**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KEMATANGAN KARIER PADA MAHASISWA S1 TINGKAT AKHIR DI UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA**

***RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE WITH CAREER MATURITY IN FINAL LEVEL S1 STUDENTS AT UNIVERSITY MERCU BUANA YOGYAKARTA***

**Muhammad Himawan Fauzi**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

himawanfauzi76@gmail.com

085803945062

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada mahasiswa S1 tingkat akhir di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada mahasiswa S1 tingkat akhir di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah 60 mahasiswa S1 tingkat akhir di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Cara pengambilan subjek dengan menggunakan metode voluntary sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Skala Likert. Metode analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil penelitian hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier, diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0.493 dengan p = 0,000 (p < 0,050) yang berarti ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier. Nilai koefisien determinasi R squared (R²) sebesar = 0.243 menunjukkan bahwa variable kecerdasan emosional memiliki kontribusi sebesar 24.3% terhadap kematangan karier pada mahasiswa S1 tingkat akhir dan sisanya 75.7% dipengaruhi faktor-faktor lain.

**Kata kunci:** *kecerdasan emosional, kematangan karier, mahasiswa S1 tingkat akhir*

**Abstract**

This study aims to determine the relationship between emotional intelligence and career maturity in final year undergraduate students at Mercu Buana University Yogyakarta. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between emotional intelligence and development in final year undergraduate students at Mercu Buana University, Yogyakarta. The subjects in this study were 60 final year undergraduate students at Mercu Buana University, Yogyakarta. The method of taking the subject is by using the voluntary sampling method. Data was collected using a Likert Scale. The data analysis method used is the product moment correlation of Karl Pearson. Based on the research on the relationship between emotional intelligence and maturity, the correlation coefficient (rxy) = 0.493 with p = 0.000 (p < 0.050) which means that there is a positive relationship between emotional intelligence and game maturity. The value of the coefficient of determination R squared (R²) = 0.243 indicates that the emotional intelligence variable has a contribution of 24.3% to career development in final year undergraduate students and the remaining 75.7% is influenced by other factors.

**Keywords**: *emotional intelligence, career maturity, final year undergraduate students*

**PENDAHULUAN**

Masa dewasa awal adalah masa pencarian, penemuan, pemantapan dan masa reproduktif, yaitu masa yang penuh dengan masalah dan ketegangan emosional, periode isolasi sosial, periode komitmen dan masa ketergantungan, perubahan nilai-nilai, kreativitas dan penyesuaian diri pada pola hidup yang baru (Hurlock, 2004). Menjadi individu yang sudah tergolong dewasa, peran dan tanggung jawabnya tentu makin bertambah besar. Sudah mulai melepaskan diri dari ketergantungan terhadap orang lain terutama dari orang tua, baik secara ekonomis, sosiologis ataupun psikologis. Individu akan lebih mengupayakan untuk menjadi orang yang lebih mandiri, segala upaya akan dilakukan agar tidak bergantung lagi kepada orang lain. Hurlock (1980) mengungkapkan bahwa tahap dewasa awal yaitu antara usia 18 tahun sampai 25 tahun. Pada tahap ini individu mulai menerima dan memikul tanggung jawab yang lebih berat, pada tahap ini pula hubungan intim mulai berlaku dan berkembang.

Mahasiswa adalah sumber daya manusia (SDM) yang harus mampu menempatkan sesuai kondisi fisik dan psikologisnya. Salah satu upaya yang dilakukan ketika memasuki perguruan tinggi adalah untuk meningkatkan mutu pendidikannya dan meningkatkan kemampuan intelektualnya sehingga mencapai masa depan yang gemilang, dengan cara meningkatkan proses pembelajaran yang baik dalam jenjang pendidikan tinggi yang diharapkan proses pemahaman akan menjadi lebih berkembang dari pada pendidikan sebelumnya. Artinya, diharapkan pendidikan tingkat tinggi mampu mencetak tenaga-tenaga terampil yang berkualitas, sehingga lulusan dari perguruan tinggi diharapkan mampu mengembangkan ilmu yang didapat dengan maksimal. Dengan demikian relevansi antara ilmu yang dipelajari dengan aplikasi dimasyarakat tercermin dari pekerjaan yang ditekuni setelah lulus dari perguruan tinggi (Budiwati, 2012).

