

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada abad ke- 21 ini laju perubahan teknologi memaksa individu untuk beradaptasi dengan cepat terhadap cara baru dalam berkomunikasi, belajar, bekerja, dan hidup (Nuha et al., 2018) . Hal ini ditandai dengan dihadapkannya dengan Industri 4.0. Agenda Revolusi Industri 4.0 ditandai dengan berkembangnya *artificial intelligence, robotic, data sciences, internet of things, cloud, bio technology, big data, drones* yang akan semakin membawa tatanan kehidupan ini tidak hanya pada kondisi 4.0 tetapi lebih maju ke masyarakat 5.0. *Society 5.0* ditandai dengan digitalisasi yang bukan hanya di sektor industri, tetapi masuk ke segala aspek kehidupan manusia (Kompas, 2019). Akibat daripada kemajuan teknologi ini telah menjadi pemicu lahirnya era baru yang disebut sebagai era *disruption*. Pada era *disruption* sumber daya dapat diakses dengan mudah dan cepat. Hal ini juga membuat persaingan menjadi semakin tak kasat mata dengan munculnya *digital marketplace* yang siap bersaing untuk menggantikan sistem yang terdahulu (Perubahan, 2017).

Munculnya segala kemudahan ini akan memberi banyak tantangan bagi sektor ketenagakerjaan yang harus diantisipasi semua pihak karena tugas manusia akan sangat mungkin digantikan oleh teknologi. Jika tidak, akan banyak tenaga kerja Indonesia yang kalah bersaing dan tersisih dari dunia kerja (Liputan 6.com). Zainudin dalam Ramdhani et al. (2019) mengungkapkan agar dapat menghadapi

era ini, masyarakat harus dapat mengarahkan pandangan pada perubahan yang cepat, yang mampu mengelola teknologi untuk dapat memperoleh kesuksesan karirnya. Maka, untuk dapat mengantisipasi hal tersebut, seseorang harus memiliki kesiapan untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Hal ini diperlukan terutama di era sekarang yang mana kemajuan sains dan teknologi yang berkembang pesat dapat mengubah situasi dalam pasar tenaga kerja secara radikal (Sommers & Franklin dalam Rosulin & Paramita, 2016).

Menurut Wagner dalam Ramdhani et al., (2019) ada tujuh kemampuan bertahan menghadapi abad 21 ini yang harus dimiliki oleh individu, yakni (1) *critical thinking* dan *problem solving*; (2) *Collaboration and leadership*; (3) *Agility and adaptability*; (4) *initiative and entrepreneurialism*; (5) *eductive oral and written communication*; (6) *accessing and analysing information*; (7) *curiosity and imagination*. Ditambahkan lagi oleh Herring dalam (Ramdhani et al., 2019 yang mengatakan bahwa kemampuan beradaptasi dibutuhkan dalam menanggapi kondisi perubahan dalam pasar dan ekonomi. Kemudian kemampuan dalam menguasai keterampilan baru dengan cepat termasuk dalam salah satu dari tiga kompetensi terbaik yang dibutuhkan angkatan kerja pada abad ke-21 ini.

Melihat kondisi sekarang, para pencari kerja saat ini adalah mereka yang tergolong pada rentang usia dewasa awal. Menurut del Corso (2017) kelompok individu yang masuk dalam kategori dewasa awal seringkali dihadapkan dengan tantangan dari lingkungan sehingga muncul ketidakstabilan dan ketidakpastian dari individu itu sendiri, yang nantinya akan dapat memengaruhi bagaimana individu melihat dan menanggapi perubahan itu sendiri. Hal ini yang juga akan

memengaruhi kemampuannya dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja atau tugas-tugas yang akan dihadapi (Paul J. & Cadaret, 2017). Kelompok dewasa awal juga dapat ditemukan dikalangan *emerging adulthood*. Tugas individu dalam masa *emerging adulthood* adalah melaksanakan tugas perkembangan antara lain membuat perencanaan, eksplorasi karier, dan pengambilan keputusan mengenai perkembangan atau pun keterlanjutan karier mereka kedepan (Arnett, 2005). Dalam proses ini, tak jarang Individu dihadapkan pada hambatan-hambatan.

