

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DAN EFIKASI DIRI
DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA SISWA DI SMA X**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagai persyaratan
memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun oleh :

Yunita Diah Ayu Nur Halimah

(30701900181)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2022/2023**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DAN EFIKASI DIRI
DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA SISWA DI SMA X**

Dipersiapkan dan disusun oleh :


Yunita Diah Ayu Nur Halimah

30701900181

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

Pembimbing

Tanggal




Agustin Handayani, S.Psi, M.Si

07 Juli 2023

Semarang, 07 Juli 2023

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung



Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si

NIK. 210799001

PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DAN EFIKASI DIRI
DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA SISWA DI SMA X**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Yunita Diah Ayu Nur Halimah

30701900181

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
pada tanggal 07 Juli 2023

Dewan Penguji

1. Inhastuti Sugiasih, S.Psi, M.Psi, Psikolog
2. Ratna Supradewi, S.Psi, M.Si, Psikolog
3. Agustin Handayani, S.Psi, M.Si

Tanda Tangan



Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan untuk
memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 07 Juli 2023

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung



Joko Puncoro, S.Psi., M.Si

NIK. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya Yunita Diah Ayu Nur Halimah dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah hasil karya saya 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/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 pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.



Yunita Diah Ayu Nur Halimah

30701900181

MOTTO

“Barangsiapa melalui suatu jalan untuk mencari ilmu pengetahuan, Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga”

(HR Bukhari Muslim)

”Tidak ada mimpi yang terlalu tinggi. Tidak ada mimpi yang patut untuk diremehkan. Lambungkan setinggi yang kau inginkan dan gapailah dengan selayaknya yang kau inginkan.”

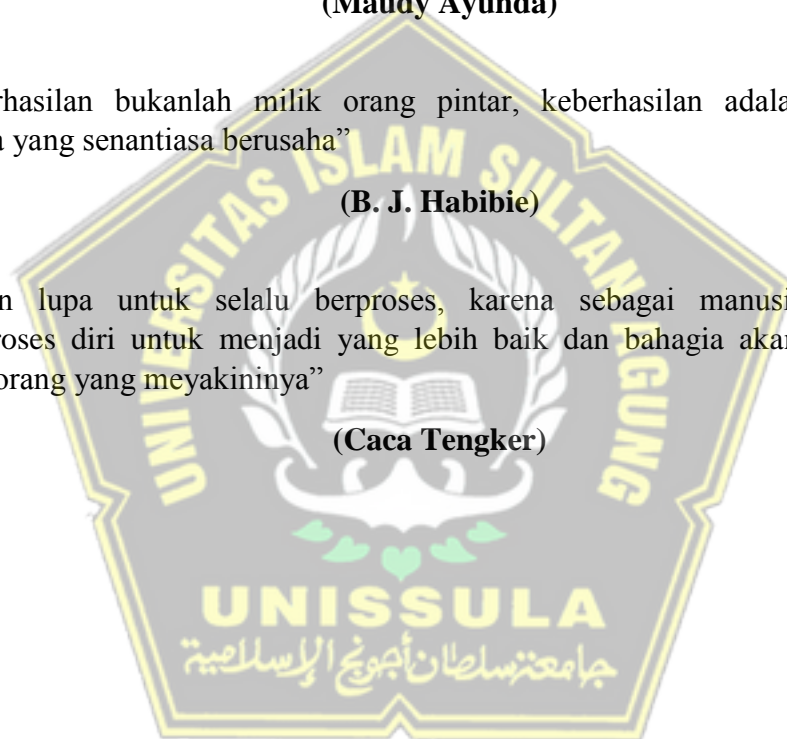
(Maudy Ayunda)

“Keberhasilan bukanlah milik orang pintar, keberhasilan adalah kepunyaan mereka yang senantiasa berusaha”

(B. J. Habibie)

“Jangan lupa untuk selalu berproses, karena sebagai manusia kita perlu memproses diri untuk menjadi yang lebih baik dan bahagia akan hadir untuk setiap orang yang meyakinkannya”

(Caca Tengker)



PERSEMBAHAN

Penulis persembahkan karya ini kepada:

Bapak dan almh. Ibu tercinta, Joko Puryanto S. T. dan almh. Sutini yang senantiasa memberikan dukungan, motivasi, dan doa yang luar biasa sehingga penulis bisa berada di titik ini hingga sekarang.

Dosen pembimbing saya, Agustin Handayani, S.Psi., M.Si yang selalu membimbing dengan penuh kesabaran, memberikan semangat, nasihat, dan ilmu dalam menyelesaikan karya ini.

UNISSULA dan Fakultas Psikologi sebagai almameter kebanggaan tempat penulis mendapatkan banyak makna tentang kehidupan.



KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah *subhanallahu wa ta'ala* atas rahmat, keridhoan, dan kekuatan yang telah diberikan kepada penulis sehingga karya ini mampu diselesaikan penulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh derajat S1 Sarjana Psikologi. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga kita senantiasa mendapatkan syafaat dari beliau.

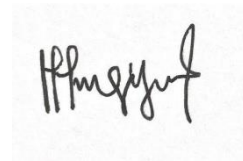
Dalam proses penulisan karya ini, penulis mendapatkan banyak rintangan dan tantangan yang datang tanpa terduga, namun berkat dukungan, bantuan, motivasi dan doa yang diberikan oleh semua pihak secara moril maupun materil maka hal tersebut terasa lebih ringan untuk dijalani. Penulis mengucapkan terimakasih dengan kerendahan dan ketulusan hati 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. Ibu Agustin Handayani, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, mengarahkan, membimbing dan memberi dukungan selama proses penyusunan skripsi berlangsung.
3. Ibu Erni Agustina Setiowati, S.Psi., M.Psi selaku wali dosen di Fakultas Psikologi yang telah membimbing dan memberi saran, perhatian dan nasehat selama proses perkuliahan.
4. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman selama menempuh studi di UNISSULA.
5. Seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Psikologi Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang memberikan kemudahan, fasilitas, bantuan dan kerjasama selama ini.
6. Guru SMA "X" yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu untuk membantu proses penelitian.
7. Siswa kelas XI di SMA "X" yang bersedia untuk mengisi kuisisioner sehingga penelitian dapat berjalan dengan lancar.

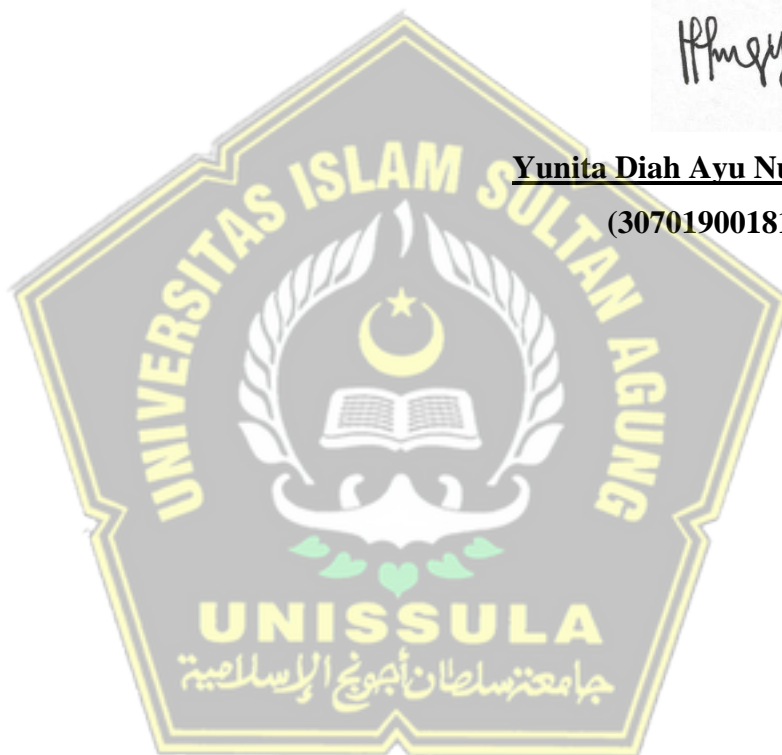
8. Bapak tercinta, Joko Puryanto yang saat ini menjadikan sumber kekuatan bagi penulis. Terimakasih telah merawat, mendidik, dan memberikan kasih sayang.
9. Almh. ibu tersayang, yang telah merawat dan memberikan doa luar biasa selama hidup. Terimakasih sudah melahirkan dan membesarkan penuh cinta. Banyak hal menyakitkan yang penulis lalui tanpa sosok ibu. Rasa iri dan rindu yang seringkali membuat penulis tertampar realita, namun tidak mengurangi rasa bangga atas kehidupan yang telah diberikan.
10. Keluarga besar yang saya sayangi, terima kasih untuk segala nasihat, doa, dan bantuan selama ini agar cepat menyelesaikan penelitian.
11. Sahabat-sahabat seperjuanganku di Fakultas Psikologi, Zumrotul Khoiriyyah Sofyanti, Putri Khaazanatuzzahra, dan Velina Aulia. Terima kasih kalian menjadi sahabat untuk 4 tahun di masa kuliah yang selalu menguatkan, menemani, menjadi tempat keluh kesah, dan selalu mendukung dalam berbagai hal.
12. Figo Ardiansyah yang telah berkontribusi dan memberikan semangat selama proses penyelesaian skripsi. Terima kasih karena telah meluangkan waktu, memberikan kebahagiaan, dan bertahan hingga saat ini untuk menemani berproses.
13. Terimakasih untuk teman-teman kelas C dan D angkatan 2019 atas kebersamaannya, cerita, canda dan tawa serta dukungan yang diberikan sehingga menjadikan perkuliahan ini penuh makna.
14. Kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu saya mengucapkan banyak terima kasih.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan masukan, kritik, dan saran dari berbagai pihak untuk menyempurnakan skripsi ini. penulis berharap karya sederhana ini mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu psikologi kedepannya.