Ditinjau dari usia pada saat individu menempuh pendidikan di perguruan tinggi, mahasiswa tingkat akhir berada pada tahap eksplorasi. Jika mengacu pada teori perkembangan karier yang dikemukakan oleh Super (dalam Santrock, 2007) mahasiswa tingkat akhir berada pada tahap pelaksanaan (*implementation*) yaitu dari usia 21-24 tahun. Pada tahap ini meliputi usaha individu untuk memperoleh informasi yang lebih lengkap dan akurat tentang pekerjaan, memilih alternatif karier, memutuskan dan mulai bekerja. Informasi mengenai pekerjaan atau karier bisa didapatkan dari berbagai sumber.

Setiap perguruan tinggi memiliki ciri khas yang berbeda baik dari kurikulum, visi dan misi, juga dosen atau fasilitas lain yang membuat kemungkinan setiap perguruan tinggi memiliki keunggulan masing-masing. Seorang mahasiswa pasti memiliki alasan tersendiri dalam memilih perguruan tinggi mana yang dirasa akan membuat dirinya mampu mencapai tujuan hidup. Maka dari itu perguruan tinggi dapat mempengaruhi individu dalam memilih karier. Fasilitas yang ada di perguruan tinggi dapat membuat mahasiswa memperoleh informasi dan mampu memikirkan rencana dalam berkarier. Universitas Mercu Buana Yogyakarta merupakan salah satu kampus swasta di Yogyakarta, memiliki visi “Menjadi universitas unggulan, mutu, dan bermanfaat bertaraf internasional pada tahun 2029”, memiliki misi “Menyelenggarakan pendidikan tinggi yang bermutu untuk menghasilkan lulusan yang memiliki keunggulan dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau seni dan mampu bersaing pada tingkat nasional dan global, serta peduli kepada masyarakat prasejahtera sebagai perwujudan cita-cita *angudi mulyaning bangsa*”. Berdasarkan visi misi yang dimiliki Universitas Mercu Buana Yogyakarta diharapkan dapat menjadikan mahasiswa yang bergerak kearah tujuan hidup salah satunya berkarier.

Rachmawati (2012) mengatakan bahwa semakin banyaknya persaingan dan tantangan dalam dunia kerja tidak bisa dipungkiri akan menambah kecemasan mahasiswa menghadapi masa depan karinya yang pada akhirnya juga akan menambah jumlah pengangguran akademik di Indonesia. Berdasarkan survei yang dilakukan Badan Pusat Statistik (BPS) per agustus 2020 kepala bidang Suhardiyanto mengatakan, jumlah pengangguran tersebut naik 2,67 juta orang dengan periode yang sama tahun lalu. Disebutkan penambahan pengangguran tersebut juga turut dipengaruhi pandemi COVID-19. berdasarkan tingkat pengangguran terbuka (TPT), lulusan diploma I hingga III 8,08 persen, strata I 7,35 persen , SMK sebesar 13,55 persen, SMA 9,86 persen, dan lulusan SD 3,61 persen (Suhardiyanto, 2020). Hasil penelitian Dewi (2017) pada mahasiswa semester 7 dan 8 Universitas Mercu Buana Yogyakarta menunjukan kategori rendah pada aspek pengambilan keputusan karier. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa kurang memiliki pemahaman mengenai dirinya, kurang memahami tuntutan karier yang harus dipenuhi dan kurang mampu mempertimbangkan atau membandingkan antara kemampuan dirinya dengan tuntutan karier yang akan dipilih. Noorderhaven (dalam Dewi, 2017) menyatakan terdapat faktor-faktor dalam diri individu dalam pengambilan keputusan diantaranya kematangan emosi, kepribadian, intuisi, dan usia. Di kalangan mahasiswa banyak kasus terkait minat kerja yang tidak sesuai dengan minat bakat individu (Hurlock, 1980). Kondisi yang buruk ini disebabkan oleh kurangnya bekal pengalaman, keterampilan dan ilmu yang dimiliki oleh seorang mahasiswa ketika ia akan memasuki dunia kerja (Rachmawati, 2012). Kesiapan individu untuk membuat keputusan karier dengan informasi yang cukup dan sesuai dengan usianya serta menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan perkembangan karier disebut dengan kematangan karier (Wibowo, 2010).

