# HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI DENGAN CAREER ADAPTABILITY PADA MAHASISWA YANG BEKERJA

# THE *RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE WITH CAREER ADAPTABILITY OF WORKING STUDENT*

**Dayinta Candra Apsari P1**

Program Studi Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email

# Abstrak

Kompleksitas dari situasi yang dihadapi mahasiswa yang kuliah sambil bekerja, menuntut mahasiswa untuk bisa menyesuikan diri. Kondisi tersebut mengharuskan mahasiswa memiliki kemampuan beradaptasi dengan karirnya atau biasa disebut *career adapatability*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dengan *career adaptability* pada mahasiswa yang bekerja. Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling untuk menentukan subjek penelitian. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 70 mahasiswa aktif yang bekerja 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) = 0,772 (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 yang bekerja.

Kata kunci : *career adaptability*, kecerdasan emosi, karir

# A*bstract*

*The complexity of situation faced by students who studying while working, makes students need to be able to adapt. This condition requires students to have the ability to adapt with their careers or commonly known as career adapatability. This study aims to determine the relationship between emotional intelligence and career adaptability in working students. This study used purposive sampling method to determine the research subject. The subjects in this study consisted of 70 active college students who worked 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) = 0.772 (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 working students.*

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

**PENDAHULUAN**

Masa sekarang adalah masa yang penuh dengan persaingan dalam berbagai bidang dan aspek kehidupan (Daulay & Rola, 2009). Salah satu persaingan yang sangat ketat yaitu persaingan dalam mendapatkan pekerjaan (Handianto & Johan, 2006). Kesempatan mendapatkan pekerjaan akan lebih besar dan mudah jika seorang pencari kerja memiliki latar belakang pendidikan tinggi (Daulay & Rola, 2009). Maka dari itu banyak mahasiswa menuntut ilmu dalam sebuah perguruan tinggi untuk mengembangkan pola pikir dan menyelesaikan kuliah tepat waktu (Purwanto, Syah, Rani, 2013). Jenjang pendidikan perguruan tinggi diharapkan mampu membekali mahasiswa dalam mempersiapkan karirnya di masa depan (Upadianti & Indrawati, 2018).

Pada zaman sekarang ini, biaya pendidikan sangatlah mahal sehingga hal tersebut memunculkan suatu fenomena yang berkembang, yaitu banyak mahasiswa yang kuliah sambil bekerja (Hadianto & Johan, 2006). Fenomena mahasiswa yang memiliki peran ganda, yakni kuliah sambil bekerja sudah banyak ditemukan (Robert & Saar, 2012). Manfaat yang didapatkan oleh mahasiswa dengan bekerja, yaitu finansial, pengembangan keterampilan, pemahaman tentang dunia kerja dan peningkatan kepercayaan diri (Curtis & Shani, 2002). Mahasiswa menyadari

persaingan dalam dunia kerja semakin ketat, sehingga mahasiswa memilih untuk kuliah sambil bekerja agar mendapatkan pengalaman (Purwanto, Syah, Rani, 2013).Pada umumnya mahasiswa memilih bekerja dengan sistem kontrak dalam jangka pendek (short-term contract) dan kerja paruh waktu (part-time job) (Meer & Wielers, 2001). Menurut Daulay dan Rola (2009) mahasiswa yang kerja paruh waktu dilatarbelakangi oleh masalah ekonomi, mengisi waktu luang, hidup mandiri dan mencari pengalaman.

Mahasiswa yang kuliah sambil bekerja dituntut untuk mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, mulai dari manajemen waktu antara kuliah dan bekerja, kedisiplinan baik dalam pekerjaan maupun perkuliahan, serta menjaga kesehatan fisik (Mardelina & Muhson, 2017). Mahasiswa yang mampu mengelola waktu dengan optimal dapat memberikan dampak yang baik, seperti memiliki prioritas dalam bekerja, mengurangi keterlambatan dan kesalahan dalam bekerja serta memiliki konsentrasi penuh terhadap pekerjaannya (Forsyth, 2009). Selain itu, di tempat kerja, seorang pekerja tentunya harus memiliki kinerja yang baik dan stabil (Amira, 2018).

