

PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP *CAREER ADAPTABILITY* PADA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS DALAM MEMPERSIAPKAN KARIR DENGAN *CAREER DECISION SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) di Universitas Negeri Padang



Oleh:

M. IQBAL

2021/21059185

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2025

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

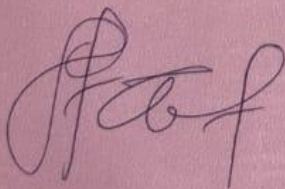
PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP *CAREER ADAPTABILITY* PADA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS DALAM MEMPERSIAPKAN KARIR DENGAN *CAREER DECISION SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Nama : M. Iqbal
NIM/TM : 21059185/2021
Departemen : Manajemen (S1)
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Padang, April 2025

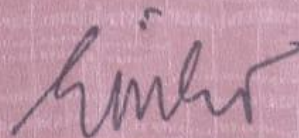
Disetujui Oleh:

Mengetahui,
Kepala Departemen Manajemen



Dr. Syahrizal, SE, M.Si
NIP. 197209021998021001

Pembimbing,



Rini Sarianti, SE, M.Si
NIP. 196503061990012001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Iqbal
Nim / Tahun Masuk : 21059185 / 2021
Program Studi : S1 Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Departemen : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Alamat : Jl. Alhamra No.799 , Kec.Mandau, Kab.Bengkalis

Email : miqbal.9adil@gmail.com

Judul Skripsi : Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap *Career Adaptability* Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Dalam Mempersiapkan Karir Dengan *Career Decision Self-Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan hasil penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali bimbingan dan arahan dari pembimbing
3. Dalam karya tulis skripsi ini tidak terdapat karya tulis atau publikasi orang lain kecuali pengutipan yang telah tertulis dengan jelas dalam daftar Pustaka
4. Karya tulis skripsi ini sah apabila telah ditanda tangai oleh tim pembimbing dan tim penguji dan kepala departemen

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Padang, April 2025

Penulis

M. Iqbal

ABSTRAK

M. Iqbal : Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Career Adaptability Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Dalam Mempersiapkan Karir Dengan Career Decision Self-Efficacy Sebagai Variabel Mediasi
(2021/21059185)

Dosen Pembimbing: Rini Sarianti, SE, M.Si

Tujuan – Penelitian ini mempunyai sasaran untuk menguji : (1) dampak emotional intelligence terhadap career adaptability (2) dampak emotional intelligence terhadap career adaptability (3) dampak career decision self efficacy terhadap career adaptability (4) dampak emotional intelligence terhadap career adaptability melalui career decision self efficacy.

Metodologi – Penelitian ini bersifat kausal dan berfokus pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 100 orang mahasiswa, yang diambil dengan metode total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan Skala Likert sebagai alat ukur. Untuk menganalisis data, penelitian ini menerapkan perangkat lunak SmartPLS 4

Hasil – Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan beberapa temuan penting: (1) emotional intelligence memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap career adaptability di kalangan mahasiswa FEB di UNP, (2) emotional intelligence juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap career decision self-efficacy di kalangan mahasiswa FEB di UNP, (3) career decision self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap career adaptability mahasiswa FEB di UNP, dan (4) career decision self-efficacy sebagai mediator dalam pengaruh emotional intelligence terhadap career adaptability mahasiswa FEB di UNP.

Kata Kunci : *emotional intelligence , career adaptability, career decision self efficacy.*

KATA PENGANTAR



Dengan penuh rasa syukur, penulis mengucapkan Alhamdulillah kepada Allah SWT atas Rahmat dan Karunia-Nya, yang memungkinkan penulis menyelesaikan skripsi ini dengan judul: "Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Career Adaptability dengan Career Decision Self Efficacy Sebagai Variabel Mediasi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang. " Penulis juga tidak lupa menyampaikan shalawat dan salam kepada Baginda Rasulullah SAW, sosok inspiratif yang selalu memberikan pencerahan mengenai berbagai aspek kehidupan dalam upaya meraih keridhaan-Nya.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Rini Sarianti, SE. M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Mega Asri Zona, SE. M.Sc selaku Dosen penguji yang telah memberikan masukan yang bermanfaat bagi penulis dalam penulisan skripsi sehingga menjadi lebih baik.
3. Bapak Dr. Ir. Krismadinata, S.T, M.T selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Perengki Susanto, S.E, M. Sc, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.