Karir merupakan hal yang penting bagi manusia dalam kehidupannya. Menurut Ekaningrum dalam Sisca & William Gunawan (2015) menyatakan bahwa karier digunakan untuk menjelaskan peran seseorang dalam status pekerjaan. Proses perkembangan karier seseorang dimulai sejak dini yaitu dari usia kanak-kanak sampai tua yang memiliki tahapan perkembangan karier. Individu diharapkan mampu mengatasi tugas perkembangan karirnya, seperti merencanakan masa depan, melakukan eksplorasi karir, memperoleh informasi dunia pekerjaan dan memiliki keterampilan membuat keputusan, maka individu tersebut akan semakin memperoleh kepuasan dalam karirnya baik dalam masa pendidikan maupun pekerjaannya (Savickas, 2005).

Pada perkembangannya teori kematangan karir ini ternyata tidak cukup dapat menjelaskan perkembangan karir pada tahap perkembangan selain remaja seperti pada masa dewasa atau anak-anak (Savickas, 1997). Savickas kemudian mengajukan sebuah pemikiran agar adaptabilitas karir digunakan untuk menggantikan konsep kematangan karir sebagai konstruk utama dalam perkembangan karir dari masa kanak-kanak hingga dewasa.

Savickas (2005) mengatakan Adaptabilitas karir mencoba menyederhanakan teori *life-span life-space* dari Super dengan menggunakan satu konstruk saja untuk menjelaskan secara sederhana namun menyeluruh mengenai perkembangan karir pada anak, remaja dan orang dewasa. Perubahan ini juga memperkuat integrasi antara *life-span life-space* dengan bagian konsep diri, yaitu dengan menekankan setiap bagian adaptasi yang dilakukan individu terhadap lingkungan dan proses motivasi dalam diri individu untuk membentuk konsep dirinya. Hal ini kemudian didukung oleh Arnett (2005) yang menyatakan bahwa adaptabilitas karir dapat membantu Individu dalam mencapai kariernya.

Berdasarkan penjelesan diatas, maka dalam menghadapi situasi yang tidak stabil dan menantang ini, keterampilan adaptasi adalah kompetensi yang penting yang harus dimiliki dewasa awal untuk menguasai tugas serta tuntutan yang tak terduga dan berubah (Rossier, 2015). Jika mengacu kepada kondisi pekerja, kemampuan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan kondisi dan keadaan yang berhubungan dengan karir dan memprediksi kemajuan dalam pengembangan karirnya disebut juga sebagai adaptabilitas karir (Bocciardi et al., 2017). Savickas (2005) menambahkan hal yang menunjukkan kesiapan individu dan sumber daya untuk menyesuaikan diri dengan tugas perkembangan karir saat ini maupun yang akan datang, perpindahan kerja, dan trauma kerja disebut juga dengan istilah Adaptabilitas karir.

Adaptabilitas karir adalah kesiapan seseorang dalam menghadapi tugas-tugas dalam rangka persiapan dan partisipasi dalam dunia kerja, serta kesiapan dalam menghadapi penyesuaian yang diakibatkan oleh perubahan kondisi di

pekerjaan dan dunia kerja, baik yang terprediksi maupun tidak terprediksi (Savickas dalam Maggiori & Savickas, 2015). Menurut Spurk et al. (2015) Adaptabilitas karier ditunjukkan dengan adanya berbagai aktifitas yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan tugas secara efektif di berbagai kondisi dan penemuan tantangan baru. Individu yang memiliki adaptabilitas karier tinggi akan dapat merasa dirinya lebih berharga dalam lingkungan sosial.

