

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu suatu pendekatan yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, di mana pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2009). Pendekatan kuantitatif, sesuai dengan namanya, banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian juga pemahaman akan kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar, atau tampilan lain (Arikunto, 2006).

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode komparatif dimana metode ini dipilih dengan tujuan untuk membandingkan satu fenomena (variabel) dengan variabel lain (Sugiyono, 2011). Metode penelitian komparatif adalah sejenis penelitian deskriptif yang ingin mencari jawaban secara mendasar tentang sebab akibat, dengan menganalisa faktor-faktor penyebab terjadinya ataupun munculnya suatu fenomena tertentu. Metode ini dilakukan dengan cara mengukur masing-masing variabel kelompok penelitian, yang kemudian dibandingkan pada hasilnya apakah terdapat perbedaan atau tidak. Nazir (Ardiani,

2008) mengemukakan bahwa dalam penelitian ini, peneliti dapat melihat akibat dari suatu fenomena dan menguji hubungan sebab akibat dari data-data yang tersedia.

Model perbandingan yang digunakan adalah model komparasi enam sampel independen yaitu tipe kepribadian realistik, tipe kepribadian investigatif, tipe kepribadian artistik, tipe kepribadian sosial, tipe kepribadian enterprising, dan tipe kepribadian konvensional. Penelitian ini menggunakan model komparasi enam sampel independen karena penelitian ini akan menguji perbedaan pengembangan karir dari enam sampel yang tidak berkorelasi. Selain itu, penelitian ini juga akan di uji secara hipotesis untuk mengetahui perbedaan pengembangan karir pekerja PT.PJB UP Cirata ditinjau dari tipologi kepribadian orang tersebut.

B. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008).

Pada penelitian ini ada satu variabel yang akan diteliti yaitu variabel pengembangan karir pekerja PT.PJB UP Cirata dan sebagai data tambahannya menggunakan variabel tipologi kepribadian.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Definisi Pengembangan Karir

Menurut Beaumont, Cooper, dan Stockhard (1978) yang dimaksud dengan pengembangan karir yaitu suatu proses perkembangan sepanjang hidup yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pekerjaan, pengalaman lainnya, dan yang mempengaruhi putusan-putusan setiap individu mengenai karir dan gaya hidup. Handoko (2000: 123) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Sejalan dengan kedua pendapat tersebut, Holland menyatakan bahwa konsep pengembangan karir tumbuh dari pengalaman-pengalaman seseorang dengan orang-orang yang terlibat dalam pengambilan keputusan-keputusan karir. Pendekatan Holland memberi perhatian yang eksplisit kepada gaya perilaku (*behavioral style*) atau tipe kepribadian sebagai pemberi pengaruh utama dalam pilihan dan pengembangan karir.

Berdasarkan ketiga pengertian di atas, pengembangan karir (*career development*) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan yang dimiliki pekerja untuk mengenal kompetensi-kompetensi yang dimiliki yaitu pengetahuan mengenai diri, pendidikan dan eksplorasi terhadap pekerjaan, dan mengenai perencanaan karir yang tergambar dari derajat skor skala

pengembangan karir. Instrumen ini dirumuskan berdasarkan *Guidelines National Career Development* dan berdasarkan teori Donald Super (2003).

Kompetensi yang dimaksud terdiri atas beberapa kemampuan sebagai berikut:

- a. Pengetahuan mengenai diri merupakan kemampuan yang dimiliki pekerja dalam menunjukkan konsep diri yang positif baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap rekan sekerja dan kemampuan individu dalam menunjukkan perilaku yang efektif.
- b. Pendidikan dan eksplorasi terhadap kerja merupakan kemampuan yang dimiliki individu dalam proses pembelajaran selama hidupnya dan kemampuan mereka dalam menangkap sumber-sumber informasi yang dapat menunjang karir mereka.
- c. Perencanaan karir merupakan pengetahuan yang dimiliki pekerja dalam perencanaan peran hidup yang beragam, kemampuan dalam mengambil keputusan, dan kemampuan dalam merencanakan karir.

2. Definisi Kepribadian

Holland berasumsi bahwa individu adalah produk dari bawaan dan lingkungan. Sebagai akibat dari pengaruh-pengaruh potensi-potensi genetik sejak awal dan secara terus menerus serta interaksi individu dengan lingkungannya, berkembanglah suatu hirarki kebiasaan atau cara-cara yang disenangi untuk menghadapi tugas-tugas sosial dan lingkungan. Cara yang paling khas bagi individu

dalam memberikan respon kepada lingkungan digambarkan sebagai modal *personal orientation*.

Berdasarkan pendapat Holland di atas, kepribadian yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan tingkah laku atau perilaku seseorang dalam bersikap dengan orang lain dalam kehidupan sehari-hari, sehingga nantinya diharapkan akan menghasilkan kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaannya nanti, dimana hal ini merupakan faktor yang penting dalam kesuksesan sebuah karir. Instrumen ini dirumuskan berdasarkan teori Tipologi Kepribadian Holland.

