

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN
KEMATANGAN KARIR PADA MAHASISWA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1)
Psikologi (S.Psi)



Nugroho Kusumo Putro

B77213093

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2018**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kematangan Karir Mahasiswa di Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Sunan Ampel Surabaya” merupakan karya asli untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 18 Januari 2018



Nugrono Kusumo Putro
B77213093

SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN
KEMATANGAN KARIR PADA MAHASISWA**

Oleh
Nugroo Kusumo Putro
B77213093

Telah Disetujui Untuk Diajukan Skripsi

Surabaya, 18 Januari 2018



Dra. Hj. St. Azizah Rahayu, M.Si
Nip. 195510071986032001

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

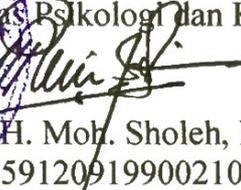
**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN
KEMATANGAN KARIR PADA MAHASISWA**

Yang disusun oleh :
Nugroho Kusumo Putro
B77213093

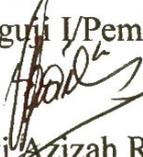
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada Tanggal 29 Januari 2018



Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan


Prof. Dr. H. Moh. Sholeh, M.Pd
Nip. 195912091990021001

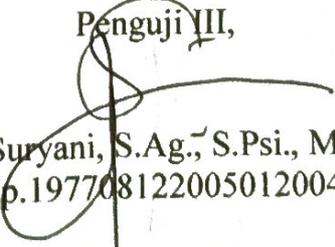
Susunan Tim Penguji
Penguji I/Pembimbing,


Dra. Siti Azizah Rahayu, M.Si
Nip. 195510071986032001

Penguji II,


Dr. dr. Siti Nur Asiyah, M.Ag
Nip. 197209271996032002

Penguji III,


Dr. Suryani, S.Ag., S.Psi., M.Si
Nip. 197708122005012004

Penguji IV,


Rizma Fitri, S.Psi., M.Si
Nip. 197403121999032001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax 031-8413300
E-Mail. perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : NUEROHO KUSUMO PUTRO
NIM : 877213093
Fakultas/Jurusan : PSIKOLOGI DAN KEJEHATAN / PSIKOLOGI
E-mail address : nugrohoopsikologi@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL
DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA MAHASISWA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 07 Februari 2018

Penulis

(NUEROHO KUSUMO P.)
nama terang dan tanda tangan

Super, pada masa dewasa awal ini individu berada pada tahap eksplorasi 15-24 tahun. Pada tahap ini meliputi usaha individu untuk memperoleh informasi yang lebih lengkap dan akurat tentang pekerjaan, memilih alternatif karir, memutuskan dan mulai bekerja. Papalia (1998) menjelaskan bahwa individu pada usia mahasiswa (remaja akhir hingga awal usia 30-an) berada pada tahap pencapaian dimana individu menggunakan pengetahuannya untuk mendapatkan kompetensi dan independensi dalam rangka mengejar target seperti karir dan keluarga.

Jika mengacu pada teori perkembangan karir yang dikemukakan oleh Super (Sharf, 2006), mahasiswa tingkat akhir yang rata-rata berusia sekitar 22-24 tahun sudah berada pada tahap eksplorasi sub tahap *trial little commitment*. Pada tahap ini seharusnya individu sudah mulai menghubungi orang-orang yang dapat menolongnya untuk mendapatkan pekerjaan yang diminatinya, berkonsultasi dengan konselor, bahkan membuat lamaran pekerjaan serta mengikuti tes seleksi atau interview

Jenis pekerjaan yang akan ditekuni menyebabkan mahasiswa harus menyelesaikan pendidikannya sampai taraf yang dibutuhkan oleh bidang pekerjaan yang diinginkan. Semua jenjang pendidikan perlu menyiapkan sumber daya yang berkualitas, tidak terkecuali dengan jenjang pendidikan tinggi. Sumber daya berkualitas di antaranya akan tercermin pada indeks prestasi tinggi, memiliki kematangan karir, memiliki tingkat religiusitas tinggi, serta peduli pada sesama tanpa pamrih (Komalasari dalam Budiwati, 2012)

Berkarir di era globalisasi seperti saat ini, merupakan tantangan besar bagi calon tenaga kerja seperti mahasiswa. Perkembangan kondisi ekonomi, sosial, dan budaya masyarakat yang semakin pesat mengharuskan setiap komponen dari masyarakat untuk berpacu, meningkatkan kompetensi sehingga mampu menjawab tantangan zaman. Rianto (Pinasti, 2011) mengemukakan ada beberapa tantangan yang akan dihadapi mahasiswa dalam menentukan karir, seperti ketidakpastian karir, pengaksesan informasi dan program pengembangan karir, serta tantangan-tantangan ekonomi dan teknologi.

Semakin banyaknya tantangan dan persaingan dalam dunia kerja tidak bisa dipungkiri akan menambah kecemasan mahasiswa menghadapi masa depan karirnya yang pada akhirnya juga akan menambah jumlah pengangguran akademik di Indonesia. Tingginya tuntutan dunia usaha ditunjukkan melalui hasil survey yang menyebutkan bahwa 91% kalangan dunia usaha beranggapan bahwa lulusan perguruan tinggi tidak siap pakai selepas kuliah (Kasih & Suganda, dalam Rachmawati, 2012). Hal ini terjadi dikarenakan banyaknya kasus di kalangan mahasiswa yang minat kerjanya tidak sesuai dengan bakat dan minat yang mereka miliki (Hurlock, 1993).

Ketidaksesuaian ini disebabkan oleh adanya faktor sosial yang mempengaruhi seseorang ketika ia memilih suatu pekerjaan. Hal ini dapat menciptakan ketidakpuasan seseorang akan hasil kerjanya, tidak mencintai tugasnya dan menurunnya prestasi kerja. Selain itu, terdapat banyak

mahasiswa yang masih bingung tentang apa yang akan mereka kerjakan dalam hidupnya setelah tamat dari perguruan tinggi. Kondisi yang suram ini disebabkan oleh kurangnya bekal ilmu, keterampilan dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang mahasiswa ketika ia akan memasuki dunia kerja. (Rachmawati, 2012).

Data yang diperoleh dari Berita Resmi Statistik (2017), menyebutkan bahwa jumlah pengangguran pada Februari 2017 mencapai 7,01 juta orang atau 5,33% dari total angkatan kerja. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat penawaran tenaga kerja yang tidak digunakan atau tidak terserap oleh tenaga kerja. Secara umum TPT memang cenderung menurun, akan tetapi pengangguran di tingkat pendidikan diploma dan sarjana mengalami kenaikan masing-masing sebesar 0,31% dan 0,11% dari tahun lalu, Ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang nantinya lulus dari bangku kuliah akan dihadapkan pada masalah baru yaitu ketatnya persaingan di dunia kerja.

menentukan langkah-langkah menuju karir yang diharapkan (Taganing, 2006). Kurangnya kemampuan seseorang dalam hal-hal tersebut mengindikasikan kematangan karir yang rendah atau ketidakmatangan karir. Di kalangan mahasiswa, kemampuan merencanakan karir masih menjadi masalah. Crites (Ifdil dalam Pinasti, 2011) berdasarkan studinya terhadap beberapa hasil penelitian di Amerika menemukan bahwa sekitar 30% individu di sekolah menengah dan perguruan tinggi belum memutuskan pilihan karir mereka. Sementara Marr (Ifdil dalam Pinasti, 2011) menemukan bahwa 50% subjek tidak membuat suatu keputusan karir hingga mereka berusia 21 tahun.

Studi awal yang telah dilakukan pada beberapa mahasiswa tingkat akhir di UIN Sunan Ampel menunjukkan bahwa beberapa mahasiswa memang sudah mulai memikirkan rencana karirnya bahkan ada yang sudah mulai bekerja sambil tetap menjalani kuliah, akan tetapi ada pula beberapa mahasiswa yang tidak mau terlalu memusingkan masalah pekerjaan dan malah menyibukkan diri dengan urusan-urusan lain dan mengabaikan masa depan karirnya. Padahal mahasiswa semester akhir seharusnya sudah mulai menyiapkan atau setidaknya memikirkan tentang pekerjaan yang akan dikerjakannya kelak.

