

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, banyak individu yang mengharapkan dapat mencapai karier yang diinginkan. Dalam mencapai karier yang diharapkan tersebut, individu akan berupaya meningkatkan kemampuan hingga pemahaman mereka melalui satuan pendidikan. Perguruan tinggi menjadi salah satu pilihan yang dibutuhkan banyak individu dalam menekuni suatu bidang tertentu untuk mendapatkan gelar keilmuan (Putri & Nrh, 2015).

Mahasiswa adalah individu yang belajar di perguruan tinggi (menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia). Karakteristik mahasiswa yaitu individu yang mulai menunjukkan tingkat intelektualitas tinggi serta pemikiran matang dalam merancang masa depannya. Mahasiswa juga cenderung memiliki kemandirian emosional yang memungkinkan mereka membangun hubungan sosial dan menentukan arah kepribadiannya secara mandiri (Sari & Sylvia, 2020). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa sudah semestinya dapat mempersiapkan diri dalam proses perintisan karir dimasa depan.

Di sisi lain fenomena pengangguran intelektual atau para lulusan perguruan tinggi yang belum bekerja dan diiringi persaingan didunia karir profesional yang sulit. Hal tersebut berdampak pada keyakinan peraih kesuksesan karir para mahasiswa akhir hingga *fresh graduate*. Hal ini dapat menghasilkan kecemasan dan menghambat kesuksesan karir pada diri individu nantinya (Putri & Nrh, 2015). Mahasiswa dapat melakukan upaya-upaya tertentu dalam mengatasi kecemasan atas hambatan perintisan karir tersebut.

Ketika mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja, kompetensi *soft skill* dapat membantu mahasiswa, mengingat perintisan karir tidak hanya berpatokan pada kemampuan akademik atau intelektualitas. Kebutuhan akan kompetensi oleh mahasiswa dapat dimiliki melalui kegiatan seperti organisasi, tugas kelompok, hingga proses perkuliahan perkuliahan. *Soft skill* yang didapatkan melalui proses sebagai mahasiswa dapat berupa pemecahan masalah, manajemen waktu hingga *leadership* (Al-Aziva, 2022).

Peningkatan *soft skill* ataupun *hard skill* menjadi salah satu tanggung jawab yang dimiliki perguruan tinggi terhadap mahasiswanya (Poernomo, 2020). Fasilitas seperti organisasi ataupun unit kegiatan mahasiswa menjadi bentuk wujud peran perguruan tinggi yang dapat dipilih oleh mahasiswa selain kegiatan akademik yang dilangsungkan. Saat inipun banyak mahasiswa yang berupaya untuk melibatkan diri dalam kegiatan kemahasiswaan di tingkat universitas, regional hingga nasional.

Organisasi mahasiswa juga telah tersusun pada Kepmendikbud Nomor 155/U/1998 yang membahas terkait pedoman umum organisasi kemahasiswaan di

perguruan tinggi. Salah satu fungsi organisasi kemahasiswaan tersebut yaitu pengembangan potensi akademik, keterampilan organisasi, manajemen hingga kepemimpinan. Hal tersebut dapat menjadi dasar mahasiswa untuk mengasah kemampuan *soft skill* dan *hard skill* melalui organisasi.

Melalui pernyataan diatas, para mahasiswa yang telah melalui proses perkuliahan ataupun yang turut aktif berorganisasi dapat memiliki keterampilan atau kompetensi *soft skill*. Hal tersebut dapat membentuk keyakinan atas proses karir profesional yang lebih baik atau tidak menggoyahkan keyakinan bahkan bentuk kecemasan. Sehingga mengasah kemampuan *soft skill* selama proses perkuliahan dapat membantu individu dalam pengembangan karir yang dimiliki saat ini.

Masa saat ini yang dikenal dengan era *VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity)* memiliki keadaan yang terus menerus berubah dengan cepat dan tidak stabil. Keadaan penuh ambiguitas ini memengaruhi berbagai aspek kehidupan terkhususnya sektor industri dan bisnis. Kondisi ketidakpastian ini juga akan memengaruhi proses karir individu dalam perjalanannya menuju karir profesional (Sari et al., 2023).