5. Bapak Dr. Syahrizal, S.E, M.Si selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Kami mengucapkan terima kasih kepada Bapak Supan Weri Mandar, A. Md, yang menjabat sebagai Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang, atas bantuan beliau dalam memperlancar proses administrasi selama penelitian dan penulisan skripsi ini.
7. Kepada Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang, yang telah memberikan pengetahuan berharga selama saya menjalani perkuliahan, serta kepada semua karyawan dan karyawan staf yang telah memberikan bantuan di bidang administrasi, saya ucapkan terima kasih.
8. Penulis mengucapkan terima kasih kepada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah berkontribusi dalam pengisian kuesioner, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
9. Dengan penuh rasa hormat, saya persembahkan skripsi ini kepada panutanku, almarhum Bapak Syafrizal, serta kepada Superhero Vatmayetti yang teramat saya cintai. Karya ini ditujukan khusus untuk kedua orang tua tercinta. Terima kasih telah berjuang tanpa henti demi kehidupan penulis. Meskipun mereka tidak pernah merasakan pendidikan tinggi, mereka telah berhasil mendidik, memotivasi, dan memberikan dukungan kepada seluruh anaknya, sehingga kami bisa mencapai gelar sarjana.

10. Teristimewa juga untuk Kakak tersayang Sitty Nurhaliza, S.Sos, M.Sos dan Abang tercinta Afan Fernando, S.E dan Adik tersayang Nissa Syafira yang akan mendapatkan gelar S.T, dan terimakasih yang telah memberikan kehangatan dan kebahagiaan keluarga merupakan hal yang terpenting dan tidak bisa tergantikan. Serta terimakasih atas dukungan yang tidak dapat disebutkan satu persatu serta segala motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
11. Kepada senior yang telah membantu, membimbing, dan memberikan pengetahuanya kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini (Afan Fernando, S.E , dan Farras Rahmat Hidayatullah, S.E)
12. Para sahabat yang selalu memberikan support dan semangatnya dalam penyelesaian skripsi serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan, bimbingan, petunjuk, arahan, dan kerja sama yang telah diberikan tidak akan sia-sia di kemudian hari, dan semoga Allah SWT memberkahi dengan imbalan yang berlipat ganda. Penulis menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki masih terbatas, oleh karena itu penulis mohon maaf atas segala kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang konstruktif dari berbagai pihak demi kesempurnaan karya ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Padang, April 2025

Penulis

DAFTAR ISI

BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan Masalah	11
D. Perumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
1. Bagi Akademisi	13
2. Bagi Penulis	13
BAB II.....	15
KAJIAN PUSTAKA	15
A. Kajian Teori	15
1. <i>Grand Theory</i>	15
2. <i>Career Adaptability</i>	17
3. <i>Emotional Intelligence</i>	24
4. <i>Career Decision Self Efficacy</i>	28
B. Penelitian Yang Relevan	31
C. Kerangka Konseptual.....	34
D. Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Desain Penelitian	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
C. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	41
1. Definisi Operasional	41
2. Variabel Penelitian	44
Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu :	44
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
1. Populasi	45
2. Sampel	46
E. Jenis dan Sumber Data.....	48
1. Data Primer	49
2. Data Sekunder	49

F.	Instrumentasi dan Teknik Pengumpulan Data.....	49
1.	Instrumentasi	49
2.	Teknik pengumpulan data	51
G.	Uji Instrumen Penelitian dan Teknik Analisis Data	52
1.	Analisis Statistik Deskriptif	53
2.	Analisis Statistik Inferensial	55
BAB IV		60
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		60
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	60
B.	Hasil Penelitian	61
1.	Deskripsi Responden	61
2.	Deskripsi Variabel Penelitian	62
C.	Analisis Data.....	72
1.	Pengukurang Model (<i>Outer Model</i>)	73
2.	Pengukuran Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	79
3.	Pengujian Hipotesis	82
4.	Pembahasan	86
BAB V		96
PENUTUP		96
A.	Kesimpulan	96
B.	Saran	97
C.	Keterbatasan.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Kelulusan Mahasiswa UNP	9
Tabel 2. Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3. Jumlah Mahasiswa FEB	45
Tabel 4. Sebaran Sampel Penelitian	48
Tabel 5. Daftar Skor Jawaban Berdasarkan Skala Likert.....	50
Tabel 6. Indikator Penelitian.....	50
Tabel 7 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 8 Program Studi.....	62
Tabel 9 Distribusi Frekuensi Emotional Intelligence	63
Tabel 10 Distribusi Frekuensi Career Decision Self Efficacy.....	66
Tabel 11 Distribusi Frekuensi Career Adaptability	69
Tabel 12 Outer Model Awal.....	74
Tabel 13 Dimensi Variabel yang Didrop	76
Tabel 14 Outer Model Akhir	76
Tabel 15 Average Variance Extracted (AVE).....	78
Tabel 16 Hasil Uji Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha	79
Tabel 17 Inner Model.....	80
Tabel 18 Hasil Analisis R-Square.....	81
Tabel 19 Hasil Analisis Inner Model.....	82
Tabel 20 Perhitungan Koefisien Variabel Mediasi	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Kerja Penelitian	35
---	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis saat ini merupakan syarat penting untuk memilih jalur karir. Kemampuan ini sangat penting untuk membangun karir yang sukses (Hamzah et al., 2021). Kebutuhan beradaptasi karir telah meningkat pesat di pasar tenaga kerja lokal dan global. Pasar tenaga kerja saat ini mencari pekerja yang dapat beradaptasi dan merespon dengan cepat untuk mengelola berbagai tugas (Hamzah et al., 2021). Seseorang harus berpartisipasi secara aktif dalam pengembangan karirnya agar dapat dipekerjakan karena mereka harus mampu menunjukkan minat dan kompetensi mereka. Selain itu, untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan, mereka juga harus memikirkan dan mengubah strategi mereka (Monteiro et al., 2021)