Berdasarkan observasi dilapangan, beberapa mahasiswa terlihat kebingungan saat ditanyai mengenai rancana karirnya. Ada diantara mereka yang mengatakan bahwa hal itu masih jauh untuk dipikirkan, bahkan ada pula yang mengatakan untuk tidak usah buru-buru, nikmati

dengan santai saja mumpung masih mahasiswa. Hal ini mengindikasikan bahwa mahasiswa masih belum memiliki perencanaan yang matang mengenai arah karir mereka, penggalian informasi mengenai pekerjaan masih jarang dilakukan, dan keputusan mengenai pekerjaan apa yang akan difokuskan masih belum jelas. Wawancara dengan beberapa mahasiswa juga menunjukkan hasil yang tidak jauh berbeda, Berikut adalah hasil wawancara tersebut:

Saya sih belum kepikiran sampai kesitu, masih mau fokus mengerjakan skripsi dulu apalagi masih ada urusan organisasi dan banyak urusan lain yang harus saya selesaikan sebelum lulus, jadi untuk urusan pekerjaan liat nanti saja lah. Saya juga tidak terlalu pilih-pilih, pekerjaan apa saja mau, tidak di bidang yang sesuai dengan jurusan saya juga tidak apa-apa yang penting menghasilkan uang. (HH, 09/10/2017)

Kematangan karir yang rendah dapat membuat individu salah memilih pekerjaan atau bekerja tidak sesuai dengan latar belakang studi. Dewasa ini, masih banyak ditemukan 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 (Pinasti, 2011). Hal-hal

semacam inilah yang menyebabkan beberapa mahasiswa was-was dan khawatir akan karir yang akan ditempuhnya setelah lulus nanti, seperti yang juga diungkapkan salah satu mahasiswa tingkat akhir di UIN Sunan Ampel sebagai berikut.

Ibu saya sebenarnya ingin saya bekerja di dekat rumah saja, tapi saya tidak mau soalnya di sekitar rumah belum ada lowongan yang pasti, nanti malah disuruh nikah. Tapi sebenarnya di Surabaya pun masih belum ada lowongan, dan saya sendiri juga masih bingung nanti mau kerja dimana. Agak takut juga sih kalo kelamaan menganggur, soalnya nanti boros di biaya hidup. Lihat teman-teman yang sudah lulus juga sepertinya kesulitan mencari kerja, saya jadi tambah tidak yakin (UK, 09/10/2017)

Kenyataan dan keadaan yang bisa menimbulkan kesulitan bisa dianggap sebagai tekanan, beban, atau tantangan tersendiri bagi para calon sarjana. Diperlukan suatu kecerdasan dan kualitas diri yang baik untuk menyikapi masalah-masalah tersebut, sehingga mendapat kesuksesan dalam mengambil keputusan dalam pemilihan kariernya. Karena dalam kondisi yang demikian intelegensi saja tidaklah cukup, tetapi kecerdasan emosional juga dibutuhkan. Kecerdasan emosional dibutuhkan untuk mengatasi problem-problem yang dihadapi para calon sarjana baru seperti kekhawatiran dan ketakutan tidak memperoleh pekerjaan, merasa kurang memiliki informasi suatu pekerjaan dan merasa tidak dapat beradaptasi dengan suatu pekerjaan. Karena masalah pemilihan dan persiapan karier

merupakan salah satu tugas perkembangan yang penting dan dapat mempengaruhi keseluruhan masa depan seseorang, maka apabila para calon sarjana berhasil menyelesaikan tugas perkembangannya dapat membuat bahagia. Sebaliknya apabila seseorang gagal, hal ini dapat membuat tidak bahagia, timbul penolakan dari masyarakat, dan mengalami kesulitan dalam tugas perkembangan selanjutnya (Havinghurst, dalam Hurlock, 1993).

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, 2009).

Individu perlu memiliki kecerdasan emosional karena kondisi emosional dapat mempengaruhi pikiran, perkataan, maupun perilaku, termasuk dalam pekerjaan. Individu yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu meng-etahui kondisi emosionalnya dan cara mengekspresikan emosinya secara tepat sehingga emosinya dapat dikontrol dan memberikan banyak manfaat dalam kehidupan sehari-hari. Banyak orang cerdas secara akademik tetapi kurang mempunyai kecerdasan emosional, ternyata gagal dalam meraih kesuksesan di tempat

kerja (Goleman, 2005). Kecerdasan emosional juga mampu menentukan potensi seseorang untuk mempelajari ketrampilan-ketrampilan praktis dan mendukung kinerja (Goleman, 2005).

Alasan dipilihnya mahasiswa psikologi sebagai subyek penelitian selain karena fenomena yang peneliti temukan dan hasil dari studi awal yang telah dilakukan, juga karena psikologi adalah jurusan yang rentan mencetak pengangguran. Secara umum psikologi merupakan salah satu jurusan yang banyak diminati, akan tetapi jumlah lapangan pekerjaan yang ada saat ini tidak bisa menampung banyaknya lulusan psikologi yang mencari kerja. Data yang diperoleh melalui sensus yang dilakukan *Wall Street Journal* (Puspitarini, 2011) menempatkan psikologi sebagai bidang studi yang memiliki jumlah pengangguran paling banyak dengan rinciannya sebagai berikut: Psikologi klinis tingkat pengangguran lulusannya sebesar 19,5%, psikologi industri dan organisasi dengan tingkat pengangguran 10,4%, psikologi pendidikan dengan tingkat pengangguran 10,9%, dan ragam ilmu psikologi yang mencapai 10,3%

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dipaparkan di atas, peneliti memandang bahwa penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengetahui apakah kematangan emosional berpengaruh terhadap kematangan karir. Dengan demikian, peneliti mengangkat sebuah penelitian dengan judul hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir mahasiswa Fakultas psikologi UIN Sunan Ampel Surabaya

dimensi perencanaan karir sejumlah 81%, sedangkan yang paling rendah adalah dimensi eksplorasi karir dengan jumlah 46%

Kemudian penelitian dari Siti Nur Asiyah, Nur Lailatul Hidayat, Nurul Hidayati, Nafisatul Husniah, Yanna Putri Maslachah dengan judul *The correlation between self esteem and self efficacy toward career maturity student at state islamic university sunan ampel surabaya to answer mea's callenges* dengan populasi 450 orang mahasiswa menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *self esteem* dan *self efficacy* dengan kematangan berkarir, artinya semakin tinggi *self esteem* dan *self efficacy* mahasiswa akan diikuti pula tingginya kematangan berkarir mahasiswa begitu pula sebaliknya.

Selanjutnya adalah penelitian dari Yunia Eka Rachmawati (2012) mengenai hubungan antara *self efficacy* dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat awal dan tingkat akhir di Universitas Surabaya. Subjek yang digunakan merupakan mahasiswa tingkat akhir dan mahasiswa angkatan 2010 universitas surabaya berjumlah 273 orang. Sampel dipilih dengan menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan tidak ditemukan adanya hubungan antara *self efficacy* dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir, sementara pada mahasiswa angkatan 2010, menunjukkan adanya hubungan antara *self efficacy* dengan kematangan karir, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,205.

Kemudian Penelitian oleh Wiwik Sumiyarsih, Endah Mujiasih, dan Jati ariati (2012) terkait hubungan antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan CV. Aneka ilmu Semarang. Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara OCB dengan kecerdasan emosional. Tanda positif pada koefisien korelasi menunjukkan arah hubungan positif, yang berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi OCB. Kecerdasan emosional memberikan kontribusi sebesar 55,9% dari OCB. Ada faktor lain sebesar 44,1% yang juga berperan namun tidak terungkap dalam penelitian ini.

Penelitian Reni hidayati, Yadi purwanto, Susatyo yuwono (2008) dengan judul Kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi kecerdasan emosi dan stres kerja pada kinerja karyawan. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa korelasi yang signifikan antara kecerdasan emosi dan stres kerja ($r = 0.580$ dan $f_{regresi} = 11.909$, $p < .01$) serta dapat digunakan sebagai prediktor kinerja karyawan. Ketika diuji secara terpisah, muncul pula korelasi positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan kinerja karyawan ($r = 0.527$, $p < .01$), dan korelasi negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan ($r = -0.391$, $p < .01$).

Penelitian Wulan handayani (2015) mengenai hubungan antara konsep diri dengan kematangan karir pada mahasiswa Fakultas Bahasa Indonesia semester akhir Universitas PGRI Palembang. Hasil pengolahan

data menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,305 dengan koefisien determinasi (r square) sebesar 0.093, serta nilai $p = 0,003$ $p \leq 0,05$ pada uji anova dua jalur. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara konsep diri dengan kematangan karir pada mahasiswa fakultas bahasa indonesia semester akhir Universitas PGRI Palembang. Sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 9,3%.

Penelitian Ahmad Ifham dan Avin F. Helmi (2002) tentang hubungan kecerdasan emosi dengan kewirausahaan pada mahasiswa. Hasil penelitian bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi sebesar 39,9% terhadap variabel kewirausahaan pada mahasiswa

Penelitian dari Gema Agung dan Meita Santi Budiani (2013) perihal hubungan kecerdasan emosi dan *self efficacy* dengan tingkat stres mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah 34 mahasiswa di fakultas ilmu pendidikan universitas negeri Surabaya pada angkatan 2008. subyek dalam penelitian ini diseleksi menggunakan teknik purposive sampling data di analisis menggunakan teknik regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Kecerdasan Emosi dan Self Efficacy dengan Tingkat Stres

Penelitian Edi Purwanta (2012) yang membahas peran kecerdasan emosional dan eksplorasi karier anak SLTP menyimpulkan bahwa: a.