Pada era yang kerap berubah dengan cepat dan tidak stabil dapat menghasilkan ketidaksesuaian linear jenjang karir dengan studi selama di perguruan tinggi (Pyo & Yang dalam Lee & Jung, 2022). Saat ini mahasiswa akan memilih jurusan sesuai dengan ilmu yang diminati, tetapi kondisi seperti *VUCA* menuntut mahasiswa untuk dapat menghasilkan kemampuan diluar dari perkuliahan. Mahasiswa diharapkan tidak hanya fokus pengetahuan dan keterampilan khusus tetapi juga kemampuan yang dapat diterapkan secara fleksibel di berbagai bidang (Lee & Jung, 2022).

Ketangkasan belajar memungkinkan individu untuk dapat menggunakan pengalaman sebagai pembelajaran secara maksimal untuk menghadapi situasi baru (Hallenback, 2016). Mahasiswa yang aktif di organisasi tingkat kampus maupun luar kampus telah memiliki beragam pengalaman yang dapat meningkatkan *soft skill* mereka. Pengalaman tersebut dapat menjadi modal individu khususnya yang memiliki *learning agility* dan memungkinkan mereka untuk menjadi lebih kompeten dalam melaksanakan tugas-tugas baru yang tidak pernah mereka lakukan.

Keragaman karir didasari pengalaman yang dimiliki individu dapat mengembangkan *learning agility* yang telah diperoleh (Dries et al., 2012). Mahasiswa yang turut aktif pada kegiatan organisasi telah menunjukkan adanya keragaman karir yang mereka miliki. Hal tersebut menghasilkan munculnya *learning agility* seiring pengalaman berlangsung. *Learning agility* tidak hanya menunjukkan individu dapat beradaptasi dengan perubahan, tetapi juga dapat bersikap proaktif mencari peluang lainnya untuk pengembangan diri.

Mahasiswa terkhususnya tingkat akhir menjadi salah satu masa perubahan yang akan dialami untuk menghadapi dunia kerja dari perkuliahan. Individu yang dengan rasa ingin menghadapi perubahan juga menunjukkan *learning agility*, dan hal ini juga berkaitan dengan adaptabilitas karir. Sikap proaktif individu juga menunjukkan hadirnya *change agility* yang dapat melalui perubahan dan mencari cara dalam mengatasi hal tersebut dengan aktif mencari informasi.

Mahasiswa yang aktif berorganisasi memiliki wawasan yang lebih luas terhadap informasi dan berita terkini (Poernomo, 2020). Hal ini dapat menunjukkan bahwa seorang mahasiswa aktif organisasi memiliki perilaku proaktif dalam mencari informasi terhadap lingkungan sekitarnya. Melalui penelitian yang dilakukan Poernomo tersebut juga menunjukkan bahwa mahasiswa aktif organisasi lebih mengerti akan istilah *VUCA* hingga *Learning Agility*, hal ini memungkinkan mereka untuk memiliki upaya dalam mengatasi hal tersebut mengingat dampak positif yang dimiliki individu melalui kegiatan organisasi.

Modestino (dalam Sari et al., 2023) mendapati jika individu tidak memiliki wawasan terkait dunia kerja, maka hal ini dapat menjadi permasalahan dalam pengembangan karir yang dimiliki, khususnya terkait bagaimana ia mengenali diri atau lingkungan disekitarnya. Ketidaktahuan akan dunia luar akan menghambat individu dalam mengembangkan diri, sehingga perlu beradaptasi untuk mengetahui informasi-informasi tersebut. Ketika individu memiliki ketangkasan belajar juga berpotensi menunjukkan rasa ingin tahu yang tinggi, hal ini mencakup eksplorasi diri dan eksplorasi karir (Firdaus, 2021).

Teori konstruktivisme karir oleh Savickas (2005) menunjukkan bahwa individu akan merefleksikan diri dari pengalaman untuk memutuskan keputusan karir kedepannya yang juga termasuk dalam proses adaptabilitas karir yang dijelaskan teori ini. Adaptabilitas karir menjadi salah satu poin utama teori konstruktivisme karir dimana individu membangun karir yang dimilikinya. Adaptasi individu terhadap tugas, perubahan hingga trauma didasari perilaku orientasi, eksplorasi, penetapan, pengelolaan dan pelepasan.

