

**KONTRIBUSI KECERDASAN EMOSIONAL  
MAHASISWA TERHADAP KEMATANGAN KARIR**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan



Oleh:

**GALANG ZAKI AULIA**

**NIM. 17006139**

**JURUSAN BIMBINGAN KONSELING  
FAKULTAS LMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2021**

PERSETUJUAN SKRIPSI

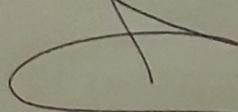
KONTRIBUSI KECERDASAN EMOSIONAL MAHASISWA TERHADAP  
KEMATANGAN KARIR

Nama : Galang Zaki Aulia  
NIM/BP : 17006139  
Jurusan/Prodi : Bimbingan dan Konseling  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 05 Januari 2022

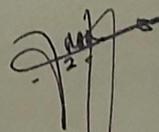
Disetujui Oleh:

Ketua Jurusan/Prodi



Prof. Dr. Firman, M.S., Kons  
NIP. 19610225 198602 1 001

Pembimbing Akademik



Dr. Netrawati, M.Pd., Kons  
NIP. 19741205 200801 2 016

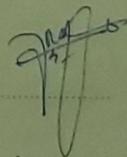
## PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim  
Penguji Jurusan Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu  
Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Judul : Kontribusi Kecerdasan Emosional Mahasiswa Terhadap  
Kematangan Karr  
Nama : Galang Zaki Aulia  
NIM/BP : 17006139  
Jurusan/Prodi : Bimbingan dan Konseling  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 05 Januari 2022

Tim Penguji,

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dr. Netrawati, M.Pd., Kons	1. 
2. Anggota 1	: Dr. Dina Sukma. S.Psi., S.Pd., M.Pd	2. 
3. Anggota 2	: Dr. Nurfarhanah, M.Pd., Kons	3. 

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Galang Zaki Aulia  
NIM/BP : 17006139  
Jurusan/Prodi : Bimbingan dan Konseling  
Fakultas : Ilmu Pendidikan  
Judul : Kontribusi Kecerdasan Emosional Mahasiswa Terhadap  
Kematangan Karir

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, 05 Januari 2020  
Saya yang menyatakan,



Galang Zaki Aulia  
NIM. 17006139

## ABSTRAK

Galang Zaki Aulia. 2021. Kontribusi Kecerdasan Emosional Mahasiswa Terhadap Kematangan Karir. Skripsi. Jurusan Bimbingan dan Konseling. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Mahasiswa perlu memiliki kecerdasan emosional, karena bisa mempengaruhi pikiran, perkataan, perilaku, termasuk di dalam pekerjaan. Mahasiswa yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung akan memiliki kematangan karir pula. Faktor hal yang berkontribusi terhadap kematangan karir salah satunya kecerdasan emosional, mahasiswa yang berada pada semester akhir hendaknya penting memiliki kecerdasan emosional yang baik agar bisa membuat perencanaan karir yang matang. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hubungan kecerdasan emosional dengan kematangan karir dan mencari kontribusi kecerdasan emosional dengan kematangan karir.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah Mahasiswa FIP UNP angkatan 2018 yang berjumlah 1183 orang, dan di dapatkan sampel penelitian sebanyak 299 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional random sampling*. Instrumen yang digunakan adalah angket kecerdasan emosional dan angket kematangan karir dengan menggunakan model skala *Likert*. Pengumpulan data dilakukan secara online, menggunakan *Google Form*. Setelah data didapatkan kemudian dianalisis dengan teknik persentase.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa mahasiswa FIP UNP memiliki kecerdasan emosional yang cukup tinggi, mahasiswa FIP UNP memiliki kematangan karir yang cukup tinggi, dan dideskripsikan bahwa terdapat hubungan kecerdasan emosional dengan kematangan karir sehingga terdapat kontribusi antara kecerdasan emosional terhadap kematangan karir. Adapun layanan Bimbingan dan Konseling yang bisa diberikan untuk meningkatkan kecerdasan emosional mahasiswa dengan kematangan karir, yaitu: layanan informasi, konseling individual, dan bimbingan kelompok.

**Kata kunci:** Kecerdasan Emosional, Kematangan Karir

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas berkat, rahmat dan karunia-Nya lah peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul ***“Kontribusi Kecerdasan Emosional Mahasiswa terhadap Kematangan Karir”***. Tak lupa Shalawat dan salam senantiasa dihaturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa manusia ke alam yang penuh berkah.

Proposal penelitian ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan. Dalam penyusunan proposal penelitian ini tentunya tidak terlepas dari dukungan, partisipasi dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Firman, M.S., Kons, selaku Ketua Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dr. Netrawati, M.Pd., Kons, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing, memberikan arahan, dorongan, masukan dan ilmu yang sangat berarti, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Ibu Dr. Dina Sukma, S.Psi., S.Pd., M.Pd., Kons dan Dr. Nurfarhanah, M.Pd., Kons. Selaku kontributor, sekaligus penimbang instrumen (*judge*) yang senantiasa memberikan bimbingan, arahan dan masukan untuk perbaikan skripsi ini.

4. Bapak Rezki Hariko, S.Pd., M.Pd., Kons selaku penimbang ketiga instrumen (*judge*) yang senantiasa memberikan bimbingan, arahan dan masukan untuk perbaikan instrumen.
5. Bapak/Ibu Dosen dan Karyawan Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah banyak membantu peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu, Ayah, Adik, serta sanak saudara yang senantiasa memberikan motivasi, semangat, dan bantuan secara moril, materil, serta doa sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Sahabat saya, rekan-rekan mahasiswa Jurusan BK 2017 FIP UNP dan semua pihak yang telah memberikan dukungan serta motivasi kepada Peneliti.

Peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini dapat terealisasikan dengan baik dan lancar serta dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Padang, 05 Januari 2022  
Peneliti

Galang Zaki Aulia  
NIM. 17006139

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>9</b>
A. Kajian Pustaka.....	9
B. Implikasi Penelitian Terhadap Bimbingan dan Konseling.....	22
C. Penelitian Relevan.....	23
D. Kerangka Konseptual.....	25
E. Hipotesis Penelitian.....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>27</b>
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Populasi dan Sampel.....	28
C. Definisi Operasional.....	31
D. Instrumen Dan Pengembangan.....	33
E. Pengumpulan Data.....	39
F. Teknik Analisis Data.....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b> .....	<b>44</b>
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>80</b>
A. Kesimpulan.....	80
B. Saran.....	80
<b>KEPUSTAKAAN</b> .....	<b>82</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Populasi Mahasiswa FIP UNP.....	29
Tabel 2. Sampel Penelitian.....	32
Tabel 3. Skor Alternatif Pilihan Jawaban Kecerdasan Emosional dan Kematangan Karir.....	35
Tabel 4. Kisi-kisi Angket Kecerdasan Emosional.....	36
Tabel 5. Kisi-kisi Angket Kematangan Karir.....	36
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Kematangan Karir.....	39
Tabel 7. Reliability Statistics Instrumen Penelitian Kematangan Karir.....	40
Tabel 8. Kategori Pengolahan Data Kecerdasan Emosional dan Kematangan Karir	42
Tabel 9. Interpretasi Hubungan Variabel.....	43
Tabel 10. Hasil Uji Normalitas.....	43
Tabel 11. Hasil Uji Normalitas.....	44
Tabel 12. Hasil Uji Linearitas.....	45
Tabel 13. Hasil Uji Homogenitas.....	47
Tabel 14. Uji Hipotesis.....	47
Tabel 15. Persentase Pengaruh.....	48
Tabel 16. Pengaruh Masing-masing Variabel.....	49
Tabel 17. Hasil Uji Korelasi.....	50
Tabel 18. Deskripsi Data Kecerdasan Emosional Secara Keseluruhan (n=299).....	52
Tabel 19. Deskripsi Kecerdasan Emosional Berdasarkan Aspek Mengenali Emosi Diri.....	53

Tabel 20. Deskripsi Kecerdasan Emosional Berdasarkan Aspek Mengelola Emosi Diri.....	54
Tabel 21. Deskripsi Kecerdasan Emosional Berdasarkan Memotivasi Diri.....	55
Tabel 22. Deskripsi Kecerdasan Emosional Berdasarkan Mengenali Emosi Orang Lain.....	56
Tabel 23. Deskripsi Kecerdasan Emosional Berdasarkan Membina Hubungan dengan Orang Lain.....	57
Tabel 24. Deskripsi Kematangan Karir Secara Keseluruhan.....	58
Tabel 25. Deskripsi Kematangan Karir Berdasarkan Aspek Perencanaan Karir.....	59
Tabel 26. Deskripsi Kematangan Karir Berdasarkan Aspek Eksplorasi Karir.....	60
Tabel 27. Deskripsi Kematangan Karir Berdasarkan Aspek Pembuatan Keputusan Karir.....	61
Tabel 28. Deskripsi Kematangan Karir Berdasarkan Aspek Informasi Dunia Kerja	63
Tabel 29. Deskripsi Kematangan Karir Berdasarkan Aspek Pengetahuan Mengenai Tugas yang diMinati.....	64

## **GAMBAR**

Gambar 1. Kontribusi Kecerdasan Emosional terhadap Kematangan Karir.....26

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Rekapitulasi Judge Instrumen Penelitian.....	84
Lampiran 2. Instrumen Uji Coba.....	91
Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabel.....	101
Lampiran 4. Tabulasi Data Instrumen Penelitian.....	107
Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas.....	132
Lampiran 6. Hasil Uji Homogenitas.....	134
Lampiran 7. Hasil Uji Linearitas.....	136
Lampiran 8. Hasil Uji Hipotesis.....	138
Lampiran 9. Hasil Korelasi Kecerdasan Emosional dengan Kematangan Karir.....	140
Lampiran 10. Surat Izin Penelitian.....	142
Lampiran 11. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian Dari Fip Unp.....	143

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Mahasiswa berada pada tahap perkembangan dewasa, yang mana hal tersebut harus dijalani oleh setiap individu. Masa dewasa awal dimulai pada usia 18 tahun sampai kira-kira 40 tahun (Hurlock, 1986). Tugas perkembangan dewasa awal yaitu memilih pasangan, belajar hidup dengan pasangan, memulai hidup dengan pasangan, memelihara anak, mengelola rumah tangga, memulai kerja, mengambil tanggung jawab sebagai warga Negara dan menemukan suatu kelompok yang serasi (Hurlock, 1993). Dapat disimpulkan pada tahap ini seseorang harus mampu memantapkan pendirian hidup, karena salah satu tugas dari individu yaitu memilih dan mempersiapkan karir.

Teori perkembangan karir yang dikemukakan oleh Super, masa dewasa awal individu berada pada tahap eksplorasi 15 sampai 24 tahun. Pada tahap ini individu berusaha memperoleh informasi tentang pekerjaan, memilih alternatif karir, memutuskan dan memulai bekerja. Seseorang yang sedang menempuh jenjang pendidikan di perguruan tinggi, disebut juga mahasiswa merupakan individu yang berada pada tahap dewasa awal. Jika mengacu pada teori kematangan karir yang dikemukakan oleh Super (Sharf, 2006) mahasiswa tingkat akhir rata-rata berusia sekitar 22-24 tahun sudah berada pada tahap eksplorasi. Pada tahap eksplorasi individu harusnya sudah menghubungi orang yang dapat menolongnya untuk mendapatkan pekerjaan yang diminatinya, berkonsultasi dengan konselor, bahkan membuat lamaran pekerjaan serta

mengikuti tes seleksi atau interview agar bisa mendapatkan pekerjaan. Memasuki dunia kerja individu harus mempersiapkan diri baik dari segi perencanaan masa depan dan arah karir yang diinginkan untuk membuat keputusan karir dengan informasi yang sesuai dengan usianya serta menyelesaikan tugas perkembangan karir atau juga disebut kematangan karir (Wibowo, 2010).

Super berpendapat bahwa kematangan karir merupakan satu kemampuan individu untuk dapat berhasil dalam menjalani tugas dan pilihan perkembangan karir serta kesiapan untuk memilih karir yang tepat sesuai usia dan tingkat perkembangan. Kematangan karir memiliki beberapa aspek yaitu pengetahuan akan diri, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan memilih pekerjaan, dan kemampuan dalam menentukan arah menuju karir yang diharapkan (Taganing, 2007). Super menyatakan terdapat lima aspek konsep kematangan karir, yaitu 1) Perencanaan karir yang mana individu diukur dari seberapa sering dia mencari informasi mengenai pekerjaan dan seberapa banyak mereka mengetahui jenis pekerjaan. 2) Eksplorasi karir yaitu keinginan individu untuk menjelajahi atau mencari informasi mengenai pilihan karir. 3) Pembuatan keputusan yaitu konsep yang berhubungan dengan kemampuan menggunakan pengetahuan dan membuat perencanaan karir. 4) Informasi dunia kerja yaitu hal yang berkaitan dengan pengetahuan individu mengenai tugas perkembangan yang penting dan tugas kerja pada pekerjaan tertentu. 5) Pengetahuan mengenai pekerjaan yang diminati yaitu hal yang berhubungan dengan pengetahuan tentang tugas kerja dari pekerjaan yang diminatinya, peralatan kerja, dan persyaratan fisik yang

