

Hubungan Kecerdasan Emosi dengan *Career Decision Making Self Efficacy (CDMSE)* pada Mahasiswa Universitas HKBP Nommensen

¹Elsa Grace Cintya Harianja, Hotpascaman Simbolon²

Fakultas Psikologi, Universitas HKBP Nommensen,
Jl. dr.Sutomo No.4A Medan
elsagrace401@gmail.com

ABSTRAK

Universitas HKBP Nommensen setiap tahun meluluskan mahasiswa dan mahasiswi dalam jumlah yang besar dari berbagai fakultas. Universitas HKBP Nommensen menetapkan Kompetensi Lulusan yang harus dicapai oleh Mahasiswa/I untuk dinyatakan layak mendapatkan gelar baru. pada pengambilan keputusan karir, jelas bahwa kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam membantu mahasiswa membuat keputusan karir. Mahasiswa dengan tingkat kecerdasan emosional yang rendah akan mengalami masalah dari tingkat kestabilan emosi dan pengendalian diri untuk membuat keputusan karir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan career decision making self efficacy pada mahasiswa Universitas HKBP Nommensen. Responden penelitian terbagi dari 230 laki – laki dan 231 perempuan, adapun rentang usia responden dari 20 – 26 tahun. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian teknik random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan Skala Kecerdasan Emosional (16 aitem ; 0,714) dan Skala Career Decision Making Self Efficacy (18 aitem ; 0,680). Analisis Korelasi Pearson Product Moment menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r_s = 0,876$ dengan nilai $p = 0,00$ ($p < 0,05$) yang menunjukkan hipotesis diterima. Adanya Hubungan Kecerdasan Emosi terhadap Career Decision Making Self Efficacy pada Mahasiswa Universitas HKBP Nommensen

Kata kunci:

Emosional
Mahasiswa
Universitas HKBP
Nommensen
CDMSE

Keywords:

Emotional
Student
HKBP Nommensen
University
CDMSE

HKBP Nommensen University annually graduates a large number of students from various faculties. HKBP Nommensen University sets Graduate Competencies that must be achieved by students to be declared eligible for a new degree. in career decision making, it is clear that emotional intelligence plays an important role in helping students make career decisions. Students with low levels of emotional intelligence will experience problems from the level of emotional stability and self-control to make career decisions. This study aims to determine the relationship between emotional intelligence and career decision-making self-efficacy in HKBP Nommensen University students. The research respondents were divided into 230 men and 231 women, while the age range of the respondents was 20-26 years. The sampling technique used in this research is random sampling technique. The data collection method used the Emotional Intelligence Scale (16 item; 0.714) and the Career Decision Making Self-Efficacy Scale (18 item; 0.680). Pearson Product Moment Correlation Analysis shows a correlation coefficient of $r_s = 0.876$ with $p = 0.00$ ($p < 0.05$) which indicates the hypothesis is accepted. There is a Relationship Between Emotional Intelligence and Self-Efficacy in Making Career Decisions in HKBP Nommensen University Students.

*Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).
This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang diharapkan dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan siap bekerja. Peserta didik pada tingkat perguruan tinggi disebut sebagai mahasiswa. Pada saat menjadi mahasiswa di tingkat akhir, mereka diharapkan mampu untuk merencanakan karirnya secara mandiri sehingga dapat mengambil keputusan yang tepat untuk masa depannya. Hal ini sesuai dengan tugas perkembangan mahasiswa akhir salah satunya adalah mempersiapkan dan memilih karir. Sebagai mahasiswa tingkat akhir, mereka diharapkan telah siap dalam merencanakan karirnya dengan baik dan memutuskan pilihan karirnya (Nelson, 2021).

Universitas HKBP Nommensen setiap tahun meluluskan mahasiswa dan mahasiswi dalam jumlah yang besar dari berbagai fakultas. Universitas HKBP Nommensen menetapkan Kompetensi Lulusan yang harus dicapai oleh Mahasiswa/I untuk dinyatakan layak mendapatkan gelar baru. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 26 Ayat (1) sampai (3) menyatakan bahwa tujuan standar kompetensi lulusan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri.

Berdasarkan Peraturan Pokok Akademik Universitas HKBP Nommensen, kompetensi kelulusan yang ditetapkan oleh Universitas HKBP Nommensen sebagai acuan dalam meluluskan mahasiswa/I yaitu : a. Terdaftar sebagai mahasiswa aktif. b. Telah memperoleh 146 SKS untuk program Sarjana dengan IPK minimal 2,00 dan c. memiliki skor TOEFL minimal 400. Setelah syarat tersebut terpenuhi mahasiswa bisa mengajukan diri untuk mengikuti judisium, Judisium merupakan keputusan Tim Penguji terhadap kemampuan mahasiswa untuk mempertahankan Laporan atau Skripsi. Apabila Tim Penguji memutuskan bahwasanya mahasiswa tersebut lulus, mahasiswa tersebut sudah sah memperoleh gelar baru yang diberikan oleh kampus.