Adapun tipologi kepribadian Holland sebagai berikut:

a. Tipe Realistik

Tingkah laku yang menggambarkan aktivitas-aktivitas realistik yang melibatkan kegiatan operasional, praktis, dan berkaitan dengan fisik.

b. Tipe Investigatif

Tingkah laku yang menggambarkan aktivitas-aktivitas investigatif yang melibatkan kegiatan yang berpikir abstrak, mengolah konsep, dan teori.

c. Tipe Artistik

Tingkah laku yang menggambarkan aktivitas-aktivitas artistik yang melibatkan kegiatan yang berkaitan dengan artistik, dan menciptakan sesuatu yang kreatif.

d. Tipe Sosial

Tingkah laku yang menggambarkan aktivitas-aktivitas sosial yang melibatkan kegiatan sosial dan berhubungan dengan orang lain.

e. Tipe Enterprising

Tingkah laku yang menggambarkan aktivitas-aktivitas enterprising yang melibatkan kegiatan mempengaruhi tindakan orang lain, dan terlibat dalam penjualan produk atau jasa.

f. Tipe Konvensional

Tingkah laku yang menggambarkan aktivitas-aktivitas konvensional yang melibatkan kegiatan yang sifatnya klerikal.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010:117). Populasi dari penelitian ini adalah pekerja PT. PJB UP Cirata, Desa Cadas Sari, Kecamatan Tegalwaru, Purwakarta yaitu sebanyak 300 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010:118). Artinya, sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan sebagai sumber data yang benar-benar mewakili keseluruhan populasi. Pada

penelitian ini, sampel ditentukan dengan cara mengambil 20% dari keseluruhan populasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006:134):

”Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih”

Pendapat lain yang menyatakan jumlah persentase yang memungkinkan untuk dijadikan sampel adalah (Suprian, 2001):

”Penarikan sampel dengan cara mengambil 10% dari jumlah populasi hanya dilakukan jika jumlah populasinya besar (lebih dari 1000), sedangkan populasi yang kurang dari 1000 dapat dipergunakan sampel 20%-50%”.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebesar 20% dari jumlah populasi sehingga diperoleh jumlah sampel sebagai berikut: $20\% \times 300 = 60$, sehingga jumlah sampel sebanyak 60 orang.

Terdapat beberapa kendala selama di lapangan sehingga kuesioner yang telah disebar sebanyak 100 buah hanya kembali pada peneliti sebanyak 57 buah. Setelah dilakukan pemeriksaan, kuesioner yang layak untuk dianalisis hanya berjumlah 37 buah. Hal ini disebabkan karena banyaknya data yang yang tidak di isi oleh responden. Berdasarkan diskusi dengan pembimbing lapangan dan pihak SDM, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 orang.

E. Teknik Sampling dan Kriteria Subjek Penelitian

Teknik sampling adalah suatu cara mengambil sampel yang representatif dari populasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *simple random sampling*.

Yuvi Septiani, 2011

Perbedaan Pengembangan Karir

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Teknik *simple random sampling* adalah cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut (Riduwan, 2003:12).

Subjek yang dijadikan sumber data dalam penelitian ini berjumlah 37 orang pekerja PT. PJB UP Cirata, Desa Cadas Sari, Kecamatan Tegalwaru, Purwakarta. Adapun yang menjadi kriteria subjek dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pekerja PT. PJB UP Cirata, Desa Cadas Sari, Kecamatan Tegalwaru, Purwakarta, baik wanita maupun pria.
2. Minimal telah melewati masa dua tahun kerja di PT. PJB UP Cirata, Desa Cadas Sari, Kecamatan Tegalwaru, Purwakarta. Hal ini ditujukan untuk mengendalikan validitas internal, karena dikhawatirkan status sebagai pekerja kontrak atau belum memasuki masa kerja dua tahun akan memberi pengaruh lain terhadap variabel dalam penelitian ini.

F. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data pengembangan karir dan tipologi kepribadian pekerja PT.PJB UP Cirata. Data tersebut diperoleh setelah melakukan penyebaran kuesioner kepada Pekerja PT.PJB UP Cirata.

Untuk mengukur pengembangan karir pekerja PT.PJB UP Cirata, peneliti mengkonstruksi instrumen pengembangan karir dengan berpedoman pada teori pengembangan karir dari Super dan *Guidelines National Career Development*. Untuk

mengetahui tipologi kepribadian pekerja PT.PJB UP Cirata, peneliti berpedoman pada teori tipologi kepribadian dari Holland.

1. Pengembangan Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

1.1 Instrumen Pengembangan Karir

Berdasarkan pada teori pengembangan karir dari Super dan *Guidelines National Career Development* terdapat sembilan subdimensi yang masing-masing subdimensi diturunkan ke dalam beberapa indikator. Dari indikator yang diuraikan tersebut, kemudian peneliti menyusun *item-item* pernyataan yang mengukur pengembangan karir dari pekerja PT.PJB UP Cirata. Instrumen pengembangan karir ini akan disusun dengan menggunakan Skala Likert. Berikut ini kisi-kisi instrumen pengembangan karir pekerja PT.PJB UP Cirata.