Kemampuan beradaptasi karir adalah kemampuan untuk menangani tugas yang dapat diprediksi saat mempersiapkan diri dan berpartisipasi dalam lingkungan kerja, serta beradaptasi dengan baik situasi dan kondisi yang berubah akibat perubahan lingkungan kerja, diperlukan pendekatan yang fleksibel dan kemampuan beradaptasi yang baik. (Savickas & Porfeli, 2012). Kemampuan sangat penting untuk dapat beradaptasi dengan pekerjaan agar dapat menghadapi perubahan yang terus-menerus terjadi di dunia kerja. Mereka yang mampu beradaptasi dengan baik lebih baik dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaan mereka dan mampu mengatasi masalah yang muncul

karena perubahan situasi dan kondisi (Hamzah et al., 2021). Studi (Autin et al., 2017) menemukan bahwa mahasiswa yang mudah beradaptasi di tempat kerja memiliki kemampuan yang lebih baik untuk menangani masalah di tempat kerja. Kemampuan beradaptasi karir adalah seperangkat sumber daya yang dapat diandalkan oleh seseorang untuk merencanakan karir mereka secara proaktif, mengembangkan keterampilan yang diperlukan, mengeksplorasi karir mereka, dan memobilisasi modal sosial saat diperlukan (Parmentier et al., 2019).

(Savickas & Porfeli, 2012) mendefinisikan kemampuan *adaptasi karir* mengacu pada serangkaian sumber daya psikososial yang memungkinkan individu untuk mengatur diri mereka sendiri secara transaksional dan dapat disesuaikan, sehingga mereka dapat mempersiapkan diri, menghadapi, dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam kondisi dan lingkungan yang terjadi. Pada penelitian (Kwon, 2019) menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari kemauan kerja terhadap kemampuan kerja adalah signifikan. Selain itu, terdapat pengaruh tidak langsung dari kemauan kerja melalui kemampuan *career adaptability* yang juga signifikan. Sehingga hasil ini memberikan implikasi praktis yang sangat penting yang bertujuan untuk meningkatkan kelayakan kerja mahasiswa agar bisa meningkatkan kemampuan *career adaptability* mereka. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan landasan yang kokoh untuk kontribusi dalam perbaikan proses perencanaan karir dan pengembangan kompetensi mahasiswa sarjana yang akan memasuki pasar tenaga kerja, memiliki apa yang diperlukan untuk

berhasil dalam mencapai karir mereka. Individu yang memperhatikan jalur perkembangan karir mereka akan menunjukkan sikap serta kemampuan perencanaan yang baik dan sesuai dengan aspek-aspek dari adaptabilitas karir, yang mencakup unsur rasa ingin tahu, kepedulian, pengendalian, dan keyakinan dalam karir ((Savickas & Porfeli, 2012).

Kemampuan untuk beradaptasi dalam karier ini sering dipandang sebagai sumber daya yang memberikan kemampuan bagi individu untuk menghadapi perubahan yang mungkin akan terjadi, baik di saat ini maupun di masa mendatang, serta dianggap sebagai kekuatan dalam pengaturan diri (Rasheed et al., 2020). Oleh karena itu, sangat penting untuk memastikan bahwa para pencari kerja, khususnya mahasiswa sarjana yang akan memasuki pasar tenaga kerja memiliki apa yang diperlukan untuk berhasil dalam karir mereka dan sangat penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan *career adaptability* sehingga siswa dapat mengetahui rencana intervensi yang tepat sebelum mereka lulus (Hamzah et al., 2021).

Emotional intelligence merupakan salah satu variabel yang dikatakan berhubungan positif dengan kemampuan *career adaptability* mahasiswa (Pong & Leung, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh (Mittal, 2020) telah menunjukkan bahwa *emotional intelligence* dan *career adaptability* memainkan peran penting dalam membentuk kemampuan beradaptasi karir dan keberhasilan pencarian kerja. Kemampuan untuk menggunakan dan mengatur emosi berdampak pada keberhasilan pencarian kerja melalui sumber

daya psikologis pengaturan diri berupa kendali dan kepercayaan diri terhadap karir seseorang. Penilaian diri emosional sangat diperlukan bagi mahasiswa untuk memikirkan karir yang menjadi awal dari setiap pencarian kerja. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pentingnya mengembangkan *emotional intelligence* untuk memperkuat kemampuan beradaptasi seseorang (Coetzee & Harry, 2014). *Emotional intelligence* merupakan prediktor yang baik terhadap kemampuan *career adaptability*, kedua variabel tersebut merupakan strategi pengaturan diri yang berfungsi sebagai sumberdaya psikososial penting dalam interaksi pribadi dan lingkungan (Savickas & Porfeli, 2012).