Universitas HKBP Nommensen juga membentuk Career Center yang bertujuan untuk mengembangkan soft skill yang dimiliki oleh Mahasiswa/I dan serta membekali mahasiswa mengenai dunia pekerjaan. Hal ini dilakukan agar mahasiswa mampu bersaing di dunia kerja suatu saat nanti. Berdasarkan tracer study yang dilakukan oleh Career Center Nommensen dengan memanggil para alumni Nommensen. Dengan jumlah responden lulusan tahun 2019, 441 orang dengan hasil 15,9% sedang cari kerja. Jika diakumulasikan ada 2194 alumnus yang masih mencari pekerjaan. Sedangkan pada tahun 2020 dengan jumlah responden 770 orang dengan hasil 32% sedang mencari pekerjaan sampai dengan 2021. Jika diakumulasikan ada 2315 alumnus yang masih mencari pekerjaan. Hasil penelitian memperoleh bahwasanya pada tahun 2019 rata – rata lulusan mendapatkan pekerjaan pertama dalam 5-6 bulan setelah wisuda, begitu juga pada tahun 2020 rata – rata lulusan mendapatkan pekerjaan pertama dalam 4-5 bulan setelah wisuda. Dari data tersebut diperoleh bahwasanya setelah lulus dari perkuliahan tidak menjamin wisudawan/I akan mendapatkan pekerjaan, wisudawan/I harus menunggu beberapa bulan setelah lulus untuk memperoleh pekerjaan.

Mahasiswa tingkat akhir tidak hanya berfokus pada pengerjaan tugas-tugas kuliah serta penyelesaian terhadap tugas akhir. Mereka pun dituntut untuk mulai mengerjakan tugas akhir atau skripsi, serta mereka tentunya akan menghadapi tantangan dan tuntutan baru. Sebagai mahasiswa akhir, mereka diharapkan telah siap dalam merencanakan karirnya dengan baik dan memutuskan pilihan karirnya. Para mahasiswa tingkat akhir pun mulai mengeksplorasi dirinya, menemukan berbagai potensi dan kekuatannya, dalam hal bidang pekerjaan atau aktivitas yang akan ditekuni pasca lulus kuliah.

Peneliti juga melakukan pengambilan data awal pada mahasiswa tingkat di Universitas HKBP Nommensen dalam bentuk kuesioner online yaitu, melalui google form. Berdasarkan hasil data tersebut didapati bahwa 85,3% dari jumlah total 52 mahasiswa menyatakan bahwa mereka tidak memiliki rencana karir. Kondisi ini dikarenakan beberapa alasan, diantaranya ingin fokus pada tugas akhir atau skripsi yang sedang dijalani, kemudian banyaknya pilihan pekerjaan membuat mereka semakin bingung dan bimbang, dan bahkan ada juga responden yang belum memiliki gambaran dunia karir yang jelas sehingga mereka tidak mampu memilih dan memutuskan karir seperti apa yang mereka jalan.

Menanggapi masalah ini, banyak penelitian telah dilakukan untuk mencari faktor-faktor yang terkait dengan keraguan karir. Studi oleh Bolat dan Odac (2017) dalam menyikapi konteks Indonesia,

menemukan bahwa *Career Decision Making Self-Efficacy (CDMSE)* memainkan peran kunci dalam perencanaan dan pengembangan karir pada mahasiswa akhir.

Kebimbangan dalam menentukan karir ini juga berdampak pada meningkatnya tingkat pengangguran di Indonesia. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil riset yang dilakukan oleh lembaga Badan Pusat Statistik (BPS) pada tanggal 30 Mei 2021 menunjukkan 848.657 jumlah pengangguran untuk lulusan strata satu (S1). Sedangkan pada tahun 2022 bulan Februari menunjukkan jumlah pengangguran untuk lulusan strata satu (S1) ada 884.769 orang. Berdasarkan data BPS, pengangguran untuk lulusan strata satu (S1) pada Februari 2022 meningkat menjadi 5.83 % dari per tanggal 30 Mei 2021. Berdasarkan data tersebut, angka menunjukkan bahwa pengangguran untuk lulusan universitas masih tergolong tinggi dan dapat menunjukkan indikasi bahwa terdapat suatu masalah dalam pengambilan keputusan karir pada lulusan universitas.

