yang memiliki makna sama.

### 3.5.3. Uji Keterbacaan

Uji keterbacaan instrumen dilakukan kepada 5 orang subjek PNS prapensiun di Kantor Walikota Bandung. Uji keterbacaan dilakukan dalam rangka mengukur sejauh mana keterbacaan instrumen. Dengan uji keterbacaan diketahui kata-kata yang kurang dipahami serta kalimat yang rancu dan kurang jelas bagi



subjek penelitian. Sehingga butir pernyataan instrumen dapat disederhanakan dan disempurnakan tanpa mengubah maksud dari pernyataan tersebut.

Setelah pelaksanaan uji keterbacaan, butir pernyataan instrumen yang kurang jelas diperbaiki sesuai masukan dari subjek penelitian sehingga dapat dimengerti oleh responden PNS prapensiun kemudian dilakukan uji validitas butir pernyataan dan uji reliabilitas instrumen.

#### **3.5.4 Uji Validitas Instrumen**

Suatu instrumen dikatakan valid apabila dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Sugiyono (2014, hlm. 173) menegaskan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Semakin tinggi nilai validitas suatu instrumen maka semakin valid instrumen tersebut digunakan di lapangan. Uji coba instrumen penelitian dilaksanakan PNS yang bukan menjadi subjek penelitian sebenarnya. Untuk keperluan uji coba instrumen penelitian, diambil responden sebanyak 30 orang PNS di Kantor Walikota Bandung.

Dalam penyusunan skala penyesuaian diri, butir pernyataan (item) yang tidak memperlihatkan kualitas baik disingkirkan dan direvisi terlebih dahulu. Salah satu parameter fungsi pengukuran butir pernyataan memperlihatkan kesesuaian antara fungsi butir pernyataan dengan fungsi skala penyesuaian diri secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi item-total (Azwar, 2016, hlm.152). Untuk itu dilakukan uji korelasi item-total dengan rumus *spearman correlation*, sehingga mengukur keeratan hubungan tiap jawaban responden yang memiliki skala ordinal.

Perhitungan validitas butir pernyataan menggunakan bantuan program SPSS 21.0. Dengan kriteria pengujian apabila *rhitung* (lebih besar)  $r_{tabel \alpha = 0.05}$  maka item soal tersebut dinyatakan valid. Dari hasil hasil uji validitas butir tes, maka diperoleh 45 item yang valid dan 27 item tidak valid, dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut ini.

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas Item**

Kesimpulan	No Item	Jumlah
Valid	3,4,6,7,9,10,11,13,14,15,17,19,20,22,23,24,26, 28,29,30,31,32,33,35,36,37,38,39,40,44,46,47, 48,49,50,53,54,56,57,61,63,64,65,67,70,71	45
Tidak Valid	1, 2, 5, 8, 12, 16, 18, 21, 25, 27, 34, 41, 42, 43, 45, 51, 52, 55, 58, 59, 60, 62, 66, 68, 69,	26

Berdasarkan tabel 3.3 dapat diketahui bahwa dari 71 soal yang diuji validitasnya, terdapat 45 butir soal memiliki *rhitung* yang lebih besar dari *rtabel*, dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sedangkan 26 butir soal memiliki *rhitung* lebih kecil dari *rtabel*, dan dinyatakan tidak valid. Skor validitas skala penyesuaian diri bergerak dari angka 0,367 sampai dengan 0,793. (secara rinci dapat dilihat pada lampiran III).

Setelah menguji validitas butir angket, selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas butir angket.

### 3.5.5 Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas merupakan tingkat keajegan atau ketetapan hasil pengukuran. Suatu instrument disebut reliable atau memiliki tingkat reliabilitas yang memadai apabila digunakan mengukur aspek yang diukur beberapa kali hasilnya sama atau relatif sama. Instrumen yang dapat dipercaya akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Reliabilitas instrumen secara operasional dinyatakan sebagai koefisien korelasi (*r*).

