# HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI DENGAN *CAREER ADAPTABILITY* PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR

# *RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND CAREER ADAPTABILITY IN FINAL YEAR STUDENTS*

Angelina Vera, Alimatus Sahrah

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

angelinaveraaa8@gmail.com

# ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir. Hipotesis dalam penelitian ini adalah semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi *career adaptability* mahasiswa tingkat akhir, dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin rendah *creer adaptability* mahasiswa tingkat akhir. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 350 mahasiswa tingkat kahir dan bersedia mengisi *Google Form.* Pengumpulan data penelitian ini menggunakan . Skala. *Career Adaptability* dan Skala Kecerdasan Emosi. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan analisis korelasi *product moment.* Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien korelasi (rxy) =0,569 (p<0,010). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima dan terbukti bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir

Kata kunci :*career adaptability,* kecerdasan emosi

# *ABSTRACT*

*. This study aims to determine the relationship between emotional intelligence and career adaptability in working students. This research hypothesizes that there is a positive relationship between emotional intelligence and career adaptability on final year students. This study used purposive sampling method to determine the research subject. The subjects in this study consisted of 350 active college students that final year and were willing to fill out the Google Form. Collecting data in this study using the Career Adaptability Scale and Emotional Intelligence Scale. The data obtained were then analyzed using product moment correlation analysis. Based on the analysis results obtained the correlation coefficient (rxy) = 0.569 (p <0.010). This shows that the hypothesis in this study is accepted and it is proven that there is a positive relationship between emotional intelligence and career adaptability in final year students.*

*Key words : career adaptability, emotional intelligence, career.*

**PENDAHULUAN**

Minimnya pengalaman kerja serta relasi yang minim dengan professional akan berdampak negatif pada ketidaksiapan lulusan perguruan tinggi memasuki dunia kerja. akan berdampak Suryanto dan Ariadi (2013) mengungkapkan bahwa kualifikasi lulusan dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan tidak banyak bisa dipenuhi oleh lulusan perguruan tinggi. Lulusan perguruan tinggi yang tidak memenuhi kualifikasi masuk dunia kerja dapat menjadi pengangguran terdidik.

Data yang diperoleh dari Berita Resmi Statistik (2020), menyebutkan bahwa jumlah pengangguran pada Februari 2020 mencapai 138,22 juta orang atau 7,07% dari total angkatan kerja. Indikator yang digunakan sebagai pengukur tingkat penawaran tenaga kerja yang tidka terserap oleh tenaga kerja adalah TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka). Secara umum TPT cenderung menurun, akan tetapi pengangguran di tingkat pendidikan baik diploma I hingga III yaitu 8,08% , hasil ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang nantinya lulus dari dunia perkuliahan nantinya akan dihadapkan pada masalah baru yaitu ketatnya persaingan di dunia kerja. Salah satu yang menjadi penyebab pengangguran adalah ketidaksesuaian kualifikasi lulusan dengan yang dibutuhkan perusahaan (Suyanto & Ariadi, 2013)

Hal penting yang menentukan lulusan perguruan tinggi terserap dunia kerja berasal dari diri masing-masing individu (Dharma & Fajrianthi, 2015). Koen, klehe, dan Vianen (2012) menyatakan bahwa salah satu cara untuk sukses masuk ke dunia kerja duia kerja dengan mempersiapkan diri. Pekerjaan yang sesuai akan didapatkan oleh individu yang memiliki kesiapan beradaptasi ke dunia kerja ( Hirschi, Niles, & Akos, 2011) dan sukses masuk dalam pasar tenaga kerja (Koen, Klehe, & Vianen, 2012). Menurut Savickas (1997) kesiapan beradaptasi ke dunia kerja berkaitan erat dengan kemampuan adaptasi seseorang. Kemampuan adaptasi juga meningkatkan daya saing individu untuk mencapai kesuksesan kerja (Hartung, 2008). Teori konstruk karier Savickas (1997) mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi keberhasilan individu di lingkungan pekerjaan adalah kemampuan adaptasi. Kemudian, Savickas (2013) merumuskan kemampuan adaptasi pada konteks transisi kerja kedalam konsep *carreer adaptability* (adaptabilitas karir).

Menurut Porfeli dan Savicas (2012) *career adaptability* (adaptaptabilitas karir) adalah kontruksi psikososial yang menujukan sumber daya individu untuk mengatasi tugas perkembangan karir, transisi kerja, dan pengalaman kerja tingkat tertentu, dapat beradaptasi dengan lingkungan kerjanya dan mampu mempersiapkan karir untuk masa depan. Rottinghaus, Day, dan Borgen (2005) menyatakan adaptabilitas karir merupakan kapasitas untuk menguasai serta memanfaatkan perubahan di masa depan, tingkat kenyamanan dengan tanggung jawab dari pekerjaan baru, dan kemampuan untuk memulihkan ketika terjadi peristiwa diluar rencana kerja. Selain itu Ferreia (2012) emenyatakan bahwa *career adaptability* (adaptabilitas karir) adalah kemampuan adaptif yang memungkinkan individu mampu mengatasi transisi karir dalam masa yang penuh tekanan dan ketidakpastian. Konsep ini merefleksikan kesiapan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas yang terprediksi maupun tidak terpediksi