Menanggapi permasalahan tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa memerlukan efikasi diri dalam mengambil keputusan karir. Efikasi diri dalam mengambil keputusan karir sebagai mahasiswa akhir bahwasanya dirinya berkemampuan dalam mengatasi tugas atau perilaku spesifik yang diperlukan dalam membuat keputusan karir seperti tugas dalam menilai kemampuan diri, menggali informasi pekerjaan, menentukan tujuan karir, menyusun perencanaan karir, serta menyelesaikan permasalahan terkait (Taylor & Betz, 1983). Hadirnya efikasi diri dalam mengambil keputusan karir pada mahasiswa mampu membantu mengatasi hambatan terkait pengambilan keputusan karir.

Sejalan dengan pendapat tokoh lainnya Samosir dan Suharso (2019) mengemukakan dari hasil penelitiannya bahwa ketika seseorang memiliki efikasi diri dalam mengambil keputusan karir yang tinggi dalam dirinya, maka berpengaruh terhadap komitmen pada pilihan karir yang juga akan memiliki nilai tinggi. Pengaruh tersebut ditunjukkan dari proses perubahan posisi seseorang yang tadinya berada dalam ketidakpercayaan menuju pada keadaan dimana dirinya berkomitmen pada pilihan karirnya. Selain memiliki konsekuensi terhadap proses pengambilan keputusan karir, efikasi diri dalam mengambil keputusan karir juga bermanfaat bagi individu dalam memasuki dunia pekerjaan.

Bandura (1977) menyampaikan bahwa tingkat efikasi diri dalam mengambil keputusan karir dapat dipengaruhi oleh adanya sumber efikasi diri. Terdapat empat sumber efikasi diri yakni adanya prestasi maupun kegagalan di masa lampau, pengalaman yang diperoleh melalui proses belajar dari pengalaman orang lain yang dianggap memiliki kemampuan setara, persuasi yang diberikan dari orang lain, serta keadaan emosi. Fabio, Palazzeschi & Bar-On (2012) berpendapat bahwa emosi terkait dengan tujuan, proyek dan kebutuhan setiap individu. Kaitan emosi yang sesuai dengan alasan pendukung pentingnya emosi dalam konstruksi karir yaitu emosi memotivasi tindakan, mengatur dan mengizinkan akses untuk mengembangkan narasi tentang jalur karir yang dipilih.

Berdasarkan isu-isu yang dibahas dalam proses pengambilan keputusan karir, jelas bahwa kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam membantu mahasiswa membuat keputusan karir. Mahasiswa dengan tingkat kecerdasan emosional yang rendah akan mengalami masalah dari tingkat kestabilan emosi dan pengendalian diri untuk membuat keputusan karier. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian berjudul "Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Career Decision Making Self Efficacy Pada Mahasiswa Universitas HKBP Nommensen?".

METODE

Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2010). Variabel juga dapat didefinisikan sebagai konsep mengenai atribut atau sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif atau secara kualitatif (Azwar, 2011). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (X) : Kecerdasan Emosional
2. Variabel Terikat (Y) : *Career Decision Making Self Efficacy (CDMSE)*

Populasi

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah 8793 Mahasiswa/i Universitas HKBP Nommensen.

Data tersebut diperoleh dari Laporan Akademik Universitas HKBP Nommensen Rekapitulasi Mahasiswa Aktif Per semeseter yang dikeluarkan pada 24 Januari 2023 oleh Pusat Sistem Informasi.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Teknik pengambil sample yang digunakan adalah dalam penelitian ini adalah teknik *accidental sampling*. Menurut Sugiyono (2009) *accidental sampling* adalah mengambil responden sebagai sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila orang yang kebetulan ditemui sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan sebagai sumber data.

Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang diambil dihitung dengan rumus sampel Slovin. Rumus Slovin biasa digunakan untuk pengambilan jumlah sampel yang harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, maka peneliti menggunakan penentuan populasi dengan menggunakan rumus Slovin. Adapun rumus Slovin adalah sebagai berikut :

$$\frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

***n* = jumlah sampel**

***N* = jumlah populasi**

***e* = margin eror yang ditoleransi 5%**

Perhitungan :

$$n = \frac{8793}{1+8793(0.05)^2}$$

$$n = \frac{8793}{1+8793(0.0025)}$$

$$n = \frac{8793}{22,435}$$

$$n = 391$$

Berdasarkan hasil pengumpulan data diatas dapat diketahui jumlah sampel sebesar 391. Oleh karena itu, responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah 391 Mahasiswa/I Universitas HKBP Nommensen yang memiliki status aktif sebagai mahasiswa tahun keempat.