dibutuhkan. Dalam mempersiapkan kematangan karir mahasiswa pada semester akhir memiliki kekhawatiran tentang pengalaman untuk bekerja dan keberhasilan dalam menjalankan kehidupan. Dengan kondisi tersebut intelegensi saja belum cukup untuk menghadapi kekhawatiran tersebut, mahasiswa juga memerlukan kecerdasan emosional untuk mengatasi kekhawatiran dan ketakutan yang dirasakannya.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan dalam diri seseorang dalam mengenali dan menghargai perasaan yang ada pada diri sendiri dan orang lain, mengelola dan melatih emosi secara efektif untuk memotivasi diri, menahan diri terhadap kekuasaan dan mengendalikan dorongan diri. Mahasiswa yang memiliki kecerdasan emosional tinggi berarti sudah mampu mengenali dan memanfaatkan emosi secara produktif dan mampu membina hubungan dengan orang lain. Mahasiswa perlu memiliki kecerdasan emosional, karena bisa mempengaruhi pikiran, perkataan, perilaku, termasuk di dalam pekerjaan. Terdapat lima aspek kecerdasan emosional, yaitu 1) Mengenali emosi diri yang mana adanya kesadaran terhadap diri dalam mengenali perasaan yang terjadi dan merupakan dasar kecerdasan emosional. 2) Mengelola emosi yaitu bisa menangani perasaan agar emosi dapat tersalurkan dengan tepat. 3) Memotivasi diri yaitu kemampuan menggunakan hasrat agar setiap saat dapat menimbulkan semangat untuk mencapai keadaan yang lebih baik. 4) Mengenali emosi orang lain yaitu memposisikan diri pada tempat orang lain untuk bisa mengetahui perasaan. 5) Membina hubungan dengan orang lain yaitu keterampilan sosial yang menunjang keberhasilan dalam pergaulan sosial (Goleman, 2009).

Mahasiswa yang memiliki kecerdasan emosional akan mengetahui kondisi kecerdasannya dan dapat mengekspresikannya secara tepat, sehingga emosinya dapat dikontrol dan akan memberikan banyak manfaat dalam kehidupan sehari-hari. Kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kematangan karir Sellugman (Ingarianti, 2009). Ada enam faktor yang mempengaruhi kematangan karir, yaitu keluarga, masyarakat, sosial ekonomi, individu, serta faktor psikososial dan kecerdasan emosional.

Faktor yang mempengaruhi kematangan karir salah satunya dipengaruhi oleh emosional didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Made Natasha J.P (2019) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Mahasiswa Terhadap Kematangan Karir” hasil penelitian menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir. Kesamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah sama-sama meneliti mengenai kecerdasan emosional dengan kematangan karir. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan penulis lakukan ialah pada penelitian terdahulu bertujuan untuk menguji hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir sedangkan pada penelitian yang akan penulis lakukan ialah untuk mencari hubungan kontribusi kecerdasan emosional dengan kematangan karir.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Nugroho Kusuma Putra (2018) yang berjudul “Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir pada mahasiswa” hasil penelitian terdahulu ialah terdapat hubungan antara

kecerdasan emosional dengan kematangan karir mahasiswa. Terdapat kesamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan penulis lakukan ialah sama-sama meneliti tentang kecerdasan emosional dengan kematangan karir mahasiswa. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan penulis lakukan ialah pada penelitian terdahulu membahas mengenai hubungan kontribusi kecerdasan emosional dengan kematangan karir sedangkan pada penelitian yang akan penulis lakukan ialah mencari hubungan kontribusi kecerdasan emosional terhadap kematangan karir.

Sedangkan hasil pada penelitian yang dilakukan oleh Titis Novia Lestari, Pambudi Rahardjo (2013) yang berjudul “Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Purwokerto yang sedang Menempuh Skripsi” ini ialah adanya hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Purwokerto yang sedang menempuh skripsi yang artinya dengan dimilikinya kecerdasan emosional yang tinggi maka akan diikuti dengan dimilikinya kematangan karir yang tinggi pula. Begitu pun sebaliknya dengan dimilikinya kecerdasan emosional yang rendah maka akan diikuti dengan kematangan karir yang rendah pula. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah pada penelitian terdahulu sampel berada pada mahasiswa Muhammadiyah Purwokerto, sedangkan pada penelitian yang akan penulis lakukan pada mahasiswa FIP UNP.

Bertepatan tanggal 13 April 2021 Saya melakukan wawancara terhadap DS mahasiswa jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar FIP UNP, FN mahasiswa jurusan Teknologi Pendidikan FIP UNP, dan FT mahasiswa jurusan Bimbingan Konseling FIP UNP. Pada 3 mahasiswa yang diwawancarai diketahui sedang berada pada semester akhir dan sedang mengerjakan skripsi, diketahui bahwa terdapat perasaan merasa cemas terhadap masa depan karirnya, hal tersebut dilatarbelakangi karena banyaknya tantangan karir yang harus dihadapi setelah melewati masa wisuda, yaitu kekurangan informasi mengenai dunia kerja, persaingan dunia kerja, kehidupan ekonomi setelah wisuda, ketidakpastian terhadap karir. Selain perasaan cemas terhadap masa depan karirnya, diketahui juga bahwa 3 mahasiswa yang diwawancarai masih kebingungan saat ditanyai rencana karirnya.

Berdasarkan hasil wawancara lapangan yang dipaparkan di atas penulis memandang penelitian ini penting untuk dilakukan, yang gunanya untuk mengetahui kontribusi kecerdasan emosional terhadap kematangan karir. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah mahasiswa tingkat akhir FIP UNP. Alasan dipilihnya mahasiswa FIP UNP karena memiliki mahasiswa dengan lulusan terbanyak di UNP, didapatkan data pada website alumni UNP bahwa lulusan FIP berjumlah 7693 pada tahun 2020. Maka dengan itu penulis tertarik untuk meneliti mahasiswa FIP UNP.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis mengidentifikasi permasalahan yang timbul ialah:

1. Banyaknya mahasiswa yang belum mengenali dan bisa mengelola emosi diri.
2. Kurangnya motivasi dalam diri mahasiswa.
3. Ketidakmampuan dalam mengenali emosi orang lain.
4. Tidak mampu membina hubungan dengan orang lain.
5. Kurangnya perencanaan akan karir.
6. Kurangnya kemampuan eksplorasi karir.
7. Takut dalam pembuatan keputusan karir.
8. Kurangnya informasi tentang dunia kerja.

