

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN  
KEMATANGAN KARIER PADA SISWA SMA “X” TEGAL**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun oleh :

**Wiyola Adelia**  
(30701800144)

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2022**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONA DENGAN  
KEMATANGAN KARIER PADA SISWA SMA "X" TEGAL**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**Wiyola Adelia**  
**30701800144**

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan penguji guna  
memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal

  
Ruseno Arianggi, S.Psi, M.A., Psikolog

20 Juli 2022

Semarang, 20 Juli 2022

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Sultan Agung

  
Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si

NIK. 210799001

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KEMATANGAN KARIER PADA SISWA SMA "X" TEGAL**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Wiyola Adelia**  
Nim: 30701800144

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji  
pada tanggal 03 Agustus 2022

Dewan Penguji

1. Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si
2. Titin Suprihatin, S.Psi, M.Psi, Psikolog
3. Ruseno Arjanggi, S.Psi, M.A., Psikolog

Tanda Tangan



Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 19 Agustus 2022

Mengetahui



Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si  
NIK. 210799001

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Wiyola Adelia dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 21 Agustus 2022

Yang menyatakan,

  
Wiyola Adelia  
(30701800144)



## MOTTO

*“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya”*

**(Al-Qur`an Surat Al-Baqarah 286)**

*“Pengetahuan yang baik adalah yang memberikan manfaat, bukan hanya diingat”*

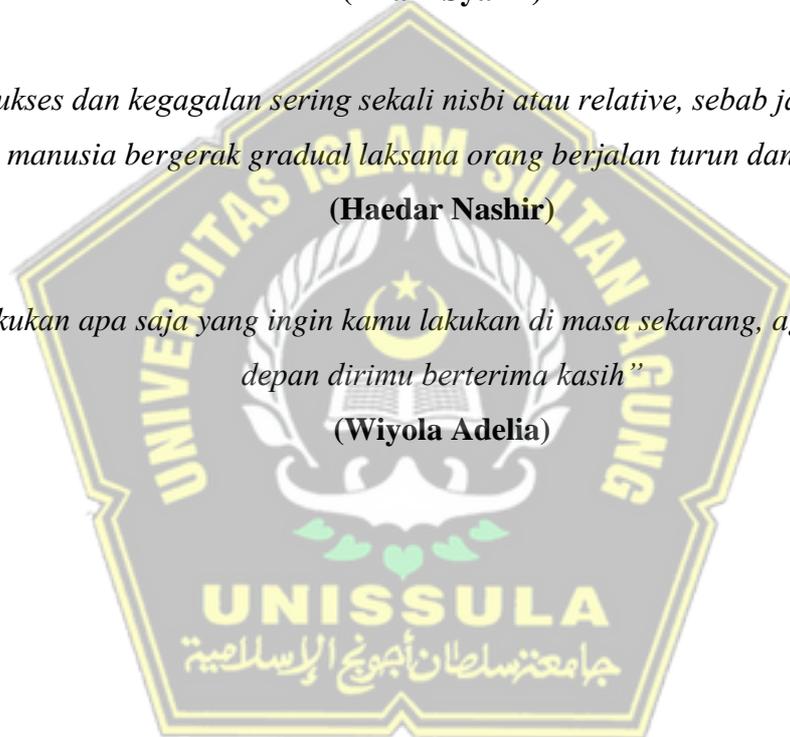
**(Imam Syafi`i)**

*“Sukses dan kegagalan sering sekali nisbi atau relative, sebab jalan hidup manusia bergerak gradual laksana orang berjalan turun dan naik”*

**(Haedar Nashir)**

*“Lakukan apa saja yang ingin kamu lakukan di masa sekarang, agar di masa depan dirimu berterima kasih”*

**(Wiyola Adelia)**



## PERSEMBAHAN

### Kupersembahkan karya ini kepada :

Bapak dan ibu tercinta, Yulianto dan Sumiatun, yang tak pernah berhenti mendo`akan, memberi kasih sayang, bimbingan dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Kakak Agung Setiawan, Isti Ulfah Ramdhani A.Md. Kom dan Liung Pratama yang selalu memberikan do`a dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi.

Dosen pembimbing Bapak Ruseno Arjanggi, S.Psi., M.A. yang telah bersedia meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran telah membimbing, memberikan ilmu, pengetahuan, masukan, nasehat serta dukungan dalam menyelesaikan karya ini.

Wali dosen Ibu Titin Suprihatin S.Psi., M.Psi yang sudah memberikan bimbingan, nasehat serta arahan selama proses perkuliahan di UNISSULA.

UNISSULA, almameter kebanggaan tempat penulis mendapatkan banyak makna tentang kehidupan.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, atas rahmat hidayah dan ridho yang telah diberikan kepada penulis sehingga karya yang sederhana ini mampu penulis selesaikan sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat S-1 Sarjana Psikologi. Sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga kita selalu mendapatkan syafa'at dari beliau.

Penulis mengakui dalam proses penulisan ini banyak kendala dan rintangan yang datang, namun berkat bantuan, dukungan, dan motivasi yang di berikan oleh semua pihak secara moril maupun materil, semua hal yang terasa berat menjadi lebih ringan. Akhirnya dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA atas dedikasinya dalam proses akademik serta apresiasi dan motivasi untuk seluruh mahasiswa agar terus berprestasi.
2. Bapak Ruseno Arjangga S.Psi., M.A yang telah bersedia meluangkan waktu, mengarahkan, membimbing dan memberi dukungan selama proses penyusunan skripsi berlangsung.
3. Ibu Titin Suprihatin, S.Psi., M.Si selaku wali dosen di Fakultas Psikologi yang memberikan bimbingan, nasehat serta arahan selama proses perkuliahan di UNISSULA.
4. Kepala sekolah SMA "X" Tegal yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
5. Ibu Ari selaku guru BK SMA "X" Tegal yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu peneliti dalam proses penelitian.
6. Untuk semua siswa kelas XII SMA "X" Tegal yang telah membantu mengisi skala penelitian sehingga penelitian berjalan dengan lancar.
7. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman selama menembuh studi di UNISSULA.
8. Seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Psikologi Psikologi Universitas Islam

Sultan Agung Semarang yang memberikan kemudahan, fasilitas, bantuan dan kerjasama selama ini.

9. Bapak dan ibu tercinta, Yulianto dan Sumiatun, rumah dan tempat berteduh bagi penulis, sosok yang senantiasa memberikan do'a dan semangat untuk penulis dalam melakukan hal apapun, serta dengan sabar membimbing dan mengarahkan penulis senantiasa menjadi pribadi yang lebih baik.
10. Kakak Agung Setiawan, Isti Ulfah Ramdhani A.Md. Kom yang selalu memberikan doa, semangat dan dukungan untuk penulis agar cepat menyelesaikan penelitian.
11. Keluarga yang saya sayangi atas segala perhatian dan dukungan selama ini agar cepat menyelesaikan penelitian.
12. Terimakasih kepada Liung Pratama yang selalu menemani, membantu, memberikan dukungan serta motivasi selama proses penyelesaian skripsi.
13. Terimakasih untuk teman-teman kelas C 2018 atas kebersamaannya, cerita, canda dan tawa serta dukungan yang diberikan sehingga menjadikan perkuliahan ini penuh makna.
14. Berbagai pihak yang telah banyak membantu dan mendo'akan penulis yang tidak dapat penulis tuliskan satu per satu.

Skripsi ini telah dikerjakan dengan proses penyelesaian dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik serta masukan dari berbagai pihak guna memperbaiki skripsi ini. Penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya bidang pendidikan dan industri.

Semarang, 11 Agustus 2022

**Wiyola Adelia**  
**(30701800144)**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
1. Manfaat Teoritis.....	7
2. Manfaat Praktis .....	7
BAB II.....	8
LANDASAN TEORI.....	8

A. Kematangan Karier .....	8
1. Definisi Kematangan Karier .....	8
2. Faktor yang Memengaruhi Kematangan Karier.....	9
3. Aspek-aspek Kematangan Karier.....	11
B. Kecerdasan Emosional .....	14
1. Definisi Kecerdasan Emosional .....	14
2. Faktor yang Memengaruhi Kecerdasan Emosional .....	15
3. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional .....	17
C. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kematangan Karier .....	19
D. Hipotesis Penelitian.....	20
BAB III .....	21
METODE PENELITIAN.....	21
A. Identifikasi Variabel.....	21
B. Definisi Operasional.....	21
1. Kecerdasan Emosional .....	22
2. Kematangan Karier .....	22
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	23
1. Populasi.....	23
2. Sampel.....	23
3. Teknik Sampling .....	24
D. Metode Pengumpulan Data .....	24
1. Skala Kecerdasan Emosional .....	24
2. Skala Kematangan Karier .....	25
E. Uji Validitas, Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas.....	26
1. Uji Validitas .....	26
2. Uji Daya Beda Aitem.....	27
3. Estimasi Reliabilitas.....	27
F. Teknik Analisis Data.....	28

BAB IV .....	29
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	29
A.  Oreintasi Kanchah dan Pelaksanaan Penelitian .....	29
1.  Orientasi Kanchah Penelitian.....	29
2.  Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	29
B.  Uji Validitas dan Reliabilitas .....	33
1.  Skala Kecerdasan Emosional .....	33
2.  Skala Kematangan Karier .....	34
3.  Penomoran Kembali.....	35
C.  Pelaksanaan Penelitian.....	36
D.  Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	37
1.  Uji Asumsi .....	37
2.  Uji Hipotesis .....	39
E.  Deskripsi Hasil Penelitian.....	39
1.  Deskripsi Data Skor Kecerdasan Emosional.....	40
2.  Deskripsi Data Skor Kematangan Karier.....	41
F.  Pembahasan.....	43
G.  Kelemahan Penelitian.....	44
BAB V.....	45
PENUTUP.....	45
A.  Kesimpulan .....	45
B.  Saran .....	45
Daftar Pustaka .....	47

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rincian data populasi .....	23
Tabel 2. Rincian Sampel Tryout .....	23
Tabel 3. Rincian Sampel Penelitian .....	24
Tabel 4. Blueprint Skala Kecerdasan Emosional .....	25
Tabel 5. Blueprint Skala Kematangan Karier .....	26
Tabel 6. Distribusi Aitem Kecerdasan Emosional .....	31
Tabel 7. Distribusi Aitem Kematangan Karier .....	32
Tabel 8. Uraian Pelaksanaan Uji Coba .....	33
Tabel 9. Daya Beda Aitem Kecerdasan Emosional .....	34
Tabel 10. Daya Beda Aitem Kematangan Karier .....	35
Tabel 11. Susunan Nomor Aitem Kecerdasan Emosional .....	36
Tabel 12. Susunan Nomor Aitem Kematangan Karier .....	36
Tabel 13. Uraian Pelaksanaan Penelitian .....	37
Tabel 14. Hasil Uji Normalitas .....	37
Tabel 15. Hasil Uji Normalitas setelah Transformasi Data .....	38
Tabel 16. Norma Kategori Skor .....	39
Tabel 17. Deskripsi Skor Skala Kecerdasan Emosional .....	40
Tabel 18. Kategorisasi Skor Skala Kecerdasan Emosional .....	41
Tabel 19. Deskripsi Skor Skala Kematangan Karier .....	42
Tabel 20. Kategorisasi Skor Skala Kematangan Karier.....	42

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Kecerdasan Emosional .....	41
Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Kematangan Karier .....	43



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Link Skala Uji Coba Dan Link Skala Penelitian .....	52
Lampiran 2. Tabulasi Data Skala Uji Coba .....	53
Lampiran 3. Reliabilitas Dan Daya Beda Aitem Skala Uji Coba .....	67
Lampiran 4. Tabulasi Data Penelitian .....	72
Lampiran 5. Analisis Data.....	88
Lampiran 6. Surat Perizinan.....	93



# HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KEMATANGAN KARIER PADA SISWA SMA “X” TEGAL

Wiyola Adelia<sup>1</sup>, Ruseno Arjanggi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

[wiyolaadelia@gmail.com](mailto:wiyolaadelia@gmail.com)

[ruseno@unissula.ac.id](mailto:ruseno@unissula.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada siswa SMA “X” Tegal. Hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah adanya korelasi positif antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada siswa SMA “X” Tegal. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 132 siswa SMA “X” Tegal. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *cluster random sampling*. Alat ukur yang digunakan terdiri dari dua skala yaitu skala kecerdasan emosional dan skala kematangan karier. Skala kecerdasan emosional berjumlah 21 aitem dengan koefisien reliabilitas *Alpha* sebesar 0,835. Skala kematangan karier berjumlah 28 aitem dengan koefisien reliabilitas *Alpha* sebesar 0,906. Analisis data menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada siswa SMA “X” Tegal dengan nilai korelasi yaitu sebesar 0,473 dengan nilai signifikansi 0,000. Kecerdasan emosional memberikan sumbangan efektif sebesar 23,8% terhadap kematangan karier.