Teknik Pengumpulan Data

1. Skala Kecerdasan Emosional

Pengukuran Skala Kecerdasan Emosional menggunakan skala model Likert yang disusun berdasarkan dimensi kecerdasan emosional, yaitu *Self Awareness*, *Self Management*, *Social Awareness*, *Relationship Management*, dan Motivasi, Menurut Goleman (2001). Skala Likert merupakan metode skala bipolar yang mengukur tanggapan positif dan negatif terhadap suatu pernyataan (Mulyatiningsih, 2012). Skala Likert dalam pengukuran dukungan sosial suami memiliki 5 kategori pemilihan jawaban yang dipisahkan menjadi pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, yaitu Sangat setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Skala Kecerdasan Emosional yang digunakan merupakan adaptasi dari Emotional Intelligence Scale yang dikembangkan oleh Goleman (2001). Skala ini memiliki sebanyak 16 aitem ($\alpha = 0,714$) yang mewakili 5 (lima) aspek pada kecerdasan emosional yaitu: *Self Awareness* (2 aitem), *Self Management* (4 aitem), *Motivasi* (4 aitem), *Social Awareness* (4 aitem), dan *Relationship Management* (2 aitem).

2. Skala Career Decision Making Self Efficacy

Pengukuran *career decision making self efficacy* menggunakan skala model Likert yang disusun berdasarkan dimensi career decision making efficacy menurut yaitu *Goal Selection*, *Information Gathering*, *Problem Solving*, *Career Planning*, dan *Self-Appraisal*, Menurut Betz, Klein, & Taylor (Gushue et al., 2006). Skala Likert merupakan metode skala bipolar yang mengukur tanggapan positif dan negatif terhadap suatu pernyataan (Mulyatiningsih, 2012). Skala Likert dalam pengukuran dukungan sosial suami memiliki 5 kategori pemilihan jawaban yang dipisahkan menjadi pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, yaitu Sangat setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Skala ini memiliki sebanyak 18 aitem ($\alpha = 0,68$) yang mewakili 5 (lima) aspek pada *career decision making self efficacy* yaitu: *Goal Selection* (4 aitem), *Information Gathering* (3 aitem), *Career Planning* (4 Aitem), *Problem Solving* (4 aitem), dan *Self Appraisal* (3 aitem). Metode analisis data yang digunakan *kolmogrov smirnov* dengan menggunakan software SPSS 26.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menjabarkan hasil pengkategorian penelitian ini, maka peneliti menggunakan hasil yang telah diperoleh dari responden yaitu mahasiswa akhir Universitas HKBP Nommensen. Berikut merupakan kategorisasi data dari kedua variabel penelitian yaitu kecerdasan emosional dan *career decision making self efficacy* (CDMSE) disajikan pada tabel 1 dan tabel 2.

Tabel 1.

Kategorisasi Data Total Kecerdasan Emosional

No	Kategori	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
1	Tinggi	$58,66 \leq X$	121	25,1%
2	Sedang	$37,34 \leq X < 58,66$	301	62,4%
3	Rendah	$X \leq 37,34$	60	12,4%
	Total		482	100%

Berdasarkan tabel kategorisasi pada variabel kecerdasan emosional diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 121 orang (25,1%) mahasiswa Universitas HKBP Nommensen berada pada kategori tinggi, sebanyak 301 orang (62,4%) mahasiswa Universitas HKBP Nommensen berada pada kategori sedang dan sebanyak 60 orang (12,4%) mahasiswa Universitas HKBP Nommensen berada pada kategori rendah.

Tabel 2.

No	Kategori	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
1	Tinggi	$66 \leq X$	182	37,7%
2	Sedang	$42 \leq X < 66$	297	61,6%
3	Rendah	$X \leq 42$	3	0,62%
	Total		482	100%

Berdasarkan tabel kategorisasi pada variabel *career decision making self efficacy* diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 182 orang (37,7%) mahasiswa/i Universitas HKBP Nommensen berada pada kategori tinggi, sebanyak 297 orang (61,6%) mahasiswa/i Universitas HKBP Nommensen berada pada kategori sedang dan sebanyak 3 orang (0,62%) mahasiswa/i Universitas HKBP Nommensen berada pada kategori rendah.

Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian sebagai syarat dalam pengajuan hipotesis yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 3.

1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah uji yang dilakukan dalam analisa data untuk mengetahui pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap variabel *career decission making self efficacy*. Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji *nonparamenteric correlations* dengan menggunakan program SPSS 26.0 for windows.