Penelitian lainnya menunjukkan, ketika individu tidak memiliki pengetahuan yang cukup terhadap pekerjaan, hal ini dapat menghambat potensi yang dimilikinya ketika bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Schmidt et al. (1986) menunjukkan bahwa kinerja kerja individu dapat bergantung pada tingkat pengetahuan kerja yang dimilikinya. Sehingga, ketika individu memiliki pemahaman yang baik terkait pekerjaan mereka akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi secara konsisten. Pengetahuan akan pekerjaan ini dapat dilakukan melalui seberapa jauh individu mengeksplorasi peluang-peluang karir disekitarnya.

Hal tersebut dapat relevan ketika individu memiliki ketangkasan belajar dan dihadapkan dengan kondisi yang berubah-ubah dan tidak pasti ini. Selain menunjang kemampuan-kemampuan pada diri sendiri, individu juga perlu untuk dapat memiliki rasa ingin tahu. Keingintahuan tersebut digunakan dalam pencarian informasi terkait karir yang dapat menunjang individu sesuai dengan kompetensi yang telah dimiliki atau dengan kata lain menunjukkan perilaku eksplorasi karir.

Pengambilan keputusan karir yang sesuai dapat menjadi penunjang sukses di dunia kerja profesional. Proses ini melibatkan eksplorasi karir dengan pemahaman akan diri sendiri hingga kaitannya dengan dunia kerja (Fajriani et al., 2023). Eksplorasi karir menjadi salah satu kunci bagi individu dalam menentukan karir yang akan dituju ketika memasuki dunia karir profesional nantinya.

Dalam proses pemilihan karir, individu dengan *learning agility* juga memiliki kemampuan mengambil keputusan secara cepat meskipun dengan informasi yang

sedikit (De Meuse et al., 2012). Pernyataan ini dapat mendukung pengambilan keputusan individu, khususnya dalam pemilihan prospek kerja profesional nantinya. Setelah mengenali diri sendiri, lingkungan hingga prospek kerja yang diminati, eksplorasi karir yang dilakukan individu dengan ketangkasan belajar dapat membuat proses menjadi lebih efektif.

Ketika dihadapkan pada perubahan, individu perlu untuk menentukan prioritas, meningkatkan kemampuan belajar dan beradaptasi dalam menghadapi masalah baru (Charbonnier-Voirin & Roussel, 2012). Kemampuan untuk beradaptasi tersebut diperlukan ketika berada dalam situasi baru dan asing. Ketidaksesuaian jenjang karir dapat menuntut individu agar memilih arah yang berbeda dari yang mereka inginkan. Dengan adanya *learning agility* memungkinkan individu untuk dapat mengatasi hal tersebut.

Individu dengan *learning agility* memiliki ciri rasa ingin tahu tentang sekitarnya hingga dapat menoleransi keadaan yang ambigu (Wardhani et al., 2022). Ketika memiliki variasi pengalaman dapat memungkinkan individu semakin ingin tahu terkait peluang selanjutnya yang dapat dimilikinya. Individu dengan ciri tersebut dapat mendukung salah satu perilaku yaitu mengeksplorasi karir.

Pada salah satu penelitian yang sama mengenai hubungan *learning agility* terhadap Eksplorasi karir, didapatkan *learning agility* memiliki kontribusi efektif sebesar 46% atas eksplorasi karir pada individu. Individu dengan *learning agility* dapat menunjukkan sikap proaktif dalam mencari tahu hingga memanfaatkan peluang pengembangan diri untuk karir jenjang selanjutnya. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa *learning agility* dapat menjadi salah satu penunjang individu dalam kemampuannya untuk eksplorasi karir.

Penelitian ini mendalami terkait hubungan *learning agility* terhadap eksplorasi karir berdasarkan pengalaman yang dimiliki oleh mahasiswa aktif organisasi. Mahasiswa aktif organisasi akan menunjukkan sikap proaktif yang menjadi indikasi salah satu dimensi *learning agility* yaitu *change agility* sekaligus menjadi bekal individu tersebut dalam melihat maupun mencari peluang karir yang mereka miliki. Eksplorasi karir dapat menjadi salah satu perilaku yang menunjang individu pada masa transisi mahasiswa ke dunia pekerjaan. Sehingga, penelitian ini memiliki hipotesis yaitu "Terdapat pengaruh *learning agility* terhadap eksplorasi karir pada mahasiswa aktif organisasi". Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan terkait *learning agility* maupun eksplorasi karir terhadap mahasiswa.