**Kata Kunci:** *Kematangan Karier, Kecerdasan Emosional*

**THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND  
CAREER MATURITY IN SENIOR HIGH SCHOOL "X" TEGAL**

Wiyola Adelia<sup>1</sup>, Ruseno Arjanggi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Student of the Psychology Faculty of Sultan Agung Islamic University Semarang

<sup>2</sup>Lecturer of the Psychology Faculty of Sultan Agung Islamic University Semarang

[wiyoaladelia@gmail.com](mailto:wiyoaladelia@gmail.com)

[ruseno@unissula.ac.id](mailto:ruseno@unissula.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study aimed to determine the relationship between emotional intelligence and career maturity in senior high school "X" Tegal. The hypothesis proposed by the researcher is that there is a positive correlation between emotional intelligence and career maturity in high school students "X" Tegal. The sample used in this study was 132 students of SMA "X" Tegal. The sampling method used cluster random sampling. The measuring instrument used consists of two scales, namely the emotional intelligence scale of 21 items with an Alpha reliability coefficient of 0.835 and a career maturity scale of 28 items with an Alpha reliability coefficient of 0.906. Data analysis using Pearson Product Moment correlation technique. The results showed a significant positive relationship between emotional intelligence and career maturity in senior high school "X" Tegal with a correlation value of which was 0.473 with a significance value of 0,000. Emotional intelligence provides an effective contribution of 23.8% to career maturity.*

**Keyword:** Career Maturity, Emotional Intelligence

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan setiap individu secara sadar dan terencana guna mewujudkan proses pembelajaran yang efektif yang bertujuan untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Akan tetapi, masih banyak fenomena atau permasalahan yang terjadi dalam dunia pendidikan yang dapat menghalangi tercapainya tujuan-tujuan yang diharapkan setiap individu. Salah satu fenomena yang terjadi adalah masih banyak siswa Sekolah Menengah Atas di Indonesia yang belum mengetahui jurusan yang akan dipilih di perguruan tinggi. Dilansir dari Detik.com, berdasarkan data internal survei program Rencanamu terdapat lebih dari 2 juta pengguna, menyatakan bahwa hampir 92% siswa Sekolah Menengah Atas masih ragu dan tidak yakin untuk mengambil jurusan setelah lulus dari sekolah. Inilah sebabnya mengapa ketidakmatangan siswa dalam melakukan perencanaan untuk menghadapi kelulusannya kelak, dikarenakan kurangnya informasi dan kemampuan siswa dalam mengambil keputusan karier. Keputusan karier yang salah disebabkan oleh kematangan karier yang rendah termasuk dalam pengambilan keputusan saat memutuskan melanjutkan pendidikan (Zulkaida, 2007). Salah dalam memilih keputusan karier akan berdampak pada keputusan karier yang salah, seperti salah dalam memilih jurusan perkuliahan.

Hasil survei program Rencanamu yang dilansir dari Detik.com, mengatakan hampir 50% mahasiswa yang merasa salah dalam mengambil keputusan (Josina dalam detikInet, 2020). Kemudian, berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah angka pengangguran sebesar 10,58 juta orang di Indonesia yang dilansir dalam tirto.id. Salah satu indikator penyebab tingginya angka pengangguran adalah lemahnya perencanaan karier pada lulusan pendidikan. Perencanaan karier berkaitan dengan kematangan karier individu karena aspek perencanaan karier meliputi perencanaan karier,

eksplorasi karier, pengambilan keputusan, dan informasi dunia kerja.

Menurut Lal (2014), kematangan karier merupakan kemampuan seseorang untuk menguasai tugas perkembangan karier yang sesuai dengan tahapan perkembangannya. Kematangan karier tidak lepas kaitannya dengan faktor-faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kematangan karier individu antara lain faktor keluarga, faktor sosial ekonomi, harga diri, efikasi diri, keterampilan, minat, bakat, usia dan kepribadian individu. Kematangan karier itu sendiri terdiri dari pengetahuan tentang potensi individu, pengetahuan tentang pekerjaan, pengambilan keputusan pekerjaan dengan potensi yang sesuai dan kemampuan untuk merencanakan langkah karier yang diinginkan (Susantoputri, Kristina & Gunawan, 2014).

Super (1980) tahapan kematangan karier individu pada tahap eksplorasi yaitu dimulai dari individu duduk di bangku Sekolah Menengah Atas, dimana dalam hal ini individu harus dapat mengambil keputusan yang tepat dan mengambil jurusan atau studi lanjutan yang sesuai dengan bakat, minat dan potensinya. Pemilihan karier biasanya dimulai dengan pemilihan suatu penjurusan yang biasanya mencakup IPA, IPS, dan Bahasa. Setelah lulus Sekolah Menengah Atas, kemudian memilih untuk melanjutkan ke jenjang selanjutnya, yaitu perguruan tinggi. Dengan demikian, siswa Sekolah Menengah Atas melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan merencanakan karier yang sesuai dengan kemampuannya. Seperti yang dijelaskan bahwa beberapa siswa menginginkan untuk melanjutkan ke perguruan tinggi setelah lulus dari sekolah menengah, tetapi ada beberapa siswa lain yang kemungkinan ingin bekerja (Eliana, Supriyantini & Tuapattinaja, 2017).

Supreet & Mamta (2018) menjelaskan bahwa kematangan karier dapat diartikan sebagai taraf keberhasilan suatu pengetahuan yang profesional dalam menentukan pilihan karier. Dalam hal ini mengacu pada aspek kematangan karier, yaitu kesadaran diri, pengambilan keputusan, informasi karier, perencanaan karier dan integrasi pengetahuan tentang diri dan karier. Indikator yang menunjukkan bahwa individu telah mencapai kematangan karier adalah

kemampuan perencanaan, kemauan untuk mengambil tanggung jawab dan kesadaran akan semua faktor internal dan eksternal yang memengaruhi pilihan karier (Ainayya & Herdajani, 2020).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada hari Kamis, 4 November 2021, kelima subjek terlihat kebingungan saat diwawancarai. Kelima subjek memiliki permasalahan yang sama yaitu masih bingung jika dituntut untuk memilih dan merencanakan karier, seperti kurang mampu dalam menilai dirinya sendiri, kurang dalam mencari informasi mengenai karier yang akan dipilih serta kurangnya wawasan dan informasi tentang karier. Wawancara dengan lima subjek menunjukkan hasil yang tidak jauh berbeda. Berikut adalah hasil wawancara tersebut :

Subjek I berinisial S D (Perempuan, 17 tahun)

*“Saya belum kepikiran sampai kesitu, akan tetapi saya ingin mengambil jurusan ekonomi. Dan sebenarnya saya tertarik dengan jurusan-jurusan yang lain. Orangtua juga menyarankan beberapa jurusan yang akan saya ambil nantinya.”*

Subjek II berinisial S M (Laki-laki, 17 tahun)

*“Untuk memikirkan jurusan yang akan saya ambil setelah lulus saya sempat memikirkan sebelumnya. Saya ingin mengambil jurusan psikologi. Namun, terdapat pro dan kontra dengan keluarga yang akhirnya saya kurang yakin dengan jurusan psikologi dan masih terlalu pilih-pilih dengan jurusan yang lain. Untuk sekarang saya lebih memfokuskan Ujian Nasional terlebih dahulu”*

Kematangan karier yang rendah dapat membuat individu salah dalam memilih jurusan atau studi lanjutan yang tidak sesuai dengan minat individu. Belakangan ini, sering ditemukan mahasiswa yang masuk ke Perguruan Tinggi tidak sesuai dengan jurusan yang diinginkan. Selain belum adanya rencana (*passion*) dan kurangnya informasi tentang program studi, paksaan dari orangtua juga menjadi salah satu penyebab ketidaksuaian individu dalam memilih studi lanjutan. Hal ini yang menyebabkan beberapa siswa kelas X dan XI Sekolah Menengah Atas bingung dan khawatir akan studi lanjutan yang akan ditempuhnya setelah lulus dari bangku SMA nanti, seperti yang telah

diungkapkan siswa SMA “X” Tegal sebagai berikut :

Subjek III berinisial A N (Perempuan, 17 tahun)

*“Saya ingin kuliah di luar kota, akan tetapi orangtua saya tidak setuju. Dengan beralasan takut jika terjadi yang tidak diinginkan dengan saya, terlebih saya perempuan. Alasan yang lain adalah biaya hidup jika merantau sangat mahal.”*

Hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa keadaan dan kenyataan dapat menimbulkan kesulitan yang bisa dianggap sebagai tekanan, tantangan atau beban tersendiri bagi siswa. Melihat hal tersebut, diperlukan suatu kecerdasan serta kualitas diri yang tinggi dan baik agar dapat menyikapi masalah-masalah tersebut. Sehingga, kedepannya akan mendapatkan keberhasilan dan kesuksesan dalam mengambil suatu keputusan dalam pemilihan jurusan atau studi lanjutan. Dengan kondisi demikian, intelegensi saja tidaklah cukup, tetapi kecerdasan emosional juga sangat dibutuhkan.

Menurut Goleman (2018), kecerdasan emosional merupakan kemampuan memotivasi diri sendiri untuk bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati, menghindari kegembiraan yang berlebihan, mengatur suasana hati, menjaga stress agar tidak merusak kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi dapat lebih memahami diri sendiri dan mengontrol emosinya yaitu menahan kekecewaan dan kesedihan, amarah, selalu bangkit dari kegagalan yang ia alami dan slalu mensyukuri kebahagiaan dalam hidupnya. Orang-orang yang seperti ini dianggap lebih siap menghadapi dunia kerja yang penuh tuntutan dan penuh tekanan. Emosi memainkan peran penting dalam karier dan proses pengambilan keputusan dan pengembangan kecerdasan emosional seseorang lebih untuk mencapai hasil karier, nilai-nilai pribadi dan aspirasi yang lebih memuaskan (Emmerling & Cherniss, 2003). Kecerdasan emosional dianggap sebagai faktor penting yang berpengaruh dalam keputusan karier, karena orang dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung menggunakan pengalaman emosional untuk memandu pikiran dan tindakan mereka dalam perencanaan karier (Fabio dkk, 2013).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahma Dewi (2017) memperlihatkan bahwa pertama, terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dan dukungan sosial keluarga dengan kematangan karier dengan kontribusi sebesar 33,6%. Kedua, terdapat hubungan antara efikasi diri dan kematangan karier dengan kontribusi sebesar 32,8%. Kemudian yang ketiga terdapat hubungan antara dukungan sosial keluarga dan kematangan karier dengan kontribusi sebesar 12,0% (Dewi, 2017).

Penelitian Ernida dan Tilik (2019), hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan anxiety reduction mahasiswa. Semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki mahasiswa, maka semakin mudah untuk meredakan kecemasan (*anxiety reduction*), dan semakin rendah kecerdasan emosional yang dimiliki mahasiswa, maka akan semakin sulit mengurangi kecemasan (*anxiety reduction*) (Manurung & Dachi, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Lena dan Denie (2017), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada siswa kelas XI SMKN 2 Demak. Semakin tinggi kecerdasan emosional, semakin tinggi pula kematangan karier. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional, semakin rendah pula kematangan karier. Kontribusi efektif kecerdasan emosional terhadap kematangan karier sebesar 5,3% dan sebesar 94,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini (Mustikaningrum & Ratri Desiningrum, 2017). Penelitian yang dilakukan Lena dan Denie sama dengan penelitian yang peneliti lakukan, letak perbedaan dalam penelitian ini terdapat pada metode penelitian serta menggunakan objek yaitu SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) yang mengutamakan pengembangan kemampuan siswa untuk melaksanakan jenis pekerjaan tertentu. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan objek SMA (Sekolah Menengah Atas) yang lebih fokus dan mengutamakan perluasan pengetahuan dan peningkatan keterampilan siswa.