Semarang, 07 Juli 2023



Yunita Diah Ayu Nur Halimah
(30701900181)



DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
1. Manfaat Teoritis	7
2. Manfaat Praktis.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Kematangan Karir	8
1. Pengertian Kematangan Karir	8
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kematangan Karir	10
3. Aspek Kematangan Karir	12
B. Kecerdasan Emosional	13
1. Pengertian Kecerdasan Emosional	13
2. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional	15
C. Efikasi Diri	17
1. Pengertian Efikasi Diri.....	17
2. Aspek-Aspek Dalam Efikasi Diri	19
D. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri dengan Kematangan Karir	21

E. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
A. Identifikasi Variabel.....	24
B. Definisi Operasional.....	24
1. Kematangan Karir	24
2. Kecerdasan Emosional	25
3. Efikasi Diri	25
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	26
1. Populasi	26
2. Sampel.....	26
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	26
D. Metode Pengumpulan Data	27
1. Skala Kematangan Karir	27
2. Skala Kecerdasan Emosional	28
3. Skala Efikasi Diri	29
E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Estimasi Reliabilitas	29
1. Validitas	29
2. Uji Daya Beda Aitem.....	30
3. Reliabilitas Alat Ukur	30
F. Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian	32
1. Orientasi Kacah Penelitian.....	32
2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	33
B. Pelaksanaan Penelitian	38
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	39
1. Uji Asumsi	39
2. Uji Hipotesis	40
D. Deskripsi Variabel Penelitian.....	42
1. Deskripsi Data Kematangan Karir	43
2. Deskripsi Data Kecerdasan Emosional	44
3. Deskripsi Data Efikasi Diri	45
E. Pembahasan	44

F. Kelemahan Penelitian	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN.....	57



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rincian Data Populasi Siswa SMA X.....	26
Tabel 2. Blue Print Skala Kematangan Karir.....	28
Tabel 3. Blue Print Skala Kecerdasan Emosional.....	28
Tabel 4. Blue Print Skala Efikasi Diri.....	29
Tabel 5. Sebaran Distribusi Aitem Skala Kematangan Karir	34
Tabel 6. Sebaran Distribusi Aitem Skala Kecerdasan Emosional	35
Tabel 7. Sebaran Distribusi Aitem Skala Efikasi Diri	35
Tabel 8. Data Subjek Uji Coba Alat Ukur	36
Tabel 9. Rincian Daya Beda Aitem Skala Kematangan Karir	37
Tabel 10. Rincian Daya Beda Aitem Skala Kecerdasan Emosional	37
Tabel 11. Rincian Daya Beda Aitem Skala Efikasi Diri.....	38
Tabel 12. Data Responden Penelitian	38
Tabel 13. Demografi Subjek Penelitian	38
Tabel 14. Hasil Uji Normalitas	39
Tabel 15. Norma Kategorisasi.....	42
Tabel 16. Deskripsi Skor Skala Kematangan Karir	43
Tabel 17. Kategorisasi Skor Subjek Skala Kematangan Karir	43
Tabel 18. Deskripsi Skor Skala Kecerdasan Emosional	44
Tabel 19. Kategorisasi Skor Subjek Skala Kecerdasan Emosional	44
Tabel 20. Deskripsi Skor Skala Efikasi Diri	45
Tabel 21. Kategorisasi Skor Subjek Skala Efikasi Diri	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Kematangan Karir	44
Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Kecerdasan Emosi	45
Gambar 3. Norma Kategorisasi Skala Efikasi Diri	46



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Uji Coba.....	58
Lampiran 2. Tabulasi Data Skala Uji Coba	69
Lampiran 3. Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Uji Coba.....	94
Lampiran 4. Skala Penelitian	101
Lampiran 5. Tabulasi Data Skala Penelitian	112
Lampiran 6. Uji Normalitas dan Uji Hipotesis	145
Lampiran 7. Surat ijin Penelitian dan Dokumentasi	152



HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DAN EFIKASI DIRI DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA SISWA DI SMA X

Yunita Diah Ayu Nur Halimah¹, Agustin Handayani²

Fakultas Psikologi

¹Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

²Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email : yunitadiahayu@std.unissula.ac.id¹

agustin@unissula.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dan efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini yaitu siswa SMA yang berjumlah 318 dan sampel penelitian sebanyak 177 siswa. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *Cluster Random Sampling*. Alat ukur yang digunakan pada penelitian berjumlah 3 skala. Skala kematangan karir berjumlah 20 aitem dengan reliabilitas 0,775. Skala kecerdasan emosional berjumlah 20 aitem dengan reliabilitas 0,776. Skala efikasi diri berjumlah 38 aitem dengan reliabilitas 0,937. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan korelasi parsial. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara kecerdasan emosional dan efikasi diri dengan kematangan karir memperoleh $R=0,589$ dan $F_{hitung}=46,253$ dengan signifikansi yaitu 0,000 ($p<0,01$). Korelasi antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir diperoleh skor $r_{x1y} 0,250$ dengan signifikansi 0,001 ($p\leq 0,01$), artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir. Korelasi antara efikasi diri dengan kematangan karir diperoleh skor $r_{x2y} 0,400$ dengan signifikansi 0,000 ($p\leq 0,01$), artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa. Sumbangan efektif variabel kecerdasan emosional dan efikasi diri dengan kematangan karir yaitu 34,736%.

Kata kunci: Kematangan karir, Kecerdasan emosional, dan Efikasi diri

THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND SELF-EFFICACY WITH CAREER MATURITY IN STUDENTS AT SMA X

Yunita Diah Ayu Nur Halimah¹, Agustin Handayani²

Faculty of Psychology

¹*Student of the Psychology Faculty of Sultan Agung Islamic University Semarang*

²*Lecturer of the Psychology Faculty of Sultan Agung Islamic University Semarang*

Email : yunitadiahayu@std.unissula.ac.id¹

agustin@unissula.ac.id²

Abstract

This study aims to determine the relationship between emotional intelligence and self-efficacy with career maturity in students. This study uses a correlational quantitative method. The population in this study were 318 high school students and using a sample of 177 students. The sampling method used for this study is Cluster Random Sampling technique. This study used 3 scales as a measuring tools. The career maturity scale consists of 20 items with a reliability of 0.775. The emotional intelligence scale consists of 20 items with a reliability of 0.776. The self-efficacy scale consists of 38 items with a reliability of 0.937. Data analysis for this study is multiple regression analysis and partial correlation. The results showed that there was a relationship between emotional intelligence and self-efficacy with career maturity with $R = 0.589$ and $F_{count} = 46.253$ with a significance of 0.000 ($p < 0.01$). The correlation between emotional intelligence and career maturity was obtained by a score of $r_{x1y} 0.250$ with a significance of 0.001 ($p \leq 0.01$). Based on that result, it shows that there is a positive and significant relationship between emotional intelligence and career maturity. The correlation between self-efficacy and career maturity was obtained by a score of $r_{x2y} 0.400$ with a significance of 0.000 ($p \leq 0.01$), it means that there is a positive and significant relationship between self-efficacy and career maturity in students. The effective contribution of emotional intelligence and self-efficacy variables to career maturity is 34.736%.

Keywords: *Career maturity, Emotional intelligence, and Self-efficacy*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah adalah salah satu sarana untuk mengembangkan keahlian dan minat, dimana hal tersebut adalah salah satu modal dasar bagi individu yang akan masuk ke dunia perkuliahan maupun kerja. Remaja diharapkan untuk dapat mengenali identitas dan mengetahui potensi yang dimilikinya, terutama untuk siswa di bangku SMA. Sekolah Menengah Atas ada pada tingkat transisi menuju ke masa dewasa dan dunia karir, terdapat permasalahan karir yang dialami oleh banyak remaja ketika akan memilih karir dan keputusan untuk pengambilan karir (Pratama & Suharnan, 2014). Pada saat ini, siswa SMA ada di tahap masa remaja yang sedang mengembangkan jati dirinya. Remaja yang mempersiapkan diri untuk melanjutkan karir merupakan tugas dari perkembangan remaja, sehingga seharusnya remaja dapat menyelesaikan tugas dari perkembangan ketika akan menentukan karir untuk masa depannya. Siswa SMA ketika di sekolah hanya diberikan ilmu pengetahuan, sehingga tidak ada praktik untuk pengalaman ketika akan memasuki dunia kerja. Hal ini adalah sebab siswa SMA perlu untuk melanjutkan di bangku kuliah dan menentukan jurusan yang tepat sesuai dengan bakat dan minat yang akan dicapai.

Pada saat ini terdapat fenomena yang banyak ditemui bagi siswa Sekolah Menengah Atas (SMA) di Indonesia yang masih ragu dalam perencanaan karir yang nantinya akan dipilih pada saat memasuki bangku kuliah. Hal tersebut terjadi karena perencanaan untuk menghadapi kelulusan yang dilakukan siswa belum matang karena kurangnya informasi serta kemampuan siswa untuk pengambilan keputusan terhadap karir. Mempersiapkan diri dan menentukan karir adalah tugas dari tahap perkembangan yang dialami oleh remaja, sehingga hal tersebut adalah cara untuk menentukan beberapa hal pada kehidupan individu (Purnasari & Abdullah, 2018). Selanjutnya, Yohana (Republika.com, 2019) menjelaskan bahwa seseorang yang memilih keputusan jurusan yang tidak tepat dapat

berdampak pada tidak efektif dan tidak maksimal ketika bekerja. (Rachmawati, 2012) menjelaskan bahwa dengan persiapan karir yang kurang menyebabkan tingkat pengangguran yang tinggi di Indonesia.