## **C. Batasan Masalah**

Dari sejumlah masalah yang dikemukakan pada bagian identifikasi masalah tidak semuanya akan diteliti, maka peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti mengenai “Kontribusi Kecerdasan Emosional Terhadap Kematangan Karir”

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang dikemukakan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kecerdasan emosional mahasiswa?
2. Bagaimana kematangan karir mahasiswa?

3. Apakah terdapat kontribusi kecerdasan emosional mahasiswa terhadap kematangan Karir?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada permasalahan yang telah dikemukakan pada rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan kecerdasan emosional.
2. Untuk mendeskripsikan kematangan karir
3. Untuk mendeskripsikan hubungan kecerdasan emosional dengan kematangan karir serta kontribusi dari kecerdasan emosional dengan kematangan karir.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas ilmu pengetahuan terhadap kemampuan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kematangan karir dan memberikan sumbangsih ilmu di bidang Bimbingan Konseling, terkhususnya bagi perkembangan teori konseling karir.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi mahasiswa tingkat akhir, penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai refleksi diri yang berkaitan dengan tugas perkembangan karir di pekerjaannya
- b. Bagi penulis agar penelitian ini bermanfaat bagi orang banyak.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Kematangan Karir**

###### **a. Pengertian Kematangan Karir**

Kematangan karir merupakan suatu konstruk psikologis yang pertama kali diungkapkan oleh ahli psikologi konseling dan karir bernama Donald Edwin (Winkel, 2004). Kematangan karir diartikan sebagai perkembangan atau proses mencapai kematangan usia, proses perkembangan yang dianggap berasal dari keturunan atau tingkah laku khusus spesies (jenis, rumpun) (Chaplin, 2004). Winkel (2004) menyatakan bahwa karir merupakan suatu aktifitas yang darinya seseorang memperoleh imbalan finansial, kepuasan pribadi, membentuk gaya hidup, dan seseorang menghayati aktivitas tersebut, yang mana aktifitas itu menjadi sumber kebahagiaan.

Kematangan karir sebagai ungkapan dari keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas perkembangan karir yang berbeda bagi tiap tahapan perkembangan tertentu. Kematangan karir dari lulusan menjadi penentu dalam bekerja sesuai dengan pendidikannya (Khasanah & Sri Sayekti, 2020). Crites menyatakan bahwa kematangan karir merupakan tingkat dimana individu menguasai tugas perkembangan karirnya, baik dari komponen tingkat pengetahuan maupun sikap yang sesuai dengan tahap perkembangan karirnya (Salami, 2008). Super mengemukakan

terdapat ciri-ciri individu yang memiliki kematangan karir tinggi, yaitu memiliki pilihan karir yang konsisten dan realistis, mandiri dalam melakukan pilihan karir dan sikap terhadap karir yang dipilih secara positif. Ciri individu yang memiliki kematangan karir yang rendah adalah pemikiran tentang karir yang relatif berubah dan tidak realistis, belum mandiri dan ragu dalam mengambil keputusan karir.

Individu diharapkan bisa memiliki kesadaran mengenai hal yang di butuhkan ketika membuat keputusan karir, yaitu dengan cara mencari informasi terkait pilihan karir yang sesuai dengan dirinya. Dapat disimpulkan bahwa kematangan karir adalah kemampuan individu dalam merencanakan, mengeksplorasi, dan mencari informasi yang berhubungan dengan bidang karir yang diminatinya, sehingga dapat membuat keputusan yang sesuai dengan pilihan karir. Kematangan karir adalah faktor yang sangat penting pada perkembangan karir individu, karena secara positif kematangan karir bisa meningkatkan kesadaran diri, meningkatkan kemampuan, minat, nilai, dan kepribadian (Seligman, 1994).

Karir bukanlah pekerjaan tetapi merupakan sebuah rangkaian urutan dalam pekerjaan atau okupasi pokok yang dijabat selama rentang kehidupan seseorang. Banyak faktor yang membuat ketidakmatangan karir, secara internal keraguan pilihan karir dikarenakan oleh *self esteem* yang rendah, pemahaman akan kemampuan, minat, kepribadian, dan prestige, serta konsep diri individu secara umum. Sedangkan secara

eksternal faktor keluarga dapat berpengaruh kepada pemilihan karir, terutama dalam memilih bidang pekerjaan yang diinginkan, faktor sosial ekonomi, mencakup lingkungan gaya hidup, dan ekspektasi penghasilan yang diinginkan (Nurlela & Endang Surtiyoni, 2019). Berkarir di era globalisasi ini bukan merupakan hal yang mudah, terjadinya perkembangan kondisi ekonomi, sosial, dan budaya masyarakat yang semakin pesat mengharuskan setiap individu untuk berkompetisi dalam meningkatkan kompetensi sehingga mampu menjawab tantangan yang diminta oleh dunia industri. Rianto (2008) mengungkapkan terdapat beberapa tantangan yang akan dihadapi mahasiswa dalam menentukan karir yakni ketidakpastian karir, pengaksesan informasi dan program pengembangan karir, serta tantangan-tantangan ekonomi dan teknologi.

#### b. Tahap Perkembangan Karir

Super mengemukakan tahap-tahap perkembangan karir yaitu:

##### 1) *Growth* (4-13 tahun)

Perkembangan individu pada tahap ini ditandai dengan kapasitas, minat, sikap, dan kebutuhan yang berhubungan dengan konsep diri. Konsep diri seseorang terbentuk dari lingkungan keluarga dan lingkungan sekolah. Anak-anak pada awalnya mengamati lingkungan demi memperoleh informasi mengenai dunia kerja dan menggunakan rasa penasaran untuk mengetahui minat. Rasa penasaran itu dapat mengembangkan kemampuan untuk membuat keputusan. Melalui

tahap ini, anak-anak dapat mengetahui pentingnya perencanaan masa depan dan pentingnya memilih pekerjaan. Terdapat 3 sub tahap pada masa Growth yaitu, tahap *fantasy* (4-10 tahun) ditandai dengan minat anak yang berfantasi menjadi individu yang diinginkan, tahap *interest* (11-12 tahun) individu menunjukkan tingkah laku yang berhubungan dengan karir yang dipengaruhi oleh kesukaannya, tahap *capacity* (13-14 tahun) individu mempertimbangkan kemampuan diri dan syarat pekerjaan yang diinginkan.

## 2) *Exploration* (14-24 tahun)

Individu melakukan pencarian karir yang sesuai dengan dirinya pada tahap ini. Individu merencanakan masa depan menggunakan informasi dari diri sendiri dan dari pekerjaan. Seseorang mengenali dirinya melalui minat, kemampuan, dan nilai. Seseorang akan melakukan pengembangan tentang pemahaman diri, pilihan pekerjaan yang sesuai, dan tujuan masa depan. Terdapat 3 sub tahap pada masa *exploration*, yaitu, tahap *tentative* (14-17 tahun) individu menunjukkan pilihan kerja, tahap *transition* (18-21 tahun) peralihan dari pilihan kerja yang bersifat sementara menuju pilihan pekerjaan yang khusus, tahap *trial* (22-24 tahun) melaksanakan pilihan kerja dengan memasuki dunia kerja.