Menurut penelitian Hesti (2018), menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan dukungan sosial pada kasus

kecemasan, sebagaimana hasil analisis data menggunakan SPSS. Variabel kecerdasan emosional dan kecemasan diperoleh nilai signifikan 0,968 dan untuk variabel dukungan sosial dan kecemasan diperoleh nilai signifikan 0,613. Artinya kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (Anggreini, 2018).

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Samuel (2016) memperlihatkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kemandirian dengan kematangan karier pada siswa kelas XII SMKN 2 Depok, Sleman Yogyakarta. Hasil uji korelasi antara kemandirian dengan kematangan karier menunjukkan hipotesis diterima, dengan kata lain semakin tinggi kemandiriannya, maka semakin tinggi pula kematangan kariernya, dan sebaliknya.

Maesaroh dan Saraswati (2020) melakukan penelitian yang berjudul “Prediksi *Locus Of Control Internal* dan Kecerdasan Emosi dengan Kematangan Karier”. Hasil analisis regresi hierarkis menunjukkan prediksi positif *Locus Of Control Internal* dan kecerdasan emosional dengan kematangan karier sangat signifikan (Maesaroh & Saraswati, 2020).

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dipaparkan di atas, peneliti memandang bahwa penelitian mengenai kecerdasan emosional yang berpengaruh terhadap kematangan karier sangat penting untuk diketahui. Dengan demikian, peneliti membuat penelitian yang berjudul “hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada siswa SMA “X” Tegal.”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari pembahasan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu “Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada siswa SMA “X” Tegal?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan permasalahan diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada siswa SMA “X” Tegal.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan dalam ilmu psikologi, khususnya pada psikologi pendidikan dan psikologi perkembangan.

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber edukasi bagi masyarakat umum yang sedang mendalami ilmu psikologi serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan permasalahan yang terkait.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kematangan Karier**

##### **1. Definisi Kematangan Karier**

Crites (1973) mendefinisikan kematangan karier sebagai taraf dimana individu telah menguasai tugas perkembangan kariernya, baik pada komponen pengetahuan maupun sikap yang dimiliki individu yang sinkron dengan tahap perkembangan karier. Teori kematangan karier pertama kali diungkapkan oleh seorang pakar psikologi konseling dan karier bernama Donald Edwin Super. Super menaruh pengertian kematangan karier merupakan keberhasilan individu untuk merampungkan dan mengatasi tugas-tugas perkembangan karier yang spesial dalam setiap tahapan perkembangan karier (Super, 1980).

Menurut Super (1977), kematangan karier merupakan keberhasilan individu untuk menyesuaikan dan menciptakan keputusan karier yang sempurna dan sinkron dengan tahapan perkembangan kariernya. Kematangan karier menjelaskan bahwa seorang individu harus matang dan siap untuk membuat suatu keputusan karier yang tepat. Keputusan karier perlu didukung oleh informasi tentang pekerjaan berdasarkan penelitian yang dilakukan (Super, dalam Savickas, 2001). Definisi lain oleh (Lundberg, Osborn dan Miner (1997) menunjukkan bahwa kematangan karier adalah kemampuan individu untuk membuat keputusan yang realistis. Levinson, Caswell, Ohler & Kiewra (1998), juga mengungkapkan bahwa kematangan karier merupakan persepsi kemampuan seseorang untuk memilih karier yang sesuai dengan kemampuannya.

Kematangan karier merupakan aspek yang harus dimiliki setiap siswa atau mahasiswa untuk menunjang karier dimasa depannya. Kematangan karier adalah sikap dan kemampuan untuk berperan dalam keputusan pengambilan karier. Sikap dan kemampuan ini membantu menentukan keputusan karier yang tepat (Hasan & Ravishanka, 2006).

Berdasarkan beberapa pendapat terkait dengan kematangan karier di atas, individu diharapkan memiliki kesadaran apa yang terlibat dalam pengambilan keputusan karier dengan mencari informasi tentang pilihan karier yang relevan dengan mereka. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kematangan karier adalah kemauan dan kemampuan individu untuk merencanakan, mencari dan menyelidiki informasi yang terkait dengan minat pekerjaan sehingga mereka dapat mengambil keputusan yang tepat ketika memilih profesi atau kariernya.

## **2. Faktor yang Memengaruhi Kematangan Karier**

Menurut (Partino (2006), ada beberapa faktor yang memengaruhi kematangan karier, antara lain :

- a. Pelayanan Konseling. Merupakan peran layanan konseling dan bimbingan yang menyediakan berbagai informasi yang dapat membantu orang menentukan kariernya.
- b. Persepsi akan pilihan studi. Hal ini merupakan perspektif atau sudut pandang individu dalam mengambil keputusan ketika memilih studi yang akan diambil.
- c. Nilai kehidupan. Segala sesuatu yang berhubungan dengan pandangan pribadi mengenai kehidupan.
- d. Efikasi diri. Ini adalah suatu keyakinan pada kemampuan yang dimiliki individu.
- e. Kemampuan akademik. Hal ini berkaitan dengan hasil belajar yang terkait dengan pilihan karier alternatif.

Super (1977), menjelaskan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kematangan karier sebagai berikut :

- a. Faktor Biososial. Terdiri dari informasi yang lebih spesifik, penerimaan, perencanaan, tanggung jawab perencanaan karier dan faktor biososial yang terkait dengan orientasi karier seperti usia dan kecerdasan.
- b. Faktor Lingkungan. Kematangan karier individu berhubungan positif dengan kurikulum sekolah, insentif budaya, kinerja orang tua

dan kohesi keluarga.

- c. Faktor Kepribadian. Hal ini mencakup konsep diri, bakat khusus, nilai, efikasi diri, norma dan tujuan hidup yang dimiliki setiap individu.
- d. Faktor pencapaian individu. Termasuk prestasi akademik dan kebebasan untuk berpartisipasi dalam semua kegiatan ekstrakurikuler.

Faktor-faktor lain juga dapat memengaruhi kematangan karier, seperti yang dikatakan Winkel dan Hastuti (2006) :

- a. Faktor internal terdiri dari :
  - 1) Nilai-nilai kehidupan, hal-hal yang bermanfaat, nilai-nilai ini menjadi pedoman dalam segala tindakan.
  - 2) Kecerdasan adalah kemampuan untuk mencapai prestasi. Kecerdasan manusia memegang peranan yang sangat penting karena kecerdasan dapat dijadikan sebagai salah satu faktor dalam memasuki dunia kerja.
  - 3) Bakat adalah kemampuan bawaan yang dimiliki oleh mereka yang masih membutuhkan latihan.
  - 4) Minat, kecenderungan yang terus-menerus dari orang untuk menunjukkan minat pada bidang tertentu yang berkaitan dengan minatnya.
  - 5) Sikap adalah disposisi individu terhadap perilaku.
  - 6) Kepribadian adalah apa yang memberi seseorang sifat-sifat unik yang menjadi ciri mereka.
  - 7) Pengetahuan adalah informasi tentang apa yang perlu dilakukan.
  - 8) Kondisi fisik individu merupakan suatu kemampuan atau keterbatasan fisik yang memengaruhi jalannya perkembangan karier.
- b. Faktor eksternal meliputi :
  - 1) Keluarga mempunyai pengaruh yang besar terhadap pembentukan karier individu. Peran keluarga dapat memiliki

efek positif dan negatif pada pembentukan karier individu.

- 2) Pendidikan sekolah.
- 3) Rekan kerja memengaruhi kematangan karier individu.
- 4) Masyarakat juga memengaruhi kematangan karier individu. Hal ini berlaku bagi mereka yang memilih profesinya sesuai dengan sikap masyarakat.

Berdasarkan uraian faktor menurut para ahli, dapat diketahui bahwa faktor-faktor kematangan karier meliputi lingkungan, kepribadian, prestasi dan biososial.

### **3. Aspek-aspek Kematangan Karier**

Super (1974) memberikan aspek-aspek kematangan karier sebagai berikut :

- a. Perencanaan karier adalah kesadaran individu bahwa dirinya harus membuat rencana pendidikan dan menyadari bahwa dirinya perlu mempersiapkan diri untuk memulai karier tertentu. Perencanaan berfokus pada proses perencanaan karier masa depan.
- b. Eksplorasi karier adalah proses yang menunjukkan bagaimana individu meneliti atau mengekstrak informasi yang relevan tentang dunia kerja dari berbagai sumber yang ada termasuk orang tua, guru, teman, buku, dan lain sebagainya. Penelitian ini menitikberatkan pada langkah-langkah untuk menggunakan sumber daya yang ada.
- c. Pengambilan keputusan karier adalah pemahaman tentang prinsip dan metode pengambilan keputusan. Setiap individu dapat memilih profesi atau karier yang sesuai dengan kemampuan dan minat yang dimilikinya.
- d. Pengetahuan tentang dunia kerja adalah pengetahuan tentang jenis-jenis pekerjaan, bagaimana menemukan dan berhasil di dalamnya serta peran mereka di dunia kerja. Dalam hal ini, individu harus belajar tentang jenis pekerjaan dan tantangan atau tugas pengembangan karier.
- e. Pengetahuan tentang kelompok pekerjaan pilihan untuk mengukur

seberapa baik individu memahami pekerjaan yang mereka inginkan, kebutuhan mereka, mengetahui alasan dan faktor yang memengaruhi minat mereka pada pekerjaan yang mereka inginkan dan mengidentifikasi kemungkinan risiko.

Crites & Savickas (1996), membahas aspek-aspek berikut dari kematangan karier, antara lain :

a. Sikap, meliputi :

- 1) Partisipasi dalam proses seleksi, yaitu keterlibatan aktif masyarakat dalam proses pemilihan profesi atau karier.
- 2) Orientasi pekerjaan, yaitu orientasi pribadi terhadap kenikmatan kerja atau tugas-tugas dan nilai-nilai yang berhubungan dengan pekerjaan.
- 3) Independensi dalam pengambilan keputusan, yaitu tingkat kemandirian individu membuat keputusan akhir.
- 4) Kompromi dalam pengambilan keputusan akhir, yaitu kompromi terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi proses pengambilan keputusan akhir.
- 5) Ketegasan dalam mengambil keputusan akhir, yaitu sikap individu terhadap pengambilan keputusan akhir.

b. Kompetensi, meliputi :

- 1) Pengenalan diri, yaitu kemampuan individu untuk mengevaluasi kekuatan dan kelemahannya.
- 2) Informasi tentang profesi, yaitu pengetahuan masyarakat tentang dunia kerja.
- 3) Pilihan tujuan, yaitu kemampuan individu untuk memilih profesi sesuai dengan kemampuannya.
- 4) Perencanaan, yaitu kemampuan untuk merencanakan dan mengetahui tahapan perencanaan karier yang tepat.
- 5) Kemampuan memecahkan masalah, yaitu kemampuan memecahkan masalah ketika mengambil keputusan.

Menurut Supriatna (2009), ada dua aspek kematangan karier, yaitu aspek kognitif dan aspek non-kognitif :

- a. Aspek kognitif kematangan karier yang dimiliki siswa terdiri dari pengetahuan mengenai informasi dunia kerja (*world of work information*), pengetahuan mengenai kelompok karier yang disukai (*knowledge of preferred occupational group*) dan pengetahuan tentang pengambilan keputusan (*decision making*).
- b. Aspek non-kognitif kematangan karier yang dimiliki siswa terdiri dari perencanaan karier (*career planning*), eksplorasi karier (*career exploration*), dan realisme penentuan karier (*realism*).