Adaptabilitas karir (*career adaptability)* terdiri dari empat aspek yang dikemukakan oleh Savickas dan Porfeli (2012) yaitu (a) kepedulian (concern), yaitu tantang bagaimana perhatian individu terhadap masa depan; (b) pengendalian (control), yaitu kemampuan individu untuk dapat mengendalikan masa depan karir mereka dengan bertanggung jawab; (c) keingintahuan (couriousity), yaitu rasa ingin tahu yang mendorong individu untuk berfikir tentang kemampuan diri dalam berbagai situasi dan peran; serta (d) keyakinan (confidence) yaitu kepercayaan diri yang terbangun setelah eksplorasi dan mencari informasi untuk dapat mengaktualisasikan pilihan dalam kehidupannya.

Terdapat empat faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir *(career adaptability)* yaitu disposisi emosional yang positif, keyakinan pada kemampuan, keyakinan dalam konteks social dan tujuan *(M. Ford’s Motivational System Theory, dalam Hirchi, 2009).* Menurut Hirchi (2009) salah satu factor yang mempengaruhi adaptabilitas karir adalah diposisi emosional positif yang mana meliputi stabilitas emosi, tingkat energi yang tinggi, dan pengaruh positif. Selanjutnya, Rogers, Creed, dan Ian (2008) menyatakan stabilitas emosi berhubungan dengan perencanaan, dan eksplorasi karir pada individu. Selain itu, stabilitas emosi adalah kestabilan reaksi emosional terhadap rangsang dari lingkungan. Seperti; mudah tidaknya tersinggung, marah, sedih, atau putus asa (Yusuf, 2008). Kemampuan untuk mengendalikan suasana hati, memotivasi diri, dan bertahan menghadapi frustasi, dan menjaga agar beban yang dihadapi tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, berdoa, merupakan pengertian dari kecerdasan emosional menurut Goleman (2009).

Hasil penelitian Coetzee dan Harry (2014) tentang hubungan kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir menunjukan bahwa fungsi emosi dapat meningkatkan fungsi adaptasi secara kognitif , afektif, dan perilaku mahasiswa dalam domain adaptabilitas karir. Hasil penelitian Azhar dan Aprilia (2018) tentang hubungan kecerdasan emosi dan adaptabilitas pada sarjana di Banda Aceh, menunjukan bahwa 54,9% sarjana berada pada kategori adaptabilitas karir sedang dan 3,5% sarjana berada pada kategori rendah. Selain itu berdasarkan hasil penelitian Ramdhani, Budiamin, dan Budiman (2018) tentang adaptabilitas karir dewasa awal, menunjukan bahwa 70,8% mahasiswa pendidikan manajemen bisnis sebagai subjek penelitiannya memiliki adaptabilitas karir pada kategori sedang. Hasil penelitian diatas menunjukan bahwa adaptabilitas karir pada mahasiswa cenderung kurang baik sehingga perlu ditingkatkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 10 mahasiswa tingkat akhir di Yogyakarta pada tangga l2 Februari 2021, terdapat 7 dari 10 mahasiswa tingkat akhir memiliki adaptabilitas karir yang cenderung rendah. Wawancara yang berlandaskan empat aspek adaptabilitas karir (*career adaptability*) menurut Porfeli dan Savickas (2012). 7 dari 10 subjek menunjukan bahwa subjek belum mempersiapkan karir dimasa depan karena masih menjalani perkuliahan saat ini. Selain itu subjek menyatakan bahwa belum merencanakan apa yang akan dilakukan untuk masa depan, subjek cenderung hanya menjalani apa yang sedang subjek lakukan yaitu berkuliah, hal ini menunjukan bahwa aspek *concern* belum terpenuhi.

Beberapa subjek merasa bahwa tugas-tugas perkuliahan yang menumpuk cukup menyita waktu dan perhatian. Disisi lain 7 dari 10 subjek mengatakan bahwa masih cenderung sulit disiplin pada diri sendiri untuk membagi antara perkuliahan dan kesibukan yang lain seperti membagi waktu untuk keluarga, teman, dan perkuliahan sehingga tugas kuliah menumpuk bahkan tidak terselesaikan. Sehingga subjek merasa bingung dan belum mempunyai gambaran untuk menentukan karir karena masih disibukkan oleh apa yang sedang subjek jalani, hal ini menunjukan bahwa aspek *concern* belum terpenuhi. 4 dari 10 subjek cenderung mengumpulkan informasi mengenai karir yang diinginkan dan mulai memikirkan kemampuan diri yang berkhaitan dengan karirnya. Sedangkan 6 subjek lainnya malas mencari tahu tentang kemampuan diri yang berkhaitan dengan karirnya dimasa depan karena masih fokus dengan apa yang subjek lakukan sekarang, hal ini menunjukan bahwa aspek *curiosity* belum terpenuhi. 7 dari 10 subjek cenderung belum memiliki kepercayaa diri tentang karir subjek yang akan dibangun dimasa depan. Subjek cenderung belum mampu mengatasi masalah seputar karir yang akan dihadapi dimasa depan, hal ini menunjukan bahwa aspek *confidence* belum terpenuhi.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar sebagian subjek belum memenuhi aspek adaptabilitas karir (*career adaptability*) menurut Savickas dan Porfeli (2012), yaitu kepedulian (*concern)*, pengendalian *(control)*, keingintahuan (*coriosity*), dan keyakinan (confidence).

