

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana sistematis sebagai kerangka yang di buat untuk mencari jawaban atas hipotesis, desain penelitian berfungsi membantu peneliti mengatur langkah-langkah penelitian agar hasil yang diperoleh valid, reliabel, dan mampu menjawab masalah penelitian. Menurut Silaen (2018) pengertian desain penelitian adalah desain mengenai keseluruhan proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian memberikan gambaran tentang kerangka kerja atau informasi yang diperlukan untuk menyusun, menelaah, dan menyelesaikan masalah dalam penelitian. Dalam prosesnya, penelitian menggunakan metode sebagai panduan prosedur yang disesuaikan dengan fungsinya masing-masing.

Dalam penelitian ini, desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Azwar (2019) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data berupa angka sebagai dasar analisis serta memanfaatkan prosedur statistik untuk menguji hubungan maupun pengaruh antarvariabel berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan studi kausal (*explanatory research*). Pendekatan ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel, yaitu pengaruh *career adaptability* terhadap *work engagement* dengan stress kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini bersifat non-eksperimental dengan desain korelasional, karena peneliti tidak memberikan perlakuan atau manipulasi terhadap variabel, melainkan hanya mengukur hubungan antar variabel sebagaimana adanya melalui kuesioner. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh adaptasi karir terhadap keterlibatan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, desain ini dipilih. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menggunakan analisis statistik mediasi, yang banyak digunakan dalam

psikologi dan penelitian manajemen sumber daya manusia, untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel (Nurhayati dkk., 2025).

B. Identifikasi dan Operasional Variabel

1. Identifikasi Variabel

Di dalam kamus “*The American Heritage dictionary*” dijelaskan, bahwa variabel adalah “*liable to vary*” atau *likely to change*, atau *subject to variation*, atau *changeable*, yang berarti berubah-ubah atau bervariasi. Menurut Fred N Kerlinger dalam buku Latifah dkk 2023 variabel adalah simbol/lambang yang padanya dilekatkan bilangan atau nilai. Ia memberikan contoh variabel sikap atau *attitude*, di mana variabel ini dianggap tersusun oleh suatu himpunan berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan untuk kepentingan pengukuran dan memberikan pandangan bahwa istilah variabel digunakan apabila proposisi proposisi diubah menjadi hipotesis untuk dapat diuji (Latifah dkk.,)

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang digunakan untuk menganalisis hubungan yang diteliti. Variabel independen (X) adalah *Career Adaptability*, yaitu faktor yang diasumsikan mampu memengaruhi variabel lain. Variabel mediator (M) adalah stres kerja, yaitu variabel perantara yang menjelaskan bagaimana atau melalui proses apa adaptabilitas karir dapat memengaruhi hasil penelitian. Sedangkan variabel dependen (Y) adalah keterikatan kerja, yaitu variabel yang dipengaruhi dan menjadi hasil akhir dalam model penelitian. Dengan demikian, penelitian berjudul “Pengaruh Adaptabilitas karir terhadap Keterikatan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi” mengkaji pengaruh adaptabilitas kerja terhadap keterikatan kerja secara langsung maupun tidak langsung melalui peran stres kerja sebagai variabel mediasi.

Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Azwar dalam buku (Medica dkk., 2020), variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang berpotensi memengaruhi variabel

lain yang terlibat dalam penelitian. Variabel ini menjadi faktor yang diasumsikan memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah *Career Adaptability (X)*.

b. Variabel Mediator (*Mediating Variable*)

Variabel mediator adalah variabel perantara yang menjelaskan proses atau mekanisme bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Variabel mediator berfungsi sebagai penghubung antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak terjadi secara langsung, tetapi melalui mediator. Dalam penelitian ini, variabel mediator yang digunakan adalah Stres Kerja (M).

c. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang diprediksi akan dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel ini merupakan hasil atau respons dari pengaruh variabel bebas maupun mediator dalam penelitian. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Work Engagement (Y)*.

2. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah penarikan Batasan yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas, dan tegas berdasarkan teori atau kesimpulan beberapa teori. Batasan tersebut mengacu pada definisi yang telah dirumuskan dalam kajian Pustaka. Menurut Azwar (2007, dalam Hernawati, 2017), definisi konseptual digunakan untuk memberikan gambaran tentang konsep dari setiap variabel yang diteliti, yang dapat dipahami secara intuitif. Oleh karena itu, definisi konseptual digunakan untuk memberikan gambaran tentang konsep yang meskipun masih bersifat teoritis dan abstrak definisi konseptual dalam penelitian ini digunakan untuk memberi gambaran mengenai konsep dari setiap variabel yang diteliti, yang disajikan sebagai berikut:

a. Keterikatan Kerja

Menurut Schaufeli dan Bakker 2004 dalam jurnal (M.Oktaviani & Santi, 2023) mendefinisikan *work engagement* sebagai energi positif yang berkenaan dengan perilaku dalam pekerjaan yang mencakup pemikiran mengenai hubungan antara pekerja dengan pekerjaannya, yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) serta penghayatan (*absorption*) dalam pekerjaan. Keterikatan kerja adalah sebagai keadaan psikologis positif pada diri karyawan. Keterikatan kerja mencerminkan motivasi internal yang membuat karyawan lebih fokus, antusias, serta bersedia memberikan usaha maksimal dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini mendorong produktivitas dan pencapaian organisasi.

b. Stres Kerja

Robbins & Judge (2008) dalam jurnal (Situmorang & Tarigan, 2025) mendeskripsikan stres sebagai keadaan dinamis di mana seseorang dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berhubungan dengan apa yang diinginkan oleh individu tersebut, dan hasilnya dianggap tidak pasti dan signifikan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan psikologis dan fisiologis yang muncul Ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan individu, sehingga mempengaruhi emosi, pola pikir, perilaku serta kinerja karyawan yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

c. Adaptabilitas Karir

Menurut Profeli dan Savickas 2012 dalam jurnal (Anggraini & Syakarofath, 2023) *career adaptability* adalah kemampuan individu untuk mengontrol dan beradaptasi dengan pekerjaannya menunjukkan sifat kepribadian fleksibel yang dimana kemampuan beradaptasi karir membuat individu mampu mengatasi perubahan kondisi kerja dan mengendalikan pekerjaan. Adaptabilitas karir adalah kemampuan individu untuk mengatur diri, menyesuaikan diri serta merespons berbagai perubahan dan tuntutan pekerjaan melalui fleksibilitas kepribadian, pemahaman diri serta pengembangan sikap,

keterampilan dan pengalaman sehingga individu mampu menghadapi transisi kerja dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru maupun yang terus berubah.

3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang terukur berisi penjelasan tentang pengertian variabel yang diteliti sehingga dapat diamati dan diukur. Penjelasan tersebut mengacu pada definisi yang telah dirumuskan dalam kajian pustaka. Definisi operasional merupakan simpulan beberapa definisi variabel Bab II dan dilengkapi dengan dimensi/aspek/komponen variabel definisi operasional variabel berfungsi sebagai proses mengubah istilah dalam definisi umum menjadi bentuk yang dapat diukur secara nyata. Dengan demikian, definisi operasional variabel dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

a. Keterikatan kerja

Keterikatan kerja (*work engagement*) adalah suatu keadaan psikologis positif pada diri karyawan dengan keterlibatan penuh dalam pekerjaan. *Work engagement* mencerminkan motivasi internal yang membuat karyawan lebih fokus, antusias, serta bersedia memberikan usaha maksimal dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengalaman kerja individu, tetapi juga mendorong produktivitas, kontribusi, dan pencapaian tujuan organisasi. Keterikatan kerja (*work engagement*) dapat diukur dengan menggunakan beberapa dimensi yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) dalam jurnal (Febrina dkk., 2025), yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*).

b. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan psikologis dan fisiologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan individu, sehingga memengaruhi emosi, pola pikir, perilaku, serta kinerja karyawan, dan pada akhirnya dapat

menghambat pencapaian tujuan kerja maupun kesejahteraan individu. Stres kerja dapat diukur dengan menggunakan beberapa aspek yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008) dalam jurnal (Situmorang & Tarigan, 2025) yaitu psikologis, fisiologis dan perilaku.

c. Adaptabilitas karir

Adaptabilitas karir (*career adaptability*) adalah kemampuan individu untuk mengatur diri, menyesuaikan diri, serta merespons berbagai perubahan dan tuntutan pekerjaan melalui fleksibilitas kepribadian, pemahaman diri, serta pengembangan sikap, keterampilan, dan pengalaman sehingga individu mampu menghadapi transisi kerja dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru maupun yang terus berubah. Adaptabilitas karir dapat diukur dengan menggunakan beberapa dimensi yang dikemukakan oleh Porfeli dan Savickas 2012 dalam jurnal (Harsantik dkk., 2025), yaitu *cocern*., *curiosity*, *control*, dan *confidence*.