Penelitian yang dilakukan (Pong & Leung, 2023) menyatakan bahwa semua domain sifat *emotional intelligence* berhubungan positif dengan kemampuan *career adaptability*. Hasilnya menyoroti pentingnya *emotional intelligence* dalam kemampuan *career adaptability*. Oleh karena itu, hasil penelitian yang membuktikan pengaruh positif antara *emotional intelligence* dengan *career adaptability* menunjukkan bahwa meningkatkan *emotional intelligence* dapat memberikan kemampuan yang diperlukan bagi mahasiswa untuk mengambil pendekatan yang lebih berkelanjutan terhadap perkembangan karir mereka. Komponen berbasis kemampuan dalam *emotional intelligence* sangat penting dalam membangun berbagai aspek *career adaptability* dan kesuksesan dalam pencarian kerja bagi mahasiswa.

Dalam penelitian (Coetzee & Harry, 2014) mendefinisikan *emotional intelligence* dan kemampuan *career adaptability* merupakan meta kapasitas

psychosocial yang sangat penting untuk keberhasilan adaptasi dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk bidang karir. *Emotional intelligence* dianggap sebagai kemampuan untuk merasakan dan mengekspresikan emosi dengan tepat dan fleksibel, serta kemampuan untuk memahami perasaan serta memiliki wawasan tentang emosi, kemampuan untuk memanfaatkan perasaan dalam mendukung proses berpikir, perkembangan intelektual, dan penyelesaian masalah, serta kemampuan untuk mengendalikan emosi dalam diri sendiri (Coetzee & Harry, 2014). Individu yang mampu mengenali, mengelola, dan mengendalikan emosinya akan mempunyai keberhasilan yang lebih tinggi dalam menghadapi perubahan lingkungan dan pencarian kerja dengan melalui proses *career adaptability*.

Orang-orang yang memiliki kecerdasan emosional tinggi umumnya mampu lebih baik dalam mengelola pemikiran serta emosi negatifnya. Mereka juga dapat memandu diri sendiri untuk beradaptasi dalam lingkungan karir dan mencapai tujuan yang diinginkan dalam pekerjaan mereka.. Karena pencarian kerja penuh dengan kejutan dan situasi yang dinamis, kemampuan *career adaptability* memainkan peran penting dalam memungkinkan individu dengan tingkat *emotional intelligence* yang tinggi untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan (Mittal, 2020).

Emotional intelligence telah terbukti dapat mengintervensi kemampuan *career adaptability*. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Coetzee dan Harry (2014), yang menunjukkan bahwa pengelolaan emosi pribadi sangat penting memberikan dampak terbesar dalam menjelaskan

emotional intelligence secara menyeluruh dan variasi dalam kemampuan *career adaptability* secara keseluruhan dengan empat bidang yaitu perhatian terhadap karier, pengendalian karier, keyakinan diri dalam karier, dan rasa ingin tahu karier. Hasil dari studi ini menekankan betapa krusialnya mengasah *emotional intelligence* seseorang untuk meningkatkan kemampuannya *career adaptability*. Penelitian (Mayer et al., 2016) tentang *emotional intelligence* dan kognisi menunjukkan bagaimana remaja dapat menggunakan *emotional intelligence* mereka untuk memfasilitasi *CDSE* dalam pengambilan keputusan karir. Emosi yang terkendali, stabil, dan dalam kondisi yang baik mempengaruhi penilaian diri individu, pengumpulan informasi yang berfokus pada karir, penentuan prioritas tujuan untuk karir yang diinginkan, perencanaan karir, pemecahan masalah terkait pencarian karir, dan pengambilan keputusan. Dengan demikian, *emotional intelligence* merupakan komponen penting dari *CDSE* dalam pengambilan Keputusan untuk karir (Darmayanti et al., 2020)

Career decision self efficacy dianggap relevan bagi mahasiswa yang berencana mengejar karir tertentu (Agoes Salim et al., 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Bocciardi et al. (2017) menunjukkan bahwa *CDSE* (Career Decision Self-Efficacy) memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan pengambilan keputusan karir. *career adaptability*. Individu dengan tingkat *CDSE* yang tinggi mampu secara akurat mengevaluasi kemampuan dan minat mereka terkait dengan karir, pada saat menghadapi permasalahan atau tantangan, individu dengan *CDSE* yang baik mampu mencari dan menemukan strategi alternatif sebagai solusi (Agoes Salim et al.,

2023). Para peneliti melaporkan bahwa *emotional intelligence* secara positif berperan dalam proses *CDSE* dalam pengambilan keputusan karir, semakin tinggi *emotional intelligence* individu maka menyebabkan *CDSE* dalam pengambilan keputusan karir semakin meningkat. Sebaliknya semakin kecil *emotional intelligence* dapat mengakibatkan semakin rendahnya *CDSE* dalam pengambilan Keputusan untuk karir individu (Darmayanti et al., 2020).