Mahasiswa tingkat akhir yang nantinya akan lulus seharusnya memiliki adaptabilitas karir, karena adaptabilitas karir (*career adaptability*) memiliki peran penting dalam membantu individu dalam menentukan tindakan dan strategi yang ingin diraih (Savickas & Profeli, 2013) dan juga yang dinyatakan oleh Guan et al (2014) bahwa adaptabilitas karir memiliki peran unttuk mengarahkan sarjana yang belum familiar dengan lapangan pekerjaan untuk mengantisipasi serta mempersiapkan diri untuk menghadapi kesulitan serta tantangan yang nantinya akan dihadapi. Selain itu adaptabilitas karir merupakan bentuk kesiapan yang memungkinkan individu untuk mampu sukses dalam mencari dan menemukan pekerjaan serta meningkatkan karir ( Kiehe & Vianen, 2013). Hasil penelitian terdahulu juga menunjukan akan sulit bagi sarjana untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai terutama dalam kondisi ekonomi yang tidak jelas dan kemungkinan menganggur yang tinggi apabila memiliki adaptabilitas yang rendah (Koen, Klehe, & Vianen, 2012). Hasil penelitian lain menunjukan bahwa individu yang mampu beradaptasi dalam karir akan lebih mampu menemukan kesempatan kerja yang lebih baik dan mendapatkan pekerjaan yang berkualitas (Klehe, dkk, dalam Tolentino, Gracia, Lu, Restubod, Bordia & Plewa, 2014).

Goleman (2009) menyatakan bahwa ada lima aspek kecerdasan emosional yaitu (a) mengenali emosi diri, (b) mengelola emosi, (c) memotivasi diri sendiri, (d) mengenali emosi orang lain (empati), (e) membina hubungan. Penelitian menunjukan bahwa adanya hubungan antara adaptabilitas karir dengan kecerdasan emosi (Coetzee & Harry, 2014). Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam melakukan perencanaan yang baik dan memanfaatkan peluang dimasa depan adalah kecerdasan emosi (Salovey & Mayer, 1990). Masa transisi yang dialami mahasiswa tingkat akhir yaitu dunia perkuliahan ke dunia kerja dapat mendorong mahasiswa untuk mampu menggunakan potensi mereka dan mengendalikan emosinya secara mandiri. Individu yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu mengekspresikan dan mengontrol emosi secara tepat dan memberikan banyak manfaat dalam kehidupan sehari-hari. Kegagalan dalam meraih kesuksesan di tempat kerja juga dapat terjadi pada individu yang cerdas secara akademik tetapi kurang mempunyai kecerdasan emosional (Goleman, 2005).

Selain itu, menurut Brown, George-Curran, & Smith (2003) dalam membangun dan mengembangkan narasi tentang karir, individu mengunakan kemampuan emosionalnya. Dalam merespon transisi yang efektif, individu harus memiliki kecerdasan emosional dan *career adaptability* (Coetzee & Harry, 2013). Selain itu peran kecerdasan emosi dapat memecahkan masalah dan menghadapi berbagai rintangan yang bekhaitan dengan karir (Brown, dkk., 2003).

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, peneliti memandang bahwa penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengetahui apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir? Sesuai dengan judul pembahasan diatas, maka dalam penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan ilmu psikologi industri/organisasi dan juga dapat memberikan pertimbangan factual dalam mempelajari khususnya tentang adaptasi karir dan kecerdasan emosional pada mahasiswa tingkat akhir. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat pembaca mampu belajar mengenali dan mengendalikan emosi serta mampu berempati terhadap orang lain agar dapat meningkatkan kecerdasan emosional, sehingga dapat memiliki adaptabilitas karir yang baik.

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala, Skala merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengungkap aspek psikologis brupa pernyataan-pernyataan yang dapat mengungkap indikator perilaku jenis skala yang digunakan untuk mengungkap aspek psikologis berupa pernyataan-pernyataan yang dapat mengungkap indicator perilaku (Azwar, 2015). Jenis skala yang digunakan adalah skala *Likert*, skala *Likert* dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang maupun kelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena (Sugiono, 2016).