C. Subjek, Tempat, dan Waktu Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah apa pun yang diteliti, apakah itu orang, objek, atau lembaga. Pada dasarnya, subjek penelitian adalah apa yang akan dihasilkan dari penelitian. Subjek penelitian ini adalah objeknya. Suharsimi (Ummah dkk., 2019) menyatakan membatasi subjek penelitian sebagai objek atau individu di mana data untuk variabel penelitian tertanam serta dipermasalahkan. Subjek penelitian memiliki peran yang sangat strategis dalam penelitian karena menyediakan data tentang variabel yang akan diamati penelitian.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT X yang berada pada usia (20 - 40 tahun) dan sudah memiliki pengalaman bekerja di perusahaan ini selama 1 tahun. Dalam penelitian ini, karyawan berusia 20 hingga 40 tahun dipilih karena mereka berada pada fase pengembangan karir, ditandai dengan motivasi tinggi, keinginan berprestasi, dan proses

penyesuaian intens terhadap tuntutan pekerjaan. Menurut Mitra & Niaga (2021), ini menyebabkan dinamika stres kerja dan keterikatan kerja menjadi lebih jelas. Selain itu, karyawan yang telah bekerja selama minimal satu tahun telah melewati tahap adaptasi awal dan memiliki pengalaman yang cukup untuk menilai kondisi pekerjaan dan lingkungan perusahaan secara objektif. Menurut (Visi Vandiya dkk., 2023) Usia mulai dari 25 tahun sampai 40 tahun merupakan usia dewasa awal dan usia produktif yang masih aktif bekerja (belum memasuki pensiun).

Sangat penting untuk mengukur variabel seperti stres kerja, adaptasi karir, dan keterikatan kerja karena karyawan secara langsung merasakan tuntutan pekerjaan, tekanan organisasi, dan dinamika lingkungan kerja. Menurut Robbins & Judge (2017), stres kerja terjadi ketika seseorang mengalami ketidaksesuaian antara kebutuhan mereka untuk pekerjaan mereka dan kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Akibatnya, reaksi psikologis dan perilaku yang ditunjukkan seseorang di tempat kerja menjadi nyata. Karena itu, memilih karyawan sebagai subjek penelitian memungkinkan peneliti mendapatkan informasi yang akurat dan representatif tentang kondisi kerja di tempat kerja karena merekalah yang mengalami proses adaptasi terhadap tanggung jawab, tekanan, dan sumber daya yang ada di perusahaan mereka.

Untuk memastikan bahwa subjek yang dipilih untuk penelitian sesuai dengan tujuan penelitian dan mampu memberikan data yang relevan dan akurat, kriteria inklusi dan eksklusi digunakan. Kriteria inklusi menentukan karakteristik responden yang dapat berpartisipasi dalam penelitian, yaitu mereka yang memenuhi syarat tertentu untuk memberikan informasi tentang variabel yang dikaji.

a. Kriteria Inklusi

- 1) Karyawan PT X yang berusia 20 – 40 tahun.
- 2) Memiliki masa kerja minimal 1 tahun.
- 3) Berstatus sebagai karyawan aktif pada saat penelitian dilakukan.

- 4) Bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner secara lengkap.

Sementara, kriteria eksklusi digunakan untuk menghilangkan peserta yang tidak memenuhi syarat atau mengalami kondisi tertentu yang dapat menyebabkan bias data, ketidakseimbangan kelompok, atau ketidakakuratan hasil penelitian. Menurut Azwar (2017), penentuan karakteristik subjek penelitian merupakan langkah penting untuk memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Oleh karena itu, responden yang tidak memenuhi kriteria penelitian tidak diikutsertakan dalam penelitian. Kriteria Eksklusi

- 1) Pekerja yang memiliki status kerja tidak tetap (*daily worker*) memiliki tingkat ketidakpastian kerja (*job insecurity*) yang tinggi, sehingga mereka tidak menunjukkan pengalaman kerja jangka panjang yang diperlukan untuk mengukur keterikatan kerja dan stres kerja.
- 2) Pekerja di luar usia 20 - 40 tahun
Persepsi stres kerja, pola adaptasi, dan tahap kemajuan karir dipengaruhi oleh usia. Kelompok usia muda dan dewasa (20 - 40 tahun) memiliki karakteristik yang serupa dalam hal adaptasi dan keterlibatan profesional karena mereka sedang berada di fase eksplorasi dan pembentukan. Sebuah tinjauan literatur menyeluruh menunjukkan bahwa *engagement* dan adaptasi dalam pekerjaan dipengaruhi oleh usia dan fase karir.
- 3) Responden yang tidak mengisi seluruh kuesioner
Kelengkapan data sangat penting dalam metodologi penelitian kuantitatif untuk menjaga validitas dan reliabilitas analisis statistik. Data yang tidak lengkap dapat menyebabkan nilai yang tidak ada, yang mengganggu perhitungan skor dan interpretasi hasil penelitian.

2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu untuk diteliti. Menurut Azwar (2017), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian dan menjadi sasaran generalisasi hasil penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT X yang berjumlah 300 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*. Menurut Creswell (2018), *non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel di mana tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Salah satu bentuk *non-probability sampling* adalah *convenience sampling*, yaitu teknik pemilihan sampel berdasarkan kemudahan peneliti dalam memperoleh responden yang memenuhi kriteria penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, penentuan *margin of error* (batas kesalahan) merupakan salah satu langkah penting untuk menghitung jumlah sampel yang representatif. Menurut Umar (2019), *margin of error* digunakan untuk menentukan toleransi kesalahan dalam penelitian sehingga hasil sampel dapat mendekati kondisi sebenarnya di populasi. Semakin kecil margin eror yang digunakan, semakin besar jumlah sampel yang dibutuhkan, dan sebaliknya, semakin besar margin eror, jumlah sampel yang dibutuhkan menjadi lebih sedikit.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *margin of error* 5 % (0,05). *Margin of error* 5% dipilih karena penelitian ini dilakukan pada populasi yang cukup besar namun sumber daya penelitian terbatas, sehingga penggunaan margin eror 5% dianggap praktis dan masih mampu menghasilkan sampel yang mewakili populasi. Pemilihan margin eror ini sesuai dengan praktik penelitian sosial dan manajemen yang umum digunakan ketika jumlah populasi sedang (ratusan hingga ribuan responden) dan peneliti ingin memperoleh hasil yang cukup akurat namun efisien (Taherdoost dkk., 2016). Dengan demikian, penggunaan *margin of*

error 5% memungkinkan peneliti untuk mengambil jumlah sampel yang cukup representatif (172 responden dari 300 karyawan), sekaligus menjaga efisiensi waktu dan biaya penelitian. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti, peneliti menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin digunakan untuk menghitung jumlah sampel minimum dari populasi yang diketahui jumlahnya dengan menetapkan batas kesalahan (*margin of error*) tertentu.

Perhitungan jumlah sampel:

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Gambar 2. Rumus Slovin

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Batas toleransi kesalahan (0,05)

Berdasarkan rumus Slovin di atas, jumlah sampel yang diperlukan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu:

$$\begin{aligned} &= \frac{300}{1 + 300(0,05)^2} \\ &= \frac{300}{1 + 300(0,0025)} \\ &= \frac{300}{1 + 0,75} \\ &= 171,429 \end{aligned}$$

Gambar 3. Hasil sampel penelitian

Dari perhitungan rumus di atas dapat ditarik sampel minimum sebesar 171,429 dan dibulatkan menjadi 172 responden.

Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 172 karyawan PT X. Sampel ini dianggap

cukup untuk mewakili populasi sehingga hasil penelitian diharapkan dapat menggambarkan kondisi sebenarnya.