Super (1957) menyatakan bahwa kematangan karir adalah keberhasilan individu menyelesaikan tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan karir. Tugas perkembangan karier yang khas meliputi tahap pertumbuhan, eksplorasi, pembentukan, pemeliharaan dan kemunduran (Abimayu, 1990). Kematangan karir Savickas (1999) adalah kesiapan individu dalam membuat informasi, keputusan karir sesuai dengan usia dan menyelesaikan tugas-tugas perkembangan terkait dengan karir. Super (1974) kematangan karier dapat diukur dengan aspek-aspek kematangan karier sebagai berikut, aspek perencanaan karier (*Career Planning*) merupakan kesadaran individu bahwa dirinya harus membuat pilihan pendidikan dan karier, serta mempersipakan diri untuk memasuki karier tertentu. Eksplorasi karier (*Career Exploration*) merupakan proses yang menunjukkan individu mengadakan penyelidikan atau menggali segala informasi mengenai dunia kerja yang diperlukannya dari berbagai sumber yang ada. Pengetahuan tentang dunia kerja (*World od work information*) merupakan adanya sikap individu mencari informasi dan pengetahuan mengenai pendidikan, pekerjaan atau karier serta dapat menggunakan informasi tersebut. Pengambilan keputusan karier (*Career Decision Making*) merupakan mengukur pengetahuan tentang prinsip dan cara pengambilan keputusan. Orientasi realitas (*Reality orientation*) merupakan kemampuan nuntuk mempertimbangkan pilihan karier dengan cara membandingkan kemampuan dirinya dengan pilihan karier pekerjaan secara realistis.

Seharusnya pada dewasa awal atau mahasiswa sudah mulai menentukan pilihan karier walaupun masih bersifat sementara dan memiliki kematangan karier yang tinggi, akan tetapi pada kenyataannya masih banyak kasus pada mahasiswa yang masih bingung dalam menentukan karirernya (Hurlock, 1980). Sedangkan hasil penelitian El Hami dkk (2006) pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Padjadjaran menunjukkan bahwa 52,8% dari responden berada pada kategori belum matang dalam karier. Oleh sebab itu, mahasiswa perlu memiliki kesiapan diri untuk menghadapi tantangan dan kesulitan dalam proses penyesuaian diri dengan lingkungan, khususnya kesiapan diri memasuki dunia pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari Jumat, 4 Desember 2020 terhadap 6 mahasiswa tingkat akhir di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Hasil wawancara menunjukan bahwa 4 dari 6 mahasiswa masih merasa bingung untuk menentukan rencana kariernya, para mahasiswa kurang aktif mencari informasi-informasi yang berkaitan dengan minat pekerjaan setelah lulus, mahasiswa kurang mengikuti kegiatan yang dapat menunjang kompetensinya di dunia kerja, mahasiswa belum fokus terhadap kariernya ke depan, mahasiswa kurang mengerti apa kekurangan dan kelebihan yang dimilikinya untuk menunjang pekerjaannya setelah lulus kuliah, mahasiswa cenderung memfokuskan dirinya dalam penyelesaian skripsi dan kurang memperhatikan pekerjaannya setelah lulus. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa kebanyakan mahasiswa memiliki kematangan karier yang kurang, hal ini ditandai dengan aspek perencanaan karier yang terlihat bahwa mahasiswa masih merasa bingung untuk menentukan bagaimana kariernya kedepan, mahasiswa juga terlihat belum memikirkan bagaimana rencana kariernya kedepan. Aspek eksplorasi karier terlihat bahwa mahasiswa kurang berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang menunjang kariernya, mahasiswa juga terlihat kurang berkonsultasi kepada orang lain mengenai rencana kariernya kedepan. Aspek informasi terlihat bahwa mahasiswa kurang mencari info mengenai dunia kerja yang akan dijalaninya kedepan, mahasiswa juga terlihat kurang menambah pengetahuan yang berkaitan dengan perencanaan kariernya kedepan. Aspek pengambilan keputusan terlihat bahwa mahasiswa belum dapat mengambil keputusan tentang kariernya kedepan karna masih berfokus pada penyelesaian skripsi, mahasiswa juga terlihat kurang mengerti apa-apa saja yang harus dipertimbangkan dalam menentukan rencana kariernya kedepan. Aspek orientasi realistis terlihat bahwa mahasiswa kurang mengerti kelebihan dan kekurangan yang ada pada dirinya untuk menunjang pekerjaannya kelak, mahasiswa juga telihat kurang dalam pengalaman kerja.

Kematangan karier yang rendah dapat membuat individu salah memilih pekerjaan atau bekerja tidak sesuai dengan latar belakang studi. Saat ini, masih banyak ditemukan lulusan sarjana yang bekerja atau berprofesi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Selain lowongan kerja yang belum memadai dengan jumlah pencari kerja, ketidaksesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan juga dapat dipicu dari institusi-institusi, kantor-kantor, maupun lembaga-lembaga pemerintah dan swasta yang membuka lowongan pada satu posisi namun tidak mempertimbangkan latar belakang pendidikan (Abidin & Fitriyah, 2017).