Tabel 3.1
Kisi-Kisi Instrumen Pengembangan Karir

Dimensi	Sub-Dimensi	Indikator	Nomor <i>Item</i>
Pengetahuan Diri	Menunjukkan konsep diri positif	<ul style="list-style-type: none"> - Keyakinan akan kemampuan menyelesaikan permasalahan - Percaya diri - Mengetahui kelebihan dan kekurangan - Pemahaman bahwa kita berharga bagi orang lain 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11
	Berperilaku efektif dalam pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Menyampaikan ide-ide - Memberikan saran-saran - Terbuka terhadap kritik - Kemampuan memahami dan menerangkan permasalahan yang kompleks 	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19

Dimensi	Sub-Dimensi	Indikator	Nomor Item
		- Kemampuan bekerja dalam situasi apapun	
Pendidikan dan Ekplorasi Pekerjaan	Berpartisipasi dalam pendidikan dan pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki rencana jangka panjang dan jangka pendek dalam karir - Ikut serta dalam pendidikan dan pelatihan - Mampu mengatasi hambatan-hambatan dalam pendidikan dan pelatihan - Mengetahui sumber daya yang terlibat dalam pendidikan dan pelatihan 	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27
	Berpartisipasi dalam pekerjaan dan pembelajaran seumur hidup	<ul style="list-style-type: none"> - Keyakinan terhadap kemampuan diri - Pengetahuan tentang pengalaman hidup dan prestasi 	28, 29, 30
	Kemampuan menginterpretasi informasi yang menunjang karir	<ul style="list-style-type: none"> - Pengetahuan mengenai informasi, menjelaskan informasi dan menggunakan informasi - Mengetahui keterbatasan dan kelebihan dalam informasi 	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42
	Kemampuan mempersiapkan, mencari, memperoleh, memelihara, dan perubahan dalam pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Mengetahui aspek-aspek yang mendukung tujuan karir - Kemampuan untuk menerapkan keterampilan yang dimiliki - Kemampuan berpartisipasi dalam pekerjaan - Mengetahui aspek perubahan dalam pekerjaan - Kemampuan melihat peluang dalam pekerjaan 	43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55
Perencanaan Karir	Kemampuan dalam	- Kemampuan membuat	56, 57, 58, 59, 60, 61,

Dimensi	Sub-Dimensi	Indikator	Nomor <i>Item</i>
	membuat keputusan	keputusan sendiri dalam karir - Membuat keputusan karir berdasarkan faktor lain - Kesiapan menghadapi konsekuensi dari keputusan karir	62
	Dampak bekerja terhadap kehidupan individu dan keluarga	- Kemampuan membagi waktu antara keluarga dan karir	63, 64, 65, 66
	Kemampuan dalam membuat transisi karir	- Kemampuan dalam memahami perubahan dalam karir - Memiliki strategi dalam transisi karir	67, 68, 69, 70

1.2 Instrumen Tipologi Kepribadian

Berdasarkan pada teori tipologi kepribadian dari Holland terdapat enam subdimensi yang masing-masing subdimensi diturunkan ke dalam beberapa indikator. Dari indikator yang diuraikan tersebut, kemudian peneliti menyusun *item-item* pernyataan yang mengukur tipologi kepribadian dari pekerja PT.PJB UP Cirata. Instrumen tipologi kepribadian ini akan disusun dengan menggunakan skala *Paired Comparison*. Berikut ini kisi-kisi instrumen tipologi kepribadian pekerja PT.PJB UP Cirata.

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Instrumen Tipologi Kepribadian Holland

Dimensi	Sub-Dimensi	Indikator	Nomor <i>Item</i>
1. Tipe Realistik	Mengenali sifat-sifat dari tipe realistik	- Tidak suka bergaul - Sungguh-sungguh - Materialistis - Alami - Praktis	1, 2, 3, 4, 5, 6
2. Tipe Investigatif	Mengenali sifat-sifat dari tipe investigatif	- Teoritis - Analitis - Rasional	7, 8, 9, 10, 11, 12

Dimensi	Sub-Dimensi	Indikator	Nomor <i>Item</i>
		- Introvert - Ingin tahu	
3. Tipe Artistik	Mengenali sifat-sifat dari tipe artistik	- Imajinatif - Intuisi - Peka - Bebas - Unik	13, 14, 15, 16, 17, 18
4. Tipe Sosial	Mengenali sifat-sifat dari tipe sosial	- Suka menolong - Empati - Ramah - Berkuasa - Bisa bekerjasama	19, 20, 21, 22, 23, 24
5. Tipe Enterprising	Mengenali sifat-sifat dari tipe enterprising	- Berani - Persuasif - Ambisi - Sifat pamer - Ingin memimpin	25, 26, 27, 28, 29, 30
6. Tipe Konvensional	Mengenali sifat-sifat dari tipe konvensional	- Teliti - Terstruktur - Kaku - Patuh - Tekun	31, 32, 33, 34, 35, 36

2. Uji Validitas

2.1 Validitas Isi

Uji validitas isi atau kelayakan instrumen berdasarkan isinya dilakukan melalui penimbangan (*judge*) instrumen penelitian oleh pakar dan uji keterbacaan oleh responden.

2.1.1 Penimbangan (*Judgement*) Instrumen Pengembangan Karir

Berdasarkan kisi-kisi instrumen pengembangan karir pada tabel 3.1, kemudian dikembangkan instrumen pengembangan karir yang dilanjutkan dengan pertimbangan (*judgement*) kepada lima orang pakar, yaitu dua orang

pakar Psikologi Perkembangan, dua orang pakar Statistika, dan satu orang Supervisor PT.PJB UP Cirata.