3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT X beralamat di Jl. Raya Narogong KM 7, Cipendawa RT 01 RW 05 Bojong Menteng-Bekasi Timur. Serta melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan media *whatsapp*. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada karakteristik perusahaan yang sesuai dengan kriteria populasi yang dibutuhkan, serta konteks organisasi yang relevan dengan fokus penelitian. Sebelum penyebaran kuesioner utama, peneliti melakukan wawancara pre-eliminasi pada tanggal 10 November dan 24 November. Wawancara ini bertujuan untuk mengenali kondisi perusahaan, memastikan karakteristik dan kesiapan calon responden, serta menguji kelayakan dan relevansi instrumen penelitian. Pendekatan ini membantu memperhalus kuesioner agar sesuai dengan konteks perusahaan, dan menyeleksi responden yang memenuhi kriteria sehingga data yang diperoleh diharapkan lebih valid dan representatif.

Dari segi metodologi, penggunaan *preliminary interview* sejalan dengan praktik penelitian kasus (*case study*) dan penelitian eksploratif yang menekankan pentingnya pemahaman mendalam terhadap konteks nyata dan penggunaan berbagai sumber data untuk meningkatkan keandalan dan keakuratan hasil penelitian. Dengan demikian, langkah ini mendukung perencanaan penelitian yang sistematis, efisien, dan sesuai kaidah ilmiah.

Tabel 5. Waktu dan tempat penelitian

No.	Tanggal	Teknik Pengumpulan Data	Waktu	Lokasi	Subjek	Jumlah	Keterangan
1.	10/11/25	Wawancara (<i>pre-eliminatory study</i>)	19.00 - 20.40	Rumah Responden 1 (Bekasi Timur)	Karyawan PT X	2	Lampiran
2.	10/11/25	Wawancara (<i>pre-eliminatory study</i>)	19.00 - 20.30	Rumah Responden 1 (Bekasi Timur)	Karyawan PT X	1	Lampiran

No.	Tanggal	Teknik Pengumpulan Data	Waktu	Lokasi	Subjek	Jumlah	Keterangan
3.	24/11/25	Wawancara (<i>pre-eliminary study</i>)	19.30 - 20.00	Rumah Responden 4(Bkasi Timur)	Karyawan X	1	Lampiran
4	01/04/26	Penilaian <i>Expert Judgement</i>	14.00 – Selesai	Universitas Islam 45 Bekasi	Dosen Penilai	3	Lampiran
5	20/04/26	Pengambilan data uji coba skala	5 hari	PT Farmasi	Karyawan PT Far-masi	56	Lampiran
6	04/05/26	Penyebaran skala penelitian	3 Minggu	PT X	Karyawan PT X	172	Lampiran

(Sumber: diolah oleh peneliti)

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Salah satu metode pengumpulan data adalah wawancara, yang paling umum digunakan untuk mendapatkan informasi dari peserta atau informan. (subyek yang akan menerima informasi). Teknik wawancara disamping memerlukan waktu yang cukup lama dan metode dan pelaksanaan khusus. Karena interaksi verbal antara peneliti dan responden, membuat angket kepada responden lebih mudah untuk menemukan jawaban tertentu daripada melakukan wawancara secara pribadi (Romadona dkk., 2025)

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara semi-terstruktur. Metode ini menggabungkan pedoman pertanyaan yang telah disusun sebelumnya dengan fleksibilitas dalam proses tanya jawab. Meskipun peneliti memiliki daftar pertanyaan dasar, masih ada ruang bagi informan untuk menjelaskan pandangan mereka, pengalaman, dan informasi tambahan. Oleh karena itu, data yang dikumpulkan tidak hanya sesuai dengan fokus penelitian, tetapi juga kaya, alami, dan memungkinkan penemuan baru di bidang tersebut.

Pilihan wawancara semi-terstruktur dianggap paling sesuai karena memungkinkan peneliti mempertahankan konsistensi antar-informan dan menggali informasi secara menyeluruh tentang fenomena yang diteliti. Selain itu, metode ini memudahkan peneliti menyesuaikan alur pertanyaan

dengan keadaan responden, yang membuat proses wawancara lebih fleksibel dan nyaman tanpa mengurangi kedalaman data yang dikumpulkan (Sarib & Rasak, 2022). *Pre-eliminatory* (studi pendahuluan) dilakukan untuk memahami kondisi awal PT X. Untuk memvalidasi fenomena yang ingin diteliti, peneliti saat ini melakukan penelusuran komunikasi informal dengan lima karyawan. Menurut John W. Creswell (2018), studi pendahuluan dilakukan untuk memperoleh pemahaman awal mengenai permasalahan penelitian, sehingga membantu peneliti dalam merumuskan masalah, menentukan fokus penelitian, dan menyusun desain penelitian yang sesuai. Moleong (2017) menegaskan bahwa studi pendahuluan diperlukan untuk memahami konteks sosial organisasi jika peneliti ingin menciptakan masalah yang tepat. Studi pendahuluan ini di PT X menemukan dinamika terkait adaptasi karir, stres kerja, dan keterikatan kerja. Oleh karena itu, fase ini diperlukan untuk memastikan bahwa faktor-faktor yang diteliti sesuai dengan keadaan sebenarnya di perusahaan.

2. Skala Psikologi

DeVellis (2017) menyatakan bahwa skala psikologi adalah alat terstruktur yang dirancang untuk mengukur aspek psikologis yang tidak dapat diamati secara langsung, seperti sikap, persepsi, dan kondisi emosional. Skala ini dibangun berdasarkan indikator perilaku yang dianggap merupakan konstruk psikologis yang ingin diukur, sehingga respons yang diberikan oleh individu dapat secara tidak langsung mencerminkan keadaan internalnya. Penelitian ini menggunakan instrumen seperti skala keterikatan kerja, stres kerja, dan adaptabilitas karir. Semua instrumen ini dikembangkan berdasarkan teori dan indikator konstruk yang terkait (Penyesuaian & Santri, 2025)

a. Informasi mengenai Skala Psikologi yang Digunakan

1) Skala Keterikatan Kerja

Variabel keterikatan kerja diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh

Schaufeli dan Bakker (2004). Skala ini diperoleh dari jurnal internasional bereputasi (Tolvanen & Schaufeli, 2009) dalam (Yudhistira dkk., 2018) dan telah banyak digunakan dalam berbagai penelitian empiris untuk mengukur keterikatan kerja pada berbagai jenis subjek dan konteks organisasi. *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* mengukur keterikatan kerja sebagai kondisi psikologis positif dan memuaskan yang berkaitan dengan pekerjaan, yang ditandai oleh tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Skala UWES telah digunakan pada subjek karyawan di berbagai negara dan menunjukkan reliabilitas yang baik, dengan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70, sehingga dinilai konsisten dan reliabel dalam mengukur konstruk keterikatan kerja.

Berdasarkan acuan skala yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti menerapkan skala adaptasi dari (Shaleh dkk., 2025) yang memuat 17 item Berdasarkan berbagai penelitian internasional, UWES-17 menunjukkan reliabilitas internal yang baik. Nilai Cronbach's Alpha (α) total 0.80 sedangkan sub skala *vigor*, *dedication*, dan *absorption* menunjukkan nilai α 0.70 hingga 0.90, menunjukkan konsistensi internal yang memadai untuk mengukur keterikatan kerja secara psikometri. Nilai α yang tinggi ini mengindikasikan bahwa item-item dalam skala secara konsisten mengukur konstruk keterikatan kerja dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian ilmiah. Dengan demikian, UWES-17 merupakan instrumen yang valid dan reliabel untuk mengukur keterikatan kerja dalam konteks Indonesia, setelah dilakukan adaptasi bahasa dan budaya yang relevan. Adapun kriteria penilaian skala Likert untuk variabel keterikatan kerja yakni:

Tabel 6. Skala Likert skala keterikatan kerja

<i>Favorable Kriteria</i>	<i>Skor</i>	<i>Unfavorable Kriteria</i>	<i>Skor</i>
Setiap Hari	6	Setiap Hari	0
Sangat Sering	5	Sangat Sering	1
Sering	4	Sering	2
Kadang-kadang	3	Kadang-kadang	3
Jarang	2	Jarang	4
Hampir Tidak Pernah	1	Hampir Tidak Pernah	5
Tidak Pernah	0	Tidak Pernah	6

Sumber: (Tolvanen & Schaufeli, 2009)