Pengujian reliabilitas instrument penyesuaian diri dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach-Alpha* (Idrus, 2009, hlm.143) sebagai berikut:

$$\alpha = \left( \frac{n}{n-1} \right)^{nt} \left( 1 - \frac{\sum \alpha_o^2}{\alpha_o^2} \right)$$

Keterangan

- $\alpha$  : koefisien reliabilitas
- $n$  : banyaknya butir pertanyaan
- $\alpha_o^2$  : varians skor total
- $\sum \alpha_o^2$  : jumlah varians skor tiap-tiap item

Neneng Kurniati, 2018

KONSELING KELOMPOK REALITAS UNTUK MENINGKATKAN PENYESUAIAN DIRI PEGAWAI NEGERI  
SIPII PRAPENSIUN

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

Pengujian reliabilitas instrumen penelitian mengenai regulasi diri mahasiswa dibantu program SPSS versi 23 yang dijelaskan melalui Tabel 3.4 berikut ini.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	71

Tabel 3.4 menjelaskan hasil analisis dengan nilai Alpha sebesar 0.918, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal tersebut reliabel.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas butir angket tersebut maka ditetapkan 45 butir soal yang akan digunakan dalam penelitian dan 26 butir soal yang dihilangkan. Berikut kisi-kisi instrumen setelah uji validitas dan reliabilitas pada Tabel 3.5 berikut.

**Tabel 3.5**  
**Kisi-kisi Instrumen Penyesuaian Diri PNS Prapensiun**  
**di Kantor Walikota Bandung (Setelah Uji Validitas dan Reliabilitas)**

Aspek	Indikator	Pernyataan		Jumlah
		(+)	(-)	
1. Kemampuan mengekspresikan emosi yang tepat	a. Mampu mengendalikan emosi yang berlebihan	-	1,2	2
	b. Mampu mengekspresikan emosi secara wajar	-	3,4	2
	c. Mampu menentukan alternatif pemecahan masalah yang dihadapi dalam kehidupan	5,6,7	-	3
2. Kemampuan melakukan mekanisme psikologis yang tepat	a. Mampu menghadapi permasalahan	8,9	10	3
	b. Mampu mengakui kegagalan	11	12,13	3
	c. Mampu mengatasi sikap rasionalisasi	-	14,15	2
3. Kemampuan mereduksi frustrasi	a. Mampu menghadapi dan terhindar dari frustrasi, ketegangan dan stres	16,17	18	3
	b. Pantang menyerah dan putus asa	19,20,21	22	4
	c. Berpikir positif saat menghadapi masalah	23,24	25	3
4. Kemampuan membuat	a. Mampu memecahkan masalah dengan pertimbangan matang	26,27	28	3

pertimbangan yang rasional dan mengarahkan diri	b. Mampu mengontrol diri saat menghadapi konflik		29	1
	c. Mampu menasehati diri sendiri	30,31	32	3
5. Kemampuan untuk belajar mengembangkan kualitas diri	a. Memiliki motivasi untuk bekerja dan berprestasi	33,34	-	2
	b. Mengikuti berbagai kegiatan untuk mengembangkan diri	35,36	-	2
6. Kemampuan memanfaatkan pengalaman masa lalu	a. Mampu mengambil pelajaran dan makna hidup di masa lalu	37,38	-	2
	b. Mampu memaknai pengalaman orang lain.	39	40	2
7. Kemampuan bersikap obyektif dan realistis	a. Kemampuan menerima kenyataan hidup.	41,42	43	3
	b. Berprasangka baik terhadap diri dan orang lain	-	44,45	2

### 3.6. Prosedur Penelitian

Penelitian ini secara keseluruhan dilaksanakan dalam tiga tahapan; pengukuran awal (*pretest*), perlakuan dan pengukuran akhir (*posttest*), berikut penjelasannya.

#### 3.6.1. Pengukuran awal (*Pretest*)

Pengukuran awal (*pretest*) bertujuan untuk memperoleh data awal tentang profil penyesuaian diri seluruh subjek penelitian yaitu PNS prapensiun di Kantor Walikota Bandung dan kelompok eksperimen sebelum diberikan perlakuan berupa teknik konseling kelompok realitas untuk meningkatkan penyesuaian diri PNS prapensiun. Pelaksanaan *pretest* dilakukan selama 45 menit, namun sebelumnya dilakukan pengondisian terhadap anggota kelompok dengan cara memberikan penjelasan mengenai maksud pelaksanaan *pretest* dan pengarahan terkait petunjuk pengisian instrumen.