Lal (2014), mengungkapkan aspek-aspek kematangan karier sebagai berikut :

- a. Mengumpulkan informasi tentang diri dan menggunakan atau memanfaatkan informasi yang telah dikumpulkan sebagai pengetahuan akan diri.
- b. Memperkaya kemampuan pengambilan suatu keputusan dan menggunakannya secara efektif.
- c. Mengumpulkan suatu informasi tentang karier dan menggunakannya sebagai pengetahuan di dunia kerja.
- d. Mengintegrasikan pengetahuan akan kesadaran diri dan pengetahuan dunia kerja.
- e. Mengimplementasi hasil integrasi kedua pengetahuan tersebut guna untuk perencanaan karir.

Berdasarkan aspek-aspek yang telah dijelaskan di atas, aspek kematangan karier meliputi eksplorasi karier, perencanaan karier, informasi, pengambilan keputusan, orientasi realistis, sikap dan kompetensi. Aspek-aspek tersebut lebih erat kaitannya dengan konteks, dan aspek-aspek tersebut juga menjadi pedoman bagi peneliti dalam pembuatan alat ukur.

Peneliti telah memilih aspek kematangan karier dari Super (1974) sebagai dasar teori untuk penyusunan alat ukur. Hal tersebut digunakan guna untuk mengetahui tingkat kematangan karier siswa di SMA “X” Tegal yang

terdiri dari perencanaan karier, eksplorasi karier, pengambilan keputusan karier, pengetahuan tentang dunia kerja dan pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang disukai. Pertimbangan ini dikarenakan paparan oleh Super (1974) tentang aspek kematangan karir lebih konkrit dan sejalan dengan tujuan penelitian.

## **B. Kecerdasan Emosional**

### **1. Definisi Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional atau emotional intelligence merupakan kemampuan mengenali emosi diri sendiri dan emosi orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, kemampuan mengekspresikan emosi secara tepat dan efektif dalam diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain (Goleman, 2001). Sebuah teori yang komprehensif tentang kecerdasan emosional pertama kali diusulkan oleh psikolog Peter Salovey dan John Mayer untuk menjelaskan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya sangat penting untuk keberhasilan individu. Kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memantau dan mengendalikan emosi diri sendiri dan orang lain menggunakan emosi tersebut yang akan digunakan untuk memandu pikiran dan tindakan (Salovey & Mayer, 1990).

Cooper dan Sawaf (1998) mendefinisikan kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mempersepsi, memahami dan secara efektif menggunakan kekuatan dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi. Selain itu, kecerdasan emosional menggunakan energi emosional dalam kehidupan sehari-hari untuk belajar mengenali, menghargai, dan merespons secara tepat dan efektif emosi diri sendiri maupun orang lain (Cooper & Sawaf, 1998). Widhianningrum juga mengklaim bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengendalikan emosi dan pengendalian diri untuk mengambil keputusan dalam keadaan yang tenang (Widhianningrum, 2017).

Maliki S (2009) berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, mengevaluasi, mengelola, dan mengendalikan emosi dirinya dan orang lain. Kecerdasan emosional lebih

penting dari kecerdasan intelektual dalam hal memberikan kontribusi kesuksesan individu. Kecerdasan emosional tidak terpengaruh oleh faktor keturunan, oleh karena itu membuka peluang untuk melanjutkan apa yang telah disediakan alam dan meningkatkan peluang yang lebih besar dalam mencapai suatu keberhasilan. Kecerdasan emosional memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan di sekolah, di tempat kerja dan di lingkungan masyarakat.

Howes dan Herald (1999) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai elemen yang memungkinkan seseorang untuk mengatasi emosinya dengan baik. Emosi manusia berada dalam ranah emosi yang mendalam, naluri yang tersembunyi dan sensasi emosional yang apabila diakui dan dihormati, kecerdasan emosional memberikan pemahaman yang lebih dalam dan lebih utuh tentang diri sendiri dan orang lain (Sriyono, 2017).

Berdasarkan pendapat para tokoh yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk memahami dan mengatur emosinya, memotivasi diri sendiri, memahami emosi orang lain, sehingga dapat dimanfaatkan secara efektif dalam kehidupan sehari-hari dengan tujuan agar terbentuk hubungan yang baik terhadap orang lain.

## **2. Faktor yang Memengaruhi Kecerdasan Emosional**

Goleman (2005) menyatakan bahwa terdapat dua faktor secara umum yang memengaruhi pembentukan kecerdasan emosional, yaitu :

- a. Faktor internal yang membentuk kecerdasan emosional seseorang adalah emotional brain otak emosi. Pernyataan ini berarti terdapat suatu bagian otak yang mengatur emosi individu. Bagian otak ini meliputi neokorteks dan prefrontal, sistem limbik dan amigdala. Hubungan antara bagian-bagian otak tersebut menjelaskan mengapa emosi penting untuk pemikiran yang efektif untuk membuat suatu keputusan yang bijaksana dan memungkinkan individu untuk berpikir jernih.
- b. Faktor eksternal yang memengaruhi pembentukan kecerdasan

emosional adalah keluarga. Orang tua yang secara emosional sangat membantu anak-anak mereka dengan mengajari mereka keterampilan emosional dasar. Artinya, anak-anak akan belajar bagaimana mengenali, mengelola, menggunakan, berempati, dan menghadapi emosi yang muncul dalam hubungan mereka. Interaksi keluarga memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku anak terhadap orang lain di lingkungan sekitar.

Menurut Walgito (1993), faktor-faktor yang memengaruhi kecerdasan emosional ada dua, yaitu :

- a. Faktor internal adalah faktor yang mempengaruhi indeks kecerdasan emosional individu. Dua penyebab faktor internal adalah dari segi jasmani dan segi psikologis. Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan pribadi serta gangguan terhadap fisik dan kesehatan seseorang dapat mempengaruhi kecerdasan emosionalnya. Kemudian dari segi psikologis meliputi pengalaman, emosi, keterampilan berpikir dan motivasi.
- b. Faktor eksternal adalah rangsangan atau stimulus dan lingkungan di mana kecerdasan emosional itu terjadi. Faktor eksternal meliputi rangsangan dan lingkungan atau keadaan tertentu yang melatarbelakangi proses pembentukan kecerdasan emosional.

Sedangkan menurut Agustian (2007), faktor-faktor yang memengaruhi kecerdasan emosional, yaitu :

- a. Faktor psikologi adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor ini akan membantu individu dalam mengelola, mengontrol, mengendalikan dan mengoordinasikan keadaan emosional mereka dan memungkinkan mereka untuk memanifestasikan diri mereka secara efektif dalam perilaku mereka.
- b. Faktor pelatihan emosional adalah suatu kegiatan yang berulang-ulang menciptakan kebiasaan sehari-hari yang menciptakan pengalaman yang membangun nilai. Reaksi emosional jika dilakukan berulang-ulangpun akan menjadi suatu kebiasaan.

- c. Faktor pendidikan dapat menjadi sarana belajar individu untuk mengembangkan kecerdasan emosional. Individu mulai terbiasa dengan berbagai bentuk emosi dan cara mengelolanya melalui pendidikan.

Berdasarkan uraian mengenai faktor-faktor kecerdasan emosional di atas, dapat kita simpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri yang terdiri dari jasmani dan psikologis. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar dirinya yang terdiri dari keluarga, sekolah dan lingkungan.

### **3. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional**

Goleman (2000) mengungkapkan bahwa terdapat 5 aspek kecerdasan emosional yang dapat menjadi suatu pedoman bagi individu demi tercapainya kesuksesan dalam kehidupan sehari-hari, antara lain :

- a. Pengenalan diri merupakan kemampuan mengenali perasaan diri sendiri. Hal krusial digunakan sebagai wawasan psikologi dan pemahaman diri yaitu memiliki kemampuan untuk melihat perasaan dari waktu ke waktu. Ketidakmampuan untuk mengetahui dan memahami perasaan kita yang sebenarnya akan membuat kita berada pada suatu kekuasaan perasaan (Goleman, 2005).
- b. Mengelola emosi merupakan kecakapan yang sangat bergantung pada kesadaran diri sendiri. Individu yang kurang memiliki kemampuan pada keterampilan ini akan terus-menerus melawan perasaan sedihnya, sementara mereka yang pandai dalam keterampilan ini dapat bangkit balik dengan jauh dan lebih cepat (Goleman, 2005).
- c. Memotivasi diri sendiri yaitu dengan bergerak menggunakan hasrat yang bertujuan untuk menggerakkan dan menuntun menuju sasaran, bertindak secara efektif serta untuk mempertahankan agar tidak terjadi suatu kegagalan.
- d. Empati merupakan kemampuan untuk bergaul yang juga bergantung

pada kesadaran diri emosional. Orang yang memiliki rasa empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang sembunyi dan akan mengisyaratkan apa saja yang akan dibutuhkan atau dikehendaki oleh orang lain. Kemampuan mengenali emosi pada orang lain disebut juga dengan empati. Mereka yang memiliki kemampuan untuk berempati dapat lebih baik menangkap sinyal sosial yang tersembunyi bahwa orang yang lebih membutuhkan dapat menerima sudut pandang orang lain.

- e. Membangun hubungan dengan orang lain merupakan mengatasi emosi dengan baik saat berinteraksi dengan orang lain, cermat dalam membaca situasi maupun jejaring sosial, berinteraksi dengan lancar, bermusyawarah dan selalu menyelesaikan suatu perselisihan serta untuk bekerja secara mandiri maupun tim.

Menurut Salovey dan Mayer (1990), ada empat aspek kecerdasan emosional yang terungkap, yaitu :

- a. Persepsi adalah suatu kemampuan untuk memahami diri sendiri dan dapat mengekspresikan kebutuhan emosionalnya.
- b. Asimilasi adalah suatu kemampuan untuk membedakan antara emosi yang berbeda yang dirasakan individu guna untuk memilih emosi mana yang dapat memengaruhi proses berpikir.
- c. Pemahaman adalah kemampuan individu untuk memahami emosi yang kompleks seperti perasaan bersama. Pemahaman adalah kemampuan membedakan emosi yang dihasilkan dari persepsi dan pentingnya mengatasi reaksi emosi negatif, termasuk kemampuan memahami ekspresi emosi dan perilaku lainnya.
- d. Pengelolaan adalah suatu kemampuan individu untuk menghubungkan atau tidak menghubungkan emosi, tergantung pada penggunaannya dalam situasi tertentu.

Dari penjelasan tersebut, kecerdasan emosional terbentuk dalam beberapa aspek yang meliputi mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, empati, membangun hubungan dengan orang lain,

persepsi, asimilasi, pemahaman serta pengelolaan yang dapat dipahami apabila individu yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi. Yang nantinya akan dapat mengatasi berbagai masalah dalam kehidupannya serta dapat mencapai berbagai tujuan kehidupan dalam bentuk kehidupan sosial yang sukses dan tujuan pembelajaran dalam bentuk prestasi akademik yang baik.

### **C. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kematangan Karier**

Penelitian ini menggunakan variabel bebas berupa kecerdasan emosional dan variabel tergantung berupa kematangan karier. Kecerdasan emosional dapat digunakan secara efektif untuk memahami dan mengatur emosi diri sendiri, memotivasi diri sendiri, memahami emosi diri sendiri dan membangun hubungan yang baik dengan orang lain dalam kehidupan sehari-hari. Sedangkan kematangan karier adalah kesediaan individu untuk mengambil keputusan karier yang didukung oleh informasi-informasi yang rinci mengenai pekerjaan berdasarkan penelitian yang dilakukan.