Skala Likert dengan 6 pilihan jawaban .Berikut pilihan jawaban yang akan tertera di instrument yang akan dikenakan ke subjek penelitian: Setiap Hari (SH), Sangat Sering (SS), Sering (S), Kadang-kadang (KK), Jarang (J), Hampir Tidak Pernah (HTP), Tidak Pernah (TP)

2) Skala Stres Kerja

Stres kerja diukur berdasarkan teori stres kerja yang di kembangkan oleh Robbins & Judge (2008). Dimensi dalam teori tersebut kemudian di turunkan menjadi indikator yang di gunakan sebagai dasar penyusunan item pada skala stres kerja. Sebelum skala digunakan dalam penelitian, dilakukan proses *Expert Judgment* (EJ) untuk menilai kelayakan dan kesesuaian item. EJ bertujuan memastikan bahwa setiap item telah mewakili indikator yang diukur, menggunakan bahasa yang tepat. Peneliti membuat skala sendiri dengan 3 aspek dan 27 item. Pada variabel stres kerja skala yang digunakan skala Likert yang mempunyai 4 pilihan jawaban. Pilihan Sangat Sering (SS), Sering (S), Jarang (J), Tidak Pernah (TP). Adapun kriteria penilaian skala Likert untuk variabel stres kerja yakni:

Tabel 7. Skala stres kerja

<i>Favorable Kriteria</i>	<i>Skor</i>	<i>Unfavorable Kriteria</i>	<i>Skor</i>
Sangat Sering	4	Sangat Sering	1
Sering	3	Sering	2
Jarang	2	Jarang	3
Tidak Pernah	1	Tidak Pernah	4

(Sumber: Rancangan peneliti)

3) Skala Adaptabilitas Karir

Adaptabilitas karir diukur menggunakan *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* yang dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012). Dalam penelitian ini, CAAS digunakan dalam bentuk skala adaptasi dan validasi versi bahasa Indonesia yang dilakukan oleh (Sulistiani dkk., 2018 dalam Westermann dkk., 2021).

Berdasarkan acuan skala tersebut, penelitian ini menggunakan skala adaptasi *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* yang dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012) merupakan instrumen untuk mengukur adaptabilitas karir yang terdiri dari 24 item dan empat dimensi, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. CAAS telah diuji di 13 negara dan menunjukkan validitas serta reliabilitas yang baik. Pada adaptasi CAAS versi Indonesia, diperoleh reliabilitas keseluruhan sebesar 0,91, dengan reliabilitas masing-masing dimensi yaitu *concern* (0,84), *control* (0,85), *curiosity* (0,83), dan *confidence* (0,84), sehingga instrumen ini dinilai reliabel untuk digunakan pada konteks Indonesia. Pada variabel adaptabilitas karir skala yang di gunakan skala Likert yang mempunyai 5 pilihan jawaban. Pilihan jawabannya Sangat Kuat (SK), Kuat (K), Cukup Kuat (CK), Kurang Kuat (KK), Tidak Kuat (TK). Adapun kriteria penilaian skala Likert untuk variabel adaptabilitas karir yakni:

Tabel 8. Skala adaptabilitas karir

<i>Favorable Kriteria</i>	<i>Skor</i>	<i>Unfavorable Kriteria</i>	<i>Skor</i>
Sangat Kuat	5	Sangat Kuat	1
Kuat	4	Kuat	2
Cukup Kuat	3	Cukup Kuat	3
Kurang Kuat	2	Kurang Kuat	4
Tidak Kuat	1	Tidak Kuat	5

(Sumber: Savickas & Porfeli, 2012)

b. *Blue Print* Skala Psikologi

Blue print yang disusun oleh penelitian memuat aspek dan indikator sesuai dengan teori yang digunakan untuk dijadikan acuan dan referensi dalam melakukan penelitian.

1) *Blue Print* Skala Keterikatan Kerja

Skala keterikatan kerja ini ditujukan kepada karyawan PT X, terdiri dari 17 item pernyataan *favorable*, dengan bentuk penilaian berupa frekuensi yang relevan dengan kondisi responden. Enam alternatif jawaban yang digunakan yaitu Setiap Hari (SH), Sangat Sering (SS), Sering (S), Kadang-kadang (KK), Jarang (J), Hampir Tidak Pernah (HTP), Tidak Pernah (TP).

Tabel 9. *Blue print* keterikatan kerja

No.	Dimensi	Indikator	Item		Total
			F	UF	
1	<i>Vigor</i>	Individu mengacu pada energi dan semangat tinggi yang dimiliki seseorang dalam bekerja, tetap gigih meskipun menghadapi kesulitan	1, 2, 3, 4, 5, 6	-	6
2	<i>Dedication</i>	Individu memiliki rasa bangga terlibat secara mendalam dalam pekerjaan	7, 8, 9, 10, 11,	-	5
3	<i>Absorption</i>	Individu menggambarkan kondisi ketika seseorang fokus dan larut dalam pekerjaannya, sehingga merasa tenggelam dalam aktivitas kerja dan sulit untuk melepaskan diri dari tugas tersebut	12, 13, 14, 15, 16, 17	-	6
Total					17

(Sumber: diolah peneliti)

2) *Blue print* skala stres kerja

Skala stres kerja ini ditujukan kepada karyawan PT X di Kabupaten Bekasi, terdiri dari 27 item pernyataan *favorable* dan

unfavorable, dengan bentuk penilaian berupa frekuensi yang relevan dengan kondisi responden. Empat alternatif jawaban yang digunakan yaitu Pilihan Sangat Sering (SS), Sering (S), Jarang (J), Tidak Pernah (TP).

Tabel 10. *Blue print* stres kerja

No.	Dimensi	Indikator	Item		Total
			F	UF	
1	Fisiologis	Individu mudah lelah secara fisik akibat beban kerja	1, 3, 4, 5, 6	2, 7	7
2	Psikologis	Individu merasa tertekan, cemas atau khawatir tidak bisa mencapai target kerja	8, 9, 11, 12	10	5
		Individu merasa tertekan akibat perubahan tugas, mesin, atau bagian kerja	13, 15, 16	14, 17	5
3	Perilaku	Individu mengalami penurunan konsentrasi atau kinerja saat bekerja	18, 20, 21, 22	19	5
		Individu cenderung menarik diri tidak bersemangat	23, 26, 27	24, 25	5
Total					27

(Sumber: diolah peneliti)

3) *Blue print* skala adaptabilitas karir

Skala adaptabilitas karir ini ditujukan kepada karyawan PT X di Kabupaten Bekasi, terdiri dari 24 item pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, dengan bentuk penilaian berupa frekuensi yang relevan dengan kondisi responden. Empat alternatif jawaban yang digunakan Pilihan jawabannya Sangat Kuat (SK), Kuat (K), Cukup Kuat (CK), Kurang Kuat (KK), Tidak Kuat (TK).

Tabel 11. Adaptabilitas karir

No.	Dimensi	Indikator	Item		Total
			F	UF	
1	<i>Concern</i>	Individu berusaha Menyusun rencana agar bisa bertahan dan berkembang di dunia kerja	1, 2, 3, 4, 5	6	6
2	<i>Control</i>	Individu berusaha tetap disiplin dan tanggung jawab dan berani mengambil keputusan dalam bekerja	7, 8, 9, 10, 11, 12	-	6
3	<i>Curiosity</i>	Individu yang siap menghadapi tantangan perubahan dalam bekerja serta mencari peluang karir di perusahaan	13, 14, 15, 16, 17, 18	-	6
4	<i>Confidence</i>	Individu yakin dalam menghadapi tantangan karir seperti perubahan dan hambatan yang ada di perusahaan	19, 20, 21, 22, 23, 24	-	6
Total					24

(Sumber: diolah oleh peneliti)

c. Kualitas Skala

1) Validitas

Validitas tes pada dasarnya menunjuk kepada derajat fungsi pengukurnya suatu tes, atau derajat kecermatan ukurnya sesuatu tes. Validitas suatu tes mempermasalahkan apakah tes tersebut benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Maksudnya adalah seberapa jauh suatu tes mampu mengungkapkan dengan tepat ciri atau keadaan yang sesungguhnya dari obyek ukur, akan tergantung dari tingkat validitas tes yang bersangkutan (Ramadhan dkk, 2024).

a) Validitas isi

Validitas isi dapat diartikan sebagai ukuran seberapa ketepatan alat ukur dalam melakukan fungsinya, sehingga akan mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang hendak diukur. Ada yang mengatakan bahwa valid itu sama dengan

sahih, sehingga validitas sama dengan kesahihan. Ada juga yang mengartikan valid sama dengan tepat, sehingga validitas sama dengan ketepatan. Validitas juga dapat diartikan sebagai proses penafsiran suatu data dengan cara tertentu. Maka dari itu, validitas ini bersifat relatif, artinya ketepatan tergantung kepada situasi sosial dan tujuannya. Jadi validitas instrumen merupakan suatu usaha untuk memperoleh pembenaran yang riil berdasarkan pada bukti yang tersedia. Bukti tersebut dapat berupa skor, hasil pengamatan, atau alat instrumen lainnya. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan, validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Jadi pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrumen dalam menjalankan fungsinya (Buka dkk, 2025).