Berdasarkan pada data dari BPS (Badan Pusat Statistik) mencatat bahwa total pengangguran di Indonesia hingga 10,58 juta orang dilansir dalam tirto.id. Survei yang dilakukan oleh Indonesia *Career Center Network* (ICCN) (Republika.com, 2019) bahwa terdapat 87% mahasiswa yang ada di Indonesia merasa salah dalam mengambil jurusan. Dengan angka pengangguran yang meningkat merupakan penyebab adanya ketidaksesuaian antara apa yang dibutuhkan oleh perusahaan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Perusahaan mencari calon pekerja yang baik secara *soft skill* dan *hard skill*, karena dengan adanya *soft skill* menjadi dasar bagaimana cara untuk mengembangkan potensi yang dimiliki (Mustikaningrum & Desiningrum, 2018). Pengambilan keputusan karir dilakukan dengan tidak mempertimbangkan pada minat dan potensi yang dimiliki oleh individu. Individu cenderung menentukan pilihan karena teman atau orangtua, sehingga terdapat hambatan pada individu dalam mencapai kematangan karir yang diinginkan.

Hidayat & Prabowo (2019) telah menjelaskan bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan maupun ketrampilan, hal tersebut menyebabkan hasil pekerjaan tidak berjalan dengan maksimal, sehingga banyak orang lebih memilih untuk keluar dari pekerjaan. Hal seperti ini yang menyebabkan ketidakpuasan seseorang dengan hasil kerjanya, tidak menikmati pekerjaan, dan terdapat penurunan dalam prestasi kerja. Ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dan pekerjaan disebabkan oleh para sarjana yang tidak mempertimbangkan minat ketika menentukan pekerjaan (Lestari & Rahardjo, 2013). Dengan adanya fenomena tersebut menunjukkan bahwa kurangnya kematangan karir siswa yang akan memasuki bangku perkuliahan.

Kematangan karir yakni keberhasilan dan kesanggupan pada individu yang dapat menyelesaikan tugas perkembangan karir, dimana individu dapat mengetahui potensi didalam dirinya dan mempunyai pengetahuan tentang

pekerjaan yang nantinya akan dipelajari, serta individu sanggup untuk bertanggung jawab atas keputusan yang dibuat (Hasanah & Rusmawati, 2018). Penting bagi siswa yang akan memasuki dunia perkuliahan untuk memilih jurusan yang sesuai dengan minat yang dimilikinya, sehingga tidak ada perasaan menyesal setelah memasuki dunia perkuliahan dengan jurusan yang telah dipilih. Menurut Wingkel (Nafiah & Darminto, 2021) menjelaskan bahwa ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kematangan karir, antara lain minat dan bakat individu, taraf intelegensi, nilai-nilai kehidupan individu, kepribadian dengan ciri khas pada seseorang, keputusan dalam memilih karir, serta faktor eksternal seperti keadaan jasmani juga dapat mempengaruhi kematangan karir.

Berdasarkan hasil wawancara dengan siswa yang dilakukan pada hari Sabtu, 3 Desember 2022, terdapat lima subjek yang terlihat kebingungan ketika diwawancarai tentang kematangan karir. Keenam subjek mempunyai permasalahan yang sama yaitu bingung dalam memilih dan merencanakan karir, kurang yakin dalam jurusan yang akan diambil, kurangnya informasi tentang karir yang akan dipilih, serta siswa merasa kesulitan untuk menentukan pilihan yang akan diambil. Berikut merupakan hasil wawancara dari siswa :

Subjek I berinisial I (Perempuan, XI MIPA)

"Iya pengen kuliah, pengen ke negeri, kalau soal jurusan masih bingung. Gambaran sedikit tentang tugas pekerjaan sih ada, tapi kan masih bingung nentuin pilihan. Kurang yakin aja sih sama kemampuanku kira-kira bisa atau enggak untuk menyelesaikan pilihan yang udah dibuat. Terus karena teman-teman masih pada bingung untuk penjurusan jadinya aku juga bimbang untuk nentuin pilihannya kak."

Subjek II berinisial N (Perempuan, XI MIPA)

"In Sya Allah lanjut kuliah kak. Rencana kuliah kalau ngga di Semarang ya Yogyakarta. Saya belum sepenuhnya mempertimbangkan jurusan yang nanti saya ambil. Saya juga belum mencari informasi tentang jurusan terkait kak, jadi untuk sekarang masih bingung untuk keputusan karirnya. Kalo untuk gambaran karir kedepan masih agak abu-abu kak. Persiapan yang dilakukan juga belum maksimal, saya masih takut kalo nanti gak diterima di universitas yang dipengen"

gimana gitu kak. Intinya belum yakin sama kemampuan dan hal yang diinginkan."

Subjek III berinisial J (Perempuan, XI MIPA)

"Lanjut kuliah kak insyaallah, tapi untuk jurusannya masih bingung mau ambil apa soalnya ngerasa belum ada minat untuk mencari informasi karena masih lama juga lulus dari SMA nya. Tapi orang tua saya pengennya saya masuk farmasi, tapi saya gabisa menghitung seperti kimia kak."

Subjek IV berinisial M (Laki-laki, XI MIPA)

"Setelah lulus SMA saya ingin lanjut kuliah. Saya belum mempelajari lebih lanjut untuk jurusan yang bakal dipilih. Masih bingung juga yang mau dipersiapkan apa saja. Saya ngerasa bingung dan ragu kak. Saya merasa kurang yakin aja sama kemampuan dalam mencapai hal tersebut kak. Saya gak yakin bisa memperdalam ilmu yang nantinya bakal dipilih."

Subjek V berinisial L (Perempuan, XI IPS)

"Sebenarnya untuk saat ini belum ada pikiran untuk kuliah karna di lihat dari sisi ekonomi orang tua saya itu pas buat keseharian aja. Untuk jurusan lain belum kepikiran lagi sih, belum ada persiapan apapun untuk saat ini kak. Masih kesulitan untuk memilih jurusan setelah lulus nanti. Temen-temen juga kebanyakan kebingungan mereka milih universitasnya kak, jadi saya juga bingung nantinya mau gimana."

Hasil dari wawancara yang telah dilakukan diatas, dapat disimpulkan jika keadaan yang dihadapi dapat dianggap sebagai tekanan dan tantangan bagi siswa. Siswa yang mempunyai kematangan karir tingkat rendah dikarenakan kurangnya pengetahuan tentang dunia kerja, usaha dalam mencari informasi, dan siswa merasa bingung untuk memilih pekerjaan yang disukai. Disisi lain, siswa juga masih terpengaruh oleh jurusan yang akan diambil oleh temannya. Hal ini yang menyebabkan beberapa siswa kelas XI Sekolah Menengah Atas bingung dan ragu tentang studi lanjut yang akan ditempuh setelah lulus dari bangku sekolah.

Dalam hal ini jika hanya mengandalkan kecerdasan intelegensi tidak cukup untuk mengatasi kondisi tersebut, namun kecerdasan emosional juga

dibutuhkan untuk mengatasi kematangan karir. Dalam sebuah penelitian menunjukkan jika kecerdasan emosional juga memberikan pengaruh besar dibandingkan dengan kecerdasan intelektual terhadap peranan tercapainya kesuksesan individu. Kecerdasan emosional digunakan untuk mengatasi kekhawatiran dan ketakutan untuk masuk ke bangku perkuliahan, kurangnya informasi yang dimiliki dan tidak yakin untuk mendalami jurusan yang akan diambil (Rifki & Anisah, 2021).

Kecerdasan emosional yaitu faktor dari yang dapat mempengaruhi kematangan karir. Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam menjaga perasaan dan memahami emosi orang lain dan diri sendiri, selain itu kecerdasan emosi juga pembeda ketika menggunakan informasi untuk menentukan tindakan dan pemikiran seseorang (Ali & Ahmad, 2016). Kecerdasan emosional dapat mempengaruhi bagaimana individu mengambil keputusan dalam memilih karir sehingga kemampuan secara emosional mampu untuk mengelola dan mengontrol kekhawatiran tentang karir yang akan diambil dan dapat meningkatkan kemampuan individu untuk mengatasi tugas yang berkaitan tentang karir. Menurut Goleman (2007) kecerdasan emosional ialah kemampuan individu untuk memahami perasaan yang dimiliki dan orang lain, ketrampilan untuk memiliki ambisi terhadap hal yang diinginkan, serta dapat mengelola emosi dan menjaga hubungan dengan baik pada orang lain.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dijalani oleh Nisyah, dkk. (2021) jika kecerdasan emosional pada siswa memiliki pengaruh yang signifikan dengan kematangan karir sebesar 41,6%. Kecerdasan emosional pada siswa ada di kategori tingkat tinggi, sehingga kematangan karir pada siswa kelas XII SMAN 1 ada di tahap tinggi. Selanjutnya penelitian yang dilaksanakan (Mustikaningrum & Desiningrum, 2018) kesimpulan dari penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kematangan karir kepada siswa XI SMK Negeri 2 Demak. Dengan tingginya kecerdasan emosional maka siswa mempunyai kematangan karir yang lebih tinggi. Kebalikannya, bahwa semakin

rendah kecerdasan emosional yang dipunyai siswa lalu akan semakin rendah kematangan karirnya. Pada penelitian yang telah dilaksanakan, maka kecerdasan emosional mempengaruhi 5,3% dalam kematangan karir siswa.