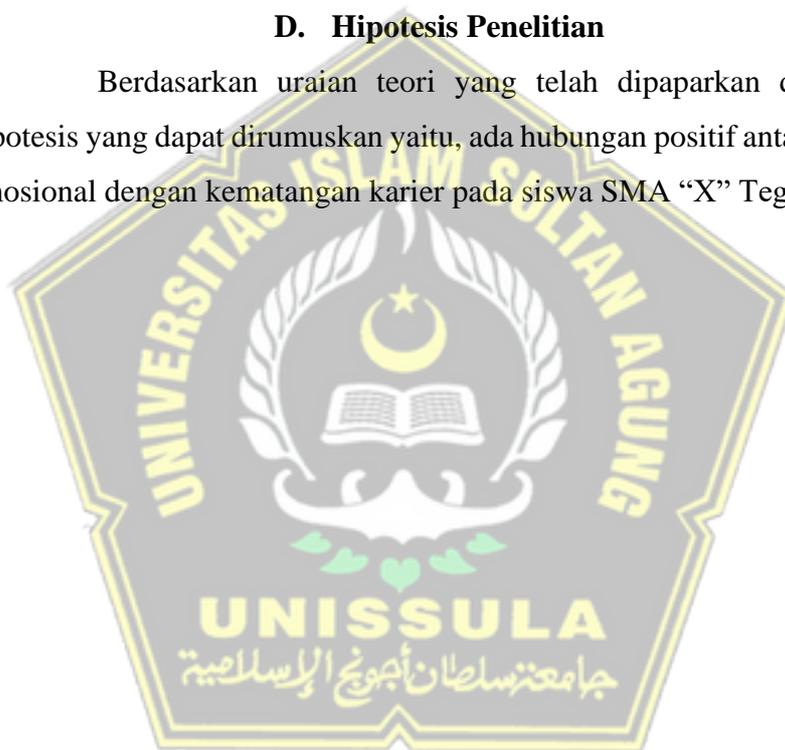
Kesadaran diri merupakan salah satu aspek kecerdasan emosional yang dapat membantu individu menjadi lebih percaya diri tentang emosinya. Sehingga individu dengan keterampilan tersebut memiliki tingkat kepekaan yang tinggi terhadap dirinya sendiri ketika memutuskan apa yang akan dilakukan nanti, seperti keputusan karier, memilih pasangan, pendidikan lanjutan atau yang lainnya. Menurut Goleman (2007), individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi memiliki pengalaman dan pengetahuan yang lebih banyak dibandingkan dengan orang yang memiliki kecerdasan emosional rendah (Avionela & Fauziah, 2016). Salah satu faktor yang memengaruhi kematangan karier adalah kecerdasan. Kecerdasan atau intelegensi sangat penting untuk pemilihan karier karena berkaitan dengan kecerdasan individu untuk tingkat kemampuan pengambilan keputusan dan ambisi. Tidak hanya kecerdasan intelektual (IQ) tetapi juga kecerdasan emosional (EQ) sangat penting untuk kecerdasan yang harus dimiliki setiap individu. Secara khusus,

faktor emosional seperti harga diri rendah, neurotisme dan ketakutan atau kecemasan menimbulkan banyak pertanyaan pada saat memilih karier.

Brown (2003) menunjukkan bahwa pemilihan keputusan karier perlu memperhitungkan faktor emosional seperti minat pribadi, realitas pasar dan pilihan antara kebutuhan dan keinginan orang yang dicintai. Beberapa pertimbangan ini sangat mungkin menjadi tekanan atau tantangan bagi siswa, dalam situasi seperti kecerdasan akademik tidak cukup untuk menangani dengan baik masalah dalam hal pengambilan keputusan karier.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian teori yang telah dipaparkan di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan yaitu, ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada siswa SMA “X” Tegal.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel**

Identifikasi variabel adalah sebagai langkah yang paling awal untuk menetapkan suatu variabel utama dalam sebuah penelitian serta menentukan fungsi dari masing-masing variabel dalam sebuah penelitian (Azwar, 2016). Kemudian menurut (Sugiyono, 2018) mengatakan bahwa variabel dalam sebuah penelitian merupakan suatu atribut yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan peneliti agar nantinya dapat dipelajari dan ditarik sebagai sebuah kesimpulan.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen dan variabel independen. Dimana variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau bergantung pada variabel independen. Sedangkan variabel independen (bebas) adalah variabel yang memengaruhi perubahan variabel dependen dan mempunyai hubungan yang positif maupun negatif bagi variabel dependen yang lain (Kuncoro, 2009).

Dalam penelitian ini Peneliti menggunakan dua variabel, yaitu Kecerdasan Emosional dan Kematangan Karier.

1. Variabel Bebas (X) : Kecerdasan Emosional
2. Variabel Tergantung (Y) : Kematangan Karier

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi Operasional merupakan suatu pengertian tentang variabel yang akan digunakan dalam sebuah penelitian yang kemudian dapat dirumuskan menggunakan cara tertentu, sebagaimana dapat diamati melalui karakteristik-karakteristik yang dimiliki oleh variabel (Azwar, 2016). Definisi Operasional bertujuan untuk merumuskan suatu konsep pada variabel yang telah ditentukan dalam suatu penelitian yang masih bersifat abstrak, kemudian menjadi suatu konsep yang dapat diukur keasliannya.

Berikut merupakan variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini :

## **1. Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk memahami emosinya maupun emosi orang lain, memotivasi serta dapat mengatur emosi diri sendiri. Hal ini bertujuan agar dapat dimanfaatkan dalam kehidupan individu perihal membina suatu hubungan yang lebih baik dengan orang lain.

Penelitian untuk variabel kecerdasan emosional dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala kecerdasan emosional yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Goleman (2001) yaitu mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, empati dan membangun hubungan dengan orang lain. Jika skor yang diperoleh subjek semakin tinggi maka artinya semakin baik tingkat kecerdasan emosional subjek. Begitupun sebaliknya, jika skor yang diperoleh subjek semakin rendah maka artinya semakin tidak baik pula tingkat kecerdasan emosional subjek.

## **2. Kematangan Karier**

Kematangan karier merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk membuat suatu keputusan karier terencana yang memiliki informasi atau pengetahuan yang kuat mengenai pekerjaan dan memiliki pengetahuan yang sesuai dalam pengambilan suatu keputusan.

Penelitian untuk variabel kematangan karier dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala kematangan karier yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang telah disusun oleh Super (1974) yaitu perencanaan karier, eksplorasi karier, pengambilan keputusan, pengetahuan tentang dunia kerja dan pengetahuan tentang kelompok kerja yang disukai. Jika skor yang diperoleh subjek semakin tinggi maka artinya semakin baik tingkat kematangan karier subjek. Begitupun sebaliknya, jika skor yang diperoleh subjek semakin rendah maka artinya semakin tidak baik pula tingkat kematangan karier subjek.

## C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

### 1. Populasi

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang mana terdiri atas subjek atau objek yang memiliki karakteristik dan kualitas yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian akan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa SMA “X” Tegal. Jumlah populasi secara keseluruhan adalah 257 siswa. Berikut merupakan rincian jumlah populasi siswa SMA “X” Tegal.

**Tabel 1. Rincian data populasi**

Kelas	Jurusan	Jumlah
X	IPS 1	29
	MIPA 1	32
	MIPA 2	33
	MIPA 3	34
XI	IPS 1	33
	IPS 2	32
	MIPA 1	31
	MIPA 2	33
<b>Jumlah</b>		<b>257</b>

### 2. Sampel

Sampel penelitian merupakan sebagian dari jumlah populasi yang memiliki karakteristik yang sesuai yang akan diteliti dalam penelitian (Azwar, 2016). Pengambilan sampel yang pertama digunakan untuk tryout yang berjumlah 125 siswa. Pengambilan sampel yang kedua digunakan untuk penelitian berjumlah 132 siswa.

**Tabel 2. Rincian Sampel Tryout**

Kelas	Jurusan	Jumlah
X	IPS 1	29
	MIPA 1	32
XI	IPS 1	33
	MIPA 1	31
<b>Jumlah</b>		<b>125</b>

**Tabel 3. Rincian Sampel Penelitian**

<b>Kelas</b>	<b>Jurusan</b>	<b>Jumlah</b>
X	MIPA 2	33
	MIPA 3	34
XI	IPS 2	32
	MIPA 2	33
<b>Jumlah</b>		<b>132</b>

### 3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam sebuah penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *cluster random sampling* yaitu dengan melakukan randomisasi terhadap kelompok, bukan terhadap subjek secara individual.

#### D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu teknik yang digunakan guna mendapatkan data atau informasi yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian yang didapatkan dari sampel (Sugiyono, 2018). Metode pengumpulan data bertujuan untuk mengungkap fakta pada variabel-variabel yang akan diteliti (Azwar, 2016). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala pada masing-masing variabel yang akan digunakan.

##### 1. Skala Kecerdasan Emosional

Penelitian ini menggunakan skala kecerdasan emosional yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Goleman (2001) yaitu mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, empati dan membangun hubungan dengan orang lain. Skala kecerdasan emosional berbentuk pertanyaan yang mendukung (*favorable*) dan pertanyaan yang tidak mendukung (*unfavorable*). Bentuk skala kematangan karier berupa 4 pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai) dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Kemudian, skor setiap jawaban untuk pertanyaan *favorable* berkisar antara 4 sampai 1 dan skor setiap jawaban untuk pertanyaan *unfavorable* berkisar antara 1 sampai 4. Penelitian ini

terdapat 30 aitem yang mana terdiri dari 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*, *blueprint* skala kecerdasan emosional dijabarkan pada tabel 4.

**Tabel 4. Blueprint Skala Kecerdasan Emosional**

<b>Aspek</b>	<b><i>Favorable</i></b>	<b><i>Unfavorable</i></b>	<b>Jumlah</b>	<b>Bobot</b>
Mengenali emosi	3	3	6	20%
Mengelola emosi	3	3	6	20%
Memotivasi diri	3	3	6	20%
Mengenali emosi orang lain	3	3	6	20%
Membangun hubungan dengan orang lain	3	3	6	20%
<b>Jumlah</b>			<b>30</b>	<b>100%</b>

## 2. Skala Kematangan Karier

Penelitian ini menggunakan skala kematangan karier yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dimodifikasi oleh Super (Gonzalez, 2008), yaitu perencanaan karier, eksplorasi karier, pengambilan keputusan, pengetahuan tentang dunia kerja dan pengetahuan tentang kelompok kerja yang disukai. Skala kematangan karier berbentuk pertanyaan yang mendukung (*favorable*) dan pertanyaan yang tidak mendukung (*unfavorable*). Bentuk skala kematangan karier berupa 4 pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai) dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Kemudian, skor setiap jawaban untuk pertanyaan *favorable* berkisar antara 4 sampai 1 dan skor setiap jawaban untuk pertanyaan *unfavorable* berkisar antara 1 sampai 4. Penelitian ini terdapat 30 aitem yang mana terdiri dari 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*, *blueprint* skala kematangan karier dijabarkan pada tabel 5.

**Tabel 5. Blueprint Skala Kematangan Karier**

<b>Aspek</b>	<b>Favorable</b>	<b>Unfavorable</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Bobot</b>
Perencanaan karier	3	3	6	20%
Eksplorasi karier	3	3	6	20%
Pengambilan keputusan karier	3	3	6	20%
Pengetahuan tentang dunia kerja	3	3	6	20%
Pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang disukai	3	3	6	20%
<b>Jumlah</b>			<b>30</b>	<b>100%</b>

#### **E. Uji Validitas, Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas**

Menurut Sugiyono, instrumen yang baik adalah instrumen yang valid dan reliabel, instrumen yang berupa *test* maupun *non test*. Instrumen yang tidak terbukti validitas dan reliabilitasnya jika digunakan untuk sebuah penelitian maka akan menghasilkan data atau informasi yang sulit dipercaya kebenarannya (Tambunan & Yusuf 2018).

##### **1. Uji Validitas**

Validitas merupakan sejauh mana tes mampu mengukur apa yang akan diukur (Azwar, 2016). Apabila data yang telah diperoleh memiliki tingkat konsistensi dan akurasi yang tinggi, instrumen dalam sebuah penelitian harus valid dan reliabel. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu menjalankan fungsi ukurannya dan memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan pengukuran tersebut.

Penelitian ini menggunakan validitas isi (*Content Validity*) yang merupakan suatu keselarasan antara aitem yang telah dibuat dengan memasukan atribut yang akan diukur dalam penelitian. Pertanyaan dari validitas ini yaitu sejauhmana aitem-aitem tes telah mewakili komponen-komponen dalam keseluruhan isi yang akan diukur. Hasil keputusan mengenai aitem-aitem yang valid dengan tujuan suatu alat ukur tidak dapat dinilai sendiri oleh peneliti, melainkan membutuhkan bantuan atau kesepakatan penilaian dari penilai yang sudah kompeten atau biasa disebut

dengan *expert judgement*. *Expert Judgement* dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing skripsi.