Validitas isi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penilaian dari yang kompeten atau *expert judgement*. Validitas isi *expert judgement* menggunakan indeks Aiken's V. Menurut Aiken Aiken's V merupakan rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien validitas konten berdasarkan penilaian panel ahli sejumlah n orang terhadap suatu item, dengan fokus pada sejauh mana item tersebut mencerminkan konstruk yang diukur (Hendryadi, 2017). Penelitian ini menggunakan empat dosen psikologi Unisma Bekasi sebagai penilai. Berikut adalah rumus dari Aiken's V:

$$V = \sum s / [n (c-1)]$$

Gambar 4. Rumus Aiken's V

Keterangan:

s : r – lo

lo : angka penilaian terendah

c : angka penilaian tertinggi

r : angka yang diberikan oleh penilai

n : banyaknya ahli penelitian

Instrumen dalam penelitian ini akan diuji dan dinilai dengan memberikan poin nilai pada item sebagai berikut:

Skor 5 : Sangat relevan (apabila item yang dibuat sangat relevan dengan indikator perilaku)

Skor 4 : Relevan (apabila item yang dibuat relevan dengan indikator perilaku)

Skor 3 : Agak relevan (apabila item yang dibuat agak relevan dengan indikator perilaku)

Skor 2 : Tidak relevan (apabila item yang dibuat tidak relevan dengan indikator perilaku)

Skor 1 : Sangat tidak relevan (apabila item yang dibuat sangat tidak relevan dengan indikator perilaku)

Item dikatakan valid jika nilainya $\geq 0,5$ dari ketetapan penilaian empat *expert judgement*. Berikut ini merupakan hasil penilaian validitas isi yang diperoleh melalui *expert judgement* dari empat dosen psikologi yang disajikan dalam bentuk tabel, berikut:

Tabel 12. Skor Aiken's V

Variabel	Jumlah Item	Skor Aiken's V
Keterikatan Kerja	17	0,94
Stres Kerja	27	0,93
Adaptabilitas Karir	24	0,94

(Sumber: Diolah oleh peneliti)

b) Indeks diskriminasi item

Indeks diskriminasi item menunjukkan kemampuan suatu item untuk membedakan responden yang memiliki tingkat skor tinggi dan rendah pada variabel yang diukur. Semakin tinggi nilai indeks diskriminasi, semakin baik item tersebut dalam membedakan responden dan semakin baik

kualitas instrumen. Sebaliknya, item dengan nilai diskriminasi rendah atau negatif perlu direvisi atau dihapus karena kurang efektif dalam mengukur perbedaan antar responden (Ganji dkk., 2025). Adapun kriteria pemilihan item berdasarkan korelasi item total yaitu sebagai berikut:

Tabel 13. Interpretasi indeks diskriminasi item

Indeks Diskriminasi Item	Interpretasi
$\geq 0,30$	Baik
$\leq 0,30$	Kurang Baik atau Negatif

(Sumber: Mariska (2018))

Berikut adalah hasil indeks diskriminasi item dalam penelitian:

Tabel 14. Indeks diskriminasi item keterikatan kerja

No. Item	Indeks Diskriminasi item	Keterangan
1	0,850	Diterima
2	0,859	Diterima
3	0,780	Diterima
4	0,602	Diterima
5	0,748	Diterima
6	0,846	Diterima
7	0,841	Diterima
8	0,790	Diterima
9	0,840	Diterima
10	0,745	Diterima
11	0,821	Diterima
12	0,782	Diterima
13	0,727	Diterima
14	0,810	Diterima
15	0,719	Diterima
16	0,607	Diterima
17	0,759	Diterima

(Sumber: Hasil analisis SPSS)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diskriminasi item, diketahui bahwa variabel keterikatan kerja terdiri dari 17 item. Dari jumlah tersebut, 17 item dinyatakan valid dan diterima, dengan indeks diskriminasi berada dalam rentang 0,602 hingga 0,859.

Tabel 15. Indeks diskriminasi item stres kerja

No. Item	Indeks Diskriminasi Item	Keterangan
1	0,838	Diterima
2	0,346	Diterima
3	0,764	Diterima
4	0,839	Diterima

No. Item	Indeks Diskriminasi Item	Keterangan
5	0,772	Diterima
6	0,782	Diterima
7	0,409	Diterima
8	0,835	Diterima
9	0,870	Diterima
10	- 0,411	Ditolak
11	0,826	Diterima
12	0,874	Diterima
13	0,892	Diterima
14	0,230	Ditolak
15	0,857	Diterima
16	0,882	Diterima
17	0,640	Diterima
18	0,802	Diterima
19	0,352	Diterima
20	0,819	Diterima
21	0,807	Diterima
22	0,819	Diterima
23	0,845	Diterima
24	- 0,126	Ditolak
25	0,469	Diterima
26	0,821	Ditolak
27	0,820	Diterima

(Sumber: Hasil analisis SPSS)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diskriminasi item, diketahui bahwa variabel stres kerja terdiri dari 27 item. 24 item dinyatakan valid dan diterima, dengan nilai indeks diskriminasi berada dalam rentang 0,346 hingga 0,892. Sementara itu, terdapat 3 item yang tidak valid dan diterima karena memiliki nilai indeks diskriminasi sebesar - 0,411, 0,230, dan 0,126.

Tabel 16. Indeks diskriminasi item adaptabilitas karir

No. Item	Indeks Diskriminasi item	Keterangan
1	0,883	Diterima
2	0,849	Diterima
3	0,851	Diterima
4	0,806	Diterima
5	0,748	Diterima
6	-0,457	Ditolak
7	0,855	Diterima
8	0,813	Diterima
9	0,766	Diterima
10	0,787	Diterima
11	0,833	Diterima
12	0,758	Diterima
13	0,806	Diterima
14	0,817	Diterima
15	0,778	Diterima

No. Item	Indeks Diskriminasi item	Keterangan
16	0,823	Diterima
17	0,824	Diterima
18	0,847	Diterima
19	0,804	Diterima
20	0,804	Diterima
21	0,763	Diterima
22	0,806	Diterima
23	0,737	Diterima
24	0,719	Diterima

(Sumber: Hasil analisis SPSS)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diskriminasi item, diketahui bahwa variabel adaptabilitas karir terdiri dari 24 item. 23 item dinyatakan valid dan diterima, dengan nilai indeks diskriminasi berada dalam rentang 0,719 hingga 0,883. Sementara terdapat 1 item yang tidak valid dan tidak diterima karena memiliki nilai indeks diskriminasi sebesar $-0,457$.

c) Validitas konstruk

Menurut Azwar 2017 validitas konstruk merupakan gambaran mengenai sejauh mana suatu alat ukur mampu menghasilkan data yang sesuai atau sejalan dengan konsep atau teori yang mendasarinya. Setelah dilakukan penilaian melalui *expert judgement* oleh para ahli, peneliti melanjutkan dengan uji validitas konstruk menggunakan skala psikologi untuk uji coba yang kepada 56 subjek.

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah instrumen yang dikembangkan valid dan layak digunakan pada subjek penelitian utama, item yang tidak memenuhi kriteria validitas akan dihapus dan instrumen akhir sebelum disebarkan kepada responden. Proses uji coba ini dilakukan pada karyawan swasta yang memiliki karakteristik responden yang hampir sama. Pengumpulan data dilakukan selama lima hari dengan jumlah responden

sebanyak 56 responden. Berikut tabel *blue print* tiap variabel penelitian yang sudah diuji coba kepada 56 responden.