Hal lain yang mampu untuk memengaruhi kematangan karir yaitu efikasi diri. Kemampuan dalam memilih karir dan menyelesaikan hambatan ketika menentukan karir merupakan bagian dari efikasi diri. Menurut Bandura (Anggraini, 2019) adapun seseorang mempunyai efikasi diri tingkat tinggi, memiliki usaha yang tinggi untuk menyelesaikan hambatan yang dihadapi ketika mencapai tujuan dan individu lebih siap dalam menentukan karir yang sejalan dengan minatnya. Disisi lain, di dalam diri seseorang yang memiliki efikasi diri tingkat rendah berkecenderungan untuk berserah diri dengan pilihan karir yang dimiliki (Sersiana, 2013). Individu lebih fokus dengan kegagalan dan kesulitan yang dihadapi saat menentukan karirnya sehingga individu tersebut tidak dapat merencanakan pilihan karir yang tepat. Efikasi diri menunjukkan tingkat keyakinan seseorang tentang kemampuan yang dimiliki untuk menuju kesuksesan. Ormrod (2009) mengemukakan efikasi diri yakni pandangan seseorang tentang kemahiran yang dipunyai untuk mengarahkan perilaku tertentu supaya individu dapat mencapai tujuan. Sementara itu, hasil penelitian yang dijalani oleh Setiobudi (2016) bahwa semakin tinggi seseorang memiliki efikasi diri maka semakin tinggi juga keputusan karir yang akan dimiliki. Selanjutnya, penelitian yang dilaksanakan Susantoputri, dkk. (2014) jika terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dan kematangan karir terhadap remaja di Tangerang.

Perbedaan dari penelitian yang nantinya dilakukan oleh peneliti dan peneliti sebelumnya yaitu objek dan data yang nantinya dipakai dari variabel penelitian peneliti. Selain itu, perbedaannya terletak di variabel bebas dimana sebelumnya peneliti lain menggunakan variabel bebas hanya satu. Dalam penelitian ini juga terdapat teori dan metode penelitian yang berbeda pada penelitian sebelumnya. Peneliti menggunakan data pada 2012-2022 dan kondisi sudah berubah tentu akan mempengaruhi hasil dari penelitian. Maka

dari itu, beberapa hal diatas menjadikan perbedaan dengan penelitian yang peneliti akan lakukan dengan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan penjelasan fenomena yang telah dijabarkan diatas, peneliti melihat bahwa penelitian tentang kecerdasan emosional dan efikasi diri yang mempengaruhi kematangan karir siswa penting untuk diteliti. Dengan demikian, peneliti ingin menjalankan penelitian yang memiliki judul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri dengan Kematangan Karir Pada Siswa di SMA X”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang sudah dipaparkan diatas, dapat dirumuskan permasalahannya yaitu “Apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dan efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa di SMA X”.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pemaparan rumusan masalah, maka dari itu tujuan untuk dilakukannya penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dan efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa di SMA X.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian yang telah diselesaikan diharapkan mampu memperkaya wawasan dan pemahaman mengenai ilmu pada bidang psikologi, secara khusus pada psikologi pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian diharapkan mampu menggambarkan tingkat kematangan karir dan mengungkap kecerdasan emosional dan efikasi diri sehingga dapat dijadikan edukasi untuk masyarakat umum yang sedang mempelajari ilmu psikologi, serta dapat dijadikan sumber referensi bagi

penelitian berikutnya yang berhubungan tentang permasalahan yang serupa.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kematangan Karir

1. Pengertian Kematangan Karir

Menurut Westbrook (Lestari, 2017) kematangan karir meliputi dari beberapa aspek perilaku terhadap aspek kognitif dan aspek afektif. Selanjutnya, variabel dari kematangan karir seperti kemampuan bagaimana dapat menyelesaikan masalah, membuat perencanaan tentang karir, memiliki informasi tentang pekerjaan dan jurusan yang diminati, memahami diri sendiri, mempunyai kemampuan untuk membuat tujuan, pada dasarnya kematangan karir mencakup pengetahuan yang dimiliki seseorang dan kemampuan kognitifnya. Sedangkan Dillard (Lestari, 2017) menjelaskan kematangan karir yakni sikap yang dimiliki individu ketika merencanakan sebuah keputusan karir yang ditunjukkan pada tingkat konsistennya dalam memilih karir pada saat periode tertentu.

Kematangan karir (*career maturity*) merupakan kapasitas seseorang untuk melakukan tugas dari tahap-tahap perkembangan dan kesiapan seseorang terhadap membuat keputusan tentang karir (Rachmawati, 2012). Sedangkan Crites (Nafiah & Darminto, 2021) menjelaskan bahwa kematangan karir yaitu keselarasan antara perilaku karir yang jelas dengan harapan individu dalam perilaku karir di setiap tahap. Keselarasan perilaku individu dengan stimulus yang berasal dari lingkungan berhubungan pada karir dengan kemampuan dan sikap yang dimiliki oleh individu terhadap tingkatan pendidikan, aktivitas yang dilakukan, dan pengalaman yang dimiliki selama rentang waktu kehidupan individu. Dengan demikian karir

pada individu berkaitan dengan beberapa kesempatan yang diharapkan sejalan dengan usia yang berhubungan pada saat proses tahap perkembangan karir individu (Rachmawati, 2012). Menurut Savickas (Lutfianawati & Widyayanti, 2019) kematangan karir yaitu kesanggupan seseorang untuk memperoleh penjelasan dan menentukan karirnya yang sejalan dengan upaya dalam mengerjakan tugas dari tahapan perkembangan yang berhubungan pada karir.

Kematangan karir adalah kesanggupan seseorang dalam menentukan pilihan atas karirnya, serta proses dalam merencanakan karir yang selaras pada tahapan perkembangan karir (Rehfuss & Sickinger, 2019). Terdapat penjelasan lain dari kematangan karir yaitu kesiapan dan keberhasilan yang dilakukan individu ketika menyelesaikan tugas dari tahap perkembangan karir dimana individu mempunyai pengetahuan tentang diri sendiri dan wawasan terhadap pekerjaan yang diminati, serta individu dapat bertanggung jawab atas keputusan yang diambil (Hasanah & Rusmawati, 2018). Selanjutnya, kematangan karir biasanya disebut juga dengan kemampuan individu dalam membuat rencana, keikhlasan individu untuk bertanggung jawab serta mempunyai kesadaran atas faktor yang bersumber dari faktor internal dan eksternal yang dapat dipertimbangkan kembali sebelum membuat keputusan karir (Rusmania, dkk., 2014).

Menurut Suwanto (2016) kematangan karir adalah ketersediaan seseorang dari afektif dan kognitifnya dalam menyelesaikan peranan dari perkembangannya, seperti perkembangan secara sosial, biologi, serta kepercayaan dari orang disekitar dapat sejalan pada tahapan dari perkembangan. Kesiapan secara afektif berupa merencanakan dan eksplorasi tentang karir, sedangkan kesiapan secara kognitif dapat berupa kemampuan yang dimiliki seseorang dalam membuat keputusan dan pengetahuan tentang dunia kerja. Super (Peralaiko, 2020) menjelaskan kematangan karir menjadi salah satu kesiapan seseorang ketika melakukan tahapan perkembangan yang sejalan dengan tahap-tahap perkembangan setiap individu. Di tahap peralihan ini individu seharusnya memiliki orientasi karirnya kemudian individu

mampu memilih keputusan karir yang selaras pada kesanggupan dirinya. Definisi lain menurut Saifuddin (2018) kematangan karir adalah ketika seseorang memiliki atau tidaknya gambaran terhadap karir masa depan pada diri sendiri sesuai pada realita, misalnya minat serta bakat yang dimiliki. Sedangkan (Pratama & Suharnan, 2014) menjelaskan bahwa kematangan karir siswa yang rendah memiliki ciri-ciri, yaitu ragu-ragu untuk membuat pilihan karir, memperlihatkan ketidakmampuannya dalam mengutarakan pendapat terhadap tindakan tertentu ketika akan memilih karir.

Berdasarkan pemaparan diatas dari banyaknya ahli, sehingga jika diambil kesimpulan kematangan karir merupakan kesanggupan seseorang ketika akan memperoleh informasi, kemampuan bagaimana dapat menyelesaikan masalah, membuat perencanaan tentang karir, mempunyai kemampuan untuk membuat tujuan, pada dasarnya kematangan karir mencakup pengetahuan yang dimiliki seseorang dan kemampuan kognitifnya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kematangan Karir

Menurut Seligman (Wulandari & Nurhadianti, 2019) menerangkan bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kematangan karir, diantaranya :

- a. Faktor keluarga. Setiap keluarga tentu memiliki latar belakang berbeda yang berperan dalam kematangan karir individu. Pengalaman yang dimiliki saat masa kecil, misalnya orang tua yang paling berpengaruh dalam *role model*.
- b. Faktor internal yang berasal dari diri sendiri. Faktor internal memiliki peranan besar pada perkembangan karir. Misalnya efikasi diri, kepribadian, pengharapan diri, minat dan bakat, ketrampilan, usia, pusat kendali diri, dan harga diri.
- c. Faktor sosial ekonomi. Dalam faktor ini meliputi status sosial serta ekonomi, lingkungan, dan jenis kelamin.