Pada kenyataannya, adanya konflik peran antara kuliah dan bekerja dapat menjadi sumber stres, absensi, dan produktivitas yang menurun (Lenaghan & Sengupta, 2007). Jamal (dalam Muhdar 2012) berpendapat bahwa stres dapat menurunkan kinerja dengan menurunnya energi, konsentrasi dan waktu seseorang. Memiliki dua peran sekaligus, yaitu sebagai mahasiswa dan pekerja seringkali menimbukan stres kerja karena kewajiban dan beban kerja yang dimiliki lebih banyak dengan waktu yang terbatas (Amira, 2018).

Mahasiswa memilih untuk bekerja paruh waktu biasanya dilatarbelakangi oleh masalah ekonomi, sehingga mahasiswa melakukan pekerjaan apa saja yang menghasilkan uang (Daulay & Rola, 2009). Masih banyak mahasiswa yang belum sepenuhnya mempertimbangkan kemampuan, minat dan kepribadiannya dalam memilih pekerjaan (Lestari & Raharjo, 2013). Minat merupakan salah satu faktor penting untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik (Krumboltz, dalam Munandir, 2001). Fakta lain menunjukkan bahwa terkadang pekerjaan seseorang tidak sesuai dengan minatnya, biasanya hal ini dipengaruhi oleh keadaan ekonomi keluarga yang kurang memadai sehingga mendesak seseorang untuk mendapat pekerjaan yang tidak sesuai minatnya (Harjanto, 2013). Menurut Sutrisno (2016) jika seseorang bekerja tidak sesuai minatnya, maka individu tersebut cenderung kurang puas dengan pekerjaannya. Hal tersebut dapat menimbulkan kejenuhan, ditambah dengan beban kerja yang berat dapat memicu stress pada individu (Puspitadewi, 2012).

Hasil survey dari Student Affairs Universitas Buffalo pada tahun 2005 menyatakan bahwa mahasiswa yang bekerja juga sering mengalami stres. Stres yang dialami mahasiswa yang bekerja biasanya karena adanya tekanan dan tuntutan pekerjaan (Puspitadewi, 2012). Selain itu, individu tidak berdaya menghadapi tuntutan pekerjaan menunjukkan bahwa individu tersebut mengalami kelelahan emosi (Pines & Aroson, dalam Churiyah, 2011). Kelelahan emosi dapat menimbulkan dampak negatif seperti pekerjaan tidak selesai tepat waktu, performance kurang baik dan sebagainya. Hal tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja cenderung belum mampu beradaptasi dengan situasi dan tutuntan dalam pekerjaannya. Kemampuan adaptasi dalam pekerjaan biasa disebut *career adaptability* (Savickas, 2013).

Menurut Porfeli dan Savickas (2012) *career adaptability* adalah konstruk psikososial yang menunjukkan sumber daya individu untuk mengatasi tugas perkembangan karir, transisi pekerjaan, dan pengalaman kerja pada tingkat tertentu, dapat beradaptasi dengan lingkungan kerjanya dan mampu mempersiapkan karir untuk masa depan. Menurut Ferreira (2012) *career adaptability* adalah kemampuan adaptif yang memungkinkan individu mampu mengatasi transisi karir dalam masa yang penuh tekanan dan ketidakpastian. Selain itu *career adaptability* adalah kemampuan adaptasi dalam segala tuntutan dan berpartisipasi pada peran dalam pekerjaan dan kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang tak terduga pada kondisi pekerjaan (Savickas, 2013).

*Career adaptability* terdiri dari empat aspek, yakni (a) kepedulian (concern), yaitu perhatian individu tentang masa depan pekerjannya dan mempersiapkan apa yang terjadi selanjutnya; (b) pengendalian (control), yaitu tanggung jawab individu untuk membangun karirnya sendiri; (c) keingintahuan (curiosity), yaitu rasa ingin tahu yang mendorong individu untuk berpikir tentang kemampuan diri dalam berbagai situasi dan peran; dan (d) keyakinan (confidence), yaitu kepercayaan diri yang terbagun setelah mengeksplorasi dan mencari informasi untuk dapat mengaktualisasikan pilihannya dalam kehidupan (Savickas & Porfeli, 2012).