2) Skala Keterikatan Kerja

Hasil uji validitas terhadap skala keterikatan kerja yang terdiri dari 17 item dan di uji pada 56 responden menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid, dengan rentang nilai validitas antara 0,602 hingga 0,859.

Tabel 17. *Blue brint* keterikatan kerja

No.	Dimensi	Indikator	Item		Total
			F	UF	
1	<i>Vigor</i>	Individu mengacu pada energi dan semangat tinggi yang dimiliki seseorang dalam bekerja, tetap gigih meskipun menghadapi kesulitan.	1, 2, 3, 4, 5, 6	-	6
2	<i>Dedication</i>	Individu memiliki rasa bangga terlibat secara mendalam dalam pekerjaan.	7, 8, 9, 10, 11	-	5
3	<i>Absorption</i>	Individu menggambarkan kondisi ketika seseorang fokus dan larut dalam pekerjaannya, sehingga merasa tenggelam dalam aktivitas kerja dan sulit untuk melepaskan diri dari tugas tersebut.	12, 13, 14, 15, 16, 17	-	6
Total					17

(Sumber: diolah peneliti)

3) Skala Stres kerja

Hasil validitas terhadap stres kerja yang terdiri dari 27 item dan di uji coba 56 responden menunjukkan bahwa sebanyak 24 item dinyatakan valid, dengan rentang nilai validitas antara 0,346 hingga 0,892. Sementara itu, terdapat 3 item yaitu item nomor 10, 14, dan 24, tidak memenuhi kriteria validitas dan dinyatakan gugur.

Tabel 18. *Blue print* stres kerja

No.	Dimensi	Indikator	Sebelum Uji Coba		Total	Setelah Uji Coba		Total
			F	UF		F	UF	
1	Fisiologis	Individu mudah lelah secara fisik akibat beban kerja	1, 3, 4, 5, 6	2, 7	7	1, 3, 4, 5, 6	2, 7	7
2	Psikologis	Individu merasa tertekan, cemas atau khawatir tidak bisa mencapai target kerja	8, 9, 11, 12	10	5	8, 9, 11, 12	-	4
		Individu merasa tertekan akibat perubahan tugas, mesin, atau bagian kerja	13, 15, 16	14, 17	5	13, 15, 16	17	4
3	Perilaku	Individu mengalami penurunan konsentrasi atau kinerja saat bekerja	18, 20, 21, 22	19	5	18, 20, 21, 22	19	5
		Individu cenderung menarik diri tidak bersemangat	23, 26, 27	24, 25	5	23, 26, 27	25	4
Total					27			24

(Sumber : diolah peneliti)

4) Skala Adaptabilitas Karir

Hasil uji validitas terhadap skala adaptabilitas karir terdiri dari 24 item dan di uji coba pada 56 responden menunjukkan bahwa sebanyak 23 item dinyatakan valid, dengan rentang nilai validitas antara 0,719 – 0,883, sementara itu, 1 item yaitu item nomor 6, tidak memenuhi kriteria validitas dan dinyatakan gugur.

Tabel 19. *Blue print* adaptabilitas kerja

No.	Dimensi	Indikator	Sebelum Uji Coba		Total	Setelah Uji Coba		Total
			F	UF		F	UF	
1	<i>Concern</i>	Individu berusaha Menyusun rencana agar bisa bertahan dan berkembang di dunia kerja	1, 2, 3, 4, 5	6	6	1, 2, 3, 4, 5	-	5
2	<i>Control</i>	Individu berusaha tetap disiplin dan tanggung jawab dan berani mengambil keputusan dalam bekerja	7, 8, 9, 10, 11, 12	-	6	7,8,9 10,11,12	-	6
3	<i>Curiosity</i>	Individu yang siap menghadapi tantangan perubahan dalam bekerja serta mencari peluang karir di perusahaan	13, 14, 15, 16, 17, 18	-	6	13, 14, 15, 16, 17, 18	-	6
4	<i>Confidence</i>	Individu yakin dalam menghadapi tantangan karir seperti perubahan dan hambatan yang ada di perusahaan	19, 20, 21, 22, 23, 24	-	6	19,20, 21,22, 23, 24	-	6
Total					24			23

(Sumber: diolah oleh peneliti)

5) Reliabilitas

Menurut Azwar (2017), reliabilitas merupakan ukuran konsistensi instrumen pengukuran untuk menghasilkan skor yang stabil dan konsisten apabila digunakan pada subjek atau waktu yang berbeda. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana skor-skor yang diperoleh bebas dari kesalahan pengukuran acak dan menunjukkan konsistensi internal item-item dalam instrumen. Dalam penelitian ini, reliabilitas instrumen akan diukur dengan

menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* (α) sebagai indikator konsistensi internal. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$, sedangkan nilai di bawah standar tersebut menunjukkan bahwa instrumen perlu direvisi atau disederhanakan agar lebih konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud (Azizah, 2025). Adapun kategorisasi koefisien reliabilitas menurut Lee J. *Cronbach*, 1951 adalah sebagai berikut:

Tabel 20. Kategori koefisien reliabilitas Cronbach Alpha

Koefisien Cronbach Alpha	Interpretasi
$\alpha \geq 0.9$	<i>Excellent</i> (Istimewa)
$0.8 \leq \alpha < 0.9$	<i>Good</i> (Bagus)
$0.7 \leq \alpha < 0.8$	<i>Acceptable</i> (Diterima)
$0.6 \leq \alpha < 0.7$	<i>Questionable</i> (Dipertanyakan)
$0.5 \leq \alpha < 0.6$	<i>Poor</i> (Rendah)
$\alpha < 0.5$	<i>Unacceptable</i> (Tidak Diterima)

(Sumber: Cronbach, L. J., 1951)

Penelitian ini menggunakan tiga skala utama, yaitu skala adaptabilitas karir sebagai variabel independen (X), skala stres kerja sebagai variabel mediator (M), dan skala keterikatan kerja sebagai variabel dependen (Y). Adapun hasil uji reliabilitas dari masing-masing skala ialah sebagai berikut:

a) Skala Keterikatan kerja

Hasil uji reliabilitas pada skala keterikatan kerja berdasarkan uji coba yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa item yang diuji, terdapat 17 item, terdapat seluruh item valid, nilai reliabilitas untuk skala keterikatan kerja diperoleh sebesar 0,964 yang mengindikasikan bahwa skala tersebut termasuk *excellent*.

b) Skala Stres Kerja

Hasil uji reliabilitas pada skala stres kerja berdasarkan uji coba yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa item yang diuji, terdapat 27 item, terdapat 24 item yang dinyatakan valid. Sementara itu, nilai reliabilitas untuk skala

stres kerja diperoleh sebesar 0.957 yang mengindikasikan bahwa skala tersebut termasuk *exellent*.

c) Skala Adaptabilitas Karir

Hasil uji reliabilitas pada skala adaptabilitas karir berdasarkan uji coba yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa item yang diuji, terdapat 24 item, terdapat 23 item yang dinyatakan valid. Sementara itu, nilai reliabilitas untuk adaptabilitas karir diperoleh sebesar 0,974 yang mengindikasikan bahwa skala tersebut termasuk *exellent*. Berikut tabel di bawah ini merupakan hasil uji reliabilitas Alpha Cronbach.

Tabel 21. Kategori koefisien reliabilitas Cronbach Alpha

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Kategori
Keterikatan Kerja	0,964	<i>Exellent</i>
Stres Kerja	0,957	<i>Exellent</i>
Adaptabilitas Karir	0.974	<i>Exellent</i>

(Sumber: Hasil analisis SPSS)

E. Teknik Analisis Data

1. Teknik Deskriptif

Menurut Azwar (2019 dalam jurnal B. Pada dkk., 2025) Statistik deskriptif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau memaparkan suatu fenomena, keadaan, karakteristik, variabel, atau kejadian apa adanya berdasarkan fakta-fakta yang terkumpul tanpa melakukan perbandingan atau hubungan antar variabel lainnya Dalam penelitian deskriptif, peneliti mencoba untuk menyusun, mengelompokkan, dan menjelaskan data sedemikian rupa sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas tentang kondisi objek penelitian yang sedang diteliti, baik berupa angka-angka maupun uraian deskriptif yang sistematis dan faktual.