Menurut Winkel & Hastuti (Anggreni, 2021) menjelaskan jika diperoleh faktor internal dan faktor eksternal dari kematangan karir, antara lain:

- a. Faktor internal, yaitu faktor yang bersumber dari diri sendiri. Misalnya, taraf kecerdasan individu secara intelektual maupun emosional, minat dan kepribadian yang menjadi corak khas, pedoman hidup yang dipegang oleh individu, informasi dan pengetahuan yang dimiliki, serta keadaan jasmani pada individu tersebut.
- b. Faktor eksternal, faktor yang sumbernya diluar diri individu. Misalnya, situasi sosial ekonomi, lingkungan sosial, kondisi sosial ekonomi keluarga yang berakibat bagi keluarga inti dan keluarga besar, kualitas pergaulan teman sebaya, tempat pendidikan, dan tuntutan terhadap pekerjaan dari masing-masing jabatan.

Berikut merupakan berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kematangan karir seseorang menurut Super (Lestari, 2017), antara lain :

- a. Faktor Bio-Sosial, yakni penjelasan atau kabar yang lebih detail, persiapan, penerimaan, dapat bertanggung jawab atas rencana karirnya, faktor biososial sebagai pandangan untuk pemilihan karir yang berkaitan dengan kecerdasan individu dan umur.
- b. Faktor Lingkungan, merupakan indikator dari kematangan karir yang memiliki hubungan positif terhadap tingkat pekerjaan orang tua, stimulasi yang diberikan oleh individu terhadap budaya disekitarnya, kelekatan dengan keluarga, dan kurikulum dari sekolah.
- c. Faktor Kepribadian, terdiri dari fokus kendali yang bersumber dari luar individu serta dari diri sendiri, individu yang memiliki, nilai dan norma yang dipegang, konsep diri, serta tujuan hidup.
- d. Faktor Vokasional, kematangan karir pada individu memiliki hubungan positif dengan harapan vokasional dan tingkat konsistensi harapan dari ekspektasi karir pada individu
- e. Faktor prestasi individu, terdiri dari hasil dari pembelajaran yang ditetapkan dari penilaian, kebebasan untuk mengikuti aktivitas untuk pendalaman serta penguatan pada intrakulikuler dan ekstrakulikuler.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir yaitu faktor keluarga, faktor internal,

faktor eksternal, faktor prestasi individu, faktor vokasional, dan faktor Bio-Sosial.

3. Aspek-Aspek Kematangan Karir

Supriatna (2009) menyebutkan terdapat dua aspek dari kematangan karir, terdiri dari :

- a. Aspek kognitif, antara lain yaitu wawasan yang dimiliki oleh individu terkait informasi pada dunia pekerjaan atau biasanya disebut (*world of work information*), wawasan terkait pilihan aktivitas yang telah diminat atau (*knowledge of preferred occupational group*), serta dapat mengambil keputusan tentang karir atau disebut juga dengan (*decision making*).
- b. Aspek non kognitif, terdiri dari perencanaan terhadap karir yang diminati (*career planning*), eksplorasi karir (*career exploration*), serta dapat realistis dalam mengambil keputusan karir (*realism*).

Menurut Super (Peralaiiko, 2020) menyebutkan beberapa aspek dari kematangan karir, antara lain:

- a. Perencanaan karir atau (*career planning*) yakni pemahaman yang berasal dari diri seseorang untuk menentukan keputusan karirnya dan pendidikan, dan dapat menyiapkan diri ketika akan memulai karir yang telah dipilih.
- b. Eksplorasi karir atau (*career exploration*) yaitu proses yang memperlihatkan kontribusi seseorang ketika pendalaman dan penyelidikan terhadap berbagai informasi terkait dunia kerja berasal dari sumber yang ada.
- c. Pengambilan keputusan (*decision making*) yaitu individu yang memiliki ketrampilan ketika mengambil ketentuan karir yang sejalan dengan kemampuan serta minatnya.
- d. Informasi dunia kerja (*knowledge of work information*) yaitu sikap individu ketika menggali wawasan dan penjelasan terkait karir dan pendidikannya, dan banyaknya informasi yang digunakan dapat membantu individu dalam memilih karir.

Brown dan Brooks (Yunani, dkk., 2021) mengungkapkan aspek-aspek pada kematangan karir yang dapat mempengaruhi siswa dengan tingkatan menengah, terdiri dari :

- a. Perencanaan yang sistematis, yaitu kesadaran pada diri seseorang, hambatan yang dihadapi, mengetahui konsekuensi atas pilihannya, mampu untuk mengidentifikasi tujuan yang berhubungan karir, memiliki pengalaman terhadap pengembangan terkait cara untuk menetapkan arah yang dipilih, waktu, serta berbagai tahap untuk mencapai tujuan tertentu.
- b. Sikap peningkatan terhadap karir, yaitu berfokus dengan bagaimana proses dalam pencapaian karir. Hal ini memperlihatkan ide terhadap karir dengan luas tentang pola dalam kehidupan terhadap pekerjaannya.
- c. Kemampuan untuk mengambil keputusan, adalah pendekatan pada karir individu memiliki pengaruh dengan nilai, minat yang dimiliki, serta kepribadian dari individu. Perencanaan sebagai pandangan untuk bagaimana individu akan ke tingkat pendidikan yang lebih tinggi atau memutuskan untuk terjun ke dunia pekerjaan.
- d. Informasi, adalah pemberian informasi dapat berguna untuk individu ketika akan mengambil keputusan karir.

Berdasarkan pada penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kematangan karir yaitu meliputi perencanaan karir, eksplorasi karir, informasi dunia kerja, dan pengambilan keputusan, sikap peningkatan terhadap karir, aspek kognitif, serta aspek non kognitif.

B. Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Yapono & Suharnan (2013) kecerdasan emosional merupakan ketrampilan yang dimiliki individu dalam membuat persepsi dan sadar akan emosi yang dirasakan sehingga dapat menjaga emosi bagi orang lain serta diri sendiri, hal tersebut dapat meningkatkan pertumbuhan intelektual dan emosi. Fauziah (2015) kecerdasan emosional adalah sisi lain yang mengarah ke kognitif berguna untuk aktivitas yang dilakukan seseorang, antara lain

memiliki kesadaran dan kendali dalam dirinya, memotivasi diri dan semangat, serta simpati pada orang lain dan dapat berhubungan tentang sosial. Semakin tinggi individu mempunyai kecerdasan emosional, maka semakin individu dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi, terutama pada kendali emosinya. Kecerdasan emosional yaitu ketrampilan individu untuk menghargai, mengetahui tentang diri sendiri, dan mengelola emosinya sehingga terjalin hubungan yang baik pada orang lain, serta individu mampu untuk membuat keputusan (Lestari & Rahardjo, 2013). Pikiran, perkataan, dan perilaku dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, oleh sebab itu pentingnya individu untuk mempunyai tingkat kecerdasan emosional yang tinggi.

Kecerdasan emosional merupakan keunggulan yang dimiliki individu agar dapat memberi motivasi dan kuat dalam menghadapi masalah, dapat mengendalikan keinginan dan mampu mengatur tingkat kesenangan, mampu menjaga suasana hati sehingga beban stress tidak dapat mematahkan kemampuan ketika berfikir, berdoa, dan bersimpati dengan orang lain (Goleman, 2015). Goleman (Kanesan & Fauzan, 2019) mengungkapkan bahwa 80% keberhasilan yang ada di tempat kerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, sedangkan 20% ditentukan oleh kecerdasan intelektual. Goleman (2017) menjelaskan kecerdasan emosional yaitu ketrampilan individu dalam menjaga emosi sesuai dengan intelegensi yang dimiliki, dapat menyeimbangkan emosi serta bagaimana individu dapat mengungkapkan dengan ketrampilan pemahaman diri, memotivasi diri, pengendalian terhadap diri sendiri, serta kepandaian dalam berhubungan di lingkungan sosial. Kecerdasan emosional adalah ketrampilan yang mampu mendalami serta merasakan, dan individu peka terhadap emosinya sebagai sumber energi. Dengan tingginya kecerdasan emosional yang dimiliki siswa mampu untuk menghargai pemikiran diri sendiri dan orang lain, mengakui emosi yang dirasakan, serta dapat menggunakannya dengan efektif terhadap energi emosi didalam kehidupan sehari-hari.

Bar-On (Kanesan & Fauzan, 2019) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional yaitu keahlian dan ketrampilan secara non-kognitif sehingga dapat berpengaruh pada keberhasilan seseorang dalam menghadapi tekanan dan desakan orang di sekitar. Selanjutnya, Bar-On juga mengatakan tingginya kecerdasan emosi yang dimiliki seseorang mampu meningkatkan rasa percaya diri, realistis, dapat mengatasi tekanan, serta dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi. Menurut Goleman (2009) jika kecerdasan emosional yaitu kepandaian individu dalam mendorong dirinya untuk mencapai tujuan dan bertahan dalam mengatasi stress yang dihadapi, dapat mengontrol keinginan dan tidak berlebihan dalam merasakan kesenangan, dapat menata keadaan emosional dan memperhatikan diri sehingga beban stress tidak menghalangi ketika individu berpikir, serta individu mempunyai toleransi dengan orang lain dan berdoa. Penjelasan dari Furnham & Petrides (2001) definisi kecerdasan emosional yaitu berkaitan terhadap ketrampilan seseorang membuat persepsi atas dirinya dan bagaimana kecenderungan individu untuk berperilaku di dalam sosial.

Berdasarkan pemaparan diatas yang sudah dijelaskan dari beberapa ahli mengenai kecerdasan emosional dapat ditarik sebuah kesimpulan jika kecerdasan emosional merupakan kesadaran dan kendali individu, memotivasi diri dan semangat, serta empati terhadap orang lain dan dapat membangun hubungan pada sosial. Selanjutnya, kecerdasan emosional menjadi keahlian dalam membuat persepsi atas diri sendiri serta bagaimana kecenderungan individu untuk berperilaku di dalam sosial.

2. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2009) menjelaskan jika ada lima aspek kecerdasan emosional, antara lain :

- a. Mengetahui emosi diri sendiri, ketrampilan yang seharusnya dimiliki seseorang dalam mengetahui perasaannya.
- b. Mengatur emosi, kepandaian seseorang untuk mengatasi emosi agar diungkapkan dengan baik, sehingga dapat mencapai kestabilan bagi diri sendiri.

- c. Memotivasi diri, ketrampilan individu dalam memperkuat untuk menghadapi sesuatu dan berjuang untuk menggapai tujuan.
- d. Mengenal emosi orang lain, keunggulan individu dalam mengenal emosi orang lain. Seseorang dapat memperlihatkan bagaimana dirinya dapat berempati dengan orang lain, kepekaan dengan perasaan yang dialami oleh orang lain.
- e. Membangun hubungan dengan orang lain, kesanggupan individu dalam mengatasi emosi yang dialami orang lain. Sehingga membutuhkan dua ketrampilan emosi yaitu empati dan manajemen diri. Ketika individu memiliki ketrampilan untuk berhubungan baik dengan orang lain maka dapat meyakinkan seseorang dan membangun kedekatan pada orang lain.

Menurut Petrides (2009) terdapat empat aspek pada kecerdasan emosional, antara lain :

- a. Kesejahteraan berhubungan dengan bagaimana individu dapat beradaptasi dengan baik
- b. Pengendalian diri sebagai cara bagaimana individu dapat mengendalikan keinginannya.
- c. Emosionalitas yang tinggi menandakan ekspresi emosi dan persepsi sebagai cara untuk mempertahankan dan membangun sebuah hubungan.
- d. Sosialisasi berhubungan dengan bagaimana hubungan sosial pada individu dan bagaimana sosial dapat mempengaruhinya.

Menurut Salovey dan Mayer (Rizmiardhani, 2012) mengungkapkan empat aspek kecerdasan emosional, sebagai berikut :

- a. Persepsi emosi, yakni ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam mengenali emosinya, dimana seseorang dapat merasakan emosinya maupun orang lain melalui mimik wajah.
- b. Integrasi emosi, yakni kecakapan seseorang untuk menggunakan emosi ketika menyelesaikan masalah dan dapat menempatkan diri pada posisi yang telah dirasakan oleh orang lain.

- c. Pemahaman emosi, ketrampilan individu dalam memahami emosi apa yang telah dirasakan, serta mengaplikasikan pengetahuan emosinya di dalam kehidupan sehari-hari
- d. Peraturan emosi, ketrampilan individu mengelola emosinya dan orang lain sehingga akan menunjukkan tingkah laku ketika berinteraksi pada orang lain.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kecerdasan emosional antara lain mengenali emosi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, memotivasi diri sendiri, mengatur emosi, dan membangun hubungan dengan orang lain, emosionalitas yang tinggi, serta integrasi emosi.

C. Efikasi Diri

1. Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri adalah salah satu konsep tentang sosial kognitif yang dikenalkan Albert Bandura. Bandura (Corry & Stella, 2018) menjelaskan jika efikasi diri tipe kepribadian dan bukan juga konsep diri pada individu. Selain itu definisi efikasi diri secara umum yaitu penilaian terhadap diri sendiri sebagai kemampuan individu dalam mengelola dan melakukan perilaku untuk meraih tujuan. Efikasi diri berfokus tentang bagaimana individu dapat berpikir, memotivasi diri sendiri dan bagaimana mereka bertindak. Ketika remaja dihadapkan untuk mengatasi sebuah masalah dalam penyesuaian diri maka mereka membutuhkan keyakinan dengan kemampuan dirinya untuk memastikan tindakan apa yang dilakukan dan bagaimana hasil yang diperoleh.

Menurut Umam (2015) memberikan pengertian tentang efikasi diri sebagai salah satu hal penting yang berpengaruh pada usaha yang dikeluarkan oleh individu, seberapa besar usaha yang dilakukan, dan untuk mengetahui keberhasilan yang diraih. Sedangkan Ormrod (2009) menjelaskan efikasi diri yaitu pemikiran seseorang pada ketrampilannya melakukan tindakan dalam memperoleh keberhasilan. Efikasi diri sebagai suatu keyakinan (*belief*), serta terbentuk karena proses kognitif yang dilakukan individu. Efikasi diri yakni

pengetahuan yang penting karena dapat berpengaruh didalam kehidupan, efikasi diri sebagai pengaruh untuk individu ketika menetapkan perilaku yang akan diambil dalam meraih tujuan, termasuk perkiraan hambatan yang akan dilalui. Selanjutnya, menurut (Friedman & Schustack, 2016) efikasi diri yaitu keyakinan dan harapan mengenai kemampuan individu ketika berperilaku di setiap keadaan. Schultz (2012) juga menambahkan pendapat tentang efikasi diri, efikasi diri merupakan perasaan individu dalam keputusan untuk melakukan suatu hal dan seberapa kuat individu menjalani kehidupan. Efikasi diri sebagai penentu bagaimana keuletan dan usaha yang dikeluarkan individu pada saat menyelesaikan suatu tugas.

Menurut Bandura (Ghufron & Risnawati, 2017) efikasi diri adalah hal yang didapatkan dari proses kognitif mengenai ketetapan keyakinan yang dimiliki atau harapan individu dalam memperkirakan kemampuannya ketika melaksanakan tugas untuk memperoleh hasil yang sesuai keinginan. Seseorang yang mempunyai keyakinan jika dirinya tidak dapat menyelesaikan kegiatan maupun tugas, maka individu akan berpindah untuk menyelesaikan tugas atau kegiatan yang lain. Efikasi diri sebagai faktor internal seperti penghubung terhadap interaksi diantara faktor lingkungan dan faktor perilaku. Menurut Saeid dan Eslaminejad (Puri & Astuti, 2017) bahwa penting bagi siswa untuk mempunyai efikasi diri karena dapat menunjukkan bagaimana usaha yang dilakukan individu untuk meraih tujuan dan menghadapi hambatan. *Self efficacy* yaitu salah satu ilmu mengenai individu yang memiliki peran penting dalam menjalankan kehidupan.

Efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki seseorang untuk menilai ketrampilan ketika menyelesaikan tugas dalam meraih keberhasilan (Rustika, 2016). Efikasi diri adalah persepsi seseorang tentang seberapa individu dapat melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan masalah yang dihadapi (Safitri & Masykur, 2017). Dengan efikasi diri yang tinggi maka akan mempunyai persepsi terhadap kesuksesan serta memiliki keyakinan terhadap kemampuannya (Shofiah & Raudatussalamah, 2014). Sementara itu, rendahnya efikasi diri seseorang cenderung tidak mencari kesempatan ketika

mendapatkan ilmu dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk memanifestasikan keberhasilan, misalnya dapat membangun rasa percaya diri terhadap kemampuan kepercayaan diri pada kemampuannya (Rustika, 2012). Efikasi diri merupakan gambaran kepercayaan dan psikologi seseorang terhadap kemampuan akademiknya (Bong & Skaalvik, 2003). Sedangkan menurut Santrock (2003), efikasi diri seperti ketetapan hati seseorang tentang kompetensi ketika memahami lingkungan dan bagaimana individu dapat memperoleh hal yang menguntungkan. Pada lingkungan akademik, efikasi diri berguna untuk mempersiapkan tujuan karir. Efikasi diri mempunyai faktor dalam menentukan bakat dan kemampuan individu untuk mengembangkan ketrampilan kognitif karir individu.

Berdasarkan hal-hal yang sudah dipaparkan diatas, dapat dirangkum jika efikasi diri adalah penilaian bagi diri sendiri sebagai kemampuan individu dalam mengelola dan melakukan perilaku untuk meraih tujuan. Selain itu, efikasi diri sebagai penentu bagaimana keuletan dan usaha yang dikeluarkan individu pada saat menyelesaikan suatu tugas.

2. Aspek-Aspek Dalam Efikasi Diri

Menurut Bandura (Ghufron & Risnawati, 2017) terdapat beberapa aspek dari efikasi diri, antara lain :

- a. Tingkatan/*level*, menjadi pembeda dari efikasi diri dari setiap individu ketika menyelesaikan tugas karena adanya perbedaan dalam tekanan yang dihadapi, ketika kecilnya hambatan untuk menyelesaikan tugas maka kegiatan tersebut mempermudah untuk diselesaikan.
- b. Keadaan umum/*generality*, sebagai seseorang cenderung yakin terhadap aktivitas yang dilakukannya.
- c. Kekuatan/*strength*, sebagai pengalaman yang dapat mempengaruhi efikasi diri pada individu. Sedikit pengalaman dapat membuat kurang yakin terhadap kemampuan, sedangkan ketetapan hati yang kuat dapat mempermudah seseorang dalam menyelesaikan sesuatu.