1.2 Eksplorasi Karir

Eksplorasi karir adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh individu untuk memahami diri sendiri (**self-exploration**) dan lingkungan kerja (**environmental exploration**) yang bertujuan membuat keputusan karir yang tepat (Stumpf et al., 1983). Eksplorasi karir juga didefinisikan sebagai keinginan individu dalam mendapatkan informasi relevan terkait karir masa depannya (Susan et al., 2021). Prayitno (2016) mengungkapkan bahwa eksplorasi karir adalah serangkaian kemampuan dan aktivitas individu yang bertujuan untuk mencari, memperoleh, dan

mengelola berbagai informasi sebagai opsi alternatif dalam memilih karir, sehingga membantu mempersiapkan diri secara optimal. Kemudian, karir pada dasarnya adalah segala pekerjaan yang dilalui individu selama berlangsungnya masa tugas yang diiringi keteraturan, kelangsungan dan nilai kehidupan bagi individu tersebut (Sari et al., 2023).

Eksplorasi ini mencakup pencarian informasi tentang minat, nilai, keterampilan, dan peluang karir yang tersedia, serta mengevaluasi kecocokan antara kebutuhan pribadi dan tuntutan dunia kerja (Stumpf et al., 1983). Karir adalah segala pekerjaan yang dilalui individu selama berlangsungnya masa tugas yang diiringi keteraturan, kelangsungan dan nilai kehidupan bagi individu tersebut (Sari et al., 2023). Penemuan karir bertujuan untuk individu dapat mempersiapkan dan mengembangkan karir mereka sesuai dengan potensi, minat dan bakat yang dimiliki (Susan et al., 2021). Selain itu Struder (2005) juga mengungkapkan bahwa eksplorasi karir bertujuan untuk mendapatkan pemahaman lebih luas atas pekerjaan yang ada, perubahan karakteristik pekerjaan, relevansi perspektif pribadi dengan dunia publik hingga harga diri (dalam Susan et al., 2021) .

1.2.1 Dimensi Eksplorasi Karir

1. *Environment exploration*

Environment exploration menunjukkan seberapa mahir individu dalam mencari informasi terkait lingkup kerja, perusahaan dalam tiga bulan terakhir melalui berbagai sumber.

2. *Amount of information*

Seberapa banyak individu menerima informasi terkait pekerjaan maupun perusahaan. Hal ini diiringi dengan individu yang meluangkan banyak waktu dalam mencari informasi terkait pekerjaan dan perusahaan.

3. *Focus*

Seberapa percaya individu atas pilihan akan pekerjaan maupun perusahaan tertentu. Ketika individu yakin dengan pilihannya, maka ia akan fokus mencari informasi lebih mendalam terkait hal tersebut.

4. *Satisfaction with information*

Seberapa puas individu atas informasi yang didapatkan terkait perusahaan dan pekerjaan yang berhubungan dengan minat, kompetensi dan kebutuhannya.

1.3 Learning Agility

Learning Agility atau ketangkasan belajar didefinisikan oleh Gravett (2016) sebagai suatu hal yang berhubungan dengan kemampuan adaptasi (*adaptation*) dan keinginan (*willingness*) dalam menghadapi sesuatu yang tidak diketahui. Menurut Ferry (2015) *learning agility* merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap situasi yang berubah, dengan maksud dapat tetap mengelola perubahan yang muncul. *Learning agility* juga didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menarik pelajaran dan pemahaman dari pengalaman masa lalu yang

bertujuan untuk menyikapi dan menyesuaikan diri terhadap perubahan yang akan datang (Yadav & Dixit dalam Theresia & Saraswati, 2023). Berdasarkan ketiga definisi tersebut, maka *learning agility* adalah kemampuan dan keinginan individu untuk menyesuaikan diri dengan situasi yang berubah-ubah dengan menarik pembelajaran dari pengalaman masa lalu dan menerapkannya untuk mengelola dan menyikapi perubahan yang ada.