Eksplorasi karier merupakan bagian yang tak terpisahkan dari perkembangan karier individu. Tujuan dari eksplorasi karier tidak lain adalah untuk memilih dan memilah berbagai informasi yang tepat sehingga anak dapat menentukan pilihan yang tepat sesuai dengan karakteristik dirinya, yang pada gilirannya ia akan mencapai kemandirian;

b. Dalam eksplorasi karier anak berhadapan dengan berbagai lingkungan karier yang berbeda baik dalam karakteristik maupun jenisnya, sehingga diperlukan kecerdasan emosional disamping kecerdasan kognitif agar anak dapat membangkitkan motivasinya, mengelola emosinya untuk lebih cerdas dalam memilih dan memakai informasi dalam membuat keputusan karier;

c. Peran kecerdasan emosional dalam eksplorasi karier berhubungan dengan wilayah kecerdasan emosional, yaitu dalam mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain (empati), dan membina hubungan dengan orang lain.

Penelitian Florence J. Peilouw dan M. Nursalim (2013) terkait hubungan antara pengambilan keputusan dengan kematangan emosi dan *self-efficacy* pada remaja menunjukkan hasil sebagai berikut: (1) pengambilan keputusan memiliki hubungan yang signifikan dengan kematangan emosi dengan arah hubungan yang positif yang dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,021 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,229; (2) pengambilan keputusan memiliki hubungan yang signifikan dengan *self-efficacy* dengan arah hubungan yang positif yang dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,047 dengan nilai koefisien regresi sebesar

0,255; (3) kematangan emosi dan self-efficacy memiliki hubungan secara bersama yang signifikan dengan pengambilan keputusan dengan nilai signifikan 0,000 dan R^2 sebesar 0,717. Nilai koefisien determinasi dalam uji regresi berganda adalah 71,7%, artinya sebesar 71,7 % pada variasi pengambilan keputusan dipengaruhi oleh kematangan emosi dan self-efficacy, sisanya 28,3 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Penelitian Agung Edi Rustanto (2016) yang membahas kepercayaan diri dan efikasi diri terhadap kematangan karir mahasiswa di politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepercayaan diri terhadap kematangan karir mahasiswa di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara sebesar 57,5%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kematangan karir mahasiswa di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara sebesar 79,6%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepercayaan diri dan efikasi diri terhadap kematangan karir mahasiswa di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara sebesar 82,3%.

Selanjutnya adalah penelitian Devi Jatmika dan Linda (2015) mengenai gambaran kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kematangan karir mahasiswa cenderung matang. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa telah memiliki pemikiran dan perencanaan mengenai karir yang ingin ditekuninya. Dari penelitian ini ditemukan adanya perbedaan signifikan antara pengalaman

bekerja dengan kematangan karir. Subjek-subjek yang pernah memiliki pengalaman kerja memiliki kematangan karir yang lebih tinggi dan merasakan pengalaman kerja sebagai kelebihan untuk menekuni dan mendalami karirnya. Selain itu ditemukan pula tidak adanya perbedaan antara jenis kelamin dengan kematangan karir mahasiswa.

Penelitian yang dilakukan oleh Chris Brown, Roberta George-Curran, Marian L. Smith (2003) dengan judul *The role of emotional intelligence in the career commitment and decision-making process*, membuktikan bahwa kecerdasan emosional secara positif berhubungan dengan variabel decision making self efficacy. selain itu penelitian ini gagal mengungkap jenis kelamin sebagai moderator dari hubungan kecerdasan emosional dan variabel karir yang diteliti.

Penelitian dari Wigati Tri Lestari yang berjudul *Relationship between self efficacy with career maturity at the end college students*, menunjukkan sumbangan variabel efikasi diri terhadap kematangan karir adalah sebesar 11,97%. Hasil dari pengujian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir.

Terakhir adalah penelitian yang dilakukan oleh Annamaria Di Fabio (2012) *Emotional intelligence: A new variable in career decision-making*. Hasilnya memperlihatkan bahwa emosi memainkan peran yang signifikan dalam pembuatan keputusan karir. Intervensi untuk meningkatkan kecerdasan emosional bisa juga mengurangi kebingungan dan

keragurugan karir. disamping itu kecerdasan emosional bisa menjadi variabel yang menjanjikan dalam persoalan pengambilan keputusan di bidang karir

Berdasarkan berbagai penelitian dan fakta-fakta empiris yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya menghubungkan variabel *kematangan karir* dengan *self efficacy*, konsep diri, dan kepercayaan diri. Sedangkan variabel kecerdasan emosional dihubungkan dengan *organizational citizenship behavior (OCB)*, kewirausahaan, pengambilan keputusan dan eksplorasi karir. Beberapa penelitian yang telah dipaparkan diatas juga hanya meneliti salah satu variabel yaitu kecerdasan emosional atau kematangan karir dengan menggunakan metode kualitatif. Subjek yang digunakan dalam beberapa penelitian sebelumnya adalah karyawan dan siswa.

Sementara dalam penelitian ini, variabel X yang digunakan yaitu kecerdasan emosional dan variabel Y adalah kematangan karir dengan subjek mahasiswa dan metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Dengan demikian penelitian yang dilakukan oleh penulis berbeda dengan penelitian sebelumnya sehingga keaslian penelitian dapat dipertanggung jawabkan.

Kematangan karir adalah salah satu konstruk psikologis yang pertama kali diungkapkan oleh seorang ahli psikologi konseling dan karir bernama Donald Edwin Super (Winkel, 2006). Pada awalnya kematangan karir disebut sebagai kematangan kejuruan (*Vocational Maturity*). Dalam bahasa Inggris sendiri ada beberapa istilah yang sering digunakan untuk menjelaskan kematangan karir diantaranya; *vocational maturity*, *job maturity*, dan *occupation maturity*.

Super (1977, dalam Coertse & Schepers, 2004) mendefinisikan kematangan karir sebagai keberhasilan individu untuk menyelesaikan tugas perkembangan karir yang khas bagi tiap tahap perkembangan tertentu.. Sedangkan Crites (Salami, 2008) mendefinisikan kematangan karir sebagai tingkat di mana individu telah menguasai tugas perkembangan karirnya, baik komponen pengetahuan maupun sikap yang sesuai dengan tahap perkembangan karirnya.

Kematangan karir menurut Savickas (Creed & Patton, 2003) adalah kesiapan individu dalam membuat informasi, keputusan karir sesuai dengan usia dan menyelesaikan tugas-tugas perkembangan terkait dengan karir. Luzzo (Levinson, 1998) mengemukakan bahwa kematangan karir merupakan aspek yang penting bagi individu dalam memenuhi kebutuhan akan pengetahuan dan keterampilan untuk membuat keputusan karir yang cerdas dan realistis.

Super (Savickas, 2001) menjelaskan bahwa individu dikatakan matang atau siap untuk membuat keputusan karir jika pengetahuan

yang dimilikinya untuk membuat keputusan karir didukung oleh informasi yang kuat mengenai pekerjaan berdasarkan eksplorasi yang telah dilakukan.

Super (Syahrul & Jamaluddin, 2007) mengemukakan bahwa terdapat ciri-ciri individu dengan kematangan karir yang tinggi, yaitu memiliki pilihan karir yang relatif konsisten dan realistis, mandiri dalam melakukan pilihan karir dan memiliki sikap memilih karir yang positif. Sedangkan, ciri-ciri individu dengan kematangan karir yang rendah adalah pemikiran tentang karir yang relatif berubah dan tidak realistis, belum mandiri dalam mengambil keputusan karir, dan ragu dalam mengambil keputusan karir.

Berdasarkan dari beberapa pendapat yang telah dipaparkan diatas, terkait dengan kematangan karir Individu diharapkan bisa memiliki kesadaran tentang apa yang dibutuhkan dalam membuat keputusan karir dengan cara mencari informasi mengenai pilihan karir yang relevan dengan dirinya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kematangan karir ialah kesiapan dan kemampuan individu untuk merencanakan, mencari, dan mengeksplorasi informasi yang berkaitan dengan bidang karir yang diminatinya sehingga dapat membuat keputusan yang sesuai dalam pilihan karir.

Kematangan karir merupakan faktor yang penting dalam perkembangan karir individu, karena kematangan karir secara positif dapat meningkatkan kesadaran diri; meningkatkan pengetahuan yang

berhubungan dengan pilihan, meningkatkan gambaran diri seperti kemampuan, minat, nilai dan kepribadian; meningkatkan tujuan karir; meningkatkan sikap karir seperti orientasi berprestasi, kemandirian, perencanaan, memiliki komitmen, motivasi dan efikasi diri; meningkatkan kesuksesan dan kepuasan dari perkembangan karir (Seligman, 1994).