Career decision self efficacy mencakup berbagai aspek, seperti domain terkait tugas yang menjadi perhatian optimal tingkat Self-assessment, gathering data, selecting career-related objectives, strategizing, and resolving issues (Taylor & Betz, 1983). *CDSE* dalam Keputusan Karir adalah variabel utama dalam penelitian Perencanaan karir dan pengambilan keputusan karir merupakan aspek penting dalam perjalanan profesional seseorang. Dalam konteks ini, Career Decision Self-Efficacy (CDSE) berperan sebagai faktor kunci yang memengaruhi pengembangan karir individu. (Tsai et al., 2017). Individu yang memiliki rasa percaya diri terhadap kemampuan diri mencerminkan pemahaman yang kuat tentang diri sendiri, sehingga dapat membantu dalam merencanakan karir dengan teliti dan memberikan kemampuan untuk mengambil tanggung jawab atas keputusan yang diambil (Agoes Salim et al., 2023).

Beberapa penelitian telah menyarankan efek mediator *career decision self efficacy* pada hubungan kemampuan *career adaptability* di kalangan mahasiswa. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hamzah et al. (2021), diprediksi bahwa efikasi keputusan karier, harga diri, kecerdasan

emosional, serta adaptabilitas karier memiliki pengaruh yang signifikan satu sama lain. Hasil analisis menunjukkan bahwa *emotional intelligence* dan *CDSE* sangat penting untuk meningkatkan kemampuan *career adaptability*, terutama dengan *CDSE* yang bertindak sebagai mediator. Penelitian ini memberikan bukti bahwa *CDSE*, *emotional intelligence*, dan harga diri secara langsung mempengaruhi tingkat kemampuan *carer adaptability* mahasiswa dari sebuah universitas riset di Malaysia. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa mahasiswa yang menunjukkan tingkat *CDSE*, *emotional intelligence*, Dan tingkat harga diri yang tinggi cenderung memiliki fungsi adaptif yang tinggi dalam karier sebagai adaptif.

Fenomena yang saya teliti dalam penelitian ini adalah untuk menggali pengaruh kecerdasan emosional terhadap kemampuan individu dalam beradaptasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Indikasi masalah yang muncul adalah kurangnya kesiapan karir di antara mahasiswa tersebut, yang tercermin dari tingginya tingkat kebingungan dan ketidakpastian mereka dalam menghadapi perubahan situasi pasca menyelesaikan studi. Kondisi ini sering kali mengakibatkan kurangnya kesiapan dalam memasuki dunia kerja, yang dapat meningkatkan risiko pengangguran. Dalam konteks ini, *emotional intelligence* dianggap sebagai faktor penting yang dapat membantu mahasiswa dalam mengelola emosi mereka, sehingga mereka lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang dihadapi di lingkungan kerja. Selain itu, rendahnya efikasi pengambilan keputusan karir juga dapat menjadi faktor yang memperparah masalah ini, dengan menghambat kemampuan mahasiswa dalam

membuat keputusan karir yang tepat. Akibatnya, mahasiswa yang kurang siap dalam menghadapi dunia kerja memiliki risiko lebih tinggi mengalami pengangguran atau kesulitan menemukan pekerjaan yang sejalan dengan kualifikasi dan minat yang dimiliki mereka. Hal ini menunjukkan hingga 3,09 juta orang pada bulan Februari 2024 berdasarkan data dari Biro Statistik Tenaga Kerja (BPS) di Sumatra barat, peningkatan 8.678.000 dibandingkan dengan Februari 2023. Data ini menunjukkan kompleksnya permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan.

UNP adalah salah satu institusi pendidikan tinggi yang terkemuka di Sumatra Barat, dan menyumbang sejumlah besar tenaga kerja setiap tahun. Hal ini dibuktikan oleh data kelulusan mahasiswa dari UNP.