Learning Agility dapat melihat kinerja masa kini dan potensi jangka panjang individu. Konsep ini telah digunakan dalam menjelaskan individu yang memiliki kemampuan keterbukaan (*openess*), keingin tahuan belajar (*willingness to learn*) dan fleksibilitas. Sehingga individu dengan ketangkasan belajar yaitu individu yang penasaran (*corious*) tentang dunia dan memiliki toleransi tinggi terhadap ambiguitas, *good people skills*, visi, dan inovasi (Lambardo & Eichinger dalam Gravett & Caldwell, 2016). *Learning agility* atau kelincahan belajar cukup berbeda dengan adaptabilitas karir, karena kelincahan belajar lebih terfokuskan pada hasil belajar yang dapat digunakan pada beragam situasi baru sedangkan adaptabilitas karir mengarah pada penyesuaian perubahan karir atau lingkungan kerja.

Learning agility banyak digunakan oleh perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki saat ini agar siap menjadi pemimpin masa depan (De Meuse & Harvey, 2022). Kolb & Kolb (2019) mengutarakan ada empat pase utama dalam siklus pengalaman belajar, yaitu pengalaman konkrit, refleksi terhadap hasil observasi, konseptualisasi yang abstrak dan eksperimen aktif. Kelincahan belajar membutuhkan individu untuk melakukan sesuatu yang baru, keluar dari zona nyaman, melakukan kesalahan, refleksi, mengoreksi, belajar hingga bertumbuh atas pengalaman tersebut. Pada dasarnya individu perlu untuk memiliki pengalaman pada aktifitas tersebut dengan perilaku yang berbeda (De Meuse & Harvey, 2022).

Pengalaman yang didapatkan melalui tugas baru dan menantang terkadang ambigu, keterlibatan dan kerja sama dengan pihak lain menuntut individu dapat tetap berperan baik hingga mengambil resiko. Setelah melalui beragam hal tersebut, tetap diperlukan peninjauan kembali atau refleksi atas proses yang telah dilakukan (Derue et.al, 2012). Hasil yang didapati dari proses belajar dan berkembang tersebut menjadi kunci utama dari learning agility Hal-hal yang seperti *learning by doing*, mencoba tugas baru, bekerja sama, mengambil resiko, mencari umpan balik, hingga refleksi atas suatu aksi tertentu menjadi bagian dari proses tersebut.

1.3.1 Dimensi *Learning Agility*

1. *Mental Agility*

Hal ini merujuk pada individu yang nyaman terhadap sesuatu yang kompleks, menjelaskan permasalahan secara perlahan dan menemukan koneksi antar hal yang berbeda. Contohnya ketika pekerja memecahkan masalah matematika di kepalanya, cara yang dilakukan misalnya memecahkannya menjadi bagian kecil dan mudah terlebih dahulu kemudian disatukan kembali ketika hal tersebut sudah lebih mudah dikerjakan.

2. *People Agility*

Hal ini merujuk pada individu yang mengenali diri mereka dengan baik dan siap untuk berhadapan dengan banyak orang dan beragam situasi sulit. Individu dengan tipe ini memahami nilai dalam perbedaan dan akan mengelilingi dirinya terhadap perbedaan dalam tim dibandingkan bertahan dengan tim yang berisikan mirip dengan mereka. Contohnya saat seseorang direkrut karena memiliki perbedaan yang sangat bertolak belakang dengan bosnya yang emosional, sehingga tim dapat mengendalikan konflik tanpa keributan yang beragam.

3. *Change Agility*

Individu yang menyukai eksperimen dan dapat bertahan (*cope*) secara efektif dengan ketidaknyamanan dari perubahan yang tiba-tiba.

4. *Result Agility*

Individu yang dapat mengantarkan hasil dari "*first time situation*/situasi pertama yang dihadapi" hingga menginspirasi tim dan memberikan dampak yang signifikan (Ferry dalam Gravett, 2016).

1.2. Tujuan dan Manfaat

1.2.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan memahami kontribusi *learning agility* terhadap eksplorasi karir pada mahasiswa aktif organisasi.

1.2.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu psikologi maupun pendidikan. Penelitian ini dapat menjadi hal yang mendukung peneliti dalam memberikan pemahaman terkait *learning agility* maupun eksplorasi karir. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan dan dikembangkan bagi penelitian selanjutnya.