Penimbangan (*judgement*) ini berorientasi pada tingkat kelayakan dan kebaikannya dilihat dari redaksi dan isinya. Hasil umum yang diperoleh dari penimbangan (*judgement*) adalah sebagai berikut :

1. Bahasa dalam *item* pernyataan lebih disederhanakan lagi

<i>Item Lama</i>	<i>Item Baru</i>
Saya adalah orang yang dapat bekerja di bawah tekanan	Saya dapat bekerja di bawah tekanan

2. Memperbaiki kalimat pada *item* nomor 1, 18, 28, 32, 39, dan 55

<i>Item Lama</i>	<i>Item Baru</i>
Saya mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan setiap permasalahan
Saya tahu penyebab saya stress	Saya dapat mengetahui penyebab saya stres
Saya yakin terhadap kemampuan saya dalam mencapai kegiatan belajar	Saya yakin terhadap kemampuan saya untuk dapat belajar dari tuntutan pekerjaan yang dihadapi
Saya mengetahui informasi mengenai peluang-peluang pendidikan karir	Saya mengetahui informasi mengenai peluang-peluang pendidikan yang dapat menunjang karir
Saya dapat melihat peluang pekerjaan dari keterampilan dan kemampuan yang dimiliki	Saya dapat melihat peluang pekerjaan dari informasi yang dimiliki
Saya dapat melihat peluang kerja yang bagus dari segi lingkungan pekerjaannya	Saya mencari informasi untuk melihat peluang kerja yang bagus dari segi lingkungan pekerjaannya

3. Terdapat pengurangan *item* pernyataan pada *item* nomor 2, 19, 41, dan 69.

No	<i>Item</i> Pernyataan
2	Saya selalu berpakaian rapisesuai dengan peraturan yang ada di kantor
19	Saya berdiam diri kalau tidak puas dengan pekerjaan
41	Saya memiliki kedekatan dengan atasan
69	Saya mampu menjelaskan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk perencanaan pra-pensiun

4. Terdapat penambahan *item* pada subdimensi “menunjukkan konsep diri positif”, subdimensi “berpartisipasi dalam pekerjaan dan pembelajaran seumur hidup”, dan subdimensi “kemampuan dalam membuat transisi karir”.

Subdimensi	<i>Item</i> Baru
Menunjukkan konsep diri positif	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan setiap permasalahan dalam pekerjaan
Berpartisipasi dalam pekerjaan dan pembelajaran seumur hidup	Saya mengetahui bahwa pengalaman hidup berhubungan dengan pengalaman kerja
Kemampuan dalam membuat transisi karir	Saya telah menyiapkan rencana karir untuk masa pensiun

Berdasarkan beberapa masukan di atas, peneliti merevisi kisi-kisi instrumen penelitian untuk kemudian di uji validitas eksternalnya melalui uji keterbacaan instrumen penelitian. Berikut ini hasil revisi kisi-kisi instrumen penelitian.

Tabel 3.1
Kisi-Kisi Instrumen Pengembangan Karir

Dimensi	Sub-Dimensi	Indikator	Nomor <i>Item</i>
Pengetahuan Diri	Menunjukkan konsep diri positif	<ul style="list-style-type: none"> - Keyakinan akan kemampuan menyelesaikan permasalahan - Percaya diri - Mengetahui kelebihan dan kekurangan - Pemahaman bahwa kita berharga bagi orang lain 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11
	Berperilaku efektif dalam pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Menyampaikan ide-ide - Memberikan saran-saran - Terbuka terhadap kritik - Kemampuan memahami dan menerangkan permasalahan yang kompleks - Kemampuan bekerja dalam situasi apapun 	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19
Pendidikan dan Eksplorasi Pekerjaan	Berpartisipasi dalam pendidikan dan pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki rencana jangka panjang dan jangka pendek dalam karir - Ikut serta dalam pendidikan dan pelatihan - Mampu mengatasi hambatan-hambatan dalam pendidikan dan pelatihan - Mengetahui sumber daya yang terlibat dalam pendidikan dan pelatihan 	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27
	Berpartisipasi dalam pekerjaan dan pembelajaran seumur hidup	<ul style="list-style-type: none"> - Keyakinan terhadap kemampuan diri - Pengetahuan tentang pengalaman hidup dan prestasi 	28, 29, 30, 31
	Kemampuan menginterpretasi informasi yang menunjang karir	<ul style="list-style-type: none"> - Pengetahuan mengenai informasi, menjelaskan informasi dan menggunakan informasi - Mengetahui keterbatasan dan kelebihan dalam informasi 	32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42
	Kemampuan mempersiapkan, mencari, memperoleh, memelihara, dan perubahan dalam pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Mengetahui aspek-aspek yang mendukung tujuan karir - Kemampuan untuk menerapkan 	43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53