Tabel 1. Jumlah Kelulusan Mahasiswa UNP

Tahun	Periode Wisuda	Jumlah Wisudawan (Seluruh Fakultas)	Jumlah Wisudawan (FEB)
2021	123	1.381	89
2021	124	3.032	318
2021	125	1.848	233
2022	126	2.239	204
2022	127	1.254	119
2022	128	2.657	306
2022	129	1.984	222

Sumber: Biro Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang (BAK-UNP)

Data yang disajikan menunjukkan bahwa lulusan Universitas Sumatra Barat memiliki persaingan yang sangat kompetitif di antara jumlah populasi yang dipekerjakan, sementara itu mengingat lingkungan kerja yang bergejolak saat ini akan menyulitkan bagi para angkatan kerja yang siap bekerja apabila tidak mempersiapkan rencana intervensi yang baik terhadap karirnya sehingga untuk mencegah bertambahnya angka pengangguran maka perlu bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis memiliki kemampuan *career adaptability* yang baik untuk mempersiapkan karir yang sukses.

Untuk mengatasi tantangan kerja, penting bagi mahasiswa untuk memahami perbedaan antara lingkungan universitas dan dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengomunikasikan pekerja potensial, terutama mahasiswa pada FEB, kemampuan mereka untuk menyesuaikan kemampuan mereka untuk beradaptasi. Studi ini menganalisis persiapan mahasiswa FEB untuk menghadapi tantangan yang dapat diprediksi atau diprediksi. Selain itu, penelitian ini juga mengevaluasi keterampilan dan keterampilan mahasiswa atau pekerja potensial yang berinteraksi dengan lingkungan akademik dan non-akademik.

Meskipun pentingnya faktor-faktor ini telah diakui dalam penelitian sebelumnya, akan tetapi masih ada kebutuhan untuk memahami lebih dalam bagaimana interaksi antara Kecerdasan emosional dan keyakinan diri dalam pengambilan keputusan karir memiliki peranan penting dalam konteks adaptabilitas karir untuk mencapai keberhasilan. Berdasarkan penelitian sebelumnya dan argumen yang telah disampaikan, hal ini mendorong peneliti

untuk menjembatani kekurangan pengetahuan dan memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi adaptabilitas karir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Dengan demikian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap *Career Adaptability* Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Dalam Mempersiapkan Karir Di Masa Depan Dengan *Career Decision Self Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan bahwa *emotional intelligence* menjadi faktor yang mempengaruhi *career adaptability* pada Mahasiswa FEB. *Emotional intelligence* dianggap mempengaruhi *career adaptability* Mahasiswa FEB sementara itu peran *career decision self efficacy* dianggap mampu membantu menjelaskan bagaimana tingkat keyakinan individu Mahasiswa FEB dalam kemampuannya memengaruhi atau memperkuat Hubungan antara kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi karier dengan mahasiswa FEB.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan penjelasan tentang latar belakang dan identifikasi masalah yang telah disampaikan, penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kecerdasan emosional terhadap adaptabilitas karier mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) dalam mempersiapkan karir di masa depan. Penelitian ini juga akan mempertimbangkan *Career Decision Self*

Efficacy sebagai variabel mediasi. Fokus penelitian ini akan dilaksanakan di FEB Universitas Negeri Padang.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dijelaskan, peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Career Adaptability* pada Mahasiswa FEB di UNP?
2. Bagaimana pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Career Decision Self Efficacy* pada Mahasiswa FEB di UNP?
3. Bagaimana pengaruh *Career Decision Self Efficacy* memediasi hubungan antara *emotional intelligence* terhadap *Career Adaptability* pada Mahasiswa FEB di UNP?
4. Bagaimana pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Career Adaptability* pada Mahasiswa FEB di UNP yang di mediasi oleh *Career Decision Self Efficacy* ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk dapat mengetahui pengaruh *Emotional intelligence* terhadap *Career Adaptability* pada Mahasiswa FEB di UNP.
2. Untuk dapat mengetahui pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Career Decision Self Efficacy* pada Mahasiswa FEB di UNP.

3. Untuk dapat mengetahui pengaruh *Career Decision Self Efficacy* terhadap *Career adaptability* pada Mahasiswa FEB di UNP.
4. Untuk dapat mengetahui interaksi antara *Emotional intelligence* terhadap *Career adaptability* pada Mahasiswa FEB di UNP yang dimediasi oleh *Career Decision Self Efficacy*

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para pembaca. Adapun manfaat tersebut antara lain:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai persiapan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut agar Mahasiswa FEB dapat mengetahui rencana intervensi yang tepat sebelum mereka lulus. Selain itu, berharap bahwa penelitian ini dapat berkontribusi pada literatur yang berguna bagi peneliti lain yang ingin mempelajari variabel yang sama dalam bentuk Kecerdasan emosional, *CDSE*, dan adaptabilitas karier menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Harapan dari penelitian ini juga adalah dapat berkontribusi di bidang SDM secara keseluruhan.