Skala pengukuran menggunakan dengan pilihan alternatif jawaban Sangat Sesuai (SS), Sesuai(S), Tidak Sesuai(TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Empat alternative jawaban tersebut digunakan untuk menghindari respon yang netral terhadap pernyataan, Karena jika disediakan respon yang netral, subjek cenderung memilih jawaban pada kategori tengah, yang berakibat data cenderung kurang informative. Sehingga dalam penelitian ini respon subjek tidak nilai benar atau salah (Azwar, 2015).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang valid dan reliabel, yang sebelumnya sudah dilakukan uji reliabilitas skala dengan menggunakan teknik uji reliabilitas *Cronbach’s Alpha* (Azwar, 2016). Koefisien reliabilitas (rxx’) berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Koefisien reliabilitas yang tinggi mendekati 1,00, sedangkan koefisien reliabilitas yang rendah mendekati 0 (Azwar, 2016). Pemilihan aitem skala dalam penelitian ini berdasarkan pengujian daya beda aitem. Kriteria pemilihan aitem ini didasarkan pada korelasi aitem-total dengan batasan rix ≥ 0,300.Menurut Azwar (2017) aitem dikatakan memuaskan jika mencapai koefisien korelasi minimal 0,300 daya pembeda aitem. Penelitian ini menggunakan dua skala untuk mengukur variabel-variabel penelitian, yaitu skala adaptabilitas karir dan skala kecerdasan emosi. Skala adaptabilitas karir disusun oleh Ramadhan (2020) yang mengacu pada dimensi adaptabilitas menurut Savickas dan Porfeli (2012). Skala *career adaptability* ini pernah diuji coba terhadap 78 subjek dengan koefisien reliabilitas *Coronbcah Alpha* sebesar 0,898 dan koefisien indeks daya beda aitem bergerak dari 0,327 sampai 0,658. Dengan demikian skala *career adaptability* ini dianggap sebagai skala yang valid dan reliabel sehingga layak untuk digunakan dalam penelitian ini. Skala Kecerdasan Emosioal yang diadaptasi dari skala Lestari (2019) yang mengacu pada teori Goleman (2009). Skala kecerdasan emosi ini memiliki koefisien reliabilitas *Coronbcah Alpha* sebesar 0,923. Dengan demikian skala kecerdasan emosi dianggap sebagai skala yang valid dan reliabel sehingga layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap hubungan antara kecerdasan emosional sebagai variabel bebas (X) dengan adaptabilitas karir sebagai variabel terikan (Y), maka analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Korelasi *Product moment* dan person. Analisis Data penelitian ini menggunakan program SPSS.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**HASIL**

Menurut Azwar (2014) untuk mengetahui variabel-variabel penelitian pada subyek yang termasuk tinngi atau rendah dapat dilakukan dengan menetapkan kriteria kategorisasi. Kategorisasi skor jawaban subyek dalam penelitian ini menggunakan tiga kriteria yaitu tinggi, sedang dan rendah. Klasifikasi skor jawaban subyek dari masing-masing variabel adalah:

A. Adaptabilitas Kerja

Adapun kategorisasi penelitian dapat dilihat dibawah ini

**Tabel 6. Kategorisasri skor Skala Adaptabilitas Kerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **Presentase** |
| Tinggi | X ≥ (µ + 1σ) | X ≥ 57 | 250 | 71,4% |
| Sedang | (µ - 1σ) ≤ X < (µ + 1σ) | 38 ≤ X < 57 | 100 | 28,6% |
| Rendah | X < (µ - 1σ) | X < 38 | 0 | 0% |
| **Jumlah** |  |  | 350 | 100% |

**Keterangan:**

X = X – Skor subjek

µ = Mean atau rerata hipotetik

σ = Standart deviasi hipotetik

Berdasarkan kategori diatas, dapat diketahui bahwa subjek yang memiliki adaptabilitas kerja dalam kategori tinggi sebesar 71,4% (250 subjek), kategori sedang sebesar 28,6% (100 subjek) dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian sebagian besar memiliki adaptabilitas kerja pada kategori tinggi.

B. Kecerdasan Emosi

Adapun kategorisasi penelitian dapat dilihat dibawah ini

**Tabel 7. Kategorisasri skor Skala Kecerdasan Emosi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **Presentase** |
| Tinggi | X ≥ (µ + 1σ) | X ≥ 75 | 275 | 78,6% |
| Sedang | (µ - 1σ) ≤ X < (µ + 1σ) | 50 ≤ X < 75 | 75 | 21,4% |
| Rendah | X < (µ - 1σ) | X < 50 | 0 | 0% |
| **Jumlah** |  |  | 350 | 100% |

**Keterangan:**

X = X – Skor subjek

µ = Mean atau rerata hipotetik

σ = Standart deviasi hipotetik

Berdasarkan kategori diatas, dapat diketahui bahwa subjek yang memiliki kecerdasan emosi dalam kategori tinggi sebesar 78,6% (275 subjek), kategori sedang sebesar 21,4% (75 subjek) dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian sebagian besar memiliki kecerdasan emosi pada kategori tinggi.