Hasil penelitian Azhar dan Aprilia (2018) tentang hubungan antara kecerdasan emosi dan adaptabilitas karir pada sarjana di Banda Aceh, menunjukkan bahwa 54,9% sarjana berada dalam kategorisasi 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, menunjukkan bahwa 70,8% mahasiswa Pendidikan Manajemen Bisnis sebagai subjek penelitiannya memiliki adaptabilitas karir pada kategori sedang. Hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa *career adaptability* pada mahasiswa cenderung kurang baik sehingga perlu ditingkatkan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada 10 mahasiswa yang bekerja di Yogyakarta pada tanggal 3-4 April 2020, terdapat 7 dari 10 mahasiswa yang bekerja memiliki *career adaptability* yang cenderung rendah. Wawancara yang dilakukan berlandaskan pada empat aspek *career adaptability* menurut Porfeli dan Savickas (2012). 5 dari 10 subjek menunjukkan bahwa subjek cenderung belum mampu sepenuhnya beradaptasi dengan pekerjaannya karena pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan minat. Selain itu, subjek belum memperhatikan karirnya dimasa depan, subjek hanya menjalani pekerjaan dan perkuliahan yang subjek jalani saat sekarang. Selain itu, subjek-subjek tersebut cenderung belum memiliki pandangan yang jelas dan belum merencanakan karir di masa mendatang. Subjek menyatakan bahwa subjek hanya menjalani apa yang sedang subjek lakukan tanpa merencakan lebih jauh mengenai masa depan.

Sebagian besar subjek merasa bahwa tuntutan pekerjaan terkadang membuatnya kelelahan, belum lagi tugas perkuliahan yang menumpuk. Selanjutnya, 7 dari 10 subjek mengatakan bahwa subjek cenderung sulit untuk menerapkan disiplin dalam pekerjaan maupun kuliahnya karena kesulitan membagi waktu. Selain itu subjek tersebut masih bingung dalam menentukan karir, sehingga dalam melakukan pekerjaannya terkadang subjek cenderung tidak maksimal. 4 dari 10 subjek sudah mampu berpikir tentang kemampuan diri yang berkaitan dengan karirnya, dan cenderung antusias mengumpulkan informasi mengenai karir yang diingikan. Sedangkan 6 subjek lainnya cenderung belum sepenuhnya mengetahui kemampuan diri sendiri, selain itu subjek juga cenderung malas mencari tahu informasi mengenai karir untuk masa depannya karena fokus pada apa yang subjek lakukan sekarang saja.

5 dari 10 subjek cenderung belum memiliki keyakinan atau kepercayaan diri mengenai karir yang akan dibangun di masa depan. Subjek cenderung belum mampu mengatasi permasalahan-permasalahan seputar karirnya. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek belum memenuhi aspek-aspek *career adaptability* menurut Savickas dan Porfeli (2012), yaitu kepedulian (concern), pengendalian (control), keingintahuan (curiosity), dan keyakinan (confidence).

Mahasiswa yang bekerja seharusnya memiliki *career adaptability*, karena *career adaptability* berperan penting guna mengarahkan individudalam menentukan tindakan dan strategi demi terwujudnya tujuan yang ingin diraih (Savickas & Profeli, 2013). Selain itu, *career adaptability* juga merupakan bentuk persiapan yang memungkinkan individu sukses dalam mencari dan menemukan pekerjaan serta meningkatkan karir (Creed & Hughes dalam Koen, Klehe & Vianen, 2013). Selain itu, penelitian terdahulu menunjukkan 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, Garcia, Lu, Restubod, Bordia & Plewa, 2014).

Menurut M.Ford’s Motivational Systems Theory (dalam Hirschi, 2009) terdapat empat faktor yang mempengaruhi *career adaptability* yaitu disposisi emosional yang positif, keyakinan pada kemampuan, keyakinan dalam konteks sosial dan tujuan. Selanjutnya Hirschi (2009) juga menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi *career adaptability* mirip dengan faktor yang mempengaruhi kematangan karir. Super mengubah terminologi kematangan karir menjadi adaptabilitas karir (Super & Thompson, dalam Patton & Lokan, 2001). Faktor-faktor tersebut diantaranya faktor eksternal yaitu, keluarga, teman sebaya, lingkungan, dan lainnya. Sedangkan faktor internal antara lain bakat, minat, kepribadian, harga diri, nilai dan inteligensi Super (dalam Savickas, 2001). Salah satu jenis kecerdasan adalah kecerdasan emosi.

Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk memotivasi diri dan bertahan menghadapi frustasi, mengendalikan suasana hati dan menjaga agar beban yang dihadapi tindak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa (Goleman, 2009). Menurut Goleman (2009) terdapat lima aspek kecerdasan emosi, yaitu (a) mengenali emosi diri, (b) mengelola emosi, (c) memotivasi diri sendiri, (d) mengenali emosi orang lain (empati), (e) membina hubungan. *Career adaptability* berkaitan erat dengan perencanaan dan orientasi masa depan (Savickas, 2013). Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam melakukan perencanaan yang baik dan memanfaatkan peluang di masa depan adalah kecerdasan emosi (Salovey & Mayer, 1990).