#### 3.6.2 Perlakuan (*Treatment*)

Melalui hasil *pretest* ditetapkan kelompok eksperimen dan kontrol. Setelah kelompok eksperimen ditetapkan beranggotakan 5 orang peserta dan kelompok kontrol beranggotakan 5 orang. Kelompok eksperimen diberikan perlakuan berupa

serangkaian sesi intervensi teknik konseling kelompok realitas. Waktu pemberian intervensi bagi kelompok eksperimen dilakukan disela-sela jam kerja berdasarkan izin pimpinan dan kesepakatan dengan peserta.

Intervensi teknik konseling kelompok realitas dikembangkan berdasarkan profil penyesuaian diri PNS prapensiun di Kantor Walikota Bandung, dan juga hasil studi pustaka. Pemberian intervensi dilakukan sebanyak tujuh sesi, dua sesi intervensi digunakan untuk *pretest* dan *posttest*, dan lima sesi intervensi lainnya digunakan sebagai sesi konseling kelompok realitas. Intervensi konseling dilaksanakan dua kali dalam seminggu, hari dan waktu pelaksanaan berdasarkan kesepakatan peserta.

Dalam pelaksanaan perlakuan (*treatment*) terhadap kelompok eksperimen, peneliti tidak hanya berperan sebagai eksperimenter namun juga sebagai konselor yang memandu sesi intervensi konseling.

### **3.6.3 Pengukuran akhir (Post test)**

Pengukuran akhir atau *posttest* dilakukan dengan tujuan memperoleh memperoleh data terkait profil penyesuaian diri subjek penelitian yaitu kelompok eksperimen setelah diberi perlakuan berupa intervensi teknik konseling kelompok realitas untuk meningkatkan penyesuaian diri PNS prapensiun. Satu minggu setelah sesi keenam berlangsung dilaksanakan *Posttest*. Pemberian waktu selama satu minggu tersebut bertujuan memberikan waktu bagi perembesan *output* berupa nilai-nilai yang diperoleh dari sesi intervensi teknik konseling kelompok realitas untuk meningkatkan penyesuaian diri PNS prapensiun.

*Posttest* dilaksanakan selama 45 menit, sebelumnya dilakukan review terhadap peserta apa saja perubahan-perubahan yang telah dicapai setelah pemberian intervensi. Setelah itu peneliti mempersilahkan peserta untuk mengisi instrument yang sama seperti instrumen yang digunakan pada saat *pretest*. Akhir sesi peneliti mengucapkan terima kasih kepada peserta atas kesediaannya mengikuti intervensi konseling kelompok realitas ini.

## **3.7. Teknik Analisis Data Penelitian**

Analisis data merupakan proses untuk mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar dengan tujuan

menemukan tema dan merumuskan hipotesis kerja berdasarkan data. Analisis data penelitian terdiri atas data penyesuaian diri serta data untuk memperoleh fakta empirik mengenai efektivitas teknik koseling kelompok realitas untuk meningkatkan penyesuaian diri PNS prapensiun.

Kedua jenis data tersebut dianalisis untuk menjawab pertanyaan penelitian, baik yang berkenaan dengan profil penyesuaian diri PNS prapensiun, rumusan program intervensi, maupun efektivitas teknik koseling kelompok realitas untuk meningkatkan penyesuaian diri PNS prapensiun sebagai produk penelitian.

Untuk menjawab pertanyaan penelitian mengenai gambaran umum penyesuaian diri PNS prapensiun, maka dilakukan analisis data terkait profil penyesuaian diri PNS prapensiun untuk menentukan kategorisasi tinggi, rendah dan sedang dengan menggunakan norma empirik (statistik empirik). Rerata dan standar deviasi didapatkan dari data empirik dipakai sebagai referensi dalam kategorisasi. Adapun norma kategorisasi subjek penelitian diuraikan sebagai berikut

**Tabel 3.6**  
**Norma Kategorisasi Subjek Penelitian**

Rumus Norma Kategori	Kategori
$(\text{Mean} + 1,0 \text{ SD}) < X$	Tinggi
$(\text{Mean} - 1,0 \text{ SD}) < X < (\text{Mean} + 1,0 \text{ SD})$	Sedang
$X < (\text{Mean} - 1,0 \text{ SD})$	Rendah

Sumber: (Azwar,2014, hlm.149).