Tabel 3
Uji Hipotesis

Hubungan Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi
Kecerdasan Emosional <i>Career Decission Making Self Efficacy</i>	0,876	0.00

Pada tabel 4.11 di atas diperoleh Nilai Sig. (0,000) < 0,05 bermakna bahwa terdapat hubungan signifikan Kecerdasan Emosional (X) terhadap *Career Decission Making Self Efficacy* (Y). Diperoleh juga koefisien korelasi sebesar 0,876 hal ini bermakna bahwa Kecerdasan Emosional (X) memberikan hubungan positif terhadap *Career Decission Making Self Efficacy* (Y). Apabila Kecerdasan Emosional (X) meningkat maka *Career Decission Making Self Efficacy* (Y) akan meningkat juga, berlaku sebaliknya Apabila Kecerdasan Emosional (X) menurun maka *Career Decission Making Self Efficacy* (Y) akan menurun juga.

Tabel 3.1
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.768	.767	3.937

a. Predictors: (Constant), CDMSE

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *R Square* dari hasil penelitian sebesar $r^2 = 0,768$. Maka bisa disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional memberikan sumbangan efektif dalam memprediksi variabel *career decission making self efficacy* sebesar 76%.

2. Uji Lineritas

Uji linearitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian dari variabel resiliensi akademik dan variabel subjective well-being (SWLS dan SPANE) memiliki hubungan yang linear atau tidak dengan program SPSS 26.0 for windows.. Syarat suatu variabel independent dan variabel dependen dikatakan linear adalah apabila nilai signifikansi deviation from linearity $p < 0,05$.

Tabel 4.
Uji Linieritas

Nilai F	Signifikansi	Keterangan
2361,526	0,000	Linear

Berdasarkan tabel uji linearitas di atas antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel career decision making self efficacy diperoleh signifikansi sebesar 0,00. Maka karena $0,00 < 0,05$ dapat diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional dan variabel *career decision making self efficacy* yaitu berdistribusi bersifat linear.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian dari variabel kecerdasan emosional dan variabel *career decision making self efficacy* berdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji one-sample Kolmogorov-Smirnov dengan program SPSS 26.0 for windows. Syarat sebaran data dikatakan normal adalah apabila nilai $p > 0,05$.

Tabel 5
Uji Normalitas

Variabel	Kolmogrov Smirnov	ρ	Bentuk
Kecerdasan Emosional	0,041	0,052	Normal
Career Decision Making Self Efficacy	0,035	0,200	Normal

Berdasarkan keluaran SPSS di atas, analisa normalitas dijabarkan sebagai berikut :

1. Variabel Kecerdasan Emosional (X) diperoleh nilai Sig. (0,052) $> 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Variabel Kecerdasan Emosional (X) terdistribusi normal.
2. Variabel Carer Decision Making Self Efficacy (Y) diperoleh nilai Sig. (0,200) $> 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Variabel *Carer Decision Making Self Efficacy* (Y) terdistribusi normal.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan kecerdasan emosional terhadap *career decision making self efficacy* pada mahasiswa Universitas HKBP Nommensen Medan. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan bahwa signifikansi kecerdasan emosional terhadap *career decision making self efficacy* adalah sebesar $0,00 < 0,005$ maka H_0 ditolak sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan kecerdasan emosional terhadap *career decision making self efficacy* pada mahasiswa Universitas HKBP Nommensen sebesar 0,876. Hal ini bermakna bahwa Kecerdasan Emosional (X) memberikan hubungan positif terhadap *Career Decision Making Self Efficacy* (Y). Apabila Kecerdasan Emosional (X) meningkat maka *Career Decision Making Self Efficacy* (Y) akan meningkat juga, berlaku sebaliknya Apabila Kecerdasan Emosional (X) menurun maka *Career Decision Making Self Efficacy* (Y) akan menurun juga.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky Amalia Sholiha & Dian Ratna Sawitri terhadap mahasiswa fakultas psikologi tahun keempat Universitas Diponegoro diketahui bahwa terdapat adanya hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan *career decision making self efficacy*. Analisis Spearman Rank menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r_s = 0,649$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Lebih lanjut dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jiang (2016) terhadap 367 mahasiswa di negara Cina yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berkorelasi positif dengan efikasi diri dalam mengambil keputusan karir melalui variabel mediator komitmen tujuan dan komitmen profesional. Hasil uji pada kategorisasi subjek penelitian berdasarkan gender pada mahasiswa Universitas HKBP Nommensen pada variabel kecerdasan emosional dan *career decision making self efficacy* subjek perempuan berada kategorisasi sedang dibandingkan dengan subjek laki – laki. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mandell & Pherwani (2003) menemukan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara skor EI pria dan wanita, dimana wanita memiliki skor yang lebih tinggi . Hal ini dikarenakan wanita lebih baik dalam mengendalikan emosi. Hal ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Brown et al (2003) yang menunjukkan bahwa gender tidak memoderasi pengaruh dimensi kecerdasan emosional pada *career decision making self efficacy* dan *career commitment and exploration* .