2. Tahap perkembangan karir

Crites (Heer & Cramer, 1979) mengungkapkan kematangan karir adalah kesesuaian antara perilaku karir individu yang nyata dengan perilaku karir yang diharapkan pada usia tertentu di setiap tahap. Adapun tahap-tahap perkembangan karir tersebut menurut Super (Savickas, 2002) terdiri dari:

a. *Growth* (4-13 tahun)

Pada tahap ini individu ditandai dengan perkembangan kapasitas, sikap, minat, dan kebutuhan yang terkait dengan konsep diri. Konsep diri yang dimiliki individu terbentuk melalui identifikasi terhadap figur-figur keluarga dan lingkungan sekolah. Pada awalnya, anak-anak mengamati lingkungan untuk mendapatkan informasi mengenai dunia kerja dan menggunakan rasa penasaran untuk mengetahui minat. Seiring berjalannya waktu, rasa penasaran dapat

dari pekerjaan. Individu mulai mengenali diri sendiri melalui minat, kemampuan, dan nilai. Individu akan mengembangkan pemahaman diri, mengidentifikasi pilihan pekerjaan yang sesuai, dan menentukan tujuan masa depan yang sementara tetapi dapat diandalkan. Individu juga akan menentukan pilihan melalui kemampuan yang dimiliki untuk membuat keputusan dengan memilih di antara alternatif pekerjaan yang sesuai. Tahap ini terdiri dari 3 sub tahap, yaitu :

1) Sub tahap *tentative* (14-17 tahun).

Tugas perkembangan pada tahap ini adalah menentukan pilihan pekerjaan. Individu mulai menggunakan pilihan tersebut dan dapat melihat bidang serta tingkat pekerjaan yang sesuai dengan dirinya. Hal-hal yang dipertimbangkan pada masa ini adalah kebutuhan, minat, kapasitas, nilai dan kesempatan.

2) Sub tahap *transition* (18-21 tahun).

Sub tahap ini merupakan periode peralihan dari pilihan pekerjaan yang bersifat sementara menuju pilihan pekerjaan yang bersifat khusus. Tugas perkembangan pada masa ini yaitu mengkhususkan pilihan pekerjaan dengan memasuki pasar pekerja, pelatihan profesional, bekerja sambil dan mencoba mewujudkan konsep diri.

- 2) Taraf inteligensi, yaitu taraf kemampuan untuk mencapai prestasi-prestasi yang di dalamnya berpikir memegang perananan.
 - 3) Bakat khusus, yaitu kemampuan yang menonjol di suatu bidang usaha kognitif, bidang ketrampilan atau bidang kesenian.
 - 4) Minat, yaitu kecenderungan yang agak menetap pada seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang berkecimpung dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan bidang itu.
 - 5) Sifat-sifat, yaitu ciri-ciri kepribadian yang bersama-sama memberikan corak khas pada seseorang, seperti riang gembira, ramah, halus teliti, terbuka, fleksibel, tertutup dan lain-lain.
 - 6) Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki tentang bidang-bidang tentang pekerjaan dan tentang diri sendiri.
 - 7) Keadaan jasmani, yaitu ciri-ciri fisik yang dimiliki seseorang seperti tinggi badan, ketampanan, ketajaman penglihatan dan pendengaran baik atau kurang baik, mempunyai kekuatan tinggi atau rendah dan jenis kelamin.
- b. Sementara faktor eksternal yang dimaksud Winkel (2007) adalah sebagai berikut:
- 1) Masyarakat, yaitu lingkungan sosial budaya di mana seseorang tumbuh kembang.

- 2) Keadaan sosial-ekonomi negara dan daerah, yaitu laju pertumbuhan ekonomi yang lambat atau cepat; stratifikasi masyarakat dalam golongan sosial-ekonomi tinggi, tengah dan rendah; serta diversifikasi masyarakat atas kelompok-kelompok yang terbuka atau tertutup bagi anggota dari kelompok lain.
- 3) Status sosial-ekonomi keluarga, yaitu tingkat pendidikan orangtua, tinggi rendahnya pendapatan orangtua, jabatan orangtua, daerah tempat tinggal dan suku bangsa.
- 4) Pengaruh dari anggota keluarga besar dan keluarga inti, yaitu orangtua, saudara kandung dari orangtua dan kakak menyatakan segala harapan mereka serta mengkomunikasikan pandangan dan sikap tertentu terhadap pendidikan dan pekerjaan.
- 5) Pendidikan sekolah, yaitu pandangan dan sikap yang dikomunikasikan kepada anak didik oleh staf petugas bimbingan dan tenaga pengajar mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam bekerja.
- 6) Pergaulan dengan teman sebaya, yaitu beraneka pandangan dan variasi harapan tentang masa depan yang terungkap dalam pergaulan sehari-hari.
- 7) Tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan pada setiap program studi atau latihan, yang mempersiapkan

Secara etimologi, kata emosi berasal dari bahasa latin, yaitu *movere*, sebuah kata kerja yang berarti “menggerakkan, bergerak”, ditambah awalan “e-” untuk memberi arti “bergerak menjauh”, menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi (Goleman, 2007). Dalam makna paling harfiah, *Oxford English Dictionary* (Goleman, 2007) mendefinisikan emosi sebagai setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu; setiap keadaan mental yang hebat atau meluap-luap. Emosi dalam kamus Psikologi didefinisikan sebagai ”suatu keadaan yang terangsang dari organisme mencakup perubahan-perubahan yang disadari, yang mendalam sifatnya dari perubahan perilaku” (Chaplin, 2004).

Goleman (2001), emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak. Biasanya emosi merupakan reaksi terhadap rangsangan dari luar dan dalam diri individu. Sebagai contoh emosi gembira mendorong perubahan suasana hati seseorang, sehingga secara fisiologi terlihat tertawa, emosi sedih mendorong seseorang berperilaku menangis.

Lebih lanjut Chaplin (2004) menguraikan arti emosional sebagai suatu yang berkaitan dengan ekspresi emosi, atau dengan perubahan-perubahan yang mendalam yang menyertai emosi.

Sedangkan kecerdasan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggunakan konsep abstrak serta menghadapi dan menyesuaikan diri terhadap situasi baru secara cepat dan efektif (Chaplin, 2004). Disamping itu, Kamus Besar Bahasa Indonesia (2017) mengartikan kecerdasan sebagai perihal cerdas; kesempurnaan perkembangan akal budi (seperti kepandaian dan ketajaman pikiran).

Kecerdasan atau intelegensi menurut Whitherington dalam Djamarah (2008), diartikan sebagai kemampuan yang bersifat bawaan yang diwariskan dari pasangan suami istri akibat pertemuan sperma dan ovum.

Alfred Binet, seorang tokoh utama perintis pengukuran intelegensi bersama Theodore Simon (dalam Azwar, 2013) mendefinisikan intelegensi sebagai terdiri atas tiga komponen, yaitu kemampuan mengarahkan pikiran atau mengarahkan tindakan, kemampuan merubah arah tindakan apabila tindakan tersebut telah dilaksanakan, dan kemampuan mengkritik diri sendiri atau melakukan *autocriticism*. Sedangkan H. H. Goddard mendefinisikan intelegensi sebagai tingkat kemampuan pengalaman seseorang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang langsung dihadapi dan untuk mengantisipasi masalah-masalah yang akan datang (Azwar, 2004)

Sebuah teori yang komprehensif mengenai kecerdasan emosional pertama kali diajukan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari Yale University dan John Mayer dari University of New

Hampshire. Salovey dan Mayer (1990 dalam Goleman, 2001) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain agar terekspresikan secara tepat dan efektif (Goleman, 2001).

Sebuah model pelopor lain untuk kecerdasan emosi diungkapkan oleh seorang Psikolog Israel yaitu Reuven Bar-On. Bar-On (Goleman, 2005) menjabarkan kecerdasan emosi sebagai serangkaian kemampuan pribadi, emosi, dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan.

Howes dan Herald (1999) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosinya. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa emosi manusia berada di wilayah dari perasaan lubuk hati, naluri yang tersembunyi dan sensasi emosi yang apabila diakui dan dihormati, kecerdasan emosional akan menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan lebih utuh tentang diri sendiri dan orang lain.

Pendapat Davies yang dikutip oleh Satiadarma dan Waruwu (2003) menjelaskan bahwa inteligensi emosi merupakan kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi dirinya sendiri dan orang lain, membedakan satu emosi dengan lainnya, dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntun proses berpikir serta perilaku seseorang. Kecerdasan emosi mencakup kemampuan yang berbeda, tetapi saling melengkapi dengan kecerdasan akademik (*academic intelligence*). Orang tidak akan mampu menggunakan kemampuan kognitif mereka sesuai dengan potensi yang maksimum tanpa memiliki kecerdasan emosional (Widodo, 1999).