## 3) *Establishment* (25-44 tahun)

Individu memasuki dunia kerja sesuai dengan dirinya dan bekerja keras dalam mempertahankan pekerjaan tersebut. Pada tahap ini

merupakan tahap yang produktif dan kreatif. Terdapat 2 tahap dalam masa *establishment* yaitu, tahap *trial with commitment* (25-30 tahun) seseorang merasa nyaman dalam pekerjaan, tahap *stabilization* (31-44 tahun) pola karir individu menjadi jelas dan telah stabil dalam pekerjaan.

4) *Maintenance* (45-64 tahun)

Pada tahap ini individu menetapkan pilihan bidang karir, dan fokus mempertahankan posisinya.

5) *Decline* (lebih dari 65 tahun)

Pada tahap ini individu mulai mempertimbangkan masa pra pensiun, hasil kerja, dan akhirnya pensiun.

c. Faktor-faktor kematangan karir

Ada enam faktor kematangan karir, yaitu keluarga, masyarakat, sosial ekonomi, individu, serta faktor psikologi sosial dan kecerdasan emosional Seligman (Ingarianti, 2009). Winkel (2004) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kematangan karir menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

- 1) Faktor Internal dalam individu yang dapat mempengaruhi perkembangan karir yaitu, nilai-nilai kehidupan, taraf intelegensi, bakat khusus, minat sifat-sifat, pengetahuan, keadaan jasmani.
- 2) Faktor Eksternal yaitu masyarakat, keadaan sosial ekonomi Negara dan daerah, status sosial ekonomi keluarga, pengaruh dari keluarga

besar dan keluarga inti, pendidikan sekolah, pergaulan dengan teman sebaya, tuntutan pada jabatan setiap program studi.

d. Aspek-aspek kematangan karir

Konsep kematangan karir memiliki beberapa aspek, Super (Sharf, 2006), yaitu:

1) Perencanaan karir

Disini individu diukur seberapa sering dia mencari informasi mengenai pekerjaan dan seberapa banyak mereka mengetahui jenis pekerjaan. Individu perlu mempelajari informasi terkait jenis pekerjaan yang diminati, membicarakan perencanaan dengan orang yang berpengalaman, mengikuti kursus yang membantu keputusan karir. Sulistiyani & Rosidah (2009) perencanaan karir merupakan bagaimana seorang individu mampu merencanakan serta mewujudkan pengembangan karirnya sendiri, yaitu suatu usaha seseorang secara sengaja menjadi lebih sadar dan tahu akan keterampilannya sendiri, kepentingan, pilihan nilai, peluang, dan hambatan untuk bisa mencapai kepentingan tujuan yang terkait dengan karirnya.

2) Eksplorasi karir

Keinginan individu untuk menjelajahi atau mencari informasi mengenai pilihan karir. Eksplorasi karir berhubungan dengan seberapa banyak informasi yang diperolehnya. Eksplorasi karir merupakan suatu cara untuk mengumpulkan informasi tentang diri dan lingkungan,

yang bertujuan untuk membantu perkembangan karir individu (Greenhaus & Callanan, 2006).

### 3) Pembuatan keputusan

Konsep ini berhubungan dengan kemampuan menggunakan pengetahuan dan membuat perencanaan karir. Geoge R. Terry (2013) menyatakan pemilihan alternatif perilaku (kelakuan) dari dua arah atau lebih alternatif yang ada.

### 4) Informasi dunia kerja

Pada konsep ini ada dua komponen dasar, pertama berkaitan dengan pengetahuan individu mengenai tugas perkembangan yang penting, kedua pengetahuan mengenai tugas kerja pada pekerjaan tertentu.

### 5) Pengetahuan mengenai pekerjaan yang diminati

Berhubungan dengan pengetahuan tentang tugas kerja dari pekerjaan yang diminatinya, peralatan kerja, dan persyaratan fisik yang dibutuhkan. Kategori minat yang dipilih mencakup verbal, menarik, *clerical*, mekanisme, keilmuan, seni, promosional, sosial, dan pekerjaan lapangan.

## 2. Kecerdasan Emosional

### a. Pengertian kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional terdiri dari dua kata, yaitu kecerdasan dan emosi. Kecerdasan berasal dari pikiran yang ada pada manusia yang digabungkan dengan kemampuan berfikir atau kognitif, kemampuan

terhadap pengendalian secara emosi, dan unsur motivasi. Emosi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti menggerakkan, yang menyatakan bahwa kecenderungan bertindak adalah hal mutlak dalam emosi (Goleman, 2009). Kecerdasan emosional mencakup kemampuan yang berbeda dan saling melengkapi dan berkolaborasi dengan kemampuan kognitif yang disebut dengan kecerdasan intelektual rasional (IQ). Emosi merupakan kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu. Chaplin (2004) emosi merupakan suatu keadaan yang terangsang dari organisme mencakup perubahan yang disadari, yang sifatnya dari perubahan perilaku.

Emosi merujuk pada perasaan dan pikiran, keadaan biologis dan psikologis. Emosi merupakan dorongan untuk bertindak, emosi merupakan reaksi dari rangsangan di luar diri individu. Emosi merupakan sesuatu yang berkaitan antara ekspresi dengan perubahan yang menyertai emosi, sedangkan kecerdasan merupakan kemampuan dalam menggunakan konsep abstrak terhadap situasi baru secara tepat dan efektif (Chaplin, 2004).

Berdasarkan uraian diatas emosi merupakan suatu ungkapan perasaan yang mendorong individu untuk merespon dan bertingkah laku, baik dari luar diri maupun dipengaruhi oleh proses fisiologis pada diri seseorang. Sedangkan kecerdasan emosional merupakan kemampuan emosional untuk mengenali dan mengelola emosi diri dan mampu memahami emosi orang lain sehingga dapat dimanfaatkan

dalam kehidupan sehari-hari untuk membina hubungan yang baik dengan orang lain agar diterima oleh masyarakat.

b. Ciri-ciri kecerdasan Emosional Tinggi

Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai ciri sebagai berikut:

- 1) Mempunyai sikap yang tegas dan mampu mengungkapkan perasaan secara langsung dan proporsional.
- 2) Mampu membina emosinya dan mampu mengenali kesadaran emosi diri dan kesadaran emosi terhadap orang lain.
- 3) Selalu berpandangan positif saat menangani situasi dalam hidup, dan mampu bertanggung jawab dan menyesuaikan diri dengan beban stress.
- 4) Mantap dalam bergaul, mampu beradaptasi dengan orang baru, dan optimal pada nilai empati (Goleman, 2001).