Berdasarkan kategorisasi subjek penelitian pada data kecerdasan emosional didominasi dengan skor yang menyatakan sebanyak 121 orang (25,1%) mahasiswa Universitas HKBP Nommensen memiliki kecerdasan emosional dalam kategori tinggi, yang artinya bahwa mahasiswa cukup mampu dalam memahami, memanfaatkan dan mengontrol emosi yang dimiliki sewaktu – sewaktu mengalami emosi yang

penuh. Santos,dkk (2018) mengatakan Mahasiswa yang memiliki kemampuan dalam menilai atau mengevaluasi emosi dalam dirinya dan emosi orang disekitar, serta dapat memanfaatkan emosi secara efektif dalam melaksanakan aktivitas yang berhubungan dengan karir cenderung menunjukkan kepercayaan diri yang lebih besar pada kemampuan mereka dalam membuat pilihan terkait karir yang baik.

Maka berdasarkan pada hasil penelitian yang uraikan diatas tersebut dapat diketahui bahwa hasil penelitian tersebut sejalan dengan data yang didapatkan oleh peneliti dalam wawancara dan observasi kepada para mahasiswa Universitas HKBP Nommensen Medan dimana para responden tersebut kesulitan dalam mengambil keputusan dan menetapkan karirnya. Mahasiswa tingkat akhir ini masih belum memiliki keputusan karir yang akan diambil setelah lulus kuliah sehingga membuat mahasiswa tersebut merasa takut dan khawatir akan masa depannya nanti. Hal ini disebabkan karena mahasiswa memiliki ketidakpercayaan terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk dapat berkompotensi dengan teman – teman lainnya.

Berdasarkan hasil nilai R *Square* dari hasil penelitian sebesar $r^2 = 0,768$. Maka bisa disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional memberikan sumbangan efektif dalam memprediksi variabel career decision making self efficacy sebesar 76%. Sehubungan dengan peran kecerdasan emosional terhadap CDMSE, penelitian CDMSE sebelumnya oleh Fabio et al. (2013) menunjukkan bahwa remaja sekolah menengah biasanya menggunakan keadaan emosional mereka sebagai panduan untuk proses berpikir mereka ketika mengeksplorasi pengalaman baru terkait aspirasi karir. Selain itu, emosi juga ditonjolkan karena fungsinya dalam memfasilitasi proses penilaian diri yang akurat atas kapasitas seseorang saat ini terkait dengan karir, mengumpulkan informasi yang relevan, dan juga merumuskan tujuan dalam membangun karir. Semua proses tersebut diketahui membuahkan hasil karena ternyata menjadi tindakan nyata perencanaan karir, dan juga solusi nyata saat memecahkan kemungkinan masalah yang dihadapi di sepanjang jalan.

Penelitian lain oleh Mayer et al. (2016) menyimpulkan bahwa emosi memang terlibat dalam memfasilitasi pikiran. Cara memfasilitasi pemikiran dapat ditemukan dalam banyak cara, baik dalam menilai situasi, menganalisis masalah yang ditemukan sehubungan dengan tujuan seseorang, menilai solusi terbaik yang dapat dicapai, dan mengingat hal-hal yang relevan terkait dengan tujuan seseorang. Semua itu merujuk pada emosi sebagai agen pendukung proses kognitif untuk menjalankan fungsinya dengan baik. Fabio,Palazzeschi,& Bar-On (2004) melakukan penelitian mengenai *The role of personality traits, core self-evaluation, and emotional intelligence in career decision-making difficulties*. Peserta adalah 232 mahasiswa dari 12 Fakultas berbeda di University of Florence (Italia). Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya kecerdasan emosional berpotensi mempengaruhi kesulitan dalam pengambilan keputusan karier. Kaitan emosi yang sesuai dengan alasan pendukung pentingnya emosi dalam konstruksi karir yaitu emosi memotivasi tindakan, mengatur dan mengizinkan akses untuk mengembangkan narasi tentang jalur karir yang dipilih.

Brown, Curran,and Smith (2003) melakukan penelitian mengenai *The role of emotional intelligence in the career commitment and decision-making process*. Peserta dalam penelitian ini adalah 288 mahasiswa perguruan tinggi saat ini terdaftar di sebuah universitas Midwestern. Hasil penelitian menemukan bahwa mahasiswa dengan *Emotional Intelligence* yang lebih tinggi melaporkan memiliki nilai *Career Decision Making Self Efficacy* yang lebih tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang mampu memahami, menghasilkan, mengakses, mengontrol, dan mengatur emosi lebih cenderung memiliki sikap positif terhadap tugas pengambilan keputusan karir.