Pentingnya otak emosional pada manusia mendorong ahli-ahli syaraf untuk melakukan penelitian jalannya otak emosional. Penelitian Le-Doux dalam Hermaya (2006) mengemukakan bahwa *Hippocampus* dan amigdala merupakan dua bagian penting. Kedua struktur limbik ini melakukan sebagian besar ingatan dan pembelajaran otak. *Amigdala* adalah spesialis masalah emosional. Apabila *amigdala* dipisahkan dari bagian-bagian otak lainnya, dapat menyebabkan ketidakmampuan dalam menangkap makna emosional suatu peristiwa.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa emosi adalah suatu perasaan yang mendorong individu untuk merespon atau bertindak laku terhadap stimulus, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya dan akan mempengaruhi proses fisiologis pada diri seseorang tersebut.

Ciri-ciri individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi menurut Magdalena dan Patton (Bungai, 2008) adalah sebagai berikut:

- a. Selalu berpikir positif, mampu menahan emosi
- b. Mampu berempati terhadap perasaan pihak lain sehingga tidak mudah menyalahkan
- c. Dapat menghargai pihak lain, sehingga mampu bersikap ramah dan ceria
- d. Mampu bersikap proaktif, peka, peduli, dan bisa bekerja menerima umpan balik atau pendapat pihak lain
- e. Mau meminta maaf jika bersalah dan mau memaafkan jika orang lain bersalah
- f. Mampu tetap tenang dalam keadaan kritis dan menegangkan serta mampu optimis disaat dalam kesulitan dan ketidakpastian.

Kecerdasan emosi memberikan gambaran sebagai individu yang mampu memberikan respon dengan dilandasi oleh adanya pemahaman atas stimulusnya secara proporsional. Individu dengan kecerdasan emosi tinggi pada umumnya mampu menunjukkan adanya penerimaan atas tuntutan dari lingkungan. Individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi seharusnya tidak memiliki kecemasan terhadap situasi yang tidak diharapkannya seperti perubahan dalam organisasi yang menuntutnya untuk merubah cara kerja. Dengan kata lain dapat

telah dilakukan. Menurut Seligman (Ingarianti, 2009) salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karier adalah emosional.

Seligman (Ingarianti, 2009) mengungkapkan Faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir. Menurutnya ada enam faktor yang terlibat, yaitu keluarga, masyarakat, sosioekonomi, individu, serta faktor psikososial dan emosional. Secara khusus, faktor emosional seperti harga diri rendah, neurotisme, dan kecemasan telah memberikan kontribusi untuk keraguan dalam memilih karier (Lukas dalam Lestari & Raharjo, 2013).

Hal ini diperkuat oleh sebuah penelitian yang dilakukan pada hampir 42.000 orang di 36 negara, diungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kesuksesan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan (Armansyah, 2002).

Alon dan Higgins (dalam adinda, 2015) telah menyadari pentingnya budaya kecerdasan emosional di dalam perkembangan keberhasilan kepemimpinan global. 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 juga merupakan hal yang penting dalam kesuksesan

pribadi, fungsi keluarga, dan keberhasilan dalam tempat kerja (Salovey dkk, 2002).

Menurut Super (Sharf, 2006) konsep kematangan karir memiliki berbagai macam dimensi, salah satu diantaranya adalah *Decision making* (pengambilan keputusan). Dewa Ketut Sukardi (1993) menyatakan bahwa pengambilan keputusan karir merupakan suatu proses dimana seseorang mengadakan suatu seleksi terhadap beberapa pilihan dalam rencana masa depan. Individu dengan pengambilan keputusan karir rendah cenderung menjadi lebih cemas dengan tugas pengambilan keputusan karir dibandingkan dengan mereka yang memiliki pengambilan keputusan karir tinggi, dan mereka dapat menghindari tugas-tugas yang sulit (Bandura, 1977; Brown dkk., 2003 dalam Suban, 2016). 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, 2003; Jiang, 2014 dalam Suban, 2016) dan dapat memperkuat kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang berhubungan dengan karir (Brown dkk., 2003; Di Fabio, 2012 dalam Suban, 2016).

Emmerling dan Cherniss (2003) berpendapat bahwa emosi memainkan peranan penting dalam karir dan proses pengambilan keputusan dan kecerdasan emosional individu yang berkembang dapat menyebabkan keputusan yang lebih lengkap untuk mendapat hasil yang

lebih memuaskan dalam berkarir, nilai-nilai pribadi serta aspirasi-aspirasinya.

Penelitian M. Coetee & D. Schreuder menyatakan bahwa *perceiving & identifying* yang merupakan seseorang dalam menilai dan mengekspresikan emosi secara tepat berpengaruh positif terhadap pengambilan keputusan karir terhadap remaja (Carmeli, 2003)

Penelitian Brown dkk menunjukkan bahwa kecerdasan emosional adalah prediktor kuat dari pengambilan keputusan karir (Brown dkk, 2003). 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)

Di Fabio dan koleganya (Mis, Di Fabio & Kenny, 2011; Di Fabio dkk, 2012, 2013; Di Fabio & Saklofske, 2014 dalam Suban, 2016) telah secara konsisten menemukan bahwa orang dengan kecerdasan emosional tinggi mengalami sedikit kesulitan dalam pengambilan keputusan karir dan sedikit keraguan dalam menentukan pilihan karir.

D. Landasan Teoritis

Super (1977, dalam Coertse&Schepers, 2004) mendefinisikan kematangan karir sebagai keberhasilan individu untuk menyelesaikan tugas perkembangan karir yang khas bagi tiap tahap perkembangan tertentu.. Untuk dapat memilih dan merencanakan karir yang tepat, dibutuhkan kematangan karir, yaitu meliputi pengetahuan akan diri, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan memilih pekerjaan, dan kemampuan merencanakan langkahlangkah menuju karir yang diharapkan (Crites dalam Barnes, 1974).

Super (Savickas, 2001) menjelaskan bahwa individu dikatakan matang atau siap untuk membuat keputusan karir jika pengetahuan yang dimilikinya untuk membuat keputusan karir didukung oleh informasi yang kuat mengenai pekerjaan berdasarkan eksplorasi yang telah dilakukan.

Santrock (Anggraini, 2012) menjelaskan bahwa mahasiswa yang sedang mengambil pendidikan jenjang sarjana berada pada tahap eksplorasi, dimana pada tahap eksplorasi mahasiswa banyak melakukan pencarian tentang karir apa yang sesuai dengan dirinya, merencanakan masa depan dengan menggunakan informasi dari diri sendiri, mulai mengenali diri melalui minat, kemampuan dan nilai. Di tahap ini mereka perlu berusaha mencocokkan antara potensi diri dengan bidang karier yang diminati, dengan terus mencoba mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk bidang karier yang diminati, dengan terus mencoba

mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk bidang karir yang akan dipilih nantinya.

Menurut Crites (Coertse & Schepers, 2004) kematangan karir sangat penting untuk pemilihan karir seseorang. Individu yang tidak matang (*immature*) tidak bisa membuat pemilihan karir yang optimal.

Kesulitan dalam proses menuju kematangan karir dapat menimbulkan kecemasan yang pada akhirnya akan berujung kepada rasa putus asa. Perasaan cemas dan putus asa disebabkan oleh kurang keyakinan terhadap diri sendiri. Untuk itu, selain dari pengetahuan dan kesiapan dalam memilih karir, kondisi emosional juga berperan penting dalam kematangan karir, khususnya pada pengambilan keputusan karir

Kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain agar terekspresikan secara tepat dan efektif (Goleman, 2001).

Howes dan Herald (1999) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosinya. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa emosi manusia berada di wilayah dari perasaan lubuk hati, naluri yang tersembunyi dan sensasi emosi yang apabila diakui dan dihormati, kecerdasan emosional akan menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan lebih utuh tentang

diri sendiri dan orang lain. Menurut Goleman (2007), individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi memiliki pengalaman dan pengetahuan yang lebih luas daripada individu dengan kecerdasan emosi yang lebih rendah.

Jadi seseorang yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan lebih bisa memahami dirinya sendiri, mengendalikan emosi, yaitu menahan amarah, menepis kekecewaan dan kesedihan, membuang keputusan, bangkit dari kegagalan, hingga mensyukuri kebahagiaan sehingga individu semacam ini akan lebih siap dalam menghadapi dunia kerja yang penuh tuntutan dan tekanan

Emmerling dan Cherniss (2003) berpendapat bahwa emosi memainkan peranan penting dalam karir dan proses pengambilan keputusan dan kecerdasan emosional individu yang berkembang dapat menyebabkan keputusan yang lebih lengkap untuk mendapat hasil yang lebih memuaskan dalam berkarir, nilai-nilai pribadi serta aspirasi-aspirasinya.