Teknik deskriptif digunakan pada penelitian yang bersifat kuantitatif deskriptif, di mana data dianalisis dengan menghitung nilai-nilai statistik dasar seperti *mean* (rata-rata), minimum, maksimum,

frekuensi, dan standar deviasi untuk memberikan gambaran awal terhadap variabel yang diteliti tanpa membuat generalisasi atau pengujian hubungan antara variabel. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk menyajikan data sedemikian rupa sehingga karakteristik fenomena yang diteliti dapat dipahami secara sistematis, objektif, dan akurat sesuai dengan data yang diperoleh dari responden atau sumber data lain tanpa bermaksud menarik kesimpulan yang berlaku umum untuk populasi yang lebih luas.

Tabel 22. Rumus kategorisasi statistik hipotetis

Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Interpretasi
$X < (\mu - 1,0 \sigma)$	Rendah
$(\mu - 1,0 \sigma) < X < (\mu + 1,0 \sigma)$	Sedang
$X > (\mu + 1,0 \sigma)$	Tinggi

(Sumber: Azwar (Hasmawati dkk., 2019))

Keterangan:

X: Skor

μ : Mean Hipotetis

σ : Standar Deviasi

Berdasarkan hasil data yang telah dilakukan, diperoleh data untuk masing-masing variabel, yaitu Adaptabilitas Karir sebagai variabel independen (X), Stres Kerja sebagai variabel mediator (M), dan Keterikatan Kerja sebagai variabel (Y), dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 23. Hasil pengujian kategorisasi

Variabel	Skor Min	Skor Max	Mean	SD	Kategori		
					Rendah	Sedang	Tinggi
X							
Adaptabilitas karir	30.00	104.00	88.2209	14.13461	<74,087	74,087 – 102.367	>102.367
M Stres kerja	32.00	84.00	56.8081	14.38255	<42.426	42.426 – 71.191	>71.191
Y keterikatan Kerja	13.00	94.00	70.2267	17.55795	<52.669	52.669 – 87.785	>87.785

(Sumber: Diolah oleh peneliti)

Berdasarkan tabel kategorisasi yang telah disusun oleh peneliti, ditetapkan bahwa untuk variabel Adaptabilitas karir (X) sebagai variabel independen, kategori rendah mencakup skor < 74,087 kategori sedang berada pada rentang skor 74,087 – 102,367 dan kategori tinggi bernilai > 102.367 Variabel Stres Kerja (M) sebagai variabel mediator, kategori rendah mencakup skor < 42 kategori sedang berada pada rentang skor

42,426 – 71,191 dan kategori tinggi bernilai $> 71,191$. Sementara itu, pada variabel Keterikatan kerja sebagai variabel dependen (Y), kategori rendah berada pada skor $< 52,669$ kategori sedang berada pada rentang skor 52,669 – 87,785, dan kategori tinggi bernilai $> 87,785$

2. Teknik Pengujian Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Distribusi data yang normal merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis statistik parametrik. Menurut Ghozali (2021), data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi dasar sehingga analisis statistik dapat dilakukan secara tepat (Sianturi, 2025).

Tabel 24. Uji normalitas

Variabel	K-S Z	df	p
Adaptabilitas Karir	0.162	172	0,000
Stres Kerja	0.073	172	0,024
Keterikatan Kerja	0.113	172	0,000

(Sumber: Diolah oleh peneliti)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diketahui bahwa variabel Adaptabilitas karir (X) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa data berdistribusi tidak normal. Variabel Stres Kerja (M) memperoleh signifikansi 0,024 ($p < 0,05$), menunjukkan bahwa data berdistribusi tidak normal. Dan variabel Keterikatan Kerja (Y) memiliki nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang juga menunjukkan distribusi tidak normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat *linear*. Hubungan *linear* merupakan syarat utama dalam analisis regresi, karena model regresi mengasumsikan adanya hubungan garis lurus antar variabel.

Menurut Imam Ghozali (2021), uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear, sehingga dapat diketahui kesesuaian model hubungan antarvariabel. Hubungan antar variabel dinyatakan *linear* apabila hasil uji linieritas memenuhi kriteria signifikansi yang ditetapkan. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji *linear* adalah apabila nilai signifikansi $>0,05$, maka hubungan antar variabel dinyatakan *linear*. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $<0,05$, maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak *linear*.

Tabel 25. Uji linieritas

Variabel	Deviation from Linearity		
	F	df	p
Adaptabilitas Karir (X) dengan keterikatan Kerja (Y)	0,877	47	0,691
Stres kerja (M) dengan Keterikatan Kerja (Y)	0.601	47	0,976
Adaptabilitas Karir (X) dengan Stres kerja (M)	1,393	47	0,077

(Sumber: Diolah oleh peneliti)

Berdasarkan hasil uji linieritas, hubungan antara variabel Adaptabilitas Karir dan Keterikatan Kerja menunjukkan nilai signifikansi linieritas sebesar $0,691 > 0,05$, maka hubungan keduanya dinyatakan *linear*. Selanjutnya, hasil uji linieritas antara variabel Stres Kerja dan Keterikatan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,976 > 0,05$, yang menunjukkan adanya hubungan *linear* diantara keduanya. Dan hubungan antara variabel adaptabilitas Karir dan Stres kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,077 > 0,05$, maka hubungan antara kedua variabel dinyatakan *linear*.

3. Teknik Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua jenis analisis, yaitu uji korelasi dan analisis regresi menggunakan *PROCESS Macro* dari Hayes. Penggunaan uji korelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel yang diteliti. *PROCESS Macro* Hayes sebagai ekstensi pada program SPSS, Metode ini dipilih karena selain dapat memberikan hasil efek langsung variabel

independen terhadap dependen, PROCESS dapat memberikan hasil efek tidak langsung dalam model mediasi (Hayes, 2022).

a. Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antar variabel penelitian, yaitu antara adaptabilitas karir, stres kerja, dan keterikatan kerja, dengan menentukan seberapa besar variasi-variasi pada satu atau beberapa faktor lain berdasarkan koefisien korelasi, serta untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi (Teguh dkk., 2023). Penelitian ini melibatkan dua variabel utama, yaitu variabel bebas (*independent variable*) yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent variable*), di mana keberadaan atau perubahan variabel terikat bergantung pada variabel bebas. Uji korelasi umumnya adalah untuk menguji variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional bivariat, yaitu analisis hubungan sederhana antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Digunakan uji korelasi Spearman. Uji ini dipilih karena hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel tidak berdistribusi normal. Korelasi Spearman merupakan teknik non-parametrik yang sesuai untuk menganalisis hubungan antara dua variabel ketika asumsi distribusi normal tidak terpenuhi. Dalam menggunakan uji korelasi sebagai pengujian hipotesis terdapat acuan referensi berikut untuk interpretasi koefisien korelasi:

Tabel 26. Interpretasi koefisien korelasi

Koefisien Korelasi	Interpretasi	Koefisien Korelasi	Interpretasi
+1	Hubungan positif sempurna	-1	Hubungan negatif sempurna
+0,9 - +0,7	Hubungan positif sangat kuat	-0,9 - -0,7	Hubungan negatif sangat kuat
+0,6 - +0,4	Hubungan positif cukup kuat	-0,6 - -0,4	Hubungan negatif cukup kuat

Koefisien Korelasi	Interpretasi	Koefisien Korelasi	Interpretasi
+0,3 - +0,1	Hubungan positif tidak kuat	-0,3 - -0,1	Hubungan negatif tidak kuat
0	Tidak ada hubungan	0	Tidak ada hubungan

(Sumber : Dancey & Reidy, 2007)