Hurlock (1997) memilih dan mempersiapkan karier merupakan tugas perkembangan yang penting serta dapat mempengaruhi masa depan seseorang. Sebaliknya apabila seseorang gagal dalam mempersiapkan kariernya maka dapat menyebabkan tidak bahagia, timbul penolakan dalam masyarakat, dan kesulitan dalam tugas perkembangan selanjutnya. Selain itu, komitmen kerja juga dipengaruhi oleh kematangan karier pada seseorang terhadap suatu perusahaan atau organisasi (Amalia, 2013). Seorang pekerja yang secara emosional performa kerjanya yang semakin baik (Sapitri, 2016). Oleh karena itu sangat penting mahasiswa mempersiapkan segala sesuatu ketika memasuki dunia kerja.

Seligman (1994), faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir, menurutnya ada enam faktor yang terlibat yaitu keluarga, masyarakat, sosio-ekonomi, individu, psikososial dan emosional. Dari beberapa faktor di atas peneliti tertarik dengan faktor emosional karena orang yang menggunakan kecerdasan emosional untuk memandu pikiran dan tindakan mereka dalam perencanaan karier cenderung memiliki kecerdasan emosional yang tinggi (Di Fabio dkk, 2013). Penelitian Hendayani (2017) pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Mercu Buana Yogyakarta menunjukan dukungan teman sebaya memberikan sumbangan efektif sebesar 29,7% terhadap kematangan karier, sedangkan 70,3% diberikan oleh faktor lain. Berdasarkan hal tersebut peneliti memilih faktor kecerdasan emosional sebagai variabel bebas terhadap kematangan karier.

Kecerdasan adalah kemampuan bertindak dan berfikr secara adaptif termasuk kemampuan mental yang komplek, Jean Peaget (dalam Ali & Asrori, 2008). (Goleman, 2010) mengidentifikasi emosi meliputi amarah, tersinggung, kesedihan, cemas, bahagia, kasih sayang, terkejut, jengkel, merasa hancur lebur. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*), menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Kecerdasan emosional sendiri adalah kemampuan individu untuk mengenali dan menghargai perasaan emosi diri dan orang lain (empati), mengelola dan menata emosi tersebut secara efektif untuk memotivasi diri sendiri, menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, dan kemampuan untuk membina hubungan dengan orang lain. Individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi berarti individu itu mampu mengenali diri dan memanfaatkan emosi secara produktif serta mampu membina hubungan dengan orang lain (Goleman, 2010).

Individu yang memiliki kecerdasan emosional akan dapat mengenali emosi, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain (berempati), membina hubungan yang baik dengan orang lain (Goleman, 2001). Cooper dan Sawaf (1998) menyatakan, kecerdasan emosi merupakan faktor penentu kesuksesan dalam karier dan organisasi termasuk dalam pembuatan keputusan, kepemimpinan, melakukan terobosan teknis dan strategis, komunikasi yang terbuka dan jujur, kerja sama dan hubungan yang saling mempercayai, serta dalam mengembangkan kreativitas dan daya inovasi. Kecerdasan emosional dapat meningkatkan pengambilan keputusan karir karena kemampuan emosional dapat mengontrol dan mengatur harapan dan mengurangi kekhawatiran dan ketakutan terkait pilihan karir (Emmerling & Cherniss, dalam Suban, 2016).

Berdasarkan penelitian sebelumnya kematangan karier dipengaruhi oleh beberapa hal seperti kebutuhan aktualisasi diri (Listyowati, Andayani & Kariyanta 2012), evikasi diri (Rachmawati, 2012), dukungan sosial (Sari & Indrawati, 2016), kepercayaan diri (Umary & Setyawan, 2016), jenis kelamin dan prestasi akademik (Take & Ghani, 2013), kecerdasan emosional (Mustikaningrum & Desiningrum, 2017), kelekatan orang tua (Lee, Lee, Song, & Kim, 2015), dan sebagainya. Untuk mengambil keputusan adanya pertimbangan faktor yang bermuatan emosional seperti realita pasar atau lapangan, kebutuhan dan keinginan dari orang yang dicintai, pilihan antara minat seseorang sering terlibat didalamnya (Brown, dalam Di Fabio & Kenny, 2011). Pertimbangan-pertimbangan tersebut bisa terjadi tantangan tersendiri bagi para calon sarjana. Kondisi tersebut inteligensi tidaklah cukup untuk mengatasi masalah, untuk itu membutuhkan kecerdasan emosional agar dapat menyikapi masalah dengan baik dalam mengambil keputusan karier. Selain itu Young, Valch, & Collin (1996) juga memprioritaskan peran emosi dalam teori perkembangan karier mereka.