Masa transisi yang dialami mahasiswa yang bekerja, yaitu dari dunia perkuliahan ke dunia kerja dapat mendorong mahasiswa untuk mampu menggunakan potensi mereka dan mengendalikan emosinya secara mandiri. Peran emosi dalam diri individu dianggap sebagai energi yang mengontrol dan mengatur semua tindakan (Young, Paseluikho, & Valach dalam Coetzee & Harry 2013). Dalam mengambil keputusan karir, pengalaman emosional, ekspresi dan komunikasi memiliki peran penting (Kidd, 1998).

Selain itu, dalam membangun dan mengembangkan narasi tentang karir, individu menggunakan kemampuan emosionalnya (Brown, George-Curran, & Smith., 2003). Dalam merespon transisi karir yang efektif, individu harus memiliki kecerdasan emosi dan *career adaptability* (Coetzee & Harry, 2013). Hal tersebut disebabkan dalam memecahkan masalah dan menghadapi berbagai rintangan yang berkaitan dengan karir memerlukan peran dari kecerdasan emosi (Brown, dkk., 2003).

**METODE PENELITIAN**

Subjek dalam penelitian ini adalah 70 mahasiswa yang sedang bekerja, baik bekerja paruh waktu ataupun *full-time* yang bersedia mengisi Google Form. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, bahwa mahasiswa yang bekerja cenderung kesulitan beradaptasi dengan pekerjaannya yang kurang sesuai dengan minat. Skala yang digunakan dalam ini adalah skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis *product moment* dari Pearson menggunakan program JASP.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif signifikan antara kecerdasan emosi dengan *career adaptability* pada mahasiswa yang bekerja. Koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,772 (p < 0,001), hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, semakin tinggi kecerdasan emosi pada mahasiswa yang bekerja maka tingkat *career adaptability* pada mahasiswa yang bekerja cenderung tinggi dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi pada mahasiswa yang bekerja maka tingkat *career adaptability* pada mahasiswa yang bekerja cenderung rendah pula. Kecerdasan emosi memberikan sumbangan efektif sebesar 59,6% terhadap *career adaptability*.

Kecerdasan emosi merupakan salah satu variabel yang berhubungan dengan *career adaptability* pada seseorang. Hasil penelitian ini membuktikan pendapat Super (dalam Savickas, 2001) yang menyatakan bahwa intelegensi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *career adaptability*. Salah satu jenis intelegensi adalah emotional intelligence atau kecerdasan emosi. Kecerdasan emosi adalah kemampuan memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustasi 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.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja memiliki kecerdasan emosi pada kategori tinggi yaitu sebesar 61,4% subjek, hal tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja memiliki kecerdasan emosi yang baik. Individu yang memiliki kecerdasan emosi, tentunya mampu mengenali emosinya sendiri (Goleman, 2009). Individu yang mampu mengenali emosinya sendiri cenderung mampu merencanakan karirnya, hal tersebut merupakan salah satu aspek yang menunjukkan bahwa individu memiliki *career adaptability* (Porfeli & Savickas, 2012). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja memiliki *career adaptability* yang baik, yaitu 82,9% subjek berada pada kategori tinggi.

Kecerdasan emosi memiliki beberapa aspek, yaitu mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati), dan membina hubungan (Goleman, 2009). Menurut Coetze dan Beukes (2010) individu yang mengenali emosinya cenderung mampu menentukan dan merencanakan karirnya. Kemampuan dalam merencanakan karir merupakan salah satu aspek yang menunjukkan bahwa individu memiliki *career adaptability* (Porfeli & Savickas, 2012). Hal ini sesuai dengan hasil dilapangan yang menunjukkan bahwa subjek mampu menyadari apa yang sedang dirasakan serta mampu membedakan perasaan sedih maupun senang. Subjek juga menyatakan bahwa subjek memikirkan masa depan karirnya.