Kecerdasan emosional digambarkan sebagai individu yang mampu merespon dengan dilandasi dengan adanya pemahaman atas stimulusnya secara proporsional. Pada umumnya individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi mampu menunjukkan adanya penerimaan atas tuntutan dari lingkungan. Seharusnya individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi tidak mempunyai kecemasan terhadap situasi yang diluar dugaannya, seperti perubahan yang terjadi di dalam organisasi yang menuntutnya untuk berubah cara kerja. Dengan kata lain bisa disimpulkan bahwa individu yang mempunyai

kecerdasan emosi yang tinggi merupakan individu yang mampu mengontrol atau mengendalikan emosinya (Nindiyati, 2009).

c. Ciri-Ciri Kecerdasan Emosional yang Rendah

Orang yang menunjukkan kecerdasan emosional yang rendah, yaitu tidak mempunyai rasa tanggung jawab atas perasaan sendiri tetapi menyalahkan orang lain, tidak mengetahui perasaannya sendiri sehingga sering menyalahkan orang lain, sering memerintah, sering mengkritik, berbohong tentang apa yang dia rasakan, suka menyalahkan orang lain, tidak memiliki perasaan, tidak memiliki rasa empati, tidak sensitif dengan perasaan orang lain, kaku, dan pesimistik (Fadil Maiseptian & Dewita, 2019).

d. Faktor Kecerdasan Emosional

Ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional (Goleman, 2009), yaitu:

1) Faktor internal (Otak)

Bagaimana cara berpikir dan mengungkapkan bagaimana otak memberi tempat istimewa bagi amigdala sebagai penjaga emosi. Amigdala merupakan gudang ingatan emosional dan makna emosi itu sendiri.

2) Faktor eksternal (diluar diri)

Faktor yang datang di luar diri. Seseorang sejak kecil sudah mempelajari keterampilan sosial maupun emosional dari orang tua atau kerabat. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi lingkungan.

Kedua faktor merupakan komponen yang sama pentingnya dalam mempengaruhi tingkat kecerdasan emosional.

d. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional

Terdapat lima wilayah kecerdasan emosional yang menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan dalam kehidupan (Goleman, 2001):

1) Mengenali Emosi Diri

Hermaya (2005) Perlu adanya kesadaran terhadap diri dalam mengenali perasaan yang terjadi dan merupakan dasar kecerdasan emosional. Mengetahui apa yang dirasakan berguna untuk memandu dalam pengambilan keputusan sendiri, sehingga memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri. Kesadaran diri merupakan waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati dan pikiran tentang suasana hati.

2) Mengelola Emosi

Mengelola emosi berarti bisa menangani perasaan agar emosi dapat tersalurkan dengan tepat. Emosi bisa dikatakan berhasil dikelola bila individu mampu menghibur diri sendiri pada saat individu merasa sedih atau sedang ditimpa kesedihan, dapat melepas kecemasan, kemurungan dan bangkit kembali dengan cepat dari semua itu.

Sebaliknya, orang yang buruk kemampuannya dalam mengelola emosi akan terus merasakan perasaan murung, dan melarikan diri pada hal negatif yang dapat merugikan dirinya sendiri. Emosi yang berlebihan yang meningkat dengan intensitas terlalu lama dapat menggoyahkan kestabilan diri.

### 3) Memotivasi Diri

Merupakan kemampuan menggunakan hasrat agar setiap saat dapat menimbulkan semangat untuk mencapai keadaan yang lebih baik, serta dapat berinisiatif dan bertindak secara efektif.

### 4) Mengenali Emosi Orang Lain

Seseorang jarang mengungkapkan emosi dengan kata-kata, biasanya seseorang lebih sering mengungkapkan emosi melalui isyarat. Untuk mengetahui perasaan orang lain, seseorang harus bisa membaca pesan non verbal seperti nada bicara, gerak gerik, ekspresi wajah dan hal lainnya. Memosisikan diri pada tempat orang lain bukanlah hal yang mudah, namun hal itu diperlukan pada saat seseorang memiliki rasa kasih sayang pada orang lain.

### 5) Membina Hubungan Dengan Orang Lain

Membina hubungan dengan orang lain adalah keterampilan sosial yang menunjang keberhasilan dalam pergaulan sosial. Kemampuan dalam membina hubungan merupakan keterampilan yang dapat menunjang popularitas, kepemimpinan, dan keberhasilan antar pribadi.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional terbentuk dari lima aspek diantaranya adalah, mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan baik dengan orang lain, dan dapat dipahami jika individu yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi akan mudah dalam mengatasi berbagai masalah dalam kehidupannya dan akan mudah dalam mencapai berbagai tujuan, seperti tujuan dalam kehidupan sosial, maupun tujuan dalam belajar.

### **3. Kontribusi Kecerdasan Emosional Dengan Kematangan Karir**

Super (Winkel, 2004) berpendapat kematangan karir sebagai kesiapan individu dalam membuat keputusan karir yang didukung oleh informasi mengenai pekerjaan, dan berdasarkan eksplorasi yang telah dilakukan. Faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah kecerdasan emosional.

Faktor yang mempengaruhi perkembangan karir yaitu ada enam faktor, yaitu keluarga, masyarakat, sosial ekonomi, individu, dan juga faktor psikososial dan kecerdasan emosional seligman (Ingarianti, 2009)

Kematangan karir memiliki konsep dari berbagai macam dimensi, salah satunya adalah pengambilan keputusan Super (Sharf, 2006). Pengambilan keputusan karir adalah proses dimana seseorang mengadakan seleksi terhadap pilihan rencana masa depan (Dewa Ketut Sukardi, 1993). Dengan kecerdasan emosional dapat meningkatkan keputusan karir karena

emosional dapat mengontrol dan mengatur harapan sehingga mengurangi kekhawatiran dan ketakutan kehilangan karir.

Kecerdasan emosional merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan karir, dengan kecerdasan emosional tinggi individu cenderung menggunakan pengalaman emosional untuk memandu pikiran dan tindakan dalam perencanaan karir (Di Fabio dkk, 2011).

## **B. Implikasi Penelitian Terhadap Bimbingan dan Konseling**

Pelayanan bimbingan konseling dilaksanakan untuk memberikan bantuan dan pertolongan terhadap masalah yang dihadapi. Prayitno (2013) mengatakan bahwa pelayanan bimbingan konseling diberikan dengan tujuan membantu individu mengurangi permasalahan KES-T (kehidupan efektif sehari-hari terganggu) untuk bisa mencapai kondisi KES (kehidupan sehari-hari).