Hasil penelitian Mustikaningrum & Desiningrum (2017) menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada siswa kelas XI SMK Negeri 2 Demak. Para calon sarjana membutuhkan kecerdasan emosional untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi seperti, merasa kurang memiliki informasi tentang suatu pekerjaan, kekhawatiran tidak memperoleh pekerjaan, dan khawatir tidak dapat beradaptasi dengan lingkungan (Lestari & Rahardjo, 2013). Ketika individu memiliki kecerdasan emosinal, individu akan mampu mengenali emosi dan mengelola emosi seperti ketika dihadapkan pada pilihan-pilihan pekerjaan. Individu juga memiliki memotivasi diri yang membuat dirinya mampu bergerak konsisten mencapai tujuan atau keinginannya. Hal penting lainnya individu perlu mampu berempati dan membina hubungan yang baik dengan orang lain, karena dalam dunia pekerjaan akan dituntut untuk selalu bekerja sama. Hal tersebut dapat mempengaruhi kematangan karier individu. Dalam arti lain individu siap untuk menjalani kehidupan karier karena memiliki dasar yang kuat dalam dirinya untuk memilih dan bertahan pada pekerjaan

Tujuan penelitian ini ditujukan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional, dengan kematangan karier pada mahasiswa s1 tingkat akhir di Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

**METODE**

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk memahami dan mengatur emosinya, memotivasi diri dan memahami emosi orang lain, sehingga dapat dimanfaatkan secara efektif dalam kehidupan sehari-hari untuk membina hubungan yang baik dengan orang lain. Peneliti menyusun skala kecerdasan emosional dan mengadaptasi beberapa aitem dari skala (Eriani, 2019). Berikut aspek-aspek kecerdasan emosional menurut (Goleman, 2001) yaitu kesadaran diri (*self awareness*), mengelola emosi (*management emotional*), memotivasi diri (*self motivating*), mengenali emosi orang lain (*emphaty*), membina hubungan dengan orang lain (*handling relationships*). Skala terdiri dari 29 aitem.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kematangan karier. Kematangan karier sebagai kesiapan individu untuk membuat keputusan karier dengan didukung oleh informasi yang kuat mengenai pekerjaan, berdasarkan eksplorasi yang telah dilakukan. Peneliti menyusun skala kematangan karier dan mengadaptasi beberapa aitem dari skala (Perdana, 2019) dan akan diukur dengan skala model likert yang telah dimodifikasi dengan menghilangkan alternatif jawaban netral. Berikut ini aspek kematangan karir menurut Super (1974) yaitu perencanaan karier, eksplorasi karier, pengetahuan tentang dunia kerja, pengambilan keputusan, dan orientasi realitas. Skala terdiri dari 25 aitem.

Skala ini terdiri dari aitem-aitem pernyataan yang bersifat *favourable*. Penyusunan skala perilaku maupun sikap diperbolehkan hanya dibagi dalam satu kelompok yaitu *favourabel* apabila isinya telah menggambarkan hubungan keberpihakan atau menunjukan kesesuaian dengan deskripsi keperilakuan pada indikatornya artinya mendukung langsung atribut yang hendak diukur, sehingga memudahkan subjek dalam memahami aitem yang diberikan (Azwar, 2016). Pernyataan *favourable* untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS) memperoleh skor 4, Sesuai (S) memperoleh skor 3, Tidak Sesuai (TS) memperoleh skor 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) memperoleh skor 1. Cara mendapatkan skor total yaitu dengan menjumlahkan skor yang diperoleh dari masing-masing aitem.

Subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 tingkat akhir di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Subjek berjumlah 60 mahasiswa S1 tingkat akhir. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis *product moment (pearson correlation).*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik analisis *product moment (pearson correlation)*, terdapat uji prasyarat yang harus dipenuhi terlebih dahulu yaitu uji normalitas dan uji linearitas.

Hasil Kolmogorov-Smirnov untuk variable Kematangan Karier diperoleh K-S Z = 0.113 dengan p = 0.056, berarti sebaran data variabel Kematangan Kariermengikuti sebaran data normal. Dari hasil Kolmogorov-smirnov untuk variabel Kecerdasan Emosional diperoleh K-S Z = 0.081 dengan p = 0.200 berarti sebaran data variabel Kecerdasan Emosional mengikuti sebaran data normal. Dengan demikian variabel kecerdasan emosional dan kematangan karierdapat digunakan ke langkah berikutnya, yaitu uji liniearitas dan hipotesis.