1.2.2.1 Manfaat praktis

a. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan terkait kontribusi *learning agility* terhadap eksplorasi karir.

b. Bagi Mahasiswa Aktif Organisasi

Diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi mahasiswa yang aktif berorganisasi untuk dapat kerap meningkatkan *learning agility* melalui pengalaman yang ada agar dapat mempersiapkan diri menghadapi situasi yang berubah-ubah.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil empiris mengenai kontribusi *learning agility* terhadap eksplorasi karir pada mahasiswa agar dapat menjadi acuan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *learning agility* maupun eksplorasi karir.

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1. Jenis dan Desain Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji teori secara objektif dengan menguji keterhubungan antar variabel yang dapat diukur dari instrumen yang digunakan. Penelitian ini mengukur seberapa jauh *learning agility* memengaruhi eksplorasi karir melalui analisis statistik. Selain dapat mengukur secara objektif, metode kuantitatif juga dipilih agar dapat menggeneralisasi hasil penelitian yang didapatkan. Penelitian ini bertujuan menguji kontribusi dari *learning agility* terhadap eksplorasi karir. Sehingga, desain penelitian yang digunakan yaitu desain korelasional dengan analisis regresi sederhana untuk menghasilkan data sistematis yang mewakili populasi.

2.2. Variabel Penelitian

Variabel pada penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen atau bebas yaitu variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab variabel dependen. Variabel dependen atau terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Gambar 1.

Arah Hubungan Variabel



1. Variabel Independen (Bebas): Learning Agility

Learning agility adalah kemampuan dan keinginan individu untuk menyesuaikan diri dengan situasi yang berubah-ubah dengan menarik pembelajaran dari pengalaman masa lalu dan menerapkannya untuk mengelola dan menyikapi perubahan yang ada. Pada penelitian ini akan menggunakan skala hasil adaptasi dari Gravett Caldwell oleh Whardani dkk (2022) dengan empat dimensi yang dikemukakan oleh Lombardo & Eichinger (2000) yaitu *people agility*, *result agility*, *mental agility*, dan *change agility*. Pada skala ini terdiri 18 item dengan skala likert 1 – 5 (1 = Tidak Pernah, 2 = Pernah, 3 = Jarang, 4 = Sering, 5 = Selalu).

2. Variabel Dependen (terikat): Eksplorasi karir

Eksplorasi karir adalah serangkaian aktivitas individu untuk memahami diri sendiri dan lingkungan kerja, mencari dan mengelola informasi tentang minat, nilai, keterampilan, serta peluang karir guna membuat keputusan yang tepat dan mempersiapkan diri secara optimal untuk masa depan. Pada alat ukur yang digunakan terdiri atas 18 item dengan skala likert 1 – 4 (1 = Tidak Pernah/Tidak Sama Sekali, 2 = Jarang/Sedikit, 3 = Sering/Banyak, 4 = Selalu/Sangat Banyak).

2.3. Partisipan Penelitian

Populasi penelitian ini menggunakan mahasiswa aktif organisasi yang berada di Kota Makassar. Pemilihan populasi didasari atas judul penelitian yang ingin mencari tahu terkait pengalaman organisasi mahasiswa dilihat dari *learning agility* terhadap korelasinya pada eksplorasi karir. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling purposive* dan berfokus pada pengalaman organisasi yang telah dimiliki mahasiswa, sehingga pemilihan sampel dari populasi yaitu setidaknya berkontribusi aktif pada organisasi minimal enam bulan dan belum memiliki pekerjaan.

Penentuan jumlah sampel dilakukan melalui aplikasi *G-Power*, dan mendapati minimal 67 responden dibutuhkan untuk melakukan uji regresi linear sederhana. Setelah melakukan pengumpulan data penelitian ini mendapatkan sebanyak 179 responden, dilanjutkan dengan pembersihan data sehingga didapatkan sampel akhir yaitu 149 sampel.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala atau alat ukur yang telah diadaptasi ke bahasa Indonesia sesuai dengan variabel yang digunakan. Peneliti menggunakan dua skala yaitu *Learning Agility* (Whardani, 2022) yang telah diadaptasi dari Gravett (2016) dengan empat dimensi dan Eksplorasi Karir pada mahasiswa oleh Stumpf (1983) yang diadaptasi oleh Ondesta (2023).

Kuesioner penelitian ini dibagikan dan dilakukan secara daring untuk memudahkan akses dan menarik responden. Peneliti membagikan kuesioner dalam bentuk *Google Form* agar responden dapat mengakses dan mengisi melalui perangkat masing-masing. Peneliti membagikan kuesioner penelitian secara daring melalui grup *WhatsApp* kepada sesama teman organisasi sehingga dapat dibantu penyebaran lebih luasnya.