2. Bagi Penulis

Harapan penelitian ini mampu membantu penulis dalam menemukan ilmu baru terutama pada teori tentang Pengaruh kecerdasan emosional terhadap adaptabilitas karier dengan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan karier sebagai variabel mediasi. Selain itu dengan

adanya pemahaman di bidang ilmu tersebut yang Diharapkan agar implementasi dan pelaksanaannya dapat berjalan dengan baik, sehingga dapat memberikan manfaat bagi penulis di masa depan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kemampuan adaptasi karir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang dalam mempersiapkan masa depan karir mereka. Dalam hal ini, kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan karir berperan sebagai variabel mediasi. Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang langsung, signifikan, dan positif antara kecerdasan emosional dengan kemampuan beradaptasi karir pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) di Universitas Negeri Padang (UNP). Hasil ini menunjukkan bahwa mahasiswa FEB di UNP yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung menunjukkan kemampuan beradaptasi karir yang lebih baik.
2. Terdapat pengaruh yang langsung, signifikan, dan positif antara kecerdasan emosional dan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir di kalangan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) di Universitas Negeri Padang (UNP). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa FEB di UNP yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi saat menghadapi pengambilan keputusan terkait karir mereka.

3. Terdapat pengaruh yang langsung, signifikan, dan positif antara self-efficacy dalam pengambilan keputusan karir dengan kemampuan adaptasi karir di kalangan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) di Universitas Negeri Padang (UNP). Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa FEB di UNP yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan lebih baik dalam karir mereka.
4. Terdapat pengaruh yang tidak langsung, bersifat mediasi, dan positif antara kecerdasan emosional (emotional intelligence) dan adaptabilitas karir (career adaptability), dengan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir (career decision self-efficacy) sebagai variabel mediasi di kalangan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) di Universitas Negeri Padang (UNP). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional akan berkontribusi pada peningkatan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir. Akibatnya, mahasiswa FEB di UNP cenderung memiliki kemampuan adaptasi karir yang lebih tinggi..

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi mahasiswa FEB di UNP

Salah satu syarat terpenting ketika memilih jalur karir adalah kemampuan dalam beradaptasi karir, ketidakpastian dan perubahan yang cepat pada pasar tenaga kerja saat ini, kemampuan adaptasi karir menjadi

syarat esensial dalam membangun karir yang sukses. Lingkungan kerja yang terus bergejolak menuntut para pencari kerja untuk memiliki keterampilan adaptasi yang kuat agar dapat mengatasi tantangan dan perubahan dengan cepat. Mahasiswa yang mampu beradaptasi dengan efektif memiliki keunggulan kompetitif, karena mereka dapat mengelola berbagai tugas dan tanggung jawab serta memiliki kemampuan dalam menghadapi ketidakpastian. Perusahaan dan organisasi mencari individu yang tidak hanya memiliki keahlian teknis, tetapi juga mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dalam budaya organisasi, teknologi, dan dinamika pasar. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kemampuan adaptasi karir menjadi strategis untuk membentuk karir yang sukses dan berkelanjutan.

Mengingat pentingnya *career adaptability*, institusi dan pembimbing karir dapat menyelenggarakan penyuluhan dan seminar tentang betapa krusialnya kemampuan adaptasi karir dalam menghadapi dinamika pasar tenaga kerja. Sehingga hal ini dapat membantu mahasiswa FEB di UNP memahami arti adaptabilitas dan mendorong mereka untuk mengembangkan keterampilan tersebut. Selanjutnya dengan melihat adanya pengaruh positif *emotional intelligence* terhadap *career decision self-efficacy* dan *career adaptability*, institusi dapat mempertimbangkan pengembangan program kecerdasan emosional untuk mahasiswa FEB di UNP. Program ini dapat mencakup pelatihan keterampilan sosial, manajemen stres, dan pemahaman emosi, yang dapat membantu

meningkatkan kecerdasan emosional mahasiswa. Dengan menyadari peran penting *career decision self-efficacy* sebagai mediator, institusi dapat menyelenggarakan workshop atau kegiatan yang fokus pada pengembangan keterampilan pengambilan keputusan karir. Hal ini dapat membantu mahasiswa FEB di UNP untuk meningkatkan keyakinan diri mereka dalam membuat keputusan karir yang tepat sehingga mahasiswa FEB di UNP dapat mempersiapkan rencana intervensi yang baik terhadap karirnya.

2. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

Diharapkan skripsi ini dapat menjadi referensi yang berguna bagi peneliti di masa depan. Namun, akan lebih baik jika penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi hubungan antara kecerdasan emosional dan adaptabilitas karir dengan menggunakan indikator yang terbaru. Dengan demikian, diharapkan peneliti dapat memperluas wawasan dan memperoleh data yang lebih komprehensif dan variatif.

C. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan terkait ukuran populasi dan sampel yang masih tergolong kecil, dimana cakupan responden pada penelitian ini hanya mencakup mahasiswa FEB di UNP. Selain itu, Penelitian ini memiliki keterbatasan karena peneliti tidak dapat memberikan kuesioner secara langsung kepada responden maupun mendampingi mereka dalam mengisi kuesioner. Keterbatasan ini disebabkan oleh kesibukan responden dalam bekerja dan juga

pada umumnya responden tidak menyanggupi pengisian kuesioner secara langsung. Kendala ini menyebabkan tidak dapat diketahui apakah responden benar-benar mengisi kuesioner dengan baik. Juga, peneliti tidak dapat secara langsung Menjawab pertanyaan-pertanyaan yang mungkin belum dipahami oleh responden dalam kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes Salim, R. M., Istiasih, M. R., Rumalutur, N. A., & Biondi Situmorang, D. D. (2023). The role of career decision self-efficacy as a mediator of peer support on students' career adaptability. *Heliyon*, 9(4). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14911>
- Autin, K. L., Douglass, R. P., Duffy, R. D., England, J. W., & Allan, B. A. (2017). Subjective social status, work volition, and career adaptability: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.007>
- Bandura 1977. (n.d.).
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*, 41(1), 67–82. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2016-0049>.
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 90–97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.001>
- Darmayanti, K. K. H., Mini, R., Salim, A., & Damayanti, K. K. H. (n.d.). The Enhanced Career Decision-Making Self-Efficacy by Emotional Intelligence Depended on Proactive Personality. In *Electronic Journal of Research in Educational Psychology* (Vol. 18, Issue 1).
- Darmayanti, K. K. H., & Salim, R. M. A. (2020). The enhanced career decision-making self-efficacy by emotional intelligence depended on proactive personality. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 18(50), 121–142. <https://doi.org/10.25115/EJREP.V18I50.2685>
- Duffy, R. D. (2010). Sense of Control and Career Adaptability Among Undergraduate Students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420–430. <https://doi.org/10.1177/1069072710374587>
- Goleman_2004_Leadership The Power of Emotional Intelligence. (n.d.).
- Hamzah, S. R., Kai Le, K., & Musa, S. N. S. (2021). The mediating role of career decision self-efficacy on the relationship of career emotional intelligence and self-esteem with career adaptability among university students. *International*

- Journal of Adolescence and Youth*, 26(1), 83–93.
<https://doi.org/10.1080/02673843.2021.1886952>
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- Kwon, J. E. (2019). Work Volition and Career Adaptability as Predictors of Employability: Examining a Moderated Mediating Process. *Sustainability (Switzerland)*, 11(24). <https://doi.org/10.3390/su11247089>
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates. *Emotion Review*, 8(4), 290–300. <https://doi.org/10.1177/1754073916639667>
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The Intelligence of Emotional. In *INTELLIGENCE* (Vol. 17).
- Mittal, S. (2020). Ability-based emotional intelligence and career adaptability: role in job-search success of university students. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(2), 454–470.
<https://doi.org/10.1108/HESWBL-10-2019-0145>
- Monteiro, S., Vasconcelos, R. M., & Almeida, L. (2021, March 14). Perceived Employability and Career Adaptability of Engineering Graduates. *EDUNINE 2021 - 5th IEEE World Engineering Education Conference: The Future of Engineering Education: Current Challenges and Opportunities, Proceedings*.
<https://doi.org/10.1109/EDUNINE51952.2021.9429142>
- Parmentier, M., Pirsoul, T., & Nils, F. (2019). Examining the impact of emotional intelligence on career adaptability: A two-wave cross-lagged study. *Personality and Individual Differences*, 151.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.05.052>
- Pong, H. K., & Leung, C. H. (2023). Cross-sectional study of the relationship between trait emotional intelligence and career adaptability of Chinese youths. *BMC Public Health*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-023-15372-w>
- Rasheed, M. I., Okumus, F., Weng, Q., Hameed, Z., & Nawaz, M. S. (2020). Career adaptability and employee turnover intentions: The role of perceived career opportunities and orientation to happiness in the hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44, 98–107.
<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.05.006>

- Salovey, P., & Mayer, J. D. (n.d.). *EMOTIONAL INTELLIGENCE*.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Sugiyono-2013-Metode-Penelitian-Kuantitatif-Kualitatif-dan-R-D-1. (n.d.).
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d* (2nd ed.). Alfabeta.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career Development in Adulthood: Some Theoretical Problems and a Possible Solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9(2), 194–201. <https://doi.org/10.1080/03069888108258214>
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Indecision. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 22).
- Tsai, C. T. (Simon), Hsu, H., & Yang, C. C. (2017). Career decision self-efficacy plays a crucial role in hospitality undergraduates' internship efficacy and career preparation. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 21, 61–68. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2017.08.002>
- Wang, N., Luan, Y., Zhao, G., & Ma, R. (2023). The antecedents of career decision self-efficacy: a meta-analysis on 20 years of research. *Career Development International*, 28(6–7), 633–648. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2023-0092>
- Wilkins-Yel, K. G., Roach, C. M. L., Tracey, T. J. G., & Yel, N. (2018). The effects of career adaptability on intended academic persistence: The mediating role of academic satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 67–77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.006>