Diketahui bahwa perencanaan karir pada umumnya ditentukan oleh interaksi faktor psikologis internal dan sosiokultural eksternal dalam lingkungan (Watters, 2010). Dalam kasus siswa berbakat, mereka cenderung sensitif dengan mudah merasa sakit hati, bersalah, dan tidak mampu, terutama jika mereka ditempatkan pada kelompok highability bersama-sama dengan siswa berprestasi lainnya untuk menjadi kerabat mereka untuk perbandingan sosial. Kepekaan ini terkait dengan keyakinan pesimis akan kemampuan, namun dapat berfungsi sebagai pendorong utama di balik keinginan siswa berbakat untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan kariernya. Karena kemampuan yang dimiliki secara objektif tinggi, perasaan kekurangan dapat dikompensasi dengan upaya lebih dalam mencapai tujuan (Davis et al., 2011; Watters, 2010). Kemungkinan ini ditunjukkan oleh distribusi gaya atribusi yang diukur dengan AACMD, di mana terdapat distribusi bimodal dengan satu di bawah dan satu di atas skor rata-rata, sedangkan skor rata-rata keseluruhan masih berada di ujung atas skala. Jadi, meskipun CDMA dan kecerdasan emosional memprediksi CDMSE, ditemukan bahwa ada korelasi antara CDMA dan kecerdasan emosional ($r = 0,622$, $p = 0,005$).

KESIMPULAN

Berdasarkan data deskripsi penelitian dapat diketahui bahwa skala kecerdasan emosional memiliki mean empirik senilai **52,0** dimana hasil ini diperoleh melalui hasil perhitungan skor nilai yang diberikan responden dari alat ukur, dan mean hipotetik senilai **32**. Oleh sebab itu, karena hasil mean empirik kecerdasan emosional berada diatas mean hipotetiknya maka secara keseluruhan kecerdasan emosional pada mahasiswa /i Universitas HKBP Nommensen berada dalam kategori sedang. Berdasarkan data deskripsi penelitian dapat diketahui bahwa skala kecerdasan emosional memiliki mean empirik senilai **63,2** dimana hasil ini diperoleh melalui hasil perhitungan skor nilai yang diberikan responden dari alat ukur, dan mean hipotetik senilai **54**. Oleh sebab itu, karena hasil mean empirik kecerdasan emosional berada diatas mean hipotetiknya maka secara keseluruhan career decision making self efficacy pada mahasiswa /i Universitas HKBP Nommensen berada dalam kategori sedang.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tingkat kecerdasan emosional pada mahasiswa/i Universitas HKBP Nommensen diketahui mayoritas berada dalam kategori sedang yakni 301 orang (62,4%). Artinya bahwa tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh mahasiswa/i masih dimana mahasiswa cukup dalam memahami, mengenal, mengontrol emosi yang dimiliki. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tingkat *career decision making self efficacy* pada mahasiswa/i Universitas HKBP Nommensen diketahui mayoritas berada dalam kategori sedang yakni 294 orang (60,9) artinya bahwa mahasiswa sudah memiliki tingkat pengambilan keputusan yang baik, menyadari bahwa pengambilan keputusan karier adalah penting yang harus dimiliki mahasiswa yang berada pada tingkat akhir untuk mempersiapkan dirinya untuk memasuki dunia kerja

Berdasarkan penelitian dari 482 mahasiswa menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan emosional terhadap *career decision making self efficacy* pada mahasiswa/i. Dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima karena terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan proses pengambilan keputusan, hal ini ditunjukkan dengan hasil koefisien korelasi (r) yaitu 0,875 dan dengan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 yang diajukan dalam penelitian ditolak, sedangkan H_a dalam penelitian diterima. Kesimpulannya : Ada hubungan antara Kecerdasan Emosional terhadap *Career Decision Making Self Efficacy* Pada Mahasiswa Universitas HKBP Nommensen. Berdasarkan penelitian dari 482 mahasiswa menunjukkan bahwa kecerdasan emosional sebagai variabel dependent memberikan sumbangan efektif dalam memperidiksi *career decision making self efficacy* sebagai variabel independent sebesar 78%. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji analisis koefesien determinasi diperoleh nilai $R Square = 0,768$.