Sementara itu, teknik analisis data menggunakan persentase dilakukan untuk mengetahui banyaknya subjek penelitian yang termasuk dalam kategori penyesuaian diri tertentu. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, pengelompokan data untuk gambaran umum penyesuaian diri PNS prapensiun sebagai berikut :

**Tabel 3.7**  
**Makna Kategorisasi Penyesuaian Diri PNS Pra Pensiun**

Kategorisasi	Deskripsi
Tinggi	PNS prapensiun dikategorisasikan tinggi jika mampu mereduksi frustrasi, mengekspresikan emosi yang tepat, melakukan mekanisme psikologis yang tepat, membuat pertimbangan rasional dan mengarahkan diri, dan mampu bersikap objektif dan realistis
Sedang	PNS prapensiun dikategorisasikan sedang jika mampu mereduksi frustrasi, namun belum sepenuhnya mampu

	mengekspresikan emosi yang tepat, melakukan mekanisme psikologis yang tepat, membuat pertimbangan rasional dan mengarahkan diri, belajar serta mengembangkan kualitas diri, memanfaatkan pengalaman masa lalu dan mampu bersikap objektif dan realistis.
Rendah	PNS prapensiun dikategorisasikan rendah jika kurang mampu belajar serta mengembangkan kualitas diri dan memanfaatkan pengalaman masa lalu serta belum sepenuhnya mampu mengekspresikan emosi yang tepat, melakukan mekanisme psikologis yang tepat, mereduksi frustrasi, membuat pertimbangan rasional dan mengarahkan diri, dan mampu bersikap objektif dan realistis.

Untuk menjawab pertanyaan kedua mengenai rancangan intervensi melalui teknik konseling kelompok realitas untuk meningkatkan penyesuaian diri PNS prapensiun maka rancangan intervensi disusun berdasarkan hasil *pretest*.

Hasil uji statistik konseling kelompok realitas bertujuan memperoleh keyakinan data empirik tentang pengaruh intervensi yang dilakukan terhadap peningkatan penyesuaian diri PNS prapensiun. Sebelum melihat keefektifan konseling kelompok realitas maka yang pertama yang dilakukan adalah menguji perbedaan rata-rata *pretest* pada kelompok kontrol dan kelompok eksperimen dengan menggunakan statistik uji non-parametrik, yaitu dengan uji *Mann-Whitney U Test*

*Output* dari analisis uji *Mann-Whitney* disajikan pada Tabel 3.9 sebagai berikut :

**Tabel 3.8**  
**Output Uji Mann-Whitney Pretest**

	<i>Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]</i>	$\alpha$	<i>Keterangan</i>
<b>Pretest Kelompok Eksperimen Dan Kontrol</b>	0.690	0.05	Tidak signifikan berbeda

Berdasarkan tabel 3.9 dan kriteria pengujian di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi (1-tailed) adalah sebesar 0,690. Karena 0,690 lebih besar dari 0,05, ini berarti skor awal penyesuaian diri kelas eksperimen dan kelas kontrol sama.

Sedangkan untuk menjawab pertanyaan penelitian ketiga mengenai efektivitas teknik konseling kelompok realitas untuk meningkatkan penyesuaian

diri PNS prapensiun menggunakan *Mann-Whitney U Test*, yang dirumuskan ke dalam hipotesis sebagai berikut.

Ho :  $\mu_1 = \mu_2$

Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara penyesuaian diri PNS prapensiun kelas kontrol dan kelas eksperimen setelah pemberian layanan konseling kelompok realitas.

Ha :  $\mu_1 > \mu_2$

Penyesuaian diri PNS prapensiun kelas eksperimen lebih tinggi dibandingkan kelas kontrol, setelah pemberian layanan konseling kelompok realitas.

### **Kriteria Pengambilan Keputusan.**

Nilai  $\alpha$  yang digunakan 0,05. Ho ditolak apabila nilai  $p$  lebih kecil dari nilai  $\alpha$  sehingga dapat disimpulkan bahwa penyesuaian diri kelas eksperimen lebih tinggi dibandingkan kelas kontrol, setelah pemberian layanan konseling kelompok realitas. Ho gagal ditolak apabila nilai  $p$  lebih besar dari nilai  $\alpha$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara penyesuaian diri kelas kontrol dan kelas eksperimen setelah pemberian layanan konseling kelompok realitas.