**Uji Prasyarat**

Sebelum melakukan uji hipotesis yang menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi guna mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi syarat untuk dianalis dengan teknik statistik yang dipilih, yaitu dengan melakukan uji normalitas dan uji linieritas (Hadi, 2015).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam bentuk statistik. Kaidah untuk uji normalitas adalah apabila nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov > 0,050 maka sebaran data mengikuti distribusi normal dan apabila nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov ≤ 0,050 maka sebaran data tidak mengikuti distribusi normal (Hadi, 2015). Dari hasil uji normalitas adaptabilitas kerja di peroleh KS-Z = 0,111 dengan p = 0,000 dan kecerdasan emosi di peroleh KS-Z = 0,101 dengan p = 0,000. Data tersebut menunjukkan bahwa skor adaptabilitas kerja dan kecerdasan emosi mengikuti sebaran data yang tidak normal.

Menurut Hadi (2016) jika jumlah subjek dalam penelitian N ≥ 30 ,maka data dikatakan terdistribusi normal. Jika N ≥ 30 maka data tetap mendekati distribusi normal apapun bentuk awal distribusinya. Maka dari itu, adaptabilitas kerja dan kecerdasan emosi dapat digunakan pada langkah selanjutnya yaitu uji linieritas dan uji hipotesis karena jumlah subjek N = 50 (N ≥ 30).

1. Uji Linieritas

Setelah melakukan uji normalitas, peneliti melakukan uji linieritas untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel menunjukkan hubungan yang linier atau tidak. Pedoman yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi p ≤ 0,050 maka hubungan antara variabel bebas dan terikat merupakan hubungan yang linier. Apabila nilai signifikansi p ≥ 0,050 maka hubungan antara variabel bebas dan terikat bukan merupakan hubungan linier. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap kedua variabel diperoleh F = 218,263 dengan p = 0,000 (p < 0,050). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kecerdasan emosi dengan adaptabilitas kerja merupakan hubungan linier.

**Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product momen (pearson correlation)* yang dikembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016). Teknik *pearson correlation* digunakan untuk menentukan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Jika diperoleh korelasi yang signifikan berarti ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Kaidah untuk uji korelasi adalah apabila p < 0,050 berarti ada korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika p ≥ 0,050 berarti tidak ada korelasi antara kedua variabel.

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment (pearson correlation* diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,569 (p = 0,000) berarti terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosi dengan adaptabilitas kerja. Semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi adaptabilitas kerja dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin rendah adaptabilitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Selain itu, hasil analisis data juga menunjukkan koefisien determinasi atau (R2)sebesar 0,323 yang menunjukkan bahwa sumbangan kecerdasan emosi terhadap adaptabilitas kerja hanya sebesar 32,3%, sementara sisanya 67,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dengan adaptabilitas kerja pada mahasiswa tingkat akhir. Hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan metode Korelasi *Product Moment Pearson* dengan koefisien korelasi sebesar r = 0,569 (p <0,01) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan adaptabilitas kerja. Semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi adaptabilitas kerja dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin rendah adaptabilitas kerja. Hal ini berarti hipotesis penelitian dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Di Fabio, Palazzeschi, Asulin-Peretz, dan Gati (2012) yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional yang tinggi merupakan prediktor terhadap karier individu di masa depan. Penelitian ini juga senada dengan penelitian dari (Coetzee & Harry, 2014) yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosi yang matang dapat memberikan energi, kapasitas regulasi diri, kesiapan individu untuk adaptabilitas karier yang baik.

Kecerdasan emosi merupakan salah satu variabel yang berhubungan dengan *career adaptability* pada seseorang. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Coetzee dan Harry (2013) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berkaitan dengan *career adaptability.* Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa mengelola emosi sendiri memberikan kontribusi besar dalam menjelaskan kecerdasam emosional dan varians dalam kemampuan beradaptasi dengan karir. Kecerdasan emosi adalah kemampuan memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi serta mampu mengendalikan dorongan hati serta mengatur suasana hati (Goleman, 2009). Menurut Salovey dan Mayer (1990) individu yang memiliki kemampuan dalam mengelola emosi dapat melakukan perencanaan dan memanfaatkan peluang karir di masa depan.

Mahasiswa tingkat akhir ada dalam tahapan dewasa awal. Tahap dewasa awal merupakan tahap perkembangan yang Hurlock (1991) katakan sebagai masa yang paling sulit, karena pada masa ini individu menghadapi masalah yang sangat rumit dan butuh waktu untuk menyesuaikan dan menyelesaikan masalah tersebut, terlebih lagi banyakannya perubahan fisik, kognitif, dan emosional. Salah satunya adalah transisi dari dunia perkuliahan menjadi dunia kerja. Jushon, Simun, dan Chong (2011) menyebutkan bahwa proses transisi dan penyesuaian diri masuk ke dunia kerja menyebabkan perasaan tertekan dan traumatik bagi lulusan perguruan tinggi. Masa transisi yang dialami mahasiswa tingkat akhir yaitu dunia perkuliahan ke dunia kerja dapat mendorong mahasiswa untuk mampu menggunakan potensi mereka dan mengendalikan emosinya secara mandiri. Emosi yang dapat dikelola dengan baik menunjukan bahwa individu tersebut memiliki kecerdasan emosi (Nugraheni, Wibowo, & Murthado. 2017). Individu yang mampu mengelola emosi dengan baik akan memberi pengaruh positif berkhaitan dengan pengembangan nilai, perilaku, dan keyakinan individu terkait dengan penyesuaian karir (Lerner & Lerner, 2006).