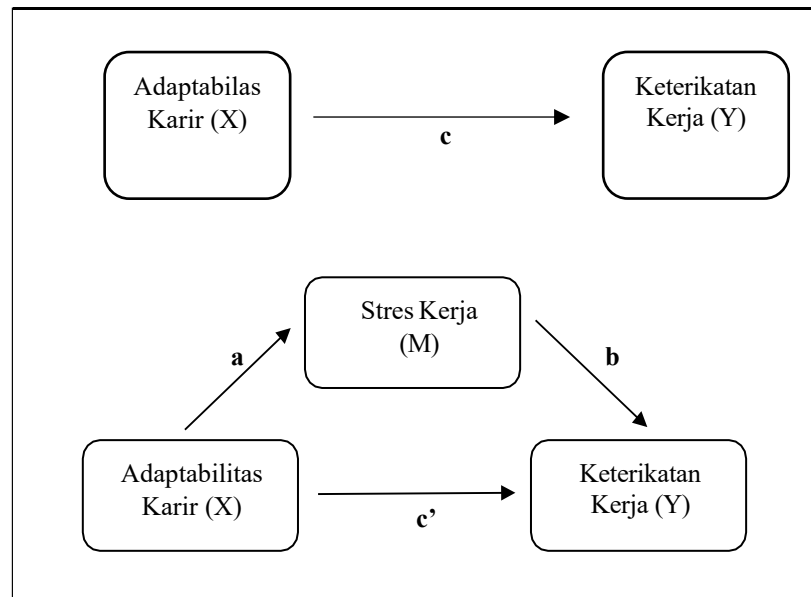
b. Analisis Regresi *PROCESS Macro*

Pengujian hipotesis akan dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* dengan *PROCESS Macro* Hayes sebagai ekstensi pada program SPSS. Metode ini dipilih karena selain dapat memberikan hasil efek langsung variabel independen terhadap dependen, *PROCESS* dapat memberikan hasil efek tidak langsung dalam model mediasi (Hayes, 2022). Peneliti menggunakan analisis regresi dengan *PROCESS Macro* model 4.2 by Hayes. *PROCESS Macro* adalah alat statistik komputer *bootstrapping* yang ditulis oleh Andrew Hayes sebagai perluasan dari perangkat lunak SPSS. Teknik ini berbasis regresi dan digunakan untuk menguji pengaruh variabel mediasi atau moderasi pada hubungan antara variabel independen dan dependen (Bader & Jones, 2021).

PROCESS Macro yang dikembangkan oleh Andrew F. Hayes juga telah banyak digunakan dalam berbagai penelitian di bidang psikologi sebagai alat untuk menguji hipotesis khususnya yang melibatkan analisis mediasi. Beberapa penelitian yang menggunakan pendekatan ini antara lain penelitian Vandiya dkk., (2018) yang membahas analisis mediasi variabel kesejahteraan kerja merupakan mediator untuk variabel stres kerja dan keterikatan kerja yaitu arah pengaruh X ke Y melalui M pada karyawan. Penelitian Marwati dkk., (2026) yang menguji hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan (*perceived organizational support*) dan keterikatan kerja (*work engagement*) dimediasi secara signifikan oleh dukungan keluarga (*family support*).

Hal ini menunjukkan analisis menggunakan *PROCESS Macro* yang dikembangkan oleh Andrew F. Hayes dianggap sesuai dan relevan untuk digunakan dalam penelitian ini, karena mampu menguji hipotesis yang melibatkan hubungan mediasi antar variabel. Selain itu terdapat syarat-syarat mediasi yang harus dipenuhi untuk menunjukkan adanya efek mediasi. Baron dan Kenny (Pancasetia, 2025) menyatakan bahwa suatu variabel dapat berperan sebagai mediator dalam suatu hubungan kausal apabila hasil analisis regresi menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik pada tiga tahapan awal, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Variabel independen (X) secara signifikan memprediksi variabel mediator (M). Pada tahap ini, variabel mediator berperan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen. Hubungan tersebut dinyatakan signifikan apabila nilai $p < 0,05$.
- 2) Variabel mediator (M) secara signifikan memprediksi variabel dependen (Y). Pada tahap ini, variabel mediator berperan sebagai variabel independen yang memengaruhi variabel dependen. Hubungan tersebut dinyatakan signifikan apabila nilai $p < 0,05$.
- 3) Efek mediasi diuji melalui pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediator. Menurut Hayes (2022), efek mediasi dinyatakan signifikan apabila interval kepercayaan *bootstrap* 95% (BootLLCI–BootULCI) tidak mencakup angka nol (0).
- 4) Jenis mediasi ditentukan berdasarkan signifikansi pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*). *No mediation* terjadi apabila pengaruh tidak langsung tidak signifikan. *Partial mediation* terjadi apabila pengaruh langsung dan tidak langsung sama-sama signifikan. *Full mediation* terjadi apabila pengaruh tidak langsung signifikan, tetapi pengaruh langsung tidak signifikan.



Gambar 5. Model statistik mediasi

F. Etika Penelitian

Untuk menjamin validitas dan kredibilitas ilmiah penelitian, etika penelitian adalah pedoman moral yang mengatur bagaimana penelitian harus dilakukan secara bertanggung jawab, jujur, dan adil, dengan menghormati hak dan kesejahteraan peserta, menjaga kerahasiaan data, dan menghindari tindakan seperti manipulasi data, plagiarisme, atau eksperimen yang membahayakan peserta (Lusi dkk., 2024). Tujuan etika penelitian adalah untuk menjamin bahwa penelitian dilakukan secara bertanggung jawab dan sesuai dengan standar ilmiah sambil menghormati hak, martabat, dan kesejahteraan para partisipan. Etika melindungi para partisipan dari bahaya fisik atau mental, menjaga kerahasiaan dan anonimitas data, dan memastikan bahwa partisipasi dilakukan secara sukarela. Selain itu, etika penelitian dimaksudkan untuk memastikan bahwa peneliti jujur, objektif, dan jujur saat mengumpulkan, mengolah, dan menyampaikan data. Ini akan memastikan bahwa hasil penelitian dapat dipercaya, bermanfaat, dan dipertanggungjawabkan secara akademik maupun sosial.

1. Partisipan Penelitian

Semua orang yang berpartisipasi dalam penelitian yang dibahas dalam skripsi ini berpartisipasi secara sukarela, dan mereka memiliki kebebasan penuh untuk memilih untuk berpartisipasi atau menolaknya, tanpa ada konsekuensi apa pun. Selama proses pengisian kuesioner, responden memiliki hak untuk menghentikan partisipasi kapan saja. Peneliti memberikan hadiah yang tidak bersifat mengikat dan tidak memengaruhi sebagai cara untuk mengucapkan terima kasih atas kesediaan responden untuk berpartisipasi dan meluangkan waktu.

2. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian diawali dengan pemberian penjelasan kepada responden mengenai tujuan penelitian serta tata cara pengisian kuesioner. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner daring melalui *Google Form*, yang terlebih dahulu memuat lembar persetujuan partisipasi (*informed consent*) sebelum responden melanjutkan ke pengisian skala psikologis. Kuesioner terdiri dari beberapa bagian, yaitu bagian pertama berisi data demografis responden, bagian kedua memuat skala keterikatan kerja sebagai variabel X, bagian ketiga memuat skala stres kerja sebagai variabel M, dan bagian keempat memuat skala adaptabilitas karir sebagai variabel Y. Responden diminta untuk mengisi seluruh pernyataan secara jujur sesuai dengan kondisi dan pengalaman kerja masing-masing. Penggunaan *Google Form* dipilih untuk memudahkan responden dalam mengakses dan mengisi kuesioner secara fleksibel tanpa mengganggu aktivitas kerja mereka.

3. Keamanan dan Kerahasiaan Data

Identitas pribadi responden tidak diungkapkan dalam kuesioner untuk menjaga keamanan dan kerahasiaan data penelitian. Data yang dikumpulkan melalui *Google Form* hanya dapat digunakan oleh peneliti dan digunakan untuk tujuan akademik. Semua data disimpan secara aman dan dikirim dalam bentuk agregat, sehingga tidak mungkin untuk mengidentifikasi seseorang.

4. Risiko. Efek Samping Penelitian, dan Penanganannya

Penelitian ini memiliki risiko dan efek samping minimal karena hanya melibatkan pengisian kuesioner. Jika responden merasa tidak nyaman, lelah, atau mengalami ketidaknyamanan psikologis saat mengisi kuesioner, mereka dapat menghentikannya tanpa konsekuensi. Untuk mengurangi efek negatif, peneliti memastikan bahwa semua pernyataan disusun dengan bahasa yang jelas dan tidak menyinggung.

5. Manfaat Penelitian bagi Subjek

Adapun manfaat bagi subjek penelitian, diharapkan hasilnya dapat memberikan gambaran dan pemahaman bagi karyawan tentang kondisi psikologis yang terkait dengan keterikatan kerja, stres kerja, dan adaptabilitas karir dengan pekerjaan mereka. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat membantu perusahaan dalam merancang kebijakan dan sumber daya manusia untuk program pengelolaan sumber daya manusia yang lebih memperhatikan kesejahteraan dan kondisi kerja karyawan untuk menghasilkan karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi dan akan berdampak sekali bagi kemajuan Perusahaan.