Betz & Luzzo (Rahmi, 2019) menjelaskan lima aspek dalam efikasi diri, sebagai berikut :

- a. Penilaian terhadap diri sendiri (*self-appraisal*). Mencakup bagaimana individu dapat menilai dari ketrampilan, tujuan, nilai-nilai yang dianut individu, serta minatnya. Misalnya, individu dapat memahami bagaimana kekurangan dan kelebihan yang dimiliki.
- b. Mengumpulkan informasi tentang pekerjaan yang diminati (*gathering occupational*). Dalam hal ini ketrampilan yang dimiliki individu dalam menggambarkan ketertarikannya pada pekerjaan, serta informasi terhadap karir secara umum. Selain itu, individu dapat menilai bagaimana kemampuan yang dimilikinya tentang dunia kerja dan tugas dari beberapa pekerjaan.
- c. Menentukan tujuan (*goal selection*). Dalam hal ini individu dapat menilai kemampuan yang dimiliki sesuai dengan ciri dari beberapa pekerjaan.
- d. Melakukan perencanaan (*planning*). Mencakup bagaimana kemampuan individu untuk mengambil keputusan terhadap karir di masa depan. Individu dapat menyusun rencana karir setelah lulus dari bangku sekolah.
- e. Memecahkan masalah (*problem solving*). Dimana individu mampu untuk menghadapi dan menyelesaikan keputusan karirnya. Individu mampu untuk mempertimbangkan antara harapan orang tua dan minatnya.

Menurut Eggen & Kauchak (2010) mengungkapkan terdapat beberapa aspek efikasi diri, antara lain :

- a. Orientasi terhadap tugas, yaitu individu mampu dalam menyelesaikan tugas yang menantang sehingga dapat memaksimalkan terhadap kemampuan yang dimiliki.
- b. Usaha yang dilakukan, adalah individu dapat mengeluarkan banyak usaha dalam menghadapi tugas dan dapat melakukan asesmen terhadap kemampuan mengerjakan tugas.
- c. Kegigihan terhadap menggapai tujuan, merupakan seseorang dengan gigih dalam mempertahankan tujuan walaupun hasilnya tidak sesuai dengan keinginan.
- d. Keyakinan terhadap kemampuan, yaitu ketika individu yakin dalam meraih keberhasilan, individu mampu untuk mengontrol kecemasan dan

stress terhadap tujuan yang tidak sesuai dengan kenyataan, serta yakin dalam mengarahkan keadaan yang ada di sekitar.

- e. Memiliki strategi yang tepat dan kinerja, merupakan individu yang memiliki kinerja yang tinggi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari efikasi diri yaitu *level*, *generality*, *strength*, keyakinan terhadap kemampuan, memiliki strategi yang tepat dan kinerja, orientasi terhadap tugas, penilaian terhadap diri sendiri, memecahkan masalah, kegigihan terhadap menggapai tujuan, serta melakukan perencanaan.

D. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri dengan Kematangan Karir

Merencanakan dan mempersiapkan masa depan adalah tanda jika semua siswa mempunyai kematangan karir. Menurut Super (Lim, 2019), kematangan karir yaitu seseorang yang siap menghadapi tugas dari perkembangan dengan dapat mencapai tiap tahapan perkembangan dalam perkembangan biologi maupun tujuan sosial. Dengan hal ini, definisi dari kematangan karir lebih terperinci dibandingkan memilih pekerjaan dikarenakan kematangan karir berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam perencanaan karir atau pengambilan keputusan karir. Kematangan karir menunjukkan bagaimana pemahaman karir dengan spesifik, yang dimulai ketika mampu mengetahui kepintaran didalam diri, mengerti bagaimana kenyataan di dunia kerja, serta dapat merencanakan pilihan karir yang sesuai. Kematangan karir mempengaruhi bagaimana kesiapan individu untuk memilih karirnya, misalnya dalam memilih untuk studi di bangku kuliah. Umam (2015) menjelaskan bahwa kematangan karir adalah dimana individu siap dan mampu dalam mempersiapkan karir dengan matang terhadap pilihan karirnya, serta dapat menyelesaikan tugas perkembangan dengan menyadari bahwa ada hal yang dibutuhkan ketika mengambil keputusan karir. Dalam memperoleh kematangan karir, kecerdasan emosional dan efikasi diri merupakan faktor internal dari individu.

Kecerdasan emosional digunakan dalam mengatasi dan mengontrol emosi, misalnya khawatir jika individu tidak mendapatkan pekerjaan dan tidak memiliki informasi, hal tersebut dikarenakan tingginya perasaan khawatir dengan proses mencari bidang karir yang akhirnya individu kesulitan dalam pengambilan keputusan karir, sehingga ketika individu memiliki kemampuan untuk mengelola emosi negatif dapat mempermudah dalam meraih kematangan karir (Lestari & Rahardjo, 2013). Kecerdasan emosional perlu dimiliki oleh individu karena ketika mengalami hambatan dalam pemilihan karir maka dapat terjadi kesalahan dalam melakukan perencanaan dan keputusan karir, sehingga karir yang didapatkan tidak sesuai dengan karir yang diharapkan. Walaupun mempunyai kecerdasan intelektual tingkat tinggi, namun memiliki keadaan emosional yang buruk, dia cenderung gagal karena cenderung kesulitan dalam mengatur dirinya ketika dihadapkan dengan masalah. Kecerdasan emosional yaitu kompetensi, ketrampilan sosial dan emosi yang berpengaruh terhadap kemampuan pada individu untuk memahami orang lain dan diri sendiri, serta dapat menyelesaikan tuntutan dan tantangan di dalam kehidupan (Baron, 2006).

Kemampuan individu untuk meyakinkan pilihan dan mengatasi kendala ketika menentukan karir merupakan salah satu bagian dari efikasi diri. Efikasi diri menunjukkan tingkat ketetapan hati dan kepercayaan seseorang pada kesanggupan meraih keberhasilan, sehingga akan menunjukkan tindakan yang diinginkan, mengatasi tugas yang telah diberikan, dan mendapatkan prestasi sesuai dengan keinginan. Bandura (2012) mengungkapkan bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi baik atau tidaknya individu dengan memotivasi dirinya dan disiplin untuk menghadapi hambatan melalui tujuan yang diharapkan individu. Menurut Feist (Sari & Handayani, 2017) tingginya efikasi diri yang dimiliki seseorang, terdapat kemungkinan untuk mencapai kesuksesan. Efikasi diri dapat menjadi pertimbangan individu terhadap kemampuan untuk mengorganisasikan perilaku yang dilakukan dalam meraih tujuan. Rustika (2012) mengungkapkan bahwa efikasi diri memiliki peran penting, karena individu dapat menggunakan potensi yang dimiliki secara maksimal apabila

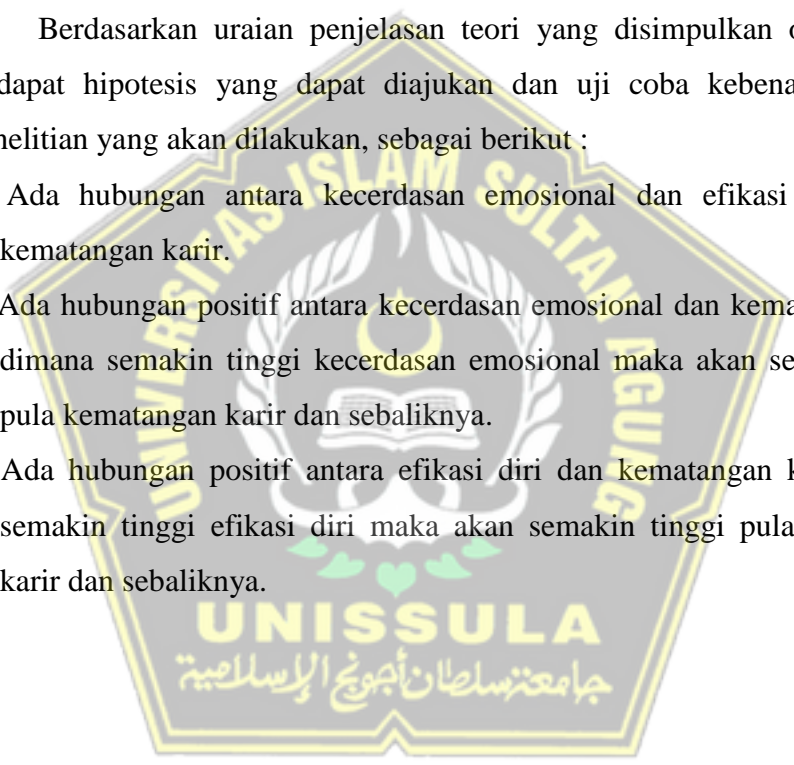
mempunyai efikasi diri tinggi. Efikasi diri datang dari hasil tanggung jawab dan pengetahuan yang dimiliki, tugas yang memiliki banyak manfaat dan hubungan dengan lingkungan sosial.

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan, dapat dirangkum jika kecerdasan emosional, efikasi diri, dan kematangan karir saling mempunyai hubungan satu sama lain. Kecerdasan emosional dan efikasi diri dapat mempengaruhi kematangan karir.

E. Hipotesis

Berdasarkan uraian penjelasan teori yang disimpulkan oleh peneliti, terdapat hipotesis yang dapat diajukan dan uji coba kebenarannya pada penelitian yang akan dilakukan, sebagai berikut :

1. Ada hubungan antara kecerdasan emosional dan efikasi diri dengan kematangan karir.
2. Ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kematangan karir, dimana semakin tinggi kecerdasan emosional maka akan semakin tinggi pula kematangan karir dan sebaliknya.
3. Ada hubungan positif antara efikasi diri dan kematangan karir, dimana semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin tinggi pula kematangan karir dan sebaliknya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Variabel adalah semua yang berhubungan dengan sifat, atribut, dan nilai dari individu yang mempunyai karakteristik yang sudah dipastikan peneliti dalam mendapatkan informasi dan dapat ditarik kedalam sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2013). Terdapat 2 variabel, yaitu variabel tergantung dan bebas. Variabel tergantung yaitu variabel penelitian yang dapat mengukur besar dari pengaruh variabel lain. Sementara itu, variabel bebas merupakan variabel yang mengakibatkan sebuah perubahan pada variabel lain (Azwar, 2017).