Menurut Goleman (2009) kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mengendalikan suasana hati, memotivasi diri, dan bertahan menghadapi frustasi, dan menjaga agar beban yang dihadapi tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, berdoa. Goleman (2009) menyebutkan lima aspek kecerdasan emosional yaitu (a) mengenali emosi diri, (b) mengelola emosi, (c) memotivasi diri sendiri, (d) mengenali emosi orang lain (empati), (e) membina hubungan. Menurut Goleman (2009) individu yang memiliki kecerdasan emosional cenderung mampu mengenali emosinya sendiri. Penelitian Coetzee dan Beukes (2010) individu yang mengenali emosinya sendiri cenderung mampu merencanakan karirnya. Individu yang melakukan persiapan atau perencanaan untuk karirnya merupakan salah satu aspek dari adaptabilitas karir (Porfeli & Savickas,2012).

Menurut Brown, dkk., dalam Coetzee & Harry (2013) menyatakan bahwa individu yang mampu mengatur emosi untuk memandu individu berpikir dan berperilaku terkait dengan perencanaan dan tindakan tentang karir. Selain itu menurut Goleman (2009) individu yang memiliki kecerdasan emosi ditunjukan dengan kemampuan mengelola atau menguasai perasaan diri sendiri. Kecerdasan emosi membantu individu dalam mengambil keputusan dan menyesuaikan emosinya dengan kondisi yang tidak menentu dalam karirnya, sehingga dalam menghadapi permasalahan baik di dunia perkuliahan maupu di dunia karir nantinya. Hal diatas menunjukkan bahwa kecerdasan emosi membantu individu agar mampu mengontrol emosinya, cenderung dapat beradaptasi, dan bertahan dengan situasi-situasi menantang selama perjalanan karirnya (Salovey & Mayer, 1990).

Individu yang dapat memotivasi diri sendiri ditandai dengan memiliki kepercayaan diri terhadap kemampuannya. Hal tersebut sejalan dengan salah satu aspek kecerdasan emosional yaitu memotivasi diri sendiri (Goleman, 2009). Sehingga hal tersebut dapat mendorong individu untuk memiliki kepercayaan diri yang lebih besar dalam menguasai tantangan yang berkhaitan dengan karirnya (Coetzee & Harry, 2013)

Menurut Goleman (2009) merupakan salah satu ciri penting kecerdasan emosi. Kekuatan empati dapat membangun karakter diri yang lebih mencair dan menyatu ke dalam semua peluang dan tantangan kehidupan (Djajendra, 2010). Empati secara signifikan mempengaruhi kualitas kehidupan profesional manusia, terutama aktivitas-aktivitas yang terkait dengan hubungan sosial (Masturi, 2010). Kemampuan berempati sejalan dengan aspek kecerdasan emosi, yaitu membina hubungan. Kecerdasan emosi menggabungkan aspek-aspek penting dari hubungan personal, suasana hati, keterampilan manajemen stress dan adaptabilitas (Nugraheni, Wibowo, & Murtadho, 2017). Pribadi yang mampu membina hubungan personal dengan baik cenderung dapat menunjang keberhasilannya di masa depan (Salovey, dalam Goleman, 2009)

Menurut Brown, George-Curran, & Smith (2003) dalam membangun dan mengembangkan karir, individu mengunakan kemampuan emosionalnya. Selain itu peran kecerdasan emosi dapat memecahkan masalah dan menghadapi berbagai rintangan yang berkhaitan dengan karir (Brown, dkk., 2003). Hasil penelitian Coetzee dan Harry (2014) tentang hubungan kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir menunjukan bahwa fungsi emosi dapat meningkatkan fungsi adaptasi secara kognitif , afektif, dan perilaku mahasiswa dalam domain adaptabilitas karir. Hal itu sejalan dengan pendapat Emmerling dan Cherniss (2003) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosi yang tinggi dianggap sebagai sumber regulasi diri yang berkaitan dengan kesadaran dan ketepatan dalam menggunakan emosi pada perilaku dan pemikiran yang berkaitan dengan karir. Hasil penelitian Parmentier, Pirsoul, dan Nils (2019) menunjukkan bahwa kecerdasan emosi merupakan salah satu faktor dari adaptasi secara umum yang individu butuhkan untuk mengembangkan karirnya. Individu yang dapat mengontrol emosinya cenderung dapat memecahkan masalah dengan baik, hal tersebut merupakan domain perilaku dari adaptabilitas karir (Johnston, dkk., 2013).

Berdasarkan kategorisasi penelitian dapat diketahui bahwa subjek yang memiliki adaptabilitas kerja dalam kategori tinggi sebesar 71,4% (250 subjek), kategori sedang sebesar 28,6% (100 subjek) dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian sebagian besar memiliki adaptabilitas kerja pada kategori tinggi. Sedangkan subjek yang memiliki kecerdasan emosi dalam kategori tinggi sebesar 78,6% (275 subjek), kategori sedang sebesar 21,4% (75 subjek) dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian sebagian besar memiliki kecerdasan emosi pada kategori tinggi.