REFERENSI

- Afzal, A., Atta, M., & Shujja, S. (2013). Emotional Intelligence As Predictor Of Career Decision Making Among University Undergraduates. *Journal Of Behavioural Sciences*, 23(1).
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory Of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2). <https://doi.org/10.1037/0033-295x.84.2.191>
- Bar-On, R. (2004). Baron Emotional Quotient Inventory: Technical Manual. *Toronto: Mhs Systems*, 02.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1986). Applications Of Self-Efficacy Theory To Understanding Career Choice Behavior. *Journal Of Social And Clinical Psychology*, 4(3). <https://doi.org/10.1521/Jscp.1986.4.3.279>
- Bolat, N., & Odacı, H. (2017). High School Final Year Students' Career Decision-Making Self-Efficacy, Attachment Styles And Gender Role Orientations. *Current Psychology*, 36(2). <https://doi.org/10.1007/S12144-016-9409-3>
- Brown, C., George-Curran, R., & Smith, M. L. (2003). The Role Of Emotional Intelligence In The Career Commitment And Decision-Making Process. *Journal Of Career Assessment*, 11(4). <https://doi.org/10.1177/1069072703255834>
- 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(1). <https://doi.org/10.1177/1069072712454698>
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., & Bar-On, R. (2012). The Role Of Personality Traits, Core Self-Evaluation, And Emotional Intelligence In Career Decision-Making Difficulties. *Journal Of Employment Counseling*, 49(3). <https://doi.org/10.1002/J.2161-1920.2012.00012.X>
- Emmerling, R. J., & Cherniss, C. (2003). Emotional Intelligence And The Career Choice Process. In *Journal Of Career Assessment* (Vol. 11, Issue 2). <https://doi.org/10.1177/1069072703011002003>
- Goleman, D. (2001). Chapter Three: An Ei-Based Theory Of Performance. *Consortium For Research On Emotional Intelligence In Organizations*.
- Gushue, G. V., Scanlan, K. R. L., Pantzer, K. M., & Clarke, C. P. (2006). The Relationship Of Career Decision-Making Self-Efficacy, Vocational Identity, And Career Exploration Behavior In African American High School Students. *Journal Of Career Development*, 33(1). <https://doi.org/10.1177/0894845305283004>

- Hurlock, E. B. (1996). Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan, Terj. In *Isti Widiyati, Jakarta: Erlangga*.
- Jiang, Z. (2014). Emotional Intelligence And Career Decision-Making Self-Efficacy: National And Gender Differences. *Journal Of Employment Counseling, 51*(3). <https://doi.org/10.1002/J.2161-1920.2014.00046.X>
- Jiang, Z. (2016). Emotional Intelligence And Career Decision-Making Self-Efficacy: Mediating Roles Of Goal Commitment And Professional Commitment. *Journal Of Employment Counseling, 53*(1). <https://doi.org/10.1002/Joec.12026>
- Mandell, B., & Pherwani, S. (2003). Relationship Between Emotional Intelligence And Transformational Leadership Style: A Gender Comparison. *Journal Of Business And Psychology, 17*(3). <https://doi.org/10.1023/A:1022816409059>
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). The Ability Model Of Emotional Intelligence: Principles And Updates. *Emotion Review, 8*(4). <https://doi.org/10.1177/1754073916639667>
- Nelson, L. J. (2021). The Theory Of Emerging Adulthood 20 Years Later: A Look At Where It Has Taken Us, What We Know Now, And Where We Need To Go. *Emerging Adulthood, 9*(3). <https://doi.org/10.1177/2167696820950884>
- Salim, R. M. A., & Safitri, S. (2020). Career Decision-Making Attribution And Self Efficacy: The Moderating Role Of Emotional Intelligence. *Jurnal Psikologi, 19*(1). <https://doi.org/10.14710/Jp.19.1.1-14>
- Samosir, M. J., & Suharso, P. L. (2019). Efikasi Diri Dalam Pengambilan Keputusan Karier Dan Parental Career-Related Behaviors: Berperankah Pada Komitmen Terhadap Pilihan Karier Remaja? *Tazkiya: Journal Of Psychology, 6*(1). <https://doi.org/10.15408/Tazkiya.V6i1.11000>
- Santos, A., Wang, W., & Lewis, J. (2018). Emotional Intelligence And Career Decision-Making Difficulties: The Mediating Role Of Career Decision Self-Efficacy. *Journal Of Vocational Behavior, 107*. <https://doi.org/10.1016/J.Jvb.2018.05.008>
- Sholiha, R. A., & Sawitri, D. R. (2021). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Efikasi Diri Dalam Mengambil Keputusan Karir Pada Mahasiswa Tahun Keempat Angkatan 2017 Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati, 10*(4). <https://doi.org/10.14710/Empati.2021.32606>
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications Of Self-Efficacy Theory To The Understanding And Treatment Of Career Indecision. *Journal Of Vocational Behavior, 22*(1). [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)