Dimensi	Sub-Dimensi	Indikator	Nomor Item
		keterampilan yang dimiliki - Kemampuan berpartisipasi dalam pekerjaan - Mengetahui aspek perubahan dalam pekerjaan - Kemampuan melihat peluang dalam pekerjaan	
Perencanaan Karir	Kemampuan dalam membuat keputusan	- Kemampuan membuat keputusan sendiri dalam karir - Membuat keputusan karir berdasarkan faktor lain - Kesiapan menghadapi konsekuensi dari keputusan karir	54, 55, 56, 57, 58, 59, 60
	Dampak bekerja terhadap kehidupan individu dan keluarga	- Kemampuan membagi waktu antara keluarga dan karir	61, 62, 63, 64
	Kemampuan dalam membuat transisi karir	- Kemampuan dalam memahami perubahan dalam karir - Memiliki strategi dalam transisi karir	65, 66, 67, 68

2.1.2 Penimbangan (*Judgement*) Instrumen Tipologi Kepribadian

Berdasarkan kisi-kisi instrumen tipologi kepribadian pada tabel 3.2, kemudian dikembangkan instrumen tipologi kepribadian yang dilanjutkan dengan pertimbangan (*judgement*) kepada empat orang pakar, yaitu dua orang pakar Psikologi Kepribadian, satu orang pakar Statistika, dan satu orang Supervisor PT.PJB UP Cirata.

Penimbangan (*judgement*) ini berorientasi pada tingkat kelayakan dan kebaikannya dilihat dari redaksi dan isinya. Hasil umum yang diperoleh dari penimbangan (*judgement*) adalah sebagai berikut :

1. Bahasa dalam *item* pernyataan lebih disederhanakan

<i>Item Lama</i>	<i>Item Baru</i>
Saya kurang menyukai orang-orang yang suka bergunjing	Saya kurang menyukai bergunjing dengan orang-orang

2. Memperbaiki kalimat pada *item* nomor 4, 10, 13, 17, 23, 29, 30, dan

34

<i>Item Lama</i>	<i>Item Baru</i>
Saya selalu sungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan	Saya sungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan
Saya selalu memusatkan perhatian dan pikiran kepada diri sendiri	Saya memusatkan perhatian kepada diri sendiri
Saya selalu menggunakan imajinasi dalam membuat suatu karya	Saya menggunakan imajinasi dalam menyelesaikan permasalahan
Saya memiliki ide-ide yang selalu diekspresikan dengan cara unik	Saya memiliki ide-ide yang selalu dikeluarkan dengan cara unik
Saya senang apabila orang lain berada di bawah kekuasaan saya	Saya suka mengatur orang lain
Saya biasa menunjukkan sifat <i>bossy</i> kepada orang lain	Saya suka mengarahkan orang lain
Saya selalu mematuhi aturan-aturan yang ada	Saya mematuhi aturan-aturan yang ada walaupun bertentangan dengan saya

Berdasarkan beberapa masukan di atas, peneliti merevisi kisi-kisi instrumen penelitian untuk kemudian di uji validitas eksternalnya melalui uji keterbacaan instrumen penelitian. Berikut ini hasil revisi kisi-kisi instrumen penelitian.

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Instrumen Tipologi Kepribadian Holland

Dimensi	Sub-Dimensi	Indikator	Nomor Item
1. Tipe Realistik	Mengenali sifat-sifat dari tipe realistik	- Tidak suka bergaul - Sungguh-sungguh - Materialistis - Alami - Praktis	1, 2, 3, 4, 5, 6
2. Tipe Investigatif	Mengenali sifat-sifat dari tipe investigatif	- Teoritis - Analitis - Rasional - Introvert - Ingin tahu	7, 8, 9, 10, 11, 12
3. Tipe Artistik	Mengenali sifat-sifat dari tipe artistik	- Imajinatif - Intuisi - Peka - Bebas - Unik	13, 14, 15, 16, 17, 18
4. Tipe Sosial	Mengenali sifat-sifat dari tipe sosial	- Suka menolong - Empati - Ramah - Berkuasa - Bisa bekerjasama	19, 20, 21, 22, 23, 24
5. Tipe Enterprising	Mengenali sifat-sifat dari tipe enterprising	- Berani - Persuasif - Ambisi - Sifat pamer - Ingin memimpin	25, 26, 27, 28, 29, 30
6. Tipe Konvensional	Mengenali sifat-sifat dari tipe konvensional	- Teliti - Terstruktur - Kaku - Patuh - Tekun	31, 32, 33, 34, 35, 36

2.1.3 Uji Keterbacaan

Validitas eksternal dilakukan melalui uji keterbacaan kepada lima orang pekerja PT.PJB UP Cirata pada tanggal 12 Juni 2011. Uji keterbacaan ini dilakukan mulai dari keterbacaan pada identitas pekerja sampai pada

keterbacaan *item* pernyataan instrumen pengembangan karir dan tipologi kepribadian.

Berdasarkan hasil uji keterbacaan terdapat beberapa *item* yang perlu direvisi dari segi redaksinya yaitu *item* nomor 6 pada instrumen pengembangan karir yaitu *item* pernyataan “saya percaya diri disuruh berbicara di depan orang banyak” diubah menjadi “saya percaya diri berbicara di depan orang banyak”, serta *item* nomor 18 pada instrumen tipologi kepribadian, yaitu *item* pernyataan “saya orang yang tidak terlalu menyukai aturan” diubah menjadi “saya tidak terlalu menyukai aturan”.