Hasil analisis data juga menunjukkan koefisien determinasi atau (R2)sebesar 0,323 yang menunjukkan bahwa sumbangan kecerdasan emosi terhadap adaptabilitas kerja hanya sebesar 32,3%, sementara sisanya 67,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun faktor mempengaruhi adaptabilitas kerja seperti secara internal dan secara eksternal.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi dapat berhubungan dengan adaptabilitas karir. Menurut Potgieter (2014)Individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi cenderung lebih baik dalam hal merencanakan tujuan, menyesuaikan diri dengan budaya organisasi, menjaga hubungan sosial dan mampu mengatasi konsekuensi dari tugas, perubahan dan transisi dalam pekerjaan.Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Coetzee dan Harry (2013) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berkaitan dengan kemampuan beradaptasi dengan karir.

**PENUTUP**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara kecerdasan emosi dengan adaptabilitas kerja pada mahasiswa tingkat akhir. Hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan metode Korelasi *Product Moment Pearson* dengan koefisien korelasi sebesar r = 0,569 (p <0,01) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosi dengan adaptabilitas kerja. Semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi adaptabilitas kerja dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin rendah adaptabilitas kerja. Hal ini berarti hipotesis penelitian dinyatakan diterima.

Hasil analisis data juga menunjukkan koefisien determinasi atau (R2)sebesar 0,323 yang menunjukkan bahwa sumbangan kecerdasan emosi terhadap adaptabilitas kerja hanya sebesar 32,3%, sementara sisanya 67,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun faktor mempengaruhi adaptabilitas kerja seperti secara internal dan secara eksternal.

Berdasarkan kategorisasi penelitian dapat diketahui bahwa subjek yang memiliki adaptabilitas kerja dalam kategori tinggi sebesar 71,4% (250 subjek), kategori sedang sebesar 28,6% (100 subjek) dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian sebagian besar memiliki adaptabilitas kerja pada kategori tinggi. Sedangkan subjek yang memiliki kecerdasan emosi dalam kategori tinggi sebesar 78,6% (275 subjek), kategori sedang sebesar 21,4% (75 subjek) dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian sebagian besar memiliki kecerdasan emosi pada kategori tinggi.

Adapun Saran dalam penelitian ini yaitu, bagi Mahasiswa Tingkat Akhir, Diharapkan bagi Mahasiswa Tingkat Akhir dapat mengembangkan adaptabilitas kerja dengan adanya kecerdasan emosi. Adapun cara meningkatkan kecerdasan emosi dengan mampu mengelola emosi, membina hubungan baik, mampu memotivasi diri, mampu mengatur waktu, mampu mengontrol diri, mampu menilai diri sendiri, memiliki sosial yang baik dengan lingkungan, dan dapat membina hubungan baik dengan orang lain. Bagi peneliti selanjutnya apabila tertarik meneliti kajian yang sama, diharapkan untuk meneliti subjek yang berbeda selain mahasiswa tingkat akhir agar mendapatkan data penelitian yang lebih sesuai dengan permasalahan yang sedang dikaji. Selain itu juga, peneliti selanjutnya diharapkan lebih update dalam teori yang dikaji dan diharapkan dapat mencari variabel lain selain kecerdasan emosi jika ingin meneliti adaptabilitas kerja. Peneliti diharapkan lebih menggali permasalahan yang akan diteliti selanjutnya.

# DAFTAR PUSTAKA

Amira, D. (2018). Pengaruh motivasi kerja, manajemen waktu, dan stress kerja terhadap kinerja pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di kota Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya.*7*(1)*, 1-11.

Brown, C., George-Curran, R., & Smith, M. L. (2003).The role of emotional intelligence in the career commitment and decision-making process. *Journal of Career Assessment*.*11*(4), 379–392.

Churiyah, M. (2011).Pengaruh konflik peran, kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis. 16* (2).145-154.

Coetzee, M., & Beukes, C. (2010). Employability, emotional intelligence and career preparation support satisfaction among adolescents in the school-to-work transition phase. *Journal of Psychology in Africa*.*20*(3), 439–44.

Coetzee, M., & Harry, N. (2013).Emotional intelligence as a predictor of employees’ career adaptability. *Journal of vocational behavior*.*84*(1), 90-97.

Cooper, R.K. & Sawaf, A. (2002). Executive EQ : Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2008).The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concern in young adults .*Journal of Vocational Behavior. 74*(2), 219-229.

Curtis, S. & Shani, N. (2002). The Effect of Taking Paid Employment During Termtime on Students' Academic Studies. Journal of Further and Higher Education,26(2), 129-138.

Daulay & Rola.(2009). Perbedaan Self-Regulated Learning antara Mahasiswa yang Bekerja dan Tidak Bekerja. *Jurnal Psikologi*. Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.