Penelitian Brown menunjukkan bahwa kecerdasan emosional adalah prediktor kuat dari pengambilan keputusan karir (Brown dkk, 2003). 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)

2. Definisi Operasional

a. Kematangan Karir

Kematangan karir sebagai kesiapan individu untuk membuat keputusan karir dengan didukung oleh informasi yang kuat mengenai pekerjaan, berdasarkan eksplorasi yang telah dilakukan. Skor kematangan karir diperoleh dari pengukuran kematangan karir melalui 4 dimensi yaitu; 1) *career planning* (perencanaan karir), 2) *career exploration* (ekplorasi karir), 3) *decision making* (pembuatan keputusan), 4) *world-of-work information* (informasi dunia kerja), dan 5) *knowledge of the preferred occupational group* (pengetahuan mengenai pekerjaan yang diminati).

b. 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. Kecerdasan emosional diukur dengan skala kecerdasan emosional dengan indikator dimensi kecerdasan emosi meliputi kesadaran diri (*self awareness*), mengelola emosi (*management emotional*), memotivasi diri (*self motivating*), mengenali emosi orang lain (*emphaty*), membina hubungan dengan orang lain (*handling relationships*).

B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2014). Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain. Ciri yang dimaksud tidak terbatas hanya sebagai ciri lokasi akan tetapi dapat terdiri dari karakteristik-karakteristik individu (Azwar, 2010).

Populasi dari penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Sunan Ampel Surabaya yaitu mahasiswa semester 7 dan 9 dengan Jumlah populasi adalah 158 mahasiswa. Diambilnya mahasiswa semester 7 dan 9 sebagai subjek karena mahasiswa yang sudah menempuh 3,5 tahun masa kuliah sudah mengalami proses pembelajaran yang cukup lama dan mereka dianggap sudah mendapatkan bekal pengetahuan yang mencukupi. selain itu mereka sudah pernah mendapatkan mata kuliah peminatan di bidang psikologi, sehingga dapat diasumsikan mahasiswa tingkat akhir pasti sudah memikirkan kemana arah karier yang diinginkan nantinya.

3. Teknik Sampling

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. Teknik ini merupakan bagian dari probability sampling. Cara pengambilan Sampel ini dilakukan secara acak yang berasal dari populasi yang sudah ada tersebut.

Menurut (Sugiyono, 2001) dinyatakan simple (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. (Margono, 2004) menyatakan bahwa simple random sampling adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Dengan demikian setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terpicil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau untuk mewakili populasi. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen. Teknik ini dapat dipergunakan bilamana jumlah unit sampling di dalam suatu populasi tidak terlalu besar. Tehnik ini dibedakan menjadi dua cara yaitu dengan mengundi (*lottery technique*) atau dengan menggunakan tabel bilangan atau angka acak (*random number*) (Notoatmodjo, 2010).

C. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data, penelitian ini menggunakan skala likert. Skala adalah perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut. Metode skala

digunakan karena data yang ingin diungkap berupa konsep psikologis yang dapat diungkap secara tidak langsung melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem (Azwar, 2013). Alasan penggunaan skala likert adalah secara visual menggunakan skala *Likert* lebih menarik dan mudah diisi oleh responden (Sugiyono, 2009)

Dalam skala Likert terdapat pernyataan-pernyataan yang terdiri atas dua macam, yaitu pernyataan yang *favorable* (mendukung atau memihak pada objek sikap), dan pernyataan yang *unfavorable* (tidak mendukung objek sikap).

Untuk menentukan skor terhadap subjek maka ditentukan norma penskoran dengan empat alternatif jawaban. Menurut Arikunto (2010), ada kelemahan dengan lima alternatif jawaban, karena responden cenderung memilih alternatif yang ada di tengah R (ragu-ragu), karena jawaban dirasa paling aman dan paling gampang.

Skala Likert ini juga menjabarkan kategori jawaban yang ditengah (R) berdasarkan dua alasan:

- 1) Kategori *undecided* itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya bisa diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu-ragu).
- 2) Tersedianya jawaban yang di tengah itu menimbulkan kecenderungan jawaban ke tengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka

pengukuran yang hasilnya tidak relevan dengan tujuan pengukurannya, maka pengukuran ini memiliki validitas yang rendah (Azwar, 2004). Tidak semua pendekatan dan estimasi terhadap validitas tes akan menghasilkan suatu koefisien. Koefisien validitas diperoleh hanya dari komputasi statistika secara empirik antara skor tes dengan kriteria yang besarnya disimbolkan oleh r_{xy} .

Azwar (2004) juga menyatakan bahwa uji validitas dikatakan mempunyai validitas baik apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat. Penilaian validitas masing-masing butir aitem pernyataan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation* masing-masing butir pernyataan aitem. Adapun syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas adalah apabila nilai daya diskriminasi aitem sama dengan atau lebih dari 0,3. Jadi apabila korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan gugur atau tidak dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data (Azwar, 2013).

a. Uji Validitas *Try Out* Skala Kematangan Karir

Skala Kematangan Karir merupakan skala yang dibuat dengan mengacu pada definisi operasional, tujuan peneliti melakukan *try out* instrumen ini untuk mengetahui butir-butir aitem yang terseleksi agar dapat digunakan sebagai instrumen pengumpul data mendapatkan nilai

Dari hasil *try out* skala Kecerdasan Emosional dan Kematangan Karir yang dilakukan oleh peneliti maka diperoleh hasil nilai koefisien reliabilitas skala Kecerdasan Emosional sebesar 0,898 dimana harga tersebut dapat dinyatakan baik atau reliabel sedangkan untuk skala Kematangan Karir menunjukkan harga koefisien reliabilitas sebesar 0,797 artinya skala tersebut juga baik atau reliabel digunakan sebagai alat ukur.

D. Analisis Data

Awalnya peneliti menggunakan analisa korelasi Product Moment untuk mengetahui hubungan antar variabel pada penelitian ini, namun karena tidak memenuhi asumsi atau prasyarat (Uji Normalitas dan Uji Linieritas) sebelum menggunakan analisa korelasi Product Moment, maka peneliti menggunakan analisa korelasi Spearman. Hal tersebut dikarenakan data yang digunakan adalah data nonparametrik.

Metode analisa korelasi spearman digunakan untuk menganalisis ada tidaknya hubungan antara variabel, jika ada hubungan maka berapa besar pengaruhnya. Menurut Sugiyono (2002) korelasi spearman rank digunakan mencari atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak harus sama Teknik penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan diantara dua variabel yaitu variabel kecerdasan emosional sebagai variabel bebas dan variabel kematangan karir sebagai variabel terikat

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *Spearman's rho* dengan bantuan program SPSS for Windows versi 16.00. Korelasi *rank spearman* merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif dua variabel bila datanya berskala ordinal (Martono, 2010). Nilai korelasi ini disimbolkan dengan “ ρ ” (dibaca : rho). Nilai korelasi spearman berada diantara $-1 \leq \rho \leq 1$. Bila nilai $\rho = 0$, berarti tidak ada korelasi atau tidak ada hubungan antara variabel dependen dan independen.

Uji korelasi dapat menghasilkan nilai korelasi yang bersifat positif (+) dan negatif (-). Jika korelasinya positif (+) maka hubungan kedua variabel bersifat searah (berbanding lurus), yang berarti semakin tinggi nilai variabel bebas maka semakin tinggi pula nilai variabel terikatnya, dan sebaliknya, jika korelasinya negatif (-) maka hubungan kedua variabel bersifat tidak searah (berbanding terbalik), yang berarti semakin tinggi nilai variabel bebas maka semakin rendah nilai variabel terikatnya, dan sebaliknya (Muhid, 2012)

Hasil uji reliabilitas variabel Kecerdasan Emosional, diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0.734 maka reliabilitas alat ukur adalah baik, sedangkan untuk variabel Kematangan Karir diperoleh nilai reliabilitasnya adalah 0.795 maka reliabilitasnya juga baik. Kedua variabel memiliki reliabilitas yang baik, artinya aitem-aitemnya reliabel sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini. Dikatakan reliabel karena nilai koefisiensi reliabilitas lebih dari 0,70 dan mendekati 1,00.

C. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti awalnya menggunakan analisa korelasi Product Moment, namun karena tidak memenuhi asumsi atau prasyarat (Uji Normalitas dan Uji Linieritas) sebelum menggunakan analisa korelasi Product Moment, maka peneliti menggunakan analisa korelasi Spearman. Hal tersebut dikarenakan data yang digunakan adalah data nonparametrik. Teknik penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan diantara dua variabel yaitu variabel kecerdasan emosional sebagai variabel bebas dan variabel kematangan karir sebagai variabel terikatnya.