## 2. Uji Daya Beda Aitem

Tahap selanjutnya adalah uji daya beda aitem. Sejuahmana aitem dapat membedakan antara individu yang memiliki maupun yang tidak memiliki atribut yang diukur disebut dengan uji daya beda aitem (Azwar, 2017). Indeks daya diskriminasi aitem atau biasa disebut dengan konsistensi aitem total merupakan indikator keselarasan antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara menyeluruh (Azwar, 2017).

Kriteria dalam pemilihan aitem berdasarkan pada korelasi aitem total dengan batasan skor  $r_{ix} > 0,30$ . Aitem yang memiliki koefisien korelasi  $> 0,30$ , maka daya beda aitem tinggi, sedangkan aitem dengan koefisien korelasi  $< 0,30$  diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah. Kemudian apabila jumlah aitem yang lolos belum mencapai jumlah yang diinginkan maka batas kriteria dapat diturunkan menjadi  $> 0,25$  sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai (Azwar, 2017).

Uji daya beda aitem dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 26.0.

## 3. Estimasi Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebagai keajegan suatu nilai yang diperoleh dari sebuah penelitian. Reliabilitas ini mengacu pada konsistensi alat ukur, sejauh mana hasil pengukuran yang dilakukan oleh alat ukur dapat dipercaya (Azwar, 2016). Tinggi rendahnya reliabilitas akan ditunjukkan oleh suatu angka yang biasa disebut dengan koefisien reliabilitas. Koefisien reliabilitas berada pada rentang angka 0 sampai 1,00. Reliabilitas dalam sebuah penelitian dikatakan semakin tinggi jika mendekati angka 1,00 atau memiliki nilai koefisien lebih besar atau sam dengan 0,6). Estimasi reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* melalui bantuan program SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 26.0.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu proses pengolahan data yang telah terkumpul (Sugiyono, 2018). Data yang sudah terkumpul akan dianalisis secara *statistic* dengan menggunakan teknik analisis korelasi *Product Moment*, dimana teknik ini akan digunakan untuk mengukur suatu hubungan variabel bebas dan variabel tergantung yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis korelasi *Product Moment* dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 26.0.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Oreintasi Kancah dan Pelaksanaan Penelitian**

##### **1. Orientasi Kancah Penelitian**

Orientasi kancah penelitian merupakan langkah awal yang harus dilakukan sebelum melakukan penelitian guna mempersiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian. Persiapan penelitian yang pertama dimulai dengan menentukan lokasi. Lokasi penelitian akan dilakukan di SMA “X” Tegal.

Penelitian dilakukan di SMA “X” Tegal yang berada di JB 16. SMA N “X” Tegal memiliki guru yang berjumlah 22. Setiap angkatan memiliki 4 kelas dengan jumlah siswa yang berbeda-beda setiap kelasnya. Kelas X berjumlah 128 siswa dan kelas XI berjumlah 129 siswa.

Subyek merupakan siswa kelas XI MIPA 2 di SMA “X” Tegal. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti kepada subjek pada saat pengumpulan data awal, sebagian besar subjek berada pada fase di mana mereka merasa bingung dalam hal memilih jurusan dan memikirkan karier yang akan mereka hadapi di kemudian hari. Untuk itu peneliti melakukan penelitian di SMA “X” Tegal. Selain itu, belum pernah dilakukannya penelitian tentang kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada SMA “X” Tegal.

Berhubung selama masa pandemi Covid-19 kegiatan belajar-mengajar dilakukan secara online, sehingga pengumpulan data lapangan dilakukan melalui media sosial. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuisisioner dengan menggunakan *google form* yang dikirimkan kepada salah satu guru, kemudian guru tersebut menyebarkan kuisisioner pada siswa SMA “X” Tegal melalui media sosial yang biasa digunakan sebagai kegiatan belajar-mengajar secara *online*.

##### **2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian**

Pada saat pelaksanaan penelitian, peneliti mempersiapkan dengan

baik agar tidak terdapat kesalahan dalam penelitian. Persiapan penelitian diawali dengan mengurus surat perizinan dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung. Kemudian, tahap selanjutnya adalah penyusunan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian.

a. Persiapan Perizinan

Perizinan merupakan langkah terpenting sebelum melakukan penelitian. Persiapan perizinan dimulai dengan mencari informasi yang berkaitan dengan kesediaan pihak SMA “X” Tegal untuk dijadikan sebagai tempat dilakukannya penelitian. Kemudian setelah pihak sekolah bersedia, peneliti menyerahkan surat perizinan kepada pihak SMA N “X” Tegal. Nomor surat dalam perizinan penelitian tersebut adalah :

- 1) No.290/C.1/Psi-SA/III/2022 Perihal permohonan izin melakukan *try out*.
- 2) No.409/C.1/Psi-SA/VI/2022 Perihal permohonan izin melakukan penelitian.

b. Penyusunan Alat Ukur

Penyusunan alat ukur merupakan suatu tahap yang akan digunakan dalam pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala psikologi yang dibuat berdasarkan dari masing-masing aspek pada setiap variabel. Peneliti menggunakan dua skala psikologi yaitu skala kematangan karier dan skala kecerdasan emosional. Skala ini memiliki empat pilihan jawaban yang nantinya akan dipilih oleh subjek dan memiliki skor 1-4. Pilihannya adalah empat pilihan jawaban untuk item *favorable* yaitu SS (Sangat Sesuai) dengan skor 4, S (Sesuai) dengan skor 3, TS (Tidak Sesuai) dengan skor 2 dan STS (Sangat Tidak Sesuai) dengan skor 1. Sedangkan untuk pilihan jawaban untuk aitem *unfavorable* yaitu STS (Sangat Tidak Sesuai) dengan skor 4, TS (Tidak Sesuai) dengan skor 3, S (Sesuai) dengan skor 2 dan SS (Sangat Sesuai) dengan skor 1. Peneliti pertama kali menguji alat ukur di SMA “X” Tegal pada tanggal 31

Maret 2022.

1) Skala Kecerdasan Emosional

Skala kecerdasan emosional dibuat berdasarkan pada lima aspek yang terdiri dari mengenali emosi, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain dan membangun hubungan dengan orang lain. Aitem yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 aitem, yang terdiri dari 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*. Distribusi sebaran nomor aitem skala kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel 6.

**Tabel 6. Distribusi Aitem Kecerdasan Emosional**

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Mengenali emosi	1, 21, 20	19, 26, 2	6
2	Mengelola emosi	4, 27, 17	18, 22, 3	6
3	Memotivasi diri	5, 23, 16	15, 28, 6	6
4	Mengenali emosi orang lain	8, 29, 13	14, 24, 7	6
5	Membangun hubungan dengan orang lain	9, 25, 12	11, 30, 10	6
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

2) Skala Kematangan Karier

Skala kematangan karier dibuat berdasarkan lima aspek, diantaranya yaitu perencanaan karier, eksplorasi karier, pengambilan keputusan karier, pengetahuan tentang dunia kerja, dan pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang disukai. Aitem yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 aitem yang terdiri dari 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*. Distribusi sebaran nomor aitem kematangan karier dapat dilihat dari tabel 7.

**Tabel 7. Distribusi Aitem Kematangan Karier**

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Perencanaan karir	1, 11, 21	30, 20, 6	6
2	Eksplorasi karir	2, 12, 22	29, 19, 7	6
3	Pengambilan keputusan karir	3, 13, 23	28, 18, 8	6
4	Pengetahuan tentang dunia kerja	4, 14, 24	27, 17, 9	6
5	Pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang disukai	5, 15, 25	26, 16, 10	6
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

### 3) Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur

Pelaksanaan uji coba alat ukur dilaksanakan pada tanggal 31 Maret 2022 pada siswa SMA “X” Tegal. Sampel yang digunakan dalam uji coba ini adalah siswa kelas X IPS 1, X MIPA 1, XI IPS 1 dan XI MIPA 1. Pengambilan data uji coba alat ukur dilakukan dengan cara menyebar kuisioner menggunakan *google form* yang berupa skala kematangan karier dan skala kecerdasan emosional. Penyebaran skala uji coba dilakukan melalui *whatsapp* grup tiap-tiap kelas. Jumlah subjek pada uji coba alat ukur sebanyak 125 siswa. Skala uji coba yang telah terisi oleh subjek kemudian diberi skor guna untuk pengolahan data serta mengetahui seberapa banyak aitem yang mempunyai daya beda tinggi. Kemudian, hasil penelitian skala uji coba yang sudah diketahui digunakan untuk menyusun skala yang akan digunakan pada saat penelitian. Berikut waktu dan pelaksanaan uji coba alat ukur disajikan pada tabel 8.

**Tabel 8. Uraian Pelaksanaan Uji Coba**

<b>Waktu</b>	<b>Tempat</b>	<b>Kelas</b>	<b>Jurusan</b>	<b>Jumlah</b>
31 Maret 2022	SMA	X	IPS 1	29
	Ihsaniyah Tegal		MIPA 1	32
		XI	IPS 1	33
			MIPA 1	31
<b>Jumlah</b>				<b>125</b>

### **B. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Tahap selanjutnya setelah skoring yaitu melakukan uji daya beda aitem dan estimasi reliabilitas alat ukur pada skala kematangan karier dan skala kecerdasan emosional. Uji daya beda aitem digunakan untuk mengetahui aitem yang bisa menjadi pembeda antar individu-individu yang memiliki atribut atau tidak memiliki atribut dan mengetahui sejauh mana aitem tersebut sesuai dengan fungsi skala yang digunakan dalam penelitian ini.

Dikatakan memiliki daya beda aitem tinggi apabila koefisien korelasinya  $\geq 0,30$ . Kemudian sebaliknya, dapat dikatakan memiliki daya beda aitem rendah ketika koefisien korelasinya  $\leq 0,30$ . Namun, jika aitem yang memiliki daya beda tinggi jumlahnya tidak mencukupi, maka koefisien korelasinya dapat diturunkan menjadi 0,25. Peneliti menggunakan teknik analisis *product moment* untuk mempermudah perhitungan. Perhitungan daya beda aitem dan reliabilitas untuk masing-masing skala sebagai berikut :

#### **1. Skala Kecerdasan Emosional**

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji daya beda aitem skala kecerdasan emosional diperoleh bahwa dari 30 aitem, 21 aitem memiliki daya beda aitem tinggi berkisar antara 0,302 sampai 0,563 dan 9 aitem memiliki daya beda aitem rendah berkisar antara -0,031 sampai 0,298. Koefisien korelasi yang digunakan dalam skala ini adalah  $\geq 0,30$ . Estimasi reliabilitas skala kecerdasan emosional diperoleh sebesar 0,835 sehingga alat ukur skala efikasi diri dalam hal dapat dikatakan reliabel. Daya beda aitem skala kecerdasan emosional dijelaskan pada tabel 9 berikut ini :

**Tabel 9. Daya Beda Aitem Kecerdasan Emosional**

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah	Daya beda
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Mengenali emosi	1*, 21*, 20	19, 26, 2	6	4
2	Mengelola emosi	4*, 27, 17	18, 22, 3	6	5
3	Memotivasi diri	5, 23, 16*	15, 28, 6	6	5
4	Mengenali emosi orang lain	8*, 29, 13*	14, 24*, 7	6	3
5	Membangun hubungan dengan	9, 25*, 12*	11, 30, 10	6	4
<b>Jumlah</b>				<b>30</b>	<b>21</b>

Ket : \*) Daya beda aitem rendah atau aitem gugur

## 2. Skala Kematangan Karier

Berdasarkan hasil perhitungan uji daya beda aitem skala kematangan karier diperoleh bahwa dari 30 aitem, 28 aitem memiliki daya beda aitem tinggi berkisar antara 0,338 sampai 0,667 dan 2 aitem memiliki daya beda aitem rendah berkisar antara -0,250 sampai 0,230. Koefisien korelasi yang digunakan dalam skala ini adalah  $\geq 0,30$ . Estimasi reliabilitas skala kematangan karir diperoleh dengan bantuan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* yang diperoleh hasil sebesar 0,907 sehingga alat ukur skala kematangan karir dalam hal ini dapat dinyatakan reliabel. Daya beda aitem skala kematangan karier dijelaskan pada tabel 10 berikut ini :