2.2 Validitas Konstruk

Uji validitas konstruk dilakukan melalui uji coba instrumen kepada 37 pekerja PT.PJB UP Cirata. Hal ini dilakukan untuk memperoleh kualitas instrumen yang layak pakai berdasarkan skor yang diperoleh reponden. Untuk mengukur validitas konstruknya, penelitian ini menggunakan uji korelasi Spearman-Brown dengan bantuan program komputer SPSS 16.0 *for windows*.

$$\rho_{xy} = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2-1)} \quad (\text{Furqon, 2004: 112})$$

Dimana: ρ_{xy} = koefisien korelasi tata jenjang

D = difference, sering juga digunakan B singkatan dari beda, beda skor antara subjek

N = banyaknya subjek

Berdasarkan perhitungan validitas konstruk menggunakan uji korelasi Spearman-Brown dengan menggunakan bantuan program SPSS *for windows*, untuk korelasi antara *item* dengan aspek tidak terdapat *item* yang memiliki skor di bawah 0.05 sehingga terdapat 68 *item* yang valid.

2.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan melalui uji coba instrumen kepada 37 pekerja PT.PJB UP Cirata. Untuk mengukur reliabilitasnya, penelitian ini menggunakan uji reliabilitas Conbach α dengan bantuan program komputer SPSS 16.0 *for windows*.

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Dimana: r_{ii} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

$\sigma^2 t$ = varians total

Dalam tabel 3.3 diuraikan kategori koefisien reliabilitas menurut Guilford.

Tabel 3.3
Kofisien Reliabilitas Guilford

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.19	Sangat Rendah
0.20 – 0.39	Rendah
0.40 – 0.59	Sedang
0.60 – 0.79	Kuat
0.80 – 1.00	Sangat Kuat

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS16.0 *for windows* diperoleh skor reliabilitas pengembangan karir 0.991. Dengan merujuk pada koefisien reliabilitas Guilford, maka tingkat hubungan untuk instrumen pengembangan karir berada pada kategori sangat kuat.

G. Pengolahan dan Analisis Data

1. Pengolahan Data

Langkah-langkah dalam proses pengolahan data pada penelitian ini (Sugiyono, 2007), meliputi :

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian angket secara menyeluruh.
2. *Coding*, yaitu pemberian kode atau skor untuk setiap pemilihan dari setiap *item* berdasarkan ketentuan yang ada. *Coding* dalam instrumen pengembangan karir mengacu pada bentuk penyekoran yang berlaku untuk skala Likert sebagai berikut :

Bentuk Penyekoran	STS	TS	KS	S	SS
<i>Favorable</i> (+)	1	2	3	4	5

3. *Tabulating*, dalam hal ini hasil *coding* dituangkan ke dalam rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh *item* pada setiap variabel

4. *Computing*, setelah data diperoleh dan diolah, maka didapatkan rincian skor dan kedudukan responden berdasarkan urutan angket yang masuk untuk masing-masing variabel.
5. Analisis data, yaitu membandingkan pengembangan karir berdasarkan tipologi kepribadian untuk menjawab permasalahan tentang bagaimana gambaran pengembangan karir pekerja PT.PJB UP Cirata ditinjau dari tipologi kepribadian.

2. Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menjawab beberapa pertanyaan penelitian pada BAB I. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan kategorisasi berdasarkan perolehan nilai kuartil dengan norma yang berlaku untuk nilai kuartil. Menurut Azwar (1999:108), kategorisasi ini bersifat relatif, seseorang dapat menempatkan secara subjektif luas interval yang mencakup setiap kategorisasi yang diinginkan, selama penempatan itu berada dalam batas wajar dan dapat diterima akal sehat (*common sense*). Langkah-langkah penentuan pekerja dalam tiga kategorisasi yaitu sebagai berikut:

1. Menentukan skor pekerja untuk setiap pemilihan *item* pernyataan responden berdasarkan nilai yang telah ditetapkan
2. Setelah setiap skor responden diperoleh, mencari skor total dan nilai rata-rata (*mean*) setiap responden dengan menggunakan *Microsoft Excel 2007*

3. Setelah diperoleh nilai rata-rata (*mean*), urutkan nilai rata-rata (*mean*) tersebut dari nilai terkecil sampai terbesar.
4. Cari posisi kuartil 1 (Q1), kuartil 2 (Q2), dan kuartil 3 (Q3) dengan rumus:

$$Q_k = \frac{k(n+1)}{4} \quad (\text{Singgih Santoso, 2003: 159})$$

Dimana: Q_k = Lokasi data yang ke k

n = Jumlah data

k = Data urutan ke i yang akan ditentukan lokasinya

4 = karena perhitungan dengan kuartil, yang membagi data menjadi 4 bagian sama

5. Berdasarkan nilai kuartil di atas, maka data dapat dikelompokkan dalam tiga kategorisasi yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

Sebagai ilustrasi, berikut contoh cara memperoleh kategorisasi pengembangan karir:

Diketahui:

Jumlah *item* yang valid dan reliabel = 68 *item*

Jumlah total responden = 37 orang

Rata-rata minimum = 1.00

Rata-rata maksimum = 4,94

Ditanyakan:

Kategorisasi pengembangan karir pekerja

Jawab:

$$\text{Rendah : } Q_k = \frac{k(n+1)}{4}$$

$$Q_1 = \frac{1(37+1)}{4} = 9,5 \text{ (berada pada posisi data ke 9 dan 10)}$$

$$\text{Sedang : } Q_k = \frac{k(n+1)}{4}$$

$$Q_2 = \frac{2(37+1)}{4} = 19 \text{ (berada pada posisi data ke 19)}$$

$$\text{Tinggi : } Q_k = \frac{k(n+1)}{4}$$

$$Q_3 = \frac{3(37+1)}{4} = 28,5 \text{ (berada pada posisi data ke 28 dan 29)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, pengelompokan data untuk gambaran umum pengembangan karir pekerja sebagai berikut:

Tabel 3.4
Nilai Kuartil

Rentang Skor	Kategorisasi
4.26 – 4.94	Tinggi
3.82-4.25	Sedang
0 – 3.81	Rendah

Setiap kategori mengandung pengertian sebagai berikut:

Kategori	Makna
Tinggi	Pekerja telah memiliki kemampuan untuk menstabilisasi pekerjaannya, mampu melakukan peningkatan dalam pekerjaannya, mampu mempertahankan pekerjaan dan selalu melakukan inovasi-inovasi dalam pekerjaan. Artinya bahwa pekerja memiliki pengetahuan mengenai diri sendiri sehingga pekerja mampu menampilkan konsep diri yang positif dan berperilaku efektif dalam pekerjaan, mampu

Kategori	Makna
	berpartisipasi dalam pelatihan, pendidikan, dan pembelajaran seumur hidup, mampu dalam menginterpretasi, mencari, dan mempersiapkan informasi-informasi yang dapat menunjang karir, dan mampu membuat keputusan karir dari beberapa faktor pendukung, dan mampu membuat dan mempersiapkan transisi dalam karir.
Sedang	<p>Pekerja telah memiliki cukup kemampuan untuk menstabilisasi pekerjaannya, cukup mampu melakukan peningkatan dalam pekerjaannya, cukup mampu mempertahankan pekerjaan dan selalu berusaha untuk melakukan inovasi-inovasi dalam pekerjaan.</p> <p>Artinya bahwa pekerja cukup memiliki pengetahuan mengenai diri sendiri sehingga pekerja cukup mampu menampilkan konsep diri yang positif dan berperilaku efektif dalam pekerjaan, cukup mampu berpartisipasi dalam pelatihan, pendidikan, dan pembelajaran seumur hidup, cukup mampu dalam menginterpretasi, mencari, dan mempersiapkan informasi-informasi yang dapat menunjang karir, dan cukup mampu membuat keputusan karir dari beberapa faktor pendukung, dan cukup mampu membuat dan mempersiapkan transisi dalam karir.</p>
Rendah	<p>Pekerja belum memiliki kemampuan untuk menstabilisasi pekerjaannya, belum mampu melakukan peningkatan dalam pekerjaannya, belum mampu mempertahankan pekerjaan dan melakukan inovasi-inovasi dalam pekerjaan.</p> <p>Artinya bahwa pekerja belum mengenal dirinya sendiri sehingga pekerja belum mampu menampilkan konsep diri yang positif dan berperilaku efektif dalam pekerjaan, belum mampu berpartisipasi dalam pelatihan, pendidikan, dan pembelajaran seumur hidup, belum mampu dalam menginterpretasi, mencari, dan mempersiapkan informasi-informasi yang dapat menunjang karir, dan belum mampu membuat keputusan karir dari beberapa faktor pendukung, dan belum mampu membuat dan mempersiapkan transisi dalam karir.</p>

Kategorisasi skala untuk perhitungan pada dimensi lain, juga dicari berdasarkan langkah-langkah yang sama dengan langkah-langkah di atas. Kategorisasi ini hanya berlaku untuk sampel pada penelitian ini karena pembagian kategorisasi berdasarkan pada kuartil kelompok data.

Kemudian untuk mengetahui perbedaan pengembangan karir pekerja PT.PJB UP Cirata ditinjau dari tipologi kepribadian Holland, penelitian ini menggunakan uji beda Friedman dan Kruskal Walls dengan bantuan program komputer SPSS 16.0 *for windows*. Uji ini tidak mensyaratkan populasi yang diteliti harus berdistribusi normal dan memiliki varians homogen.

Uji beda Friedman digunakan untuk membandingkan data berbentuk ordinal k sampel berpasangan (*related*). Dalam penelitian, uji beda Friedman digunakan untuk mengetahui perbedaan antar masing-masing dimensi pengembangan karir ditinjau dari tipologi kepribadian Holland.

$$F = \frac{12}{nk(k+1)} \sum_{i=1}^k Ri^2 - 3n(k+1) \quad (\text{online, 2011})$$

Dimana: F = nilai Friedman dari hasil perhitungan

Ri = jumlah rank dari kategori/perlakuan ke i

K = banyaknya katagori/perlakuan (i=1,2,3,.....,k)

n = jumlah pasangan atau kelompok

Uji beda Kruskal Walls digunakan untuk membandingkan data berbentuk ordinal k sampel tidak berpasangan (*independent*). Dalam penelitian ini, uji beda

Kruskall Walls digunakan untuk membandingkan pengembangan karir pekerja PT.PJB UP Cirata ditinjau dari tipologi kepribadian Holland.