Hubungan Kecerdasan Emosional dengan kemtangan karir diperoleh dengan cara menghitung koefisien korelasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis korelasi spearman dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) for windows versi 16.00. Adapun hasil uji statistiknya sebagai berikut :

bersifat tidak searah (berbanding terbalik), yang berarti semakin tinggi nilai variabel bebas maka semakin rendah nilai variabel terikatnya, dan sebaliknya. Berdasarkan hasil koefisien korelasi tersebut juga dapat dipahami bahwa korelasinya bersifat positif (+) jadi menunjukkan adanya arah hubungan yang searah, artinya semakin tinggi Kecerdasan Emosional maka semakin tinggi pula tingkat Kematangan Karir pada mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Sunan Ampel Surabaya.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kematangan Karir pada mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Sunan Ampel Surabaya

Hasil uji analisis korelasi pada tabel 15, didapatkan harga signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Artinya terdapat hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kematangan Karir. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan harga koefisien korelasi yang positif yaitu 0.478 maka arah hubungannya adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kecerdasan Emosional maka akan diikuti oleh semakin tingginya Kematangan Karir mahasiswa.

Hasil dari penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Lestari & Raharjo (2013) yang berjudul “hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir pada mahasiswa

universitas Muhammadiyah purwokerto yang sedang menempuh skripsi” yang hasilnya menunjukkan bahwa dengan dimilikinya kecerdasan emosional yang tinggi maka akan diikuti dengan dimilikinya kematangan karir yang tinggi juga. Begitu pula sebaliknya dengan dimilikinya kecerdasan emosional yang rendah juga akan diikuti dengan kematangan karir yang rendah pula

Penelitian Brown dkk (2013) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional adalah prediktor kuat dari pengambilan keputusan karir. 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 juga mampu menentukan potensi seseorang untuk mempelajari ketrampilan-ketrampilan praktis dan mendukung kinerja (Goleman, 2005). Jadi kecerdasan meosional merupakan sesuatu yang sangat penting untuk dimiliki seseorang, semakin baik kemampuan seseorang dalam mengatur dan mengelola emosi emosi dalam dirinya, akan semakin baik kemampuan seseorang dalam bersosialisasi dalam lingkungannya termasuk juga lingkungan kerja yang sedang atau akan dijalani, sehingga akan semakin produktif pula seseorang dalam pekerjaannya. Menurut Crites (Coertse & Schepers, 2004) kematangan karir sangat penting untuk pemilihan karir seseorang. Individu yang tidak matang (*immature*) tidak bisa membuat pemilihan karir yang optimal.

Di Fabio dan koleganya (Mis, Di Fabio & Kenny, 2011; Di Fabio dkk, 2012, 2013; Di Fabio & Saklofske, 2014 dalam Suban, 2016) telah berulang kali melakukan penelitian dan secara konsisten menemukan bahwa orang dengan kecerdasan emosional tinggi mengalami sedikit kesulitan dalam pengambilan keputusan karir dan sedikit keraguan dalam menentukan pilihan karir, hal ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional sangat dibutuhkan dalam pengambilan keputusan karir

Selain itu, kecerdasan emosional juga diperlukan untuk mengatasi serta menghindari perasaan-perasaan negatif yang sering muncul saat seseorang menghadapi beban hidup yang berat, seperti kecemasan, stres, depresi, marah dan sebagainya. Ketidakmampuan seseorang untuk mengontrol emosinya saat menghadapi masalah bisa mengakibatkan pengambilan keputusan yang tidak tepat yang pada akhirnya alih-alih mengatasi masalahnya, malah akan membuat masalah menjadi lebih besar, hal ini juga berlaku dalam hal perencanaan karir karena perencanaan karir merupakan salah satu rencana jangka panjang yang harus dipikirkan matang-matang dengan tenang agar tidak salah langkah. Menurut Selligman (1994) kemampuan individu mengatasi kecemasan dalam proses pencarian karir memudahkan individu dalam mencapai kematangan karier, sebab kecemasan yang tinggi terhadap karir dan proses pencarian karir merupakan penyebab ketidakmampuan individu dalam mengambil keputusan karir. Menurut Goleman (2009) kunci menuju pengambilan keputusan pribadi adalah menyesuaikan diri dengan perasaan

Kecerdasan emosional yang rendah dapat menyebabkan ketidakmampuan untuk mencermati perasaan (emosi) pribadi sehingga akan mempengaruhi pengambilan keputusan (lestari & raharjo, 2013). Oleh karena itu, setiap keputusan penting dalam hidup harus selalu dipikirkan dengan baik dan saat keadaan emosi sedang baik tanpa melibatkan emosi emosi negatif, agar tidak ada penyesalan dikemudian hari hanya karena keadaan emosi yang kurang baik saat mengambil keputusan.

Berdasarkan skor *mean*, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa laki-laki memiliki skor kematangan karir lebih rendah dibandingkan dengan perempuan, hal ini sesuai dengan penelitian Luzzo (pinasti, 2011) yang menemukan, skor kematangan karir pada remaja perempuan lebih tinggi dibandingkan remaja laki-laki. Busacca & Taber (2002) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa perempuan cenderung untuk lebih dewasa dalam karir daripada laki-laki. Salami (2008) menemukan bahwa status identitas secara signifikan memprediksi kematangan karir remaja, namun jenis kelamin bukanlah sesuatu yang dapat memprediksi.

Paton dan Creed (2001) melakukan penelitian terhadap kematangan karir dan telah menemukan beberapa faktor lain yang mempengaruhi Kematangan karir. Salah satu diantara faktor tersebut adalah usia. Kematangan karir seseorang akan meningkat seiring dengan penambahan usia. Pengaruh kelas dan tingkat pendidikan terhadap kematangan karir juga menunjukkan hal yang sama yaitu semakin tinggi kelas dan tingkat pendidikan maka semakin tinggi kematangan karirnya. hal ini sesuai dengan hasil temuan pada

penelitian ini dimana berdasarkan semesternya, mahasiswa semester 9 memiliki kematangan karir yang lebih tinggi daripada semester 7

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pada variabel kecerdasan emosional nilai mean perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki, hal ini sesuai dengan penelitian Brackett dan Mayer (2003) yang menunjukkan bahwa perempuan memiliki nilai kecerdasan emosional yang lebih tinggi dari laki-laki. Menurut Leslie Brody dan Judith Hall yang meringkas penelitian tentang perbedaan-perbedaan emosi antara pria dan wanita, menyebutkan bahwa karena anak perempuan lebih cepat terampil berbahasa dari pada anak laki-laki, maka mereka lebih berpengalaman dalam mengutarakan perasaannya. Ratusan studi telah menemukan, bahwa secara nyata rata-rata kaum wanita lebih mudah berempati dari pada kaum pria, setidaknya sebagaimana diukur berdasarkan kemampuan untuk membaca perasaan orang lain yang tak terucapkan dari ekspresi wajah, nada suara dan isyarat isyarat nonverbal lainnya (Purnama dalam Aswati, 2014).

Berdasarkan kesimpulan Nunez, dkk (2008) dari beberapa penelitian menyatakan bahwa wanita ternyata lebih baik dalam hal perhatian emosional dan empati, sedangkan laki-laki lebih baik dalam pengaturan emosi. Dalam kasus lain, perempuan dianggap lebih terampil karena tidak hanya berurusan dengan emosi mereka, tetapi juga pemahaman mereka, sedangkan laki-laki lebih terampil mengendalikan impuls dan toleransi stres. Kemampuan kecerdasan emosional laki-laki dan perempuan individu penelitian tidak

signifikan berbeda, karena masing-masing jenis kelamin memiliki keunggulan dalam komponen kecerdasan emosional. (Shadiqi dkk, (2003)

Pada deskripsi data penelitian untuk kategori semester dapat dilihat bahwa mahasiswa semester 7 memiliki skor kematangan karir yang lebih tinggi dibanding semester 9. hal ini bertolak belakang dengan beberapa hasil temuan terdahulu. Purnama (Aswati, 2014) menemukan bahwa usia berkorelasi positif dengan kecerdasan emosional yang mana semakin bertambah usia kemampuan kecerdasan emosional akan semakin tinggi. Salah satu hal yang mempengaruhi tingkat kecerdasan emosional seseorang adalah pengalaman dan proses belajar. Selama proses pendidikan yang ditempuh oleh subjek penelitian, banyak hal yang dialami sebagai proses belajar sehingga mempengaruhi individu dalam bersikap. Jika dibandingkan dengan individu lain yang tingkat pendidikannya jauh di bawahnya, mungkin akan menghasilkan tingkat kecerdasan emosional yang lebih rendah pula, karena proses pendidikan yang diperoleh berbeda. (Avriyani, 2008)

Selain itu, ada kemungkinan penyebab tidak signifikannya perbedaan kecerdasan emosional ini oleh jumlah individu penelitian yang sedikit. Hal ini berlaku pula untuk kategorisasi lain yang telah disebutksn sebelumnya