**Tabel 10. Daya Beda Aitem Kematangan Karier**

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah	Daya beda
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Perencanaan karir	1, 11, 21	30, 20, 6	6	6
2	Eksplorasi karir	2, 12, 22	29, 19, 7	6	6
3	Pengambilan keputusan karir	3*, 13, 23	28, 18, 8	6	5
4	Pengetahuan tentang dunia kerja	4, 14, 24	27*, 17, 9	6	5
5	Pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang disukai	5, 15, 25	26, 16, 10	6	6
<b>Jumlah</b>				<b>30</b>	<b>28</b>

Ket : \*) Daya beda aitem rendah atau aitem gugur

### 3. Penomoran Kembali

Berdasarkan hasil uji coba yang telah dilakukan sebelumnya, tahap selanjutnya yaitu tahap penyusunan nomor urut baru aitem yang akan digunakan dalam skala penelitian. Penomoran kembali dilakukan dengan cara menghilangkan aitem yang memiliki daya beda aitem yang rendah pada saat uji coba, sedangkan untuk beda aitem yang tinggi dijadikan sebagai alat ukur pada penelitian. Susunan nomor aitem baru dijabarkan pada tabel 11 dan 12 sebagai berikut :

**Tabel 11. Susunan Nomor Aitem Kecerdasan Emosional**

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Mengenali emosi	20(14)	19(13), 26(17), 2(1)	4
2	Mengelola emosi	27(18), 17(11)	18(12), 22(15), 3(2)	5
3	Memotivasi diri	5(3), 23(16)	15(10), 28(19), 6(4)	5
4	Mengenali emosi orang lain	29(20)	14(9), 7(5)	3
5	Membangun hubungan dengan orang lain	9(6)	11(8), 30(21), 10(7)	4
<b>Jumlah</b>		<b>7</b>	<b>14</b>	<b>21</b>

Ket : Nomor yang di dalam kurung adalah nomor baru

**Tabel 12. Susunan Nomor Aitem Kematangan Karier**

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Perencanaan karir	1, 11(10), 21(20)	30(28), 20(19), 6(5)	6
2	Eksplorasi karier	2, 12(11), 22(21)	29(27), 19(18), 7(6)	6
3	Pengambilan keputusan karier	13(12), 23(22)	28(26), 18(17), 8(7)	5
4	Pengetahuan tentang dunia kerja	4(3), 14(13), 24(23)	17(16), 9(8)	5
5	Pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang disukai	5(4), 15(14), 25(24)	26(25), 16(15), 10(9)	6
<b>Jumlah</b>		<b>14</b>	<b>14</b>	<b>28</b>

Ket : Nomor yang di dalam kurung adalah nomor baru

### C. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada tanggal 4 Juni 2022 pukul 10.00 WIB sampai 11.30 WIB. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak

132 siswa. Dalam pelaksanaan penelitian, peneliti telah mendapatkan izin dari pihak sekolah. Berikut waktu dan pelaksanaan penelitian disajikan pada tabel 13.

**Tabel 13. Uraian Pelaksanaan Penelitian**

Waktu	Tempat	Kelas	Jurusan	Jumlah
04	SMA	X	MIPA 2	33
Juni	Ihsaniyah		MIPA 3	34
2022	Tegal	XI	IPS 2	32
			MIPA 2	33
<b>Jumlah</b>				<b>132</b>

#### D. Analisis Data dan Hasil Penelitian

##### 1. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebelum uji analisis data yang terdiri dari dari uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas dengan hasil sebagai berikut :

###### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui distribusi normal atau tidaknya data dari masing-masing variabel. Teknik yang digunakan untuk uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov Smirnov Z*. Standarisasi dalam sistem penilaian yang digunakan guna menentukan data normal atau tidak yaitu apabila nilai menunjukkan angka ( $p > 0,05$ ), maka data tersebut memiliki distribusi normal. Kemudian sebaliknya apabila nilai menunjukkan angka ( $p < 0,05$ ), maka data tersebut memiliki distribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dijabarkan pada tabel 14.

**Tabel 14. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Mean	Std Deviasi	KS-Z	Sig	<i>p</i>	Ket
Kecerdasan Emosional	55,628	7,103	0,077	0,054	>0,05	Normal
Kematangan Karier	77,25	9,112	0,115	0,000	<0,05	Tidak Normal

Hasil uji normalitas yang telah dilakukan menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov Smirnov Z* dapat diketahui bahwa pada data variabel kecerdasan emosional memiliki nilai KS-Z sebesar 0,077 dengan taraf signifikan 0,054 ( $p > 0,05$ ). Sedangkan pada data variabel kematangan karier menunjukkan nilai KS-Z sebesar 0,115 dengan taraf signifikan 0,000 ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kecerdasan emosional diketahui berdistribusi normal, akan tetapi pada variabel tergantung yaitu kematangan karier berdistribusi tidak normal sehingga dilakukan transformasi data. Tujuan dilakukannya transformasi data adalah untuk mengubah skala pengukuran data ke dalam bentuk lain agar memenuhi asumsi analisis. Berikut adalah hasil transformasi data pada table 15.

**Tabel 15. Hasil Uji Normalitas setelah Transformasi Data**

Mean	Std Deviasi	Test Statistic	Sig	<i>p</i>	Ket
0,000	0,443	0,073	0,084	>0,05	Normal

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan data penelitian berdistribusi normal setelah melalui proses transformasi data dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar  $0,084 > 0,05$ . Data ini yang akan digunakan untuk melakukan uji statistik berikutnya.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung. Hasil dari uji linieritas bertujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel yang akan diteliti. Data penelitian dapat dikatakan linier apabila memiliki hasil  $F_{linier}$  kurang dari 0,05 atau ( $p < 0,05$ ).

Berdasarkan uji linieritas anantara variabel kecerdasan emosional dengan kematangan karier diperoleh  $F_{linier}$  sebesar 40,657 dengan taraf signifikan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel kecerdasan emosional dengan kematangan karier berkorelasi

secara linier.

## 2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil hipotesis menunjukkan korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu sebesar  $0,473 > 0,171$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada siswa SMA “X” Tegal. Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin baik pula kematangan kariernya atau apabila semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin buruk pula kematangan kariernya.

### E. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi data penelitian disusun guna untuk menggambarkan skor terhadap subjek atas pengukuran serta sebagai penjelasan terhadap suatu keadaan subjek dengan atribut yang akan diteliti. Model distribusi normal yang akan digunakan untuk dasar pengkategorisasian subjek dalam penelitian ini. Tujuannya adalah untuk mengelompokkan subjek secara bertingkat dan terpisah berdasarkan dengan kontinum dari atribut yang diukur. Berikut kategorisasi norma yang digunakan dijabarkan pada tabel 16.

**Tabel 16. Norma Kategori Skor**

Rentang skor	Kategorisasi
$\mu + 1,5 \delta < X$	Sangat tinggi
$\mu + 0,5 \delta < X \leq \mu + 1,5 \delta$	Tinggi
$\mu - 0,5 \delta < X \leq \mu + 0,5 \delta$	Sedang
$\mu - 1,5 \delta < X \leq \mu - 0,5 \delta$	Rendah
$X \leq \mu - 1,5 \delta$	Sangat Rendah

$\mu$  = Mean hipotetik

$\delta$  = Standar deviasi hipotetik

Tabel distribusi norma diatas memiliki proporsi subjek yang memiliki skor di sebelah kiri ( $z = -1,5$ ) sedangkan proporsi yang berada di sebelah kanan ( $z = 1,5$ ) yaitu 6,7%. Proporsi subjek yang skornya berada di sebelah kiri ( $z = -0,5$ ) adalah 39%, sehingga yang terletak antara ( $z = -0,5$ ) dan ( $z = -1,5$ ) adalah

sebesar  $39\% - 6,7\% = 32,3\%$ . Proporsi subjek yang berada di sebelah kiri ( $z = 0$ ) adalah 50% sehingga subjek yang berada di antara ( $z = 0$ ) dan ( $z = -0,5$ ) adalah 11%. Proporsi subjek yang berada ( $z = -0,5$ ) dan ( $z = 0,5$ ) adalah  $2 \times 11\% = 22\%$ . Distribusi ini digunakan sebagai dasar kategorisasi subjek (Azwar, 2012).

### 1. Deskripsi Data Skor Kecerdasan Emosional

Skala kecerdasan emosional terdiri dari 21 aitem yang memiliki daya beda tinggi dan masing-masing aitem diberi rentang skor antara 1 sampai 4. Skor minimum yang diperoleh subjek pada skala kecerdasan emosional adalah 21 yang diperoleh dari ( $21 \times 1$ ) dan skor maksimum adalah 84 yang diperoleh dari ( $21 \times 4$ ). Rentang skor skala terbesar yaitu 63 yang diperoleh dari ( $84 - 21$ ) yang dibagi menjadi enam deviasi standar, sehingga diperoleh nilai standar deviasi sebesar 10,5 yang diperoleh dari  $((84 - 21) / 6)$ , dengan *mean* hipotetik sebesar 52,5 diperoleh dari  $((84 + 21) / 2)$ .

Berdasarkan hasil penelitian deskripsi skor skala kecerdasan emosional diperoleh skor minimum empirik 36, skor maksimum empirik 83, *mean* empirik 55,628 dan standart deviasi empirik 7,103. Deskripsi skor skala kecerdasan emosional dijabarkan pada tabel 17.

**Tabel 17. Deskripsi Skor Skala Kecerdasan Emosional**

	<b>Empirik</b>	<b>Hipotetik</b>
Skor Minimum	36	21
Skor Maksimum	83	84
Mean (M)	55,628	52,5
Standar Deviasi (SD)	7,103	10,5

Berikut deskripsi data variabel kecerdasan emosional secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi yang dijabarkan pada tabel 18.

**Tabel 18. Kategorisasi Skor Skala Kecerdasan Emosional**

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$66,5 < X$	Sangat Tinggi	7	5,3%
$59,5 < X \leq 66,5$	Tinggi	28	21,2%
$52,5 < X \leq 59,5$	Sedang	55	41,6%
$45,5 < X \leq 52,5$	Rendah	33	25%
$X \leq 45,5$	Sangat Rendah	9	6,9%

Berdasarkan norma di atas dapat diketahui bahwa subjek dengan kategori sangat tinggi memiliki rentang  $> 66,5$  sebanyak 7 subjek dengan presentase 5,3%, kategori tinggi memiliki rentang  $59,5 - 66,5$  sebanyak 28 subjek dengan presentase 21,2%, kategori sedang memiliki rentang  $52,5 - 59,5$  sebanyak 55 subjek dengan presentase 41,6%, kategori rendah memiliki rentang  $45,5 - 52,5$  sebanyak 33 subjek dengan presentase 25% dan kategori sangat rendah memiliki rentang  $\leq 45,5$  sebanyak 9 subjek dengan presentase 6,9%. Total subjek sebanyak 132 dengan perolehan rata-rata pada kategori sedang. Berikut adalah gambar dari hasil kategorisasi skala kecerdasan emosional.



**Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Kecerdasan Emosional**

## 2. Deskripsi Data Skor Kematangan Karier

Skala kematangan karier terdiri dari 28 aitem yang memiliki daya beda tinggi dan masing-masing aitem diberi rentang skor antara 1 sampai 4. Skor minimum yang diperoleh subjek pada skala kematangan karier adalah 28 yang diperoleh dari  $(28 \times 1)$  dan skor maksimum adalah 112 yang diperoleh dari  $(28 \times 4)$ . Rentang skor skala terbesar yaitu 84 yang diperoleh dari  $(112 - 28)$  yang dibagi menjadi enam deviasi standar, sehingga diperoleh nilai standar deviasi sebesar 14 yang diperoleh dari  $((112 - 28) / 6)$ , dengan *mean* hipotetik sebesar 70 diperoleh dari  $((112 + 28) / 2)$ .

Berdasarkan hasil penelitian deskripsi skor skala kecerdasan emosional diperoleh skor minimum empirik 55, skor maksimum empirik 112, *mean* empirik 77,25 dan standart deviasi empirik 9,112. Deskripsi skor skala kematangan karier dijabarkan pada tabel 19.