Individu yang memiliki kecerdasan emosi juga memiliki kemampuan dalam mengelola emosi. Brown, dkk (dalam Coetzee & Harry, 2013) menyatakan bahwa individu yang mampu mengatur dan mengelola emosi dapat memandu individu tersebut dalam berpikir dan berperilaku terkait dengan perencanaan dan tindakan tentang karirnya. Selain itu, kemampuan mengontrol emosi cenderung mampu beradaptasi dengan berbagai situasi dan tugas-tugas dalam perkembangan karirnya (Salovey & Mayer, 1990). Pendapat tersebut sejalan dengan hasil penelitian di lapangan yang menunjukkan bahwa subjek mampu mengontrol kemarahannya dan mampu mengendalikan emosi negatif yang muncul. Subjek juga menyatakan bahwa subjek cenderung mampu mengatasi hambatan yang dialami saat bekerja.

Mampu memotivasi diri sendiri juga merupakan salah satu aspek yang menunjukkan bahwa individu memiliki kecerdasan emosi (Goleman, 2009). Individu yang mampu memotivasi diri sendiri cenderung memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dan berbagai tantangan terkait karirnya (Coetzee & Harry, 2013). Hasil dilapangan menunjukkan bahwa subjek mampu memotivasi diri sendiri ketika menghadapi masalah. Subjek juga menyatakan bahwa subjek merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan efisien.

Aspek selanjtunya dari kecerdasan emosi adalah mampu memahami perasaan orang lain (empati) dan membina hubungan. Empati merupakan ciri penting dari kecerdasan emosi (Goleman, 2009). Empati juga dapat berkaitan dengan hubungan sosial yang dimiliki oleh individu (Masturi, 2010). Menurut Nugraheni, Wibowo, dan Murtadho (2017) kecerdasan emosi menggabungkan aspek-aspek penting dari hubungan personal, keterampilan manajemen stress, suasana hati dan adaptabilitas. Hal tersebut menunjukkan bahwa empati dan kemampuan membina hubungan dapat berkaitan dengan kemampuan adaptasi seseorang termasuk dalam pekerjaannya. Potgieter (2014) juga menyatakan bahwa individu yang mampu menjaga hubungan sosialnya cenderung mampu menyesuaikan diri dan mampu mengatasi tugas pada pekerjaan. Penjelasan tersebut sejalan dengan hasil dilapangan, subjek menyatakan bahwa subjek mampu menempatkan diri saat berbicara dengan orang lain, serta dapat bekerja sama dengan siapapun. Subjek juga cenderung mampu mengendalikan diri saat bekerja serta mampu mengatasi hambatan dan tugas dalam bekerja.

Berdasarkan pembahasan teoritik dan hasil empirik yang diperoleh dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi dapat berhubungan dengan *career adaptability* pada mahasiswa yang bekerja. Subjek dalam penelitian ini menunjukkan bahwa subjek memiliki kecerdasan emosi yang baik dan memiliki *career adaptability* yang baik pula. Kecerdasan emosi membantu individu dalam mengelola emosi dan beradaptasi dengan pekerjaan dan perkembangan karir yang dijalani.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan *career adaptability* pada mahasiswa yang bekerja, ditunjukkan dengan koefisien korelasi (rxy) = 0,772 , (p<0,001). Mahasiswa yang bekerja memiliki kecerdasan emosi ditunjukkan dengan adanya kemampuan dalam mengenali dan mengelola emosi diri sendiri dan memahami perasaan orang lain maka individu tersebut cenderung memiliki *career adaptability* yang baik, sehingga mampu mengatasi berbagai tugas dan perubahan dari situasi tidak terduga yang muncul dalam proses perkembangan karirnya dan mampu merencanakan karir untuk masa depan. Sebaliknya, mahasiswa yang bekerja dengan kecerdasan emosi yang rendah cenderung memiliki tingkat *career adaptability* yang rendah pula. Kecerdasan emosi memberikan kontribusi sebesar 59,6% terhadap *career adaptability* pada mahasiswa yang bekerja, sementara 40,4% sisanya dihubungkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, faktor eksternal yaitu lingkungan, latar belakang sosial, teman sebaya dan faktor internal seperti bakat, minat kepribadian (Super, dalam Savickas, 2001)

**DAFTAR PUSTAKA**

Amalia, N. R., & Muhari. (2013). Hubungan antara adversity quotient dengan kematangan karir Amira, D. (2018). Pengaruh motivasi kerja, manajemen waktu, dan stress kerja terhadap kinerja pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di kota Malang. J*urnal 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 adolescene: 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 aktivitaas 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 perstasi 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.