2.4.1 Skala Eksplorasi Karir

Career Exploration Survey dikembangkan oleh Stumpf et al. (1983). Alat ukur ini awalnya memiliki 62 item dari 16 dimensi yang menggeneralisasi validitas untuk mahasiswa sarjana. Penelitian ini menggunakan alat ukur yang telah dimodifikasi dengan menggunakan 18 item dari empat dimensi oleh Ondesta (2023).

Berdasarkan pengumpulan data penelitian, alat ukur ini melakukan uji validitas melalui aplikasi *R Studio*. Hasil tersebut mendapati nilai CFI sebesar 0,931 dan TLI sebesar 0,919 sehingga dinyatakan fit. Sedangkan untuk nilai RMSEA didapatkan sebesar 0,062 dan SRMR sebesar 0,067 sehingga dapat dinyatakan fit dan dapat mempertahankan 18 item yang ada. Nilai reliabilitas alat ukur ini berada diangka 0,899 sehingga dapat dikatakan reliabel.

2.4.2 Skala *Learning Agility*

Pada penelitian ini menggunakan skala *learning agility* yang telah diadaptasi oleh Whardani (2022). Alat ukur ini diadaptasi dari *Learning Agility Scale* oleh Gravett (2016). Alat ukur ini memiliki empat dimensi yaitu *people agility*, *mental agility*, *result agility* dan *change agility* dengan total 18 item. Uji Validitas terhadap penelitian ini juga dilakukan menggunakan validitas konstruk yaitu *CFA (Confirmator Factory Analysis)*. Didapatkan nilai CFI sebesar 0,949 dan TLI sebesar 0,923. Untuk nilai RMSEA didapatkan sebesar 0,060 dan SRMR sebesar 0,053. Hasil ini didapatkan setelah menggugurkan sebanyak 10 item sehingga item yang bertahan sebanyak 8 item. Pada uji reliabilitas, item ini berada diangka 0,76 sehingga dapat dinyatakan cukup baik dan reliabel.

2.5. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana untuk mengetahui seberapa jauh kontribusi *learning agility* terhadap eksplorasi karir pada mahasiswa aktif organisasi di Kota Makassar. Pada proses ini peneliti memastikan uji asumsi klasik terpenuhi sebelum melakukan uji regresi linear sederhana. Peneliti menggunakan *software* IBM SPSS 26 untuk melakukan uji tersebut.

2.6. Prosedur Penelitian

2.6.1 Persiapan Penelitian

Tahap persiapan penelitian dilakukan dengan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penelitian mulai dari latar belakang, tinjauan pustaka, hingga metode penelitian. Peneliti mulai membaca buku maupun jurnal-jurnal yang berkaitan hingga penentuan skala penelitian sesuai variabel yang akan digunakan. Peneliti melakukan bimbingan yang diawali dengan penentuan judul. Ketika judul telah diterima peneliti melanjutkan dengan menyusun bab 1. Peneliti memulai proses ini dari pekan pertama bulan November hingga pekan keempat bulan Januari.

2.6.2 Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data menandakan peneliti mulai mengumpulkan data penelitian. Tahap ini peneliti menyesuaikan dengan rangkaian yang sudah ditentukan terkait sampel yang sesuai dari populasi yang ada. Pengumpulan data menggunakan kedua skala yang telah dirancang pada sampel yang telah ditentukan. Peneliti melakukan pengumpulan data selama 3 pekan mulai dari akhir Januari hingga pekan ketiga bulan Februari.

2.6.3 Analisis Data

Peneliti memulai untuk melakukan analisis data berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengumpulan data. Proses analisis data akan menggunakan *software* seperti *IBM SPSS 26*. Analisis data dilakukan selama satu pekan di akhir bulan Februari.

2.6.4 Penyusunan Laporan Penelitian

Peneliti akan melanjutkan proses dari analisis data menuju penyusunan laporan penelitian atau skripsi. Penyusunan laporan penelitian dilakukan peneliti mulai dari awal Maret hingga tenggat pengumpulan pendaftaran seminar hasil. Proses ini juga melangsungkan beberapa revisi yang diberikan oleh dosen pembimbing.