Adaptabilitas karier merupakan konsep baru yang diperkenalkan oleh Savickas, untuk menggantikan konsep kematangan karier oleh Super. Savickas berpendapat, di dalam dunia yang penuh perubahan yang terjadi di dalam dunia kerja dan lingkungan, maka konsep adaptabilitas karier bermanfaat untuk diteliti lebih lanjut (Savickas, 2012). Kemampuan dalam beradaptasi dengan perubahan yang diukur dengan adaptabilitas karier sangat mambantu dalam mencapai kesuksesan. Savickas (2005) menjelaskan terdapat empat dimensi adaptabilitas karir,yaitu perhatian terhadap karir di masa depan (*career concern*), rasa tanggung jawab terhadap karir yang mendorong regulasi diri (*career control*), rasa ingin tahu terhadap dunia kerja (*career curiosity*), dan keyakinan diri untuk bertindak sesuaiminat (*career confidence*).

Untuk mengukur kemampuan Adaptabilitas karir, sebuah instrumen telah dikembangkan oleh Maggiori & Savickas (2015) yaitu ***Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF)***. CASS-SF berisi 12 aitem dengan masing-masing dimensi memiliki 3 aitem yang telah dibuat dan disebarakan dalam 3 bahasa yaitu Jerman, Perancis dan Inggris (Maggiori & Savickas, 2015). CAAS-SF merupakan pengembangan dari *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* oleh Savickas & Porfeli

(2012). CASS berisi 11 aitem untuk masing-masing dari empat dimensi. Hal ini berarti total aitem adalah 44. Skala ini mewakili Formulir penelitian CAAS (atau CAAS 1.0). yang disebarakan kepada populasi siswa dan pekerja yang berbeda di 13 negara (mis. Brasil, Cina, Italia, Swiss, dan Amerika Serikat). Selanjutnya Savickas & Porfeli (2012) kembali melakukan pengembangan CAAS 1.0 menjadi 24 item yang dipilih mewakili versi Internasional CAAS (atau CAAS2.0). Pengurangan jumlah item pada CAAS-SF diharapkan tetap menjaga sifat psikometrik instrumen yang sangat baik. dan 3 item per skala tampaknya menjadi pilihan apriori yang baik untuk dipertimbangkan (Byrne, dalam Maggiori & Savickas, (2015). Peserta merespons setiap item menggunakan skala tipe Likert dengan 5 alternatif jawaban mulai dari *not a strength* (1) hingga *greatest strength*(5).

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti belum menemukan CAAS-SF dalam bahasa Indonesia. Menurut Anastasi & Urbina (2007) karena bahasa merupakan bagian dari budaya, maka suatu instrumen dimana dalam penelitian ini adalah CAAS-SF yang awalnya belum ada yang berbahasa Indonesia perlu diadaptasi untuk dapat diterapkan di Indonesia. Menurut Anastasi & Urbina, (2007) adalah sesuatu yang lazim mengadaptasi /menerjemahkan alat ukur psikologis ke dalam bahasa dan/atau budaya lain. Adaptasi skala merupakan serangkaian penelitian secara psikometri untuk menyesuaikan suatu alat ukur atribut psikologis ke dalam budaya lokal dan/atau penerjemahan bahasa. Alat ukur yang telah diadaptasi tersebut nantinya akan dapat digunakan sebagai landasan untuk mengetahui tingkat adaptabilitas karir seseorang yang hasilnya dapat dijadikan sebagai upaya dalam memenuhi kebutuhan bimbingan karir di Indonesia. Hoyt

dalam Juwitaningrum (2013) menyatakan ada 4 kebutuhan bimbingan karir yaitu kebutuhan untuk : Merencanakan pendidikan pasca sekolah menengah yang berorientasi pada karir; Memperoleh keterampilan umum dalam cakap kerja, adaptasi kerja, dan peningkatan kerja sehingga mampu mengikuti perubahan dunia kerja setelah dewasa; Penekanan pentingnya nilai-nilai kerja; Merencanakan cara-cara pengembangan diri dalam pekerjaan sebagai bagian dari keseluruhan pengembangan karir.

Hal ini akan menjadikan landasan untuk mengembangkan individu yang lebih siap menyesuaikan diri ketika sudah bekerja. Dari pihak penyelenggara pendidikan pun dapat menjadikan hasil tes ini sebagai dasar untuk mempersiapkan lulusan yang bukan hanya baik secara akademis namun juga memiliki lulusan yang siap bekerja. Sehingga angka harapan kerja lulusan pun dapat tinggi. Ini akan memberikan dampak positif bagi institusi penyelenggara pendidikan karena memiliki lulusan yang cakap kerja.