- Brackett, M.A., & Mayer, J.D. (2003). Convergent, discriminant, and incremental validity of competing measures of emotional intelligence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29 (9)
- Brown, C., George, C. R., & Smith, M. L. (2003). The role of emotional intelligence in the career commitment and decision making process. *Journal of Career Assessment*, (11) 4
- Budiwati, E. (2012). Hubungan Antara *Locus Of Control* Internal dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Busacca, L. A., & Taber, B. J. (2002). The Career Maturity Inventory – Revised : A Preliminary Psychometric Investigation. *Journal of Career Assessment*, 10 (4)
- Carmeli, A. (2003). The Relationship Between Emotional Intelligence And Work Attitudes Behavior And Outcomes. *Journal Of Managerial Psychology*, (18) 8: 788-813
- Chaplin, J. P. (2004). *Kamus Lengkap Psikologi*. Penerjemah: Kartini Kartono. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Coertse, S., & Schepers, J. M. (2004). Some personality and cognitive correlates of career maturity. *SA Journal of Industrial Psychology*, (30) 2
- Cooper R. K., & Sawaf, A. (1998). *Executive EQ Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: Gramedia
- Creed, P. A., & Patton, W. (2003). Predicting two components of career maturity in school based adolescents. *Journal of Career Development*, 277- 290.
- Di Fabio, A. (2012). Emotional Intelligence : A New Variable in Career Decision-Making. *Dalam A. Di Fabio, Emotional Intelligence - New Perspectives and Applications (hal. 51-60)*. Italy: InTech
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2011). Promoting emotional intelligence and career decision making among Italian high school students. *Journal of Career Assessment*, (19)
- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2014). Comparing Ability and self-report trait emotional intelligence, fluid intelligence and personality traits in career decision. *Personlity and Individual Differences*, (64)

- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L., & Gati, I. (2013). Career indecision versus indecisiveness associations with personality traits and emotional intelligence. *Journal of Career Assessment*, (21)
- Djamarah, S. B. (2008). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta
- Emmerling, R. J. & Cherniss, C. (2003). Emotional intelligence and the career choice process. *Journal of career assessment*, (11)
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP
- Goleman, D. (2001). *Emotional Intelligence: Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2009). *Emotional Intelligence*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Handayani, W. (2015). Hubungan antara konsep diri dengan kematangan karir pada mahasiswa fakultas bahasa indonesia semester akhir Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang*
- Hermaya, T. (2005) *Emotional Intelligence*. Terjemahan Daniel Goleman. Jakarta: Gramedia.
- Herr, E.L., & Cramer, S.H. (1979). *Career guidance through the life span*. Boston: Little Brown.
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S., (2008) Kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi 2008 (2) 1*
- Howes, R. & Herald, B. (1999). *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Hurlock, E. B. (1986). *Developmental Psychology. 3rd Ed*. New Delhi: McGraw Hill
- Hurlock, E. B. (1993). *Psikologi perkembangan: Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan (edisi ke-5)*. Jakarta: Erlangga.
- Ifham, A., & Helmi, A. F. (2002) Hubungan kecerdasan emosi dengan kewirausahaan pada mahasiswa. *Jurnal Psikologi*, NO. 2, 89 – 111
- Ingarianti, T. (2009). Hubungan Antara Adversity Quotient Dengan Kematangan Karir Pada Remaja. *Laporan Penelitian*. UMM Malang.

- Jatmika, D. & Linda. (2015). Gambaran kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir. *Psibernetika*, (8)2
- Jiang, Z. (2014). Emotional Intelligence and career decision-making self-efficacy : national and gender differences. *Journal of employment counseling*, (51) 112-124.
- Krumboltz, J. D. (1975). *A social learning theory of career decision making*. In A. M. Mitchell, G. B. Jones, & J. D. Krumboltz (Eds.), *A social learning theory of career decision making* (pp. 13-39). Palo Alto, CA: American Institutes for Research.
- Lestari, T. N., & Rahardjo, P. (2013). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir pada mahasiswa universitas muhammadiyah purwokerto yang sedang menempuh skripsi. *PSYCHO IDEA*, Tahun 11. No.2
- Levinson, E. M., Ohler, D. L., Caswell, S., Kiewra, K. (1998). Six Approaches to the Assessment of Career Maturity. *Journal of Counseling and Development*, (76) 4, 475-482
- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Martono, N. (2010). *Statistik Sosial (Teori Dan Aplikasi Program Spss)*. Jakarta: Gaya Media
- Muhid, A. (2012). *Analisis Statistik*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nunez, M.T.S., Berrocal, P.F., Montanes, J., & Latorre, J.M. (2008). Does emotional intelligence depend on gender, the socialization of emotional competencies in men and women and its implications. *Journal of Research in Education Psychology*, 6 (15)
- Papalia, D.E. & Olds. S. W. (1998) *Human Development. (7th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Patton, W. A., & Creed, P. A. (2001). Development issues in career maturity and career decision status. *The career development quarterly*, 49 (4)
- Peilouw, F.J., & Nursalim. M. (2013). Hubungan antara pengambilan keputusan dengan kematangan emosi dan self-efficacy pada remaja. *Character*, (01) 02

- Pinasti, W. (2011). Pengaruh Self-Efficacy, Locus Of Control, dan Faktor Demografis Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Purwanta, E. (2012). Role of emotional intelligence and career exploration children of junior high school. *Psikopedagogia*, (1) 1
- Puspasari, A. (2009). *Emotional Intelligent Parenting*. Jakarta: PT Elex Media Computindo.
- Puspitarini, M. (2011). Inilah jurusan kuliah dengan tingkat pengangguran tertinggi. Diakses pada tanggal 18 Januari 2018 di: <https://news.okezone.com/read/2011/11/14/373/529393/inilah-jurusan-kuliah-dengan-tingkat-pengangguran-tertinggi>
- Rachmawati, Y. E. (2012). Hubungan antara *Self Efficacy* dengan Kematangan Karir pada mahasiswa tingkat awal dan tingkat akhir di Universitas Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, (1) 1
- Rustanto, A.E. (2016). Kepercayaan diri dan efikasi diri terhadap kematangan karir mahasiswa di politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal lentera bisnis* (5) 2
- Salami, O. S. (2008). Gender, identity, status, and career maturity of adolescents in Southwest Nigeria. *Journal Social Sciences, Ibadan Nigeria University*, (16)1
- Salami, S.O. (2004). Relationship between problem-solving ability and career maturity among high school students in Nigeria. *IFE Psychologia: An International Journal*. 12(2)
- Salovey, P., Mayer, J dan Caruso, D. (2002). *Emotional Intelligence and Emotional Leadership Multiple Intelligence and Leadership*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc
- Santoso, S. (2002). *Statistik Parametrik, Cetakan Ketiga*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Satiadarma, M.P. dan Waruwu, F.E. (2003). *Mendidik Kecerdasan*. Jakarta: Pustaka Populer Obor
- Savickas, M. L. (2001). A Developmental Perspective on Vocational Behavior: Career Pattern, Saliience, and Themes, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*
- Seligman, L. (1994). *Developmental career counseling and assessment*. Thousand Oaks: Sage Publications.

- Shadiqi, M. A., Anward, H. H., & Erlyani, N. (2013). the correlation between emotional intelligence and pro-environmental behavior and differences base on gender. *Jurnal Ecopsy*, 1(1)
- Sharf, R. S. (2006). *Applying career development theory* (4th ed). United States: Thomson Brooks/Cole.
- Suban, J.V. (2016). Hubungan antara kecerdasan emosional dan pengambilan keputusan karir pada siswa kelas X dan XI SMA Kristen 2 Binsus Tomohon. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sukardi, D. K. (1993). *Psikologi Pemilihan Karier*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukardi, D. K. (1994). *Bimbingan Karir Sekolah Menengah*. Jakarta: Asdi Mahastya
- Sumiyarsih, W., Mujiasih, E., & Ariati, J. (2012). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan cv. aneka ilmu semarang. *Jurnal Psikologi Undip (11)* 1
- Susilowati, D. (2011). Kecerdasan emosi mahasiswa ditinjau dari keaktifan berorganisasi (Studi Komparasi Pada Mahasiswa Pengurus Organisasi Kemahasiswaan Universitas Negeri Semarang tahun 2011) . *Skripsi*. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang
- Syahrul & Jamaluddin. (2007). Kematangan Vokasional Mahasiswa Program D-3 Jurusan Teknik Mesin Fakultas Teknik Universitas Negeri Makasar. *Jurnal PTM (7)* 1
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Widodo, A. T. K. (1999). *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Widyatama, T., & Aslamawati, Y. (2015). Study Deskriptif Mengenai Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Unisba. *Prosiding Penelitian Sivitas Akademika Unisba (Sosial dan Humaniora)*
- Winkel, W. S., & Hastuti, S. (2004). *Bimbingan Karir di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.