**Tabel 19. Deskripsi Skor Skala Kematangan Karier**

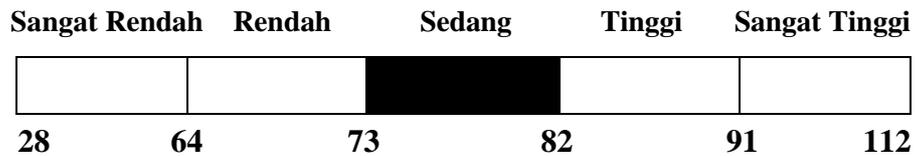
	<b>Empirik</b>	<b>Hipotetik</b>
Skor Minimum	55	28
Skor Maksimum	112	112
Mean (M)	77,25	70
Standar Deviasi (SD)	9,112	14

Berikut deskripsi data variabel kematangan karier secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi yang dijabarkan pada tabel 20.

**Tabel 20. Kategorisasi Skor Skala Kematangan Karier**

<b>Norma</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
$91 < X$	Sangat Tinggi	9	6,9%
$82 < X \leq 91$	Tinggi	26	19,7%
$73 < X \leq 82$	Sedang	56	42,4%
$64 < X \leq 73$	Rendah	37	28%
$X \leq 64$	Sangat Rendah	4	3%

Berdasarkan norma di atas dapat diketahui bahwa subjek dengan kategori sangat tinggi memiliki rentang  $> 91$  sebanyak 9 subjek dengan presentase 6,9%, kategori tinggi memiliki rentang  $82 - 91$  sebanyak 26 subjek dengan presentase 19,7%, kategori sedang memiliki rentang  $73 - 82$  sebanyak 56 subjek dengan presentase 42,4%, kategori rendah memiliki rentang  $64 - 73$  sebanyak 37 subjek dengan presentase 28% dan kategori sangat rendah memiliki rentang  $\leq 64$  sebanyak 4 subjek dengan presentase 3%. Total subjek sebanyak 132 dengan perolehan rata-rata pada kategori sedang. Berikut adalah gambar dari hasil kategorisasi skala kematangan karier.



**Gambar 2.** Norma Kategorisasi Skala Kematangan Karier

### F. Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada siswa SMA N “X” Tegal. Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa nilai R adalah sebesar 0,473 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal tersebut menunjukkan hipotesis diterima, yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada siswa SMA N “X” Tegal. Artinya, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional maka semakin baik kematangan karir dan sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin buruk kematangan kariernya. Kecerdasan emosional memberikan sumbangan efektif sebesar 23,8% terhadap kematangan karier pada siswa SMA N “X” Tegal. Selebihnya sebesar 76,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Menurut Goleman (2007), seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi memiliki pengalaman dan pengetahuan yang lebih luas daripada individu dengan kecerdasan emosional yang rendah (Avionela & Fauziah, 2016). Intelegensi atau kecerdasan adalah suatu faktor yang sangat penting demi tercapainya karier seseorang karena berkaitan langsung dengan kemampuan individu untuk membuat suatu keputusan yang berkaitan dengan tingkat aspirasi. Kecerdasan yang perlu dimiliki setiap individu tidak hanya kecerdasan intelektual (IQ) saja, akan tetapi kecerdasan emosional (EQ) juga sangat penting. Adapun faktor emosional seperti neurotisme, harga diri rendah maupun kecemasan memberikan suatu kontribusi dalam memilih karier. Kecerdasan emosional yang rendah juga dapat menyebabkan ketidakmampuan dalam mencermati emosi pribadi, sehingga dapat

mempengaruhi pengambilan keputusan (Lestari & Raharjo, 2013). Dengan demikian, setiap keputusan bernilai sangat penting dalam hidup dan harus selalu dipikirkan dengan sebaik mungkin meskipun dalam keadaan emosi negatif sekalipun. Kematangan karir juga sangat penting untuk pemilihan karir seseorang (Coertse & Schepers, 2004). Individu yang tidak matang (*immature*) tidak bisa membuat pemilihan karir yang optimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lena & Dinie (2018), hasil dari penelitian ini diperoleh  $r_{xy}$  sebesar 0,230 dengan taraf signifikan  $p = 0,002$  ( $p < 0,05$ ), hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir pada siswa kelas XI SMKN 2 Demak.

#### **G. Kelemahan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat beberapa kelemahan karena keterbatasannya kemampuan peneliti, yaitu :

1. Keterbatasan variabel penelitian, karena dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan dua variabel yaitu kecerdasan emosional dan kematangan karir, sementara kematangan karir dipengaruhi oleh banyak faktor.
2. Hasil uji normalitas pada variabel tergantung yaitu kematangan karir berdistribusi tidak normal, sehingga peneliti harus melakukan transformasi data.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier pada siswa SMA “X” Tegal. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional, semakin baik pula kematangan karier. Dan sebaliknya, semakin rendah tingkat kecerdasan emosional maka semakin buruk pula kematangan karier pada siswa.

#### **B. Saran**

##### **1. Bagi Siswa**

Siswa di SMA N “X” Tegal diharapkan mampu meningkatkan kecerdasan emosi pada dirinya guna mempersiapkan karier kedepannya. Beberapa cara untuk meningkatkan kecerdasan emosi yaitu mengenali dan mengelola emosi pada diri sendiri, memotivasi diri sendiri serta dapat membangun hubungan dengan orang lain. Selain itu, siswa juga dapat belajar cara mengamati orang lain, karena individu tidak hanya belajar dari pengalaman langsung tetapi juga dengan mengamati orang lain.

##### **2. Bagi Pihak Sekolah**

Pihak sekolah diharapkan mampu memberikan suatu arahan guna untuk mengembangkan potensi yang dimiliki siswanya serta dengan memberikan edukasi terkait dengan bagaimana cara meningkatkan kecerdasan emosional pada siswa.

##### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Saran bagi peneliti selanjutnya bagi yang akan meneliti mengenai kematangan karier diharapkan untuk mengambil variabel dari kematangan karier yang lain selain dari variabel kecerdasan emosional, seperti prestasi akademik, konsep diri dan kondisi sosial ekonomi keluarga.



## Daftar Pustaka

- Agustian, A.G. (2007). *Rahasia sukses membangun kecerdasan emosi dan spiritual esq : emotional spiritual quotient berdasarkan 6 rukun iman dan 5 rukun islam*. Jakarta: Arga Wijaya Persada.
- Ainayya, S. P., & Herdajani, F. Hubungan harga diri dan dukungan orang tua dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir jurusan komunikasi angkatan 2016 di universitas “X” Jakarta. *Jurnal IKRA-ITH Humaniora*, 5(2), 40–46.
- Alvarez Gonzalez, M. (2008). Career Maturity: a priority for secondary education. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 16(3).
- Avionela, F., & Fauziah, N. (2016). Hubungan antara kecerdasan emosi dengan burnout pada guru bersertifikasi di sma negeri kecamatan Bojonegoro. *Jurnal Empati*, 5(4), 687–693
- Azwar, S. (2016). *Aplikasi mudah statistika non-parametrik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brown, C., George, C.R., & Smith, M.L. (2003). The role of emotional intelligence in the career commitment and decision-making process. *Journal of Career Assessment*, 11(4), 379–392. <https://doi.org/10.1177/1069072703255834>
- Cobb, C.D., & Mayer, J.D. (2000). Emotional intelligence. *Educational Leadership*, 58(3), 14–18. <https://doi.org/10.2190/dugg-p24e-52wk-6cdg>
- Cooper, R.K. (1998). *Executive EQ kecerdasan emosional dalam kepemimpinan dan organisasi (terjemahan oleh Widodo)*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Dewi, R. (2017). The relationship of relationship between self efficacy and social support with career maturity on the student of nurse stikes muhammadiyah lhokseumawe rahmia dewi stikes muhammadiyah lhokseumawe. *Analitika*, 9(1), 52–60.
- Eliana, R., Supriyantini, S., & Tuapattinaja, J.M.R. (2017). Career maturity among high school students in Medan. *ICOSOP*, 230–233. <https://doi.org/10.2991/icosop-16.2007.34>
- Emmerling, R. J., & Cherniss, C. (2003). Emotional intelligence and the career choice process. *Journal of Career Assessment*, 11(2), 153–167. <https://doi.org/10.1177/1069072703011002003>

- Goleman, D. (2000). *Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2001). Emotional intelligence: issue in paradigm building. *The Emotionally Intelligent Workplace*, 13(26).
- Hasan, B., & Ravishankar, P. (2006). Career maturity of indian adolescents as a function of self-concept, vocational aspiration and gender. *Journal of the Indian Academy of applied psychology*, 32(2), 127–134.
- Howes R., & Herald, B. (1999). *Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Lal, K. (2014). Academic stress among adolescent in relation to intelligence and demographic factors. *American International Journal of Research in Humanities, Arts and Social Sciences AIJRHASS*, 14–150.
- Levinson, E.M., Ohler, D.L., Caswell, S., & Kiewra, K. (1998). Six approaches to the assessment of career maturity. *Journal of Counseling and Development*, 76(4), 475–482.  
<https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1998.tb02707.x>
- Lundberg, D.J., Larry, O.W., Usher, M.C., Carns, A.W., Carns, M.R., Jones, L., Wright, J., Garcia, J.L., & Wooten, H.R. (1997). Career maturity and personality preferences of mexican-american and anglo-american adolescents the authors express their gratitude to. *Journal of Career Development*, 23( 3).
- Maesaroh, S., & Saraswati, S. (2020). Prediksi locus of control internal dan kecerdasan emosi dengan kematangan karier. *Jurnal Edukasi*, 6(1), 90–103.
- Maliki S. (2009). *Manajemen pribadi untuk kesuksesan hidup*. Yogyakarta: Kertajaya.
- Manurung, E.M., & Dachi, T.A. (2019). Hubungan kecerdasan emosi dengan anxiety reduction pada mahasiswa fakultas farmasi institut kesehatan helvetia. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(2), 196–202.  
<https://doi.org/10.34007/jehss.v2i2.74>
- Martahi, S.T.H., & Yusuf, F. (2018). Pengaruh penerapan absensi fingerprint terhadap disiplin kerja pada PT. Telkom Indonesia Jakarta. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(2).
- Mustikaningrum, L., & Ratri Desiningrum, D. (2017). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir pada siswa kelas XI SMK negeri 2 Demak. *Jurnal Empati*, 6(4).

- Palazzeschi, L., Asulin, P.L., & Gati, I. (2013). Career indecision versus indecisiveness: associations with personality traits and emotional intelligence. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 42–56. <https://doi.org/10.1177/1069072712454698>
- Partino, H. R. (2006.). Kematangan karir siswa sma. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 11(21), 42–56 <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol11.iss21.art4>
- Savickas, M. L. (2001). A developmental perspective on vocational behaviour: career patterns, salience, and themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 49–57.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355–374. <https://doi.org/10.1177/1069072711409342>
- Sriyono, H. (2017). The effect emotional intelligence and student learning in Indonesia. *International Journal of environmental & Science Education*, 12(10), 2177–2183. Sugiyono. (2018). *Metode penelitian*. Bandung: CV Alfa Beta.
- Super, D. E. (1977). Vocational maturity in mid-career. *Vocational Guidance Quarterly*, 25(4), 294–302. <https://doi.org/10.1002/j.2164-585x.1977.tb01242.x>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16.
- Supreet, K., & Mamta, J. (2018). Career maturity of students with visual impairment in relation to their self efficacy and self advocacy. *Journal of Social Sciences*, 14(1), 30–42. <https://doi.org/10.3844/jssp.2018.30.42>
- Walgito, B. (1993). Bimbingan dan penyuluhan di sekolah. Andi Offset.
- Widhianningrum, P. (2017). The influence of intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence on understanding magnitude of behavioral accounting. *Journal of Accounting and Business Education*, 1(2), 191.
- Zulkaida, A., Made Taganing Kurniati, N., Muluk, H., & Rifameutia, T. (2007). Pengaruh locus of control dan efikasi diri terhadap kematangan karir siswa sekolah menengah atas (SMA). *PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitek & Sipil)*, 2.