Sebelum memulai proses adaptasi skala, peneliti terlebih dahulu meminta izin kepada Christian Maggiory selaku peneliti pertama untuk melakukan adaptasi CAAS-SF ke bahasa Indonesia melalui *e-mail*. Setelah mendapatkan izin adaptasi, selanjutnya peneliti melanjutkan proses adaptasi yang mengacu pada teori menurut Wakabayashi (2014) yaitu; Penerjemanah, dari bahasa asli ke bahasa tujuan oleh ahli yang memahami baik bahasa dan budaya Indonesia serta Inggris; Pengecekan, yaitu proses pengecekan aitem-aitem yang telah diterjemahkan untuk melihat kesetaraan antara bahasa asli dengan bahasa tujuan oleh ahli yang memiliki kemampuan dalam kedua bahasa tersebut; penerjemahan kembali, yaitu hasil

pengecekan kemudian di terjemahkan kembali kebahasa asli oleh penerjemah profesional, kemudian akan diberikan kepada peneliti pertama untuk dievaluasi.

Setelah dilakukan proses adaptasi, agar dapat digunakan alat ukur psikologis harus dinyatakan memiliki validitas yang baik. Suatu alat ukur psikologis dapat dikatakan valid ketika alat tersebut dapat mengukur atribut psikologis tertentu serta teruji daya diskriminasi aitemnya (Supratiknya, 2014). Menurut Azwar, (2016) Daya diskriminasi aitem melihat seberapa mampu aitem dapat membedakan subjek yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang hendak diukur. Ditambahkan Azwar, suatu alat ukur psikologis yang valid adalah ketika memiliki konsistensi dan keselarasan antara fungsi aitem dan fungsi alat ukur itu sendiri secara menyeluruh, yang kemudian dapat diuji dengan menghitung korelasi aitem-total.

Supratiknya, (2014) menyebutkan salah satu aspek validasi adalah reliabilitas, yakni hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Barry, Chaney, Piazza-Gardner, dan Chavarria (Barry et al., 2014) menyebutkan bahwa ada empat cara mengestimasi reliabilitas, salah satunya *internal consistency*. *Internal consistency* adalah teknik mengestimasi reliabilitas yang menilai sejauh mana bagian (yaitu, item) atau komponen (yaitu, subset, bagian) dari skala saling berkorelasi (Barry et al., 2014). CAAS 2.0, menunjukkan bahwa instrumen mengevaluasi konstruksi yang sama di seluruh negara. Hasil ini mendapatkan mendapatkan kisaran reliabilitas memuaskan untuk empat dimensi (0,74 untuk kontrol, 0,85 untuk kepercayaan diri) dan sangat tinggi untuk skor total kemampuan beradaptasi, 0,92.

Versi Jerman dan Prancis menunjukkan realibilitas internal yang sangat baik untuk skor total, dengan nilai masing-masing 0,94 dan 0,92. Reabilitas untuk skor dimensi bervariasi antara 0,86 dan 0,88 untuk versi Jerman, dan antara 0,75 dan 0,86 untuk versi Prancis. Mengenai versi singkatnya, CAAS-SF berisi 12 item dari CAAS 2.0 yang menghasilkan skor total yang menunjukkan kemampuan beradaptasi karier seorang peserta. Masing-masing dari empat dimensi dinilai oleh 3 item.