Fabio, A. & Kenny, M. (2010). Promoting emotional intelligence and career decision making among Italian high school students. Journal of Career Assessment, 19(1), 21-34. http://dx.doi.org/10.1177/1069072710382530

Ferreira, N. (2012). Constructing a psychological career profile for staff retention. University of South Africa.

Forsyth, P. (2009). *Jangan sia-siakan waktumu.(Alih bahasa Rifki).*Yogyakarta: PT. Garailmu.

Goleman, D. (2009). Kecerdasan emosional : mengapa EI lebih penting daripada IQ. Jakarta: PT Sun.

Harjanto, C. T. (2013). Pengaruh minat kerja dan prestasi praktik kerja Industri terhadap kesiapan kerja siswa Kelas XII SMK N 1 SEYEGAN.*Skripsi*. Program Studi Pendidikan Teknik Mesin. Universitas Negeri Yogyakarta.

Handianto, A., & Johan.(2006). Perbedaan tingkat stress antara mahasiswa bekerja dengan yang tidak bekerja*. Skripsi.* Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.

Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior. 74*(2), 145-155.

Purwanto, H., Syah, N., & Rani, I.G. (2013). Perbedaan hasil belajar mahasiswa yang bekerja dengan tidak bekerja program studi pendidikan teknik bangunan jurusan teknik sipil FT-UNP. *Journal of Civil Engineering and Vocational Education.1*(1).34-42.

Koen, J., Klehe, U. C., & Vianen, A. E. (2013).Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, *81*(3), 395-408.

Lenaghan, J.A. & Sengupta, K. (2007). Role conflict, role balance and affect: A model of well being of the working student. *Journal Behavioral Applied Management*, *9*(1), 88-109.

Lestari & Rahardjo.(2013). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir pada mahasiswa universitas muhammadiyah purwokerto yang sedang menempuh skripsi. *Psycho Idea. 2*(11)*,* 1-9

Mardelina, E., & Muhson, A. (2017).Mahasiswa bekerja dan dampaknya pada aktivitas belajar dan prestasi akademik. *Jurnal Economia. 13* (2), 201-209.

Masturi, A. (2010). Membangun relasi sosial melalui komunikasi empatik (perspektif psikologi komunikasi). *Jurnal Komunika. 4*(1)*,* 14-31.

Meer V, P. & Wielers, R. (2001). The increased labour market participation of Dutch students. Work, Employment and Society, 15, 55–71.

Muhdar, HM. (2012). Stres kerja dan kinerja dalam perspektif teori dan bukti empirik. *Journal of Innovation in Business and Economics. 3* (2), 111-120.

Munandir.(2001). *Program Bimbingan Karier di Sekolah*. Jakarta : Depdikbud.

Nugraheni, E. P., Wibowo, M. E., & Murtadho, A. (2017). Hubungan kecerdasan emosional dengan prestasi belajar: Analisis mediasi adaptabilitas karir pada prestasi belajar. *Jurnal Bimbingan Konseling.* 6 *(2).*

Patton, W. & Lokan, J. (2001). Perspectives on Donald Super’s construct of career maturity. *International Journal for educational and vocational guidance*. *1*, 31-48.

Parmentier, M., Pirsoul, T., & Nils, F. (2019). Examining the impact of emotional intelligence on career adaptability: A two-wave cross-lagged study*. Personality and Individual Differences*, 151. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.05.052>

Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career adapt-abilities scale-USA form:  
Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of  
Vocational Behavior*, *80*(3), 748–753.

Pupitadewi, N.W.S. (2012). Hubungan antara stress dan motivasi kerja pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu. *Jurnal Psikologi: Teori& Terapan. 2*(2), 126-134.

Rakhmat, J. (2000). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Ramadhani, R. N., Budiamin, A., & Budiman, N. (2018).Adaptabilitas karir dewasa awal. *Jurnal Penelitian Pendidikan. 18* (3)*.*

Rogers, M. E., Creed, P. A., & Ian G. A. (2008). The role of personality in adolescent  
career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior, 73*, 132-142.

Robert, P. & Saar, E. (2012). Learning and Working: The Impact of the 'Double Status Position' on the Labour Market Entry Process of Graduates in CEE Countries. *European Sociological Review*. *28*(6), 742-754*.*

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990).Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, *9*(3), 185–211.

Savickas. M. L. (2001). A developmental perspective on vocational behaviour: Career Patterns, salience, and themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 49 – 57.

Savickas, M.L. & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior. 80*(3), 661 – 673.

Savickas, M. L. (2013). Constructing Careers : Actors , Agents , and Authors. 1–15.https://doi.org/10.1177/0011000012468339

Sutrisno, E, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, *84*(1), 39-48.

Tridhonanto, A. (2009). *Melejitkan Kecerdasan Emosi (EQ) Buah Hati*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Upadianti, L, P, S. & Indrawati, E, S. (2018). Hubungan antara *adversity intelligence* dengan kecemasan menghadapi dubia kerja pada mahasiswa tingkat akhir departemen teknik perencanaan wilayah kota dan teknik elektro universitas dipenegoro. *Jurnal empati, 7*(3)*,* 111-120.