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel Kecerdasan Emosional dengan Kematangan Karierdiperoleh F = 14.337 dan p = 0.001. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kematangan Kariermerupakan hubungan yang linier.

Dari hasil analisis *product moment (pearson correlation)* diperoleh koefisien korelasi (rxy) hipotesis = 0,493 dengan p = 0,000 (p < 0,05) yang berarti ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada mahasiswa S1 tingkat akhir di Universita Mercu Buana Yogyakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Besarnya nilai (rxy) = 0.493 yang artinya antara variabel kecerdasan emosional dengan kematangan karier memang terdapat korelasi lebih lanjut berdasarkan nilai koefisien yang diperoleh (rxy) termasuk dalam kategori sedang (Sugiyono, 2013). Selain iu, hasil analisis data tersebut menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0.243 yang menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional menunjukkan kontribusi 24.3% terhadap Kematangan Karierdan sisanya 75.7% dipengaruhi oleh faktor lain meliputi kebutuhan aktualisasi diri, evikasi diri, dukungan orang tua, kepercayaan diri.

Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa kecerdasan emosional mempunyai peran penting terhadap kematangan karier pada mahasiswa S1 tingkat akhir di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Hal tersebut sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi kematangan karier*.* Sebaiknya, semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin rendah kematangan karierpada mahasiswa S1 tingkat akhir di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mustikaningrum & Desiningrum (2017) menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengankematangan karier pada siswa kelas XI SMK Negeri 2 Demak, menemukan bahwa adanya hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier siswa kelas XI SMK Negeri 2 Demak dengan korelasi Product Moment (r) sebesar 0.053. Hal ini merujuk pada semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi kematangan karier, begitu pula sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin rendah kematangan karier pada siswa kelas XI SMK Negeri 2 Demak.

Sellingman (dalam Ingarianti, 2009) berpendapat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karier adalah emosional. Kecerdasan emosional dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir karena orang dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung menggunakan pengalaman emosional untuk memandu pikiran dan tindakan mereka dalam perencanaan karir (Di Fabio dkk, 2013). Artinya kecerdasan emosional merupakan suatu yang sangat penting untuk dimiliki seseorang, semakin baik seseorang dalam mengatur emosi dalam dirinya, akan semakin baik kemampuan seseorang dalam bersosialisasi di lingkungannya termasuk juga lingkungan kerja yang sedang atau akan dijalani, sehingga akan semakin produktif pula seseorang dalam pekerjaannya.

Adapun hasil kategorisasi kematangan karier pada mahasiswa S1 tingkat akhir di Universitas Mercu Buana Yogyakarta, diketahui bahwa dari 60 subjek penelitian, terdapat 37 orang (62%) yang memiliki kematangan karier pada kategori tinggi, terdapat 23 orang (38%) yang memiliki kematangan karier pada kategori sedang, dan 0 orang (0%) memiliki kematangan karier pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki kematangan karier dengan kategori tinggi.

Subjek dalam kematangan karier tinggi dapat diartikan bahwa mahasiswa S1 tingkat akhir mampu membuat pilihan pendidikan dan karier sehingga mahasiswa S1 tingkat akhir sudah memiliki perencanaan karier (*Career Planning*) yang matang. Pada aspek eksplorasi karier (*Career Exploration*) mahasiswa S1 tingkat akhir yang berada dalam tingkat tinggi mampu menggali segala informasi mengenai dunia kerja yang diperlukannya dari berbagai sumber yang ada. Pada aspek pengetahuan tentang dunia kerja (*Career Decision Making*) mahasiswa S1 tingkat akhir yang berada dalam tingkat tinggi memiliki banyak informasi tentang karier yang akan dituju dan mencari informasi yang berhubungan dengan rencana karier melalui media informasi. Pada aspek pengambilan keputusan (*Career Decision Making*) mahasiswa S1 tingkat akhir yang berada dalam tingkat tinggi sudah mempertimbangkan pilihan pendidikan dan karier kemudian membuat pilihan studi lanjut dan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Pada aspek orientasi realitas (*Reality orientation*) mahasiswa S1 tingkat akhir yang berada dalam tingkat tinggi mampu berfikir dengan realistik, mahasiswa mampu menunjukkan sikap yang konsisten, dan memiliki pengalaman kerja yang memadai.