### **1. Layanan Informasi**

Layanan informasi ini digunakan untuk memberikan pemahaman terhadap individu terhadap banyak hal, untuk dijadikan sebagai suatu kegiatan yang terarah dan sesuai dengan tujuan serta rencana yang diinginkan. Layanan informasi memberikan pengetahuan dan gambaran tentang hal yang diinginkan (Prayitno, 2013)

### **2. Layanan Konseling Perorangan**

Konseling perorangan adalah layanan yang diselenggarakan oleh seorang konselor terhadap seorang klien dalam rangka pengentasan masalah

pribadi klien yang bersifat mendalam (menyentuh hal-hal penting tentang diri klien), meluas (meliputi berbagai sisi yang menyangkut permasalahan klien), dan spesifik (menuju ke arah pengentasan masalah) (Prayitno, 2017).

### **3. Layanan Bimbingan Kelompok**

Bimbingan kelompok merupakan suatu layanan bimbingan dan konseling yang memungkinkan sejumlah siswa secara bersama-sama melalui dinamika kelompok memperoleh berbagai bahan dari narasumber tertentu (terutama dari Guru Pembimbing) yang berguna untuk menunjang pemahaman dan kehidupannya sehari-hari dan/atau untuk perkembangan dirinya sebagai individu maupun sebagai pelajar, dan untuk pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan/atau tindakan tertentu (Prayitno, 2017).

### **C. Penelitian Relevan**

1. Terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Made Natasha J.P (2019) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Mahasiswa Terhadap Kematangan Karir” hasil penelitian menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir. Variabel kematangan karir menggunakan teori Super yang terdiri dari perencanaan, eksplorasi, kompetensi informasional, pengambilan keputusan, orientasi realita (Gonzalez, 2008). Sedangkan pada variabel kecerdasan emosional terdiri dari kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial (Goleman, 1995). Kesamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan penulis lakukan ialah sama-sama meneliti

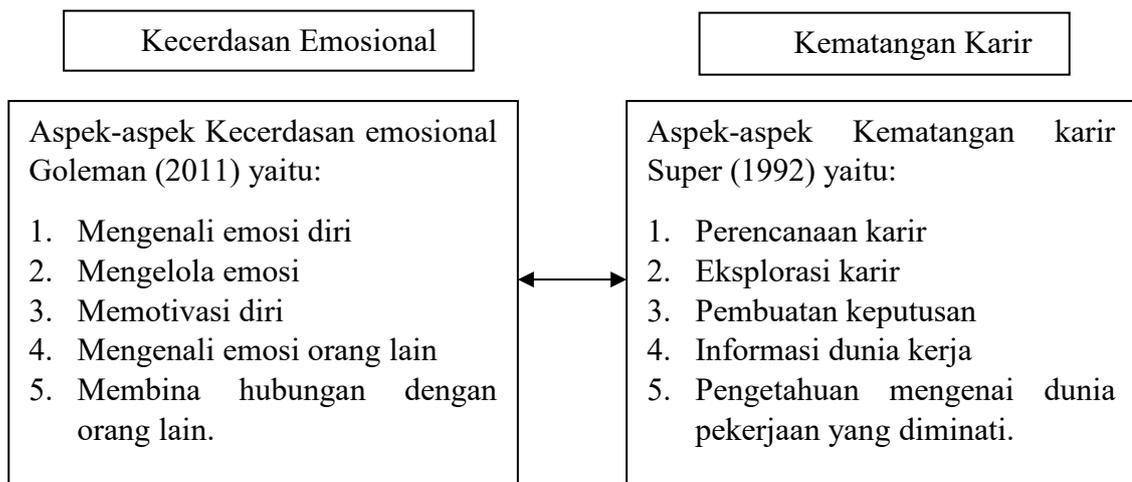
mengenai kecerdasan emosional dengan kematangan karir. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan penulis lakukan ialah pada penelitian terdahulu bertujuan untuk menguji hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir sedangkan pada penelitian yang akan penulis lakukan ialah untuk mendeskripsikan pengaruh kecerdasan emosional dengan kematangan karir.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho Kusuma Putra (2018) yang berjudul “Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir pada mahasiswa” hasil penelitian terdahulu ialah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir mahasiswa. Terdapat kesamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan penulis lakukan ialah sama-sama meneliti tentang kecerdasan emosional dengan kematangan karir mahasiswa. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan penulis lakukan ialah pada penelitian terdahulu membahas mengenai hubungan kecerdasan emosional dengan kematangan karir sedangkan pada penelitian yang akan penulis lakukan ialah mendeskripsikan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kematangan karir.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Titis Novia Lestari, Pambudi Rahardjo (2013) yang berjudul “Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Purwokerto yang sedang Menempuh Skripsi” ini ialah adanya hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir pada mahasiswa

Universitas Muhammadiyah Purwokerto yang sedang menempuh skripsi yang artinya dengan dimilikinya kecerdasan emosional yang tinggi maka akan diikuti dengan dimilikinya kematangan karir yang tinggi pula. Begitu pun sebaliknya dengan dimilikinya kecerdasan emosional yang rendah maka akan diikuti dengan kematangan karir yang rendah pula.

#### D. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir merupakan sebuah diagram yang dijadikan sebagai acuan dalam melakukan penelitian, hal bertujuan agar terfokusnya kepada variabel yang akan diteliti agar menjadi lebih terarah. Berikut kerangka berpikir dari penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kontribusi Kecerdasan Emosional terhadap Kematangan Karir.

Pada kerangka konseptual diatas dapat dijelaskan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan kecerdasan emosional dengan kematangan karir. Adapun aspek-aspek kematangan karir yang dikemukakan oleh Super menyatakan masa dewasa awal individu berada pada tahap perencanaan karir,

eksplorasi karir, pembuatan keputusan, informasi dunia kerja, pengetahuan mengenai dunia pekerjaan yang diminati. Pada aspek-aspek kecerdasan emosional adalah bagaimana individu mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain, membina hubungan dengan orang lain.

### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah suatu kesimpulan yang masih kurang atau kesimpulan yang belum sempurna. Yusuf (2014) hipotesis adalah suatu kesimpulan sementara atau dugaan sementara atas pertanyaan penelitian yang diajukan oleh peneliti dalam penelitiannya. Hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

Ha. Terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir

Ho. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya mengenai kontribusi kecerdasan emosional terhadap kematangan karir pada mahasiswa FIP UNP maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Mahasiswa FIP UNP memiliki kecerdasan emosional yang cukup tinggi. Temuan ini secara keseluruhan mengungkapkan kecerdasan emosional mahasiswa berada pada kategori cukup tinggi dengan persentase 31,77%.
2. Mahasiswa FIP UNP memiliki kematangan karir cukup tinggi. Temuan ini secara keseluruhan mengungkapkan kematangan karir mahasiswa berada pada kategori cukup tinggi dengan persentase 39,13%.
3. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir pada mahasiswa FIP UNP dengan koefisien korelasi 0,347 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi, dengan besar korelasi 0,347 memiliki tingkat hubungan yang lemah. Artinya masih ada faktor lain yang mempengaruhi kematangan karir.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

### **1. Mahasiswa Tingkat Akhir**

Diharapkan bagi mahasiswa tingkat akhir dapat meningkatkan kematangan karirnya dengan mengikuti pelatihan karir agar bisa meningkatkan wawasan terkait pilihan karir yang diminati. Selain itu mahasiswa tingkat akhir juga bisa melakukan magang agar mempunyai gambaran jelas terkait pekerjaan yang diminatinya.

### **2. Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini disarankan untuk mengambil populasi yang lebih luas lagi cangkupannya, agar semakin banyak populasinya maka semakin besar pula data yang bersifat normal.

## KEPUSTAKAAN

- Brown Judith E. (2013). *Nutrition Through the Life Cycle*. Wadsworth: USA.
- Chaplin J. P. (2004). *Kamus Lengkap Psikologi*. Penerjemah: Kartini Kartono. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Corey & Corey (2006). *Groups and Practice Seventh Edition*, Thomson Books/Cole.
- Crites J.O. (1974). *Vocational Guidance and Human Development*. Boston : Houghton Mifflin.
- Daniel Goleman. (1995). *EI: Why It Can Matter More Than IQ*. London: Bloomsbury.
- Daniel Goleman. (2002). *Working With Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Daniel Goleman. (2009). *Emotional Intelligence*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- 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., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L., & Gati, I. (2013). Career indecision versus indecisiveness associations with personality traits and emotional intelligence. *Journal of Career Assessment*, 21, 42-56
- Fadil Maisseptian, Erna Dewita. 2019. "Gambaran Kecerdasan Emosional Mahasiswa serta Implikasinya dalam Layanan Bimbingan dan Konseling". *Jurnal Bimbingan dan Konseling*.
- George R Terry. (2013). *Prinsip-prinsip manajemen*. Bumi Aksara
- Gonzalez M. (2008). "Career Maturity: a Priority for Secondary Education". *Journal of Researching Educational Psychology* . ISSN . 1696-2095. No.16. Vol.6(3) 2008, pp:749-772. Spain: Departement of Educational Research Methods and Diagnostics, University of Barcelona.
- Greenhaus, J.H., Callanan, G.A. (Eds.). (2006). *Encyclopedia of career development*. Thousand Oaks. CA: SAGE Publications Inc.
- Greenhaus, Jeffrey H. & Gerrard A. Callanan. (2006). *Encyclopedia of Career Development*. London: Sage Publications Ltd.
- Hardani dkk. (2020). *Metode penelitian Kualitatif & kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hermaya, T. (2005). *Emotional Intelligence. Terjemahan Daniel Goleman*. Jakarta: Gramedia.

- Hurlock, E. B. (1986). *Developmental Psychology. 3rd Ed.* New Delhi: McGrawHill.
- Hurlock, E. B. (1993). *Psikologi perkembangan: Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan (edisi ke-5)*. Jakarta: Erlangga.
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ingarianti, T. (2009). “Hubungan Antara Adversity Quotient Dengan Kematangan Karir Pada Remaja”. *Laporan Penelitian*. UMM Malang.
- Keith davis. john w. newstrom. (2004). *Perilaku Dalam Organisasi. ed. Ketujuh*. Jakarta:Erlangga.
- Khasanah, Sri sayekti. (2020). “Gambaran Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Ivet”. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam, 3,2*.
- Lestari & raharjo. (2013). *Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir pada mahasiswa universitas muhammadiyah purwokerto yang sedang menempuh skripsi*. PSYCHO IDEA.
- Li Lau. (2013). “Gender and Work: Assesment and Application of Super’s Theory – Career Maturity”. *Jurnal Penelitian*. Malaysia:Faculty of Education University of Malaya.
- Ni Made Natasha. (2019). “Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir”. *Skripsi*.
- Nindyati, A. D. (2009). “Pengaruh resistance to change terhadap perilaku inovative: kecerdasan emosi sebagai mediator”. *Jurnal Universitas Paramadina, 6 (1)*,94–110
- Nugroho Kusumo. (2018). “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa”. *Skripsi*.
- Nurlela, Endang Surtiyoni. (2019). “Hambatan Kematangan Perencanaan Karir Mahasiswa Sebagai Generasi Millennial”. *Jurnal Konseling Komprehensif: Kajian Teori dan Praktik Bimbingan dan Konseling, 7,1*.
- Prayitno. (2017). *Konseling Profesional Yang Berhasil; Layanan dan Kegiatan Pendukung*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rianto, Agus. (2008). “Tantangan karir mahasiswa”. Diakses dari <http://researchengines.com> pada 14 Maret 2011.
- Rogers, E. M., & Creed, A P. (2011). *A Longitudinal Examination Of Adolescent Career Planning And Exploration U sing A Social C.*

- Salami, O. S. (2008). "Gender, identity, status, and career maturity of adolescents in Southwest Nigeria". *Journal Social Sciences, Ibadan Nigeria University*, (16)1
- Sardiman. (2006). *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Seligman, L. (1994). *Developmental career counseling and assessment*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Sharf, R. S. (2006). *Applying career development theory* (4th ed). United States: Thomson Brooks/Cole.
- Sudijono, Anas. (2009). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suharsimi Arikunto. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukardi, Dewa Ketut. (1993). *Bimbingan Karir di Sekolah-Sekolah*. Jakarta: Balai Pustaka
- Sulistiyani, Rosida. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutoyo, Anwar. (2014). *Pemahaman Individu observasi, checklist, interviu, kuisisioner, sosiometri*. Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Taganing, K. N. M., Muluk, H., Retnaningsih., Zuklaida, A., Rifameutia. (2007). "Pengaruh Locus Of Control dan Efikasi Diri terhadap Kematangan Karir Siswa Sekolah Menengah Atas (Sma)". *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitek & Sipil*. [On-Line]. Tanggal Akses: 10 Maret 2015.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winkel, W. S., Hastuti, S. (2004). *Bimbingan Karir di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.
- Yusuf, A. Muri. (2014). *Metodologi penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.