$$K = \frac{12}{N(N+1)} \sum_{i=1}^k \frac{R_i^2}{n_i} - 3(N+1) \quad (\text{online, 2011})$$

Dimana: K = nilai Kruskal-Wallis dari hasil perhitungan

R_i = jumlah rank dari kategori/perlakuan ke i

N_i = Banyaknya ulangan pada kategori/perlakuan ke- i

k = banyaknya kategori/perlakuan ($i=1,2,3,\dots,k$)

N = Jumlah seluruh data ($N=n_1+n_2+n_3+\dots+n_k$)

Untuk mengetahui persentase pencapaian setiap sub-dimensi pengembangan karir, diperoleh melalui perhitungan persentase dengan menggunakan skor total mahasiswa pada setiap sub-dimensi. Data yang dibutuhkan untuk mengetahui persentase pencapaian setiap sub-dimensi adalah:

1. Skor total pekerja pada sub-dimensi
2. Jumlah *item* pernyataan pada sub-dimensi
3. Nilai tertinggi pada setiap *item* pernyataan

Sebagai ilustrasi, dapat dilihat pada contoh berikut:

Diketahui:

Skor total pekerja pada sub-dimensi menunjukkan konsep diri positif = 1634

Item pernyataan pada sub-dimensi menunjukkan konsep diri positif = 11

Nilai tertinggi per *item* pernyataan = 5

Ditanya:

Persentase pencapaian pengetahuan diri pada sub-dimensi menunjukkan konsep diri positif

Jawab:

Skor total sub-dimensi menunjukkan konsep diri positif = $5 \times 11 \times 34 = 2035$

Persentase pencapaian sub-dimensi = $\frac{1634}{2035} \times 100\% = 80,29\%$

Berdasarkan persentase tersebut, kemudian skor dikonversikan ke dalam norma yang telah ditentukan berdasarkan rentang rata-rata melalui persentase 100%. Berikut norma untuk persentase pencapaian sub-dimensi.

Tabel 3.5
Norma Pencapaian Indikator

Kategori	Rentang Skor
66,7% - 99,9%	Tinggi
33,4% - 66,6%	Sedang
0% - 33,3%	Rendah

Lebih lanjut, untuk menguji hipotesis perbedaan pengembangan karir pekerja PT.PJB UP Cirata ditinjau dari tipologi kepribadian Holland, dilakukan uji signifikansi dengan dasar pengambilan keputusan berdasarkan skor probabilitas yang diperoleh.

H_0 : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam pengembangan karir ditinjau dari tipologi kepribadian Holland pada pekerja PT.PJB UP Cirata.

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$

H_a : Terdapat perbedaan yang signifikan dalam pengembangan karir ditinjau dari tipologi kepribadian Holland pada pekerja PT.PJB UP Cirata.

$H_a : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$

Dengan taraf kesalahan dalam penelitian sebesar 5% maka asumsi dalam hipotesis adalah :

H_0 diterima, jika skor probabilitas > 0.05

H_0 ditolak, jika skor probabilitas ≤ 0.05

H. Prosedur Penelitian

Prosedur pelaksanaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dibagi ke dalam dua tahapan sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan Pengumpulan Data

- a. Penyusunan proposal penelitian, yaitu:
 - Menentukan variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini.
 - Melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran yang jelas berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti.
 - Menetapkan desain penelitian dan instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini.
 - Menetapkan populasi dan sampel penelitian, serta menentukan teknik sampling yang akan digunakan.

b. Perizinan penelitian

- Memasukkan proposal ke Dewan Bimbingan Skripsi untuk mendapatkan pengesahan dan mengajukan nama untuk pembimbing skripsi.
- Meminta persetujuan dosen pembimbing 1 dan 2 untuk menjadi dosen pembimbing.
- Mengurus SK pengangkatan dosen pembimbing skripsi ke fakultas.
- Mengurus surat izin penelitian ke bagian Rektorat Akademik UPI.
- Memasukkan surat izin penelitian ke PT. PJB UP Cirata, Desa Cadas Sari, Kecamatan Tegalwaru, Purwakarta.

c. Penyusunan dan pengembangan alat pengumpul data

Alat pengumpul data berupa kuesioner yang disusun sendiri oleh peneliti dan dikembangkan dari teori yang dikemukakan oleh ahli. Untuk memperoleh instrumen yang layak dan sesuai dengan kriteria maka penyusunan kuesioner ini berdasarkan langkah-langkah berikut:

- Membuat *blue print* atau kisi-kisi masing-masing variabel berdasarkan teori yang digunakan.
- Membuat *item-item* pernyataan untuk masing-masing variabel.
- Melakukan *judgement* kepada empat orang dosen untuk setiap instrumen.
- Uji coba instrumen.

2. Tahap Pelaksanaan

Pengumpulan data dilaksanakan dengan cara menyebarkan angket kepada subjek penelitian. Ini dilaksanakan di PT. PJB UP Cirata, Desa Cadas Sari, Kecamatan Tegalwaru, Purwakarta. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

- a. Penyampaian tujuan pengisian angket.
- b. Penyebaran angket.
- c. Penjelasan petunjuk pengisian angket.
- d. Pengerjaan angket.
- e. Pengumpulan angket.
- f. Penutup