Subjek dalam kategori sedang dapat diartikan bahwa masih ada mahasiswa S1 tingkat akhir belum terlalu memiliki kematangan karier yang baik, karena hanya beberapa pernyataan saja yang dijawab sesuai, namun aspek-aspek yang lain dijawab tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Mahasiswa masih kurang dalam mengikuti kursus atau seminar yang menjadi pernyataan dalam aspek eksplorasi karier. Mahasiswa S1 tingkat akhir juga belum memiliki banyak informasi untuk karier kedepannya hal itu terbukti masih ada beberapa mahasiswa yang menjawab tidak sesuai dan sangat tidak sesuai pada pernyataan “Informasi mengenai karier saya ke depan sudah jelas karna saya mempunyai banyak informasi”.

Subjek dalam kategori rendah dapat diartikan bahwa mahasiswa S1 tingkat akhir masih belum memiliki kematangan karier karena hanya sedikit pernyataan saya yang dijawab sesuai aspek-aspek. Pada mahasiswa S1 tingkat akhir tidak ada yang berada pada tingkat rendah.

Adapun hasil kategorisasi kecerdasan emosional pada mahasiswa S1 tingkat akhir di Universitas Mercu Buana Yogyakarta, diketahui bahwa dari 60 subjek penelitian, terdapat 40 orang (67%) yang memiliki kecerdasan emosional pada kategori tinggi, terdapat 20 orang (33%) yang memiliki kecerdasan emosional pada kategori sedang, dan 0 orang (0%) memiliki kecerdasan emosional pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki kecerdasan emosional dengan kategori tinggi.

Subjek dalam kecerdasan emosional tinggi dapat diartikan bahwa mahasiswa S1 tingkat akhir memahami perasaan diri sendiri dan menyadari akan perubahan hati sehingga mahasiswa S1 tingkat akhir mampu mengenali diri. Pada aspek mengelola emosi, mahasiswa S1 tingkat akhir yang berada dalam tingkat tinggi mampu mengontrol emosi dan menguasai perasaan agar tenang dalam situasi sulit. Pada aspek memotivasi diri, mahasiswa S1 tingkat akhir yang berada dalam tingkat tinggi memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, serta mempunyai perasaan motivasi yang positif, yaitu antusiasme, gairah, optimis dan keyakinan diri. Pada aspek menguasai emosi orang lain (berempati), mahasiswa S1 tingkat akhir yang berada dalam tingkat tinggi mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain. pada aspek membina hubungan baik dengan orang lain, mahasiswa S1 tingkat akhir yang berada dalam tingkat tinggi mudah bergaul dengan siapapun dan mudah beradaptasi dengan lingkungan.

Subjek dalam kategori sedang dapat diartikan bahwa masih ada mahasiswa S1 tingkat akhir belum terlalu memiliki kecerdasan emosional yang baik, karena hanya beberapa pernyataan saja yang dijawab sesuai, namun aspek-aspek yang lain dijawab tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Mahasiswa masih kurang dalam mengelola emosi, seperti pernyataan “Saya adalah orang yang tidak sabaran”. Masih kurangnya motivasi diri dalam pernyataan “Ketika dalam keadaan cemas, saya dapat berada dalam kondisi emosi yang stabil agar tujuan yang saya inginkan tercapai”

Subjek dalam kategori rendah dapat diartikan bahwa mahasiswa S1 tingkat akhir masih belum memiliki kecerdasan emosional karena hanya sedikit pernyataan saya yang dijawab sesuai aspek-aspek. Pada mahasiswa S1 tingkat akhir tidak ada yang berada pada tingkat rendah.

Kecerdasan emosional dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir karena orang dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung menggunakan pengalaman emosional untuk memandu pikiran dan tindakan mereka dalam perencanaan karir (Di Fabio dkk, 2013). Kecerdasan emosional yang positif akan membawa kematangan karier yang positif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustikaningrum & Desiningrum (2017) menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengankematangan karier pada siswa kelas XI SMK Negeri 2 Demak.