Supratiknya (2014) menambahkan selain reliabilitas, perlu dilakukan uji validitas. Pendekatan validitas konvergen dan validitas diskriminan CAAS-SF dalam penelitian Maggiori et al., (2017) dilakukan dengan cara mengkorelasikan alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS-SF) dengan alat ukur subskala *Job satisfaction inventory*, *General work stress scale* (GWSS), dan *Organizational self-efficacy scale* (OCCSEFF) sebagai alat ukur pembandingnya. Kecocokan CFA menunjukkan Berdasarkan subsampel acak kedua ($n = 1.393$), struktur yang mendasari CAAS-SF diperiksa menggunakan CFA (dengan rotasi kemungkinan maksimum). Model yang diuji mempertimbangkan empat dimensi (*concern, control, curiosity, and confidence*). Maka, dapat dikatakan Secara keseluruhan, alat ukur ini menunjukkan hasil yang FIT setelah dilakukan *modification indices* dan eliminasi item dengan indeks ukuran kecocokan *Root Mean Square of Approximation* (RMSEA) sebesar 0,064 ($\leq 0,08$), *Goodness of Fit Index* (GFI) sebesar 0,968 ($\geq 0,90$), *Comparative Fit Index* (CFI) sebesar 0,964 ($\geq 0,90$) dan *Tucker Lewis Index* (TLI) sebesar 0,953 ($\geq 0,90$). Hal tersebut menunjukkan bahwa baik CASS-SF sudah teruji Valid untuk dapat mengukur Adaptabilitas Karir di

belasan negara. Namun, hingga saat ini peneliti belum menemukan kajian psikometrik untuk adaptasi alat ukur budaya organisasi tersebut dalam bahasa Indonesia. Maka dari itu perlu dilakukan uji validitas untuk melihat kajian psikometri dari hasil adaptasi alat ukur CAAS-SF yang telah dilakukan.

Berdasarkan pertimbangan atas situasi tersebut, peneliti merasa perlu menyusun *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF)* yang reliabel dan valid untuk diterapkan dalam budaya di Indonesia. Jenis validasi yang akan peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk. Validitas konstruk merupakan tipe validitas yang tujuannya menguji konstruk secara teoretis dengan data lapangan. Validitas ini akan dianalisis secara statistik Azwar (2011). Penelitian ini akan menggunakan *confirmatory factor analysis (CFA)* untuk menguji validitas konstruk. Analisis CFA digunakan dalam menguji apakah setiap indikator merupakan indikator yang valid sebagai pengukur konstruk laten (Azwar, 2011). Ditambahkan oleh Maruyama (1998) bahwa CFA digunakan untuk menguji model pengukuran yang dikembangkan atas dasar kajian teori tertentu, dalam hal ini adalah Adaptabilitas karir apakah disusun berdasarkan 4 dimensi sesuai dengan teori Savickas. CFA akan digunakan untuk melihat kecocokan model (*Model Fit*) CAAS-SF. Model pengukuran dikatakan *fit* apabila *p value* lebih dari 0.05 dan RMSEA mendekati 0 serta semua variabel *observable* memberikan sumbangan yang signifikan terhadap variabel *laten*, hal ini dapat ditunjukkan berdasarkan *T-value*. Apabila *T-value* tiap-tiap aitem tidak kurang dari 1,96 untuk taraf signifikansi 0.05 maka aitem dikatakan valid artinya dapat mengukur apa yang hendak diukur (Retnawati dalam Bahiyah & Savitri (2018)

Selain itu estimasi reliabilitas yang akan digunakan adalah konsistensi internal *alpha cronbach*, dengan pertimbangan bahwa model skala yang digunakan pada skala asli CAAS-SF adalah skala Likert yang skornya bukan merupakan skor dikotomi (Azwar, 2011).

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mendapatkan kesesuaian antara *Career Adapt-Abilities Scale–Short Form* (CAAS-SF) yang berbahasa Inggris sesuai dengan *Career Adapt-Abilities Scale–Short Form* (CAAS-SF) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia.
2. *Career Adapt-Abilities Scale–Short Form* (CAAS-SF) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia memiliki validitas secara psikometris

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu bukti empiris bahwa CAAS-SF versi adaptasi dalam Bahasa Indonesia memiliki kualitas kinerja tes sebagai alat untuk mengukur Adaptabilitas karir di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan CAAS-SF dapat digunakan untuk mengukur Adaptabilitas Karir di Indonesia. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebuah informasi dan

acuan dalam proses bimbingan karir seseorang serta sebagai referensi dan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