Berdasarkan hasil penelitian dan pemaparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan emosional merupakan sebuah sumbangan positif bagi kematangn karier mahasiswa S1 tingkat akhir di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Semakin tinggi kecerdasan emosional mahasiswa S1 tingkat akhir maka akan semakin tinggi kematangan karier mahasiswa S1 tingkat akhir, dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional mahasiswa S1 tingkat akhir makan akan semakin rendah kematangan karier mahasiswa S1 tingkat akhir. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini dengan diperoleh koefisien determinasi R squared (R²) sebesar 0,243 yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional menunjukkan kontribusi (24.3%) terhadap kematangan karier dan sisanya (75.7%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kebutuhan akulturasi diri, evikiasi diri, dukungan orang tua, kepercayaan diriHambatan dalam penelitian ini peneliti menghadapi hambatan dalam proses mencari sumber asli teori utama.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan kematangan karierpada mahasiswa S1 tingkat akhir di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Hal tersebut dilihat dari koefisien korelasi (rxy) hipotesis = 0,493 dengan p = 0,000 (p < 0,05) yang berarti ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kematangan karierpada mahasiswa S1 tingkt akhir di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi kematangan karier. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin rendah kematangan karier pada mahasiswa S1 tingkt akhir di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar mahasiswa S1 tingkt akhir di Universitas Mercu Buana Yogyakarta memiliki kecerdasan emosional yang cenderung positif dengan persentasi tinggi sebesar 67% (40 subjek), kategori sedang sebesar 33% (20 subjek), dan kategori rendah 0% (0 subjek). Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa diperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0,243. Koefisien determinasi (R2) menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki kontribusi 24.3% terhadap kematangan karierdan sisanya 75.7% dipengaruhi faktor lain yaitu seperti faktor lain meliputi kebutuhan aktualisasi diri, evikasi diri, dukungan orang tua, kepercayaan diri.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Mahasiswa

Diharapkan bagi mahasiswa agar meningkatkan kecerdasan emosional sehingga meningkatkan kematangan karier yang tinggi pula. Hal yang harus ditingkatkan dengan belajar memahami dan mengkontrol emosi dalam diri, memotivasi diri agar semangat dalam menentukan karier kedepan. Meningkatkan kematangan karier dengan mencari informasi sebanyak mungkin, serta mengikuti pelatihan atau *workshop* agar menambah kemampuan serta wawasan. Mahasiswa tingkat akhir juga dapat melakukan magang di berbagai perusahaan untuk merasakan dan menambah pengalaman kerja.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggali lebih jauh tentang berbagai hal terkait dengan kecerdasan emosional dan kematangan karier serta diharapkan peneliti selanjutnya mampu mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis.

**DAFTAR PUSTAK**

Abidin, J., & Fitriyah, U. (2017). Pengaruh Locus of Control terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Fakultas Agama Islam. *Jurnal Pendidikan Pascasarjana Magister PAI*, *2*(1), 158–167.

Abimayu, S. (1990). *Hubungan antara beberapa faktor sosial dan prestasi, jenis kelamin, dan lokus kendali dengan kematangan karier siswa sekolah menengah atas*.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Cooper, R.K & Sawaf, A. (1998). *Executive EQ Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi (terjemahan oleh Widodo)*. Gramedia Pustaka.

Dewi, R. P. (2017). Hubungan efikasi diri dengan pengambilan keputusan pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi universitas mercu buana yogyakarta. *Insght*, *Vol. 19 No*.

Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L., & Gati, I. (2013). Career indecision versus indecisiveness associations with personality traits and emotional inteligence. *Journal of CareerAssessmentl, (21)*.

Goleman, D. (2001). the Emotionally Intelligent Workplace:Howto Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations. *Administration In Social Work*, *27*(3), 107–114.

Goleman, D. (2010). *Inteligencia Emocional aplicada a las Organizaciones*. *53*, 1689–1699. https://www.redalyc.org/jatsRepo/104/10454952003/10454952003.pdf

Hurlock, E. B. (1980). *psikologi perkembangan suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*. Erlangga.

Hurlock, Elizabeth B. (1997). *Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. erlangga.

Jatmika, D. & L. (2015). Gambaran kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir. *Psibernetika*, *(8) 2*.

Mustikaningrum, L., & Desiningrum, D. R. (2017). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas Xi Smk Negeri 2 Demak. *Empati*, *6*(4), 91–95.

Rachmawati, Y. E. (2012). *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Awal Dan Tingkat Akhir Di Universtas Surabaya*. *1*(1), 1–25.

Santrock, J. W. (2007). *Adolescent (11th Edition)*. New York: McGrawl-Hill.

Savickas, M. (1999). The transition from school to work: A developmental perspective. *The Career Development Quarterly*, *4*, 326–336.

Seligman, L. (1994). Developmental career counseling and assessment. Thousand Oaks. *Sage Publications*.

Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*.

Super, D. E. (1974). *Measuring Vocational Maturity for Counseling and Education*. American Personnel and Guidance Association.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kerja*. Rajawali Pers.