D. Keaslian Penelitian

Adapun beberapa penelitian lain yang menjadi acuan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Maggiori et al., (2017) dilakukan dengan cara mengkorelasikan alatukur *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS-SF)* dengan alat ukur subskala *Job satisfaction inventory*, *General work stress scale (GWSS)*, dan *Organizational self-efficacy scale (OCCSEFF)* sebagai alat ukur pembandingnya. Struktur yang mendasari CAAS-SF diperiksa menggunakan CFA (dengan rotasi kemungkinan maksimum). Kecocokan CFA menunjukkan Berdasarkan sub sampel acak kedua ($n = 1.393$), Model yang diuji mempertimbangkan empat dimensi (*concern, control, curiosity, and confidence*). Maka, dapat dikatakan Secara keseluruhan, alat ukur ini menunjukkan hasil yang FIT setelah dilakukan *modification indices* dan eliminasi item dengan indeks ukuran kecocokan *Root Mean Square of Approximation (RMSEA)* sebesar 0,064 ($\leq 0,08$), *Goodness of Fit Index (GFI)* sebesar 0,968 ($\geq 0,90$), *Comparative Fit Index (CFI)* sebesar 0,964 ($\geq 0,90$) dan *Tucker Lewis Index (TLI)* sebesar 0,953 ($\geq 0,90$). Hal tersebut menunjukkan bahwa baik CASS-SF sudah teruji Valid untuk dapat mengukur Adaptabilitas Karir di belasan negara.
2. Penelitian yang dilakukan Savickas & Porfeli (2012) dengan judul *Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence*

across 13 countries. Aitem dalam penelitian ini berjumlah 24 aitem dengan masing-masing dimensi diwakili 6 aitem. Teknik uji validitas konstruk, yakni analisis faktor (CFA) dengan teknik estimasi reliabilitas adalah konsistensi internal. Perkiraan konsistensi internal untuk skor total CAAS sangat baik di semua negara. Artikel terpisah dalam terbitan khusus ini melaporkan karakteristik psikometrik CAAS, termasuk bukti validitas awal, untuk masing-masing dari 13 negara yang bekerja sama dalam membangun Skala.

3. Işık et al. (2018) dengan penelitiannya *Validation of the Career Adapt-Abilities Scale–ShortForm across different age groups in the Turkish context*. Dengan jumlah responden sebanyak 705 dari Siswa Sekolah Menengah Atas. 327 responden Mahasiswa sarjana usia (18-25 tahun) serta 257 orang dewasa yang bekerja usis 22 – 62 tahun. Penelitian menggunakan analisi faktor dengan metode CFA yang menghasilkan kesimpulan bahwa CAAS-SF di Turki termasuk dalam model yang fit dengan terpenuhinya validitas konvergen dengan koefisien reliabilitas total sebesar 0,82.
4. Penelitian (Chan et al., 2015) dengan judul *Comparing two career adaptability measures for career construction theory : Relations with boundaryless mindset and protean career attitudes*. Penelitian ini membandingkan 2 instrumen pengukuran adaptabilitas karir yang sering digunakan yaitu CMI Adaptability Form C (CMI-C) dan Career Adapt-Abilities (CAAS). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kedua instrumen ini mengukur konstruk yang berbeda tetapi saling berhubungan CMI-C paling berkoreasi dengan aitem-aitem dimensi “*concern*” pada CAAS. Selain itu, CMI –C memprediksi sikap lebih luas

dibandingkan CAAS. Yang ketiga CMI-C lebih mengukur motivasi karir yang lebih tradisional seperti kepemimpinan dan profesional sedangkan CAAS lebih mengukur motivasi karir lebih luas dan mampu mengungkap profil motivasi karir.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikatakan bahwa CAAS-SF yang merupakan pengembangan instrumen dari CAAS merupakan alat ukur adaptabilitas karir yang sudah banyak digunakan dan diadaptasi ke budaya lain. Namun, peneliti belum menemukan Adaptasi CAAS-SF ke dalam budaya Indonesia. Maka, dapat dikatakan bahwa penelitian ini merupakan penelitian yang berbeda dengan penelitian di atas.