1. Variabel Bebas : a. Kecerdasan Emosional (X1)
b. Efikasi Diri (X2)
2. Variabel Tergantung : Kematangan Karir (Y)

B. Definisi Operasional

Definisi operasional yaitu pengertian yang dapat menjelaskan tentang variabel sehingga nantinya akan dikaji berdasarkan dari ciri-ciri variabel (Azwar, 2017). Tujuan dari definisi operasional adalah merumuskan sebuah konsep variabel yang sudah ditetapkan dalam penelitian yang sifatnya abstrak, lalu menjadi sebuah konsep yang bisa diukur keasliannya. Definisi operasional pada penelitian yang akan dilaksanakan, yaitu :

1. Kematangan Karir

Kematangan karir yaitu kesanggupan seseorang ketika akan memperoleh informasi, kemampuan bagaimana dapat menyelesaikan masalah, membuat perencanaan tentang karir, mempunyai kemampuan untuk membuat tujuan, pada dasarnya kematangan karir mencakup

pengetahuan yang dimiliki seseorang dan kemampuan kognitifnya. Pengukuran kematangan karir dalam penelitian ini menggunakan aspek menurut Super (Peralaiiko, 2020) yang terdiri dari perencanaan karir, eksplorasi karir, pengambilan keputusan, dan informasi dunia kerja. Semakin tinggi skor subjek ketika mengisi skala, maka semakin tinggi juga skor kematangan karir yang dimiliki oleh subjek, dan sebaliknya. Semakin rendah skor jumlah subjek pada saat mengisi skala, maka juga akan semakin rendah pada skor kematangan karir yang dimiliki oleh subjek.

2. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional yakni kesadaran dan kendali individu, memotivasi diri dan semangat, serta empati terhadap orang lain dan dapat membangun hubungan pada sosial. Selanjutnya, kecerdasan emosional menjadi keahlian dalam membuat persepsi atas diri sendiri serta bagaimana kecenderungan individu untuk berperilaku di dalam sosial. Kecerdasan emosional diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek menurut Goleman (2009) antara lain mengenal emosi diri sendiri, memotivasi diri sendiri, mengatur emosi, mengenal emosi orang lain, dan membangun hubungan dengan orang lain. Semakin tinggi skor ketika mengisi skala, maka juga semakin tinggi skor kecerdasan emosi yang dimiliki subjek, dan begitu juga dengan sebaliknya. Semakin rendah skor jumlah subjek ketika mengisi skala, maka juga akan semakin rendah pada skor kecerdasan emosi yang dimiliki oleh subjek.

3. Efikasi Diri

Efikasi diri yaitu penilaian bagi diri sendiri sebagai kemampuan individu dalam mengelola dan melakukan perilaku untuk meraih tujuan. Selain itu, efikasi diri sebagai penentu bagaimana keuletan dan usaha yang dikeluarkan individu pada saat menyelesaikan suatu tugas. Pada penelitian ini efikasi diri diukur berdasarkan aspek menurut Bandura (Ghufon & Risnawati, 2017) antara lain yaitu *level*, *generality*, dan *strength*. Semakin tinggi skor subjek ketika mengisi skala, maka semakin tinggi juga skor

efikasi diri yang dipunyai subjek, dan begitu juga dengan sebaliknya. Semakin rendah skor jumlah subjek pada saat mengisi skala, maka juga akan semakin rendah pada skor efikasi diri yang dimiliki oleh subjek.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi yaitu zona penyetaraan dimana ada objek atau subjek yang mempunyai keunggulan dan ciri-ciri yang sudah ditentukan untuk diteliti lalu dibuat kedalam sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian yang akan dilakukan yaitu seluruh siswa kelas XI di SMA X. Alasan kelas XI menjadi subjek penelitian yaitu pada kelas XI ini baru dimulainya penjurusan untuk kelas IPA dan IPS. Sedangkan, pada kelas XII difokuskan untuk mengikuti sosialisasi dan pembelajaran tambahan untuk persiapan Ujian Sekolah sehingga tidak dapat menjadi subjek penelitian. Jumlah populasi pada penelitian ini yaitu 318 siswa. Berikut merupakan rincian jumlah populasi siswa kelas XI di SMA X.

Tabel 1. Rincian data populasi siswa SMA X

No	Kelas	Jurusan	Jumlah
1.		IPA 1	36
2.		IPA 2	35
3.		IPA 3	36
4.		IPA 4	36
5.	XI	IPA 5	36
6.		IPS 1	35
7.		IPS 2	34
8.		IPS 3	34
9.		IPS 4	36
Total			318

2. Sampel

Sampel yaitu setengah dari populasi yang mempunyai karakteristik di populasinya (Azwar, 2017). Sedangkan menurut Sugiyono (2013) sampel yaitu setengah dari jumlah yang memiliki karakteristik sama dengan populasi. Sampel dalam penelitian ini merupakan siswa kelas XI yang berjumlah 177 siswa.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah teknik yang dipakai ketika menetapkan sampel untuk sebuah penelitian (Sugiyono, 2013). *Cluster random sampling* dipakai pada penelitian ini. Teknik *cluster random sampling* berguna dalam menentukan sampel jika sumber data atau objek yang diteliti banyak. Dalam menetapkan mana yang menjadi sumber data, perlu untuk melakukan pengumpulan sampel pada area populasi yang sudah ditentukan (Sugiyono, 2013).

D. Metode Pengumpulan Data

Dalam metode pengumpulan data yang dipakai pada alat ukur penelitian ini yaitu metode skala. Skala yaitu pertanyaan yang telah dirancang dalam mengungkapkan karakter dengan tanggapan dalam pertanyaan yang diajukan (Azwar, 2020). Skala yang berisi pernyataan tertulis yang dibuat oleh peneliti tentang hal yang diteliti dengan bentuk pernyataan maupun pertanyaan. Skala yang dipakai pada penelitian ini terdapat tiga skala, antara lain skala kematangan karir, kecerdasan emosional, dan efikasi diri.

1. Skala Kematangan Karir

Skala kematangan karir fungsinya adalah menguji tingkat kematangan karir bagi siswa. Pada skala kematangan karir ini, peneliti adaptasi skala yang telah disusun oleh (Kusumaningrum, 2022) berdasarkan aspek dari kematangan karir yaitu perencanaan karir, eksplorasi karir, pengambilan keputusan, dan informasi dunia kerja. Skala kematangan karir ada 22 aitem beserta reliabilitas 0,891 yang berisikan aitem *unfavorable* dan aitem *favorable*.

Pada kematangan karir ada banyak pertanyaan yang berisikan empat pilihan jawaban dengan skor yang berbeda, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Penilaian untuk aitem *unfavorable* pada jawaban SS mempunyai skor 1, jawaban S mempunyai skor 2, jawaban TS mempunyai skor 3, sedangkan untuk jawaban STS mempunyai skor 4. Disisi lain, indikator penilaian aitem *favorable* adalah SS mempunyai skor 4, S mempunyai skor 3, TS mempunyai skor 2, serta

STS mempunyai skor 1. Berikut merupakan *blue print* dari skala kematangan karir :

Tabel 2. *Blueprint* Skala Kematangan Karir

No	Aspek	Jumlah Aitem		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	Rencana karir	3	3	6
2.	Eksplorasi karir	3	2	5
3.	Pengambilan keputusan	3	3	6
4.	Informasi dunia kerja	2	3	5
Total		11	11	22

2. Skala Kecerdasan Emosional

Pada skala kecerdasan emosional, peneliti adaptasi skala yang telah disusun (Khairunnisa & Alfaruqy, 2022). Skala ini disusun dari aspek kecerdasan emosional yaitu, mengenal emosi diri sendiri, mengatur emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membangun hubungan. Skala kecerdasan emosional ada 28 aitem dengan reliabilitas 0,880 serta mempunyai aitem *unfavorable* dan aitem *favorable*.

Pada skala ini ada empat pilihan jawaban yang memiliki skor berbeda, antara lain SS (Sangat Sesuai), Sesuai (S), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Untuk penilaian aitem *favorable* adalah skor 4 pada SS, skor 3 pada S, skor 2 pada TS, dan skor 1 untuk STS. Sedangkan untuk aitem *unfavorable*, skor 4 pada STS, skor 3 pada TS, skor 2 pada S, serta skor 1 pada STS. Berikut merupakan *blue print* skala dari kecerdasan emosional:

Tabel 3. *Blueprint* Skala Kecerdasan Emosional

No	Aspek	Jumlah Aitem		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	Mengenali emosi diri sendiri	3	3	6
2.	Mengelola emosi	2	2	4
3.	Memotivasi diri sendiri	4	1	5
4.	Mengenali emosi orang lain	4	3	7
5.	Membina hubungan	3	3	6
Total		16	12	28

3. Skala Efikasi Diri

Pada skala efikasi diri, peneliti adaptasi dari skala yang dirancang (Ananda, 2019) berdasarkan pada aspek dari efikasi diri yaitu aspek *level*, *generality*, dan *strength*. Skala efikasi diri ada 38 aitem beserta reliabilitas sejumlah 0,942.

Pada skala ini mempunyai aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Skala ini juga mempunyai empat pilihan jawaban yang memiliki skor berbeda, antara lain SS (Sangat Sesuai), Sesuai (S), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Untuk penilaian aitem *favorable* adalah skor 4 pada SS, skor 3 pada S, skor 2 pada TS, dan skor 1 untuk STS. Sedangkan untuk aitem *unfavorable*, skor 4 pada STS, skor 3 pada TS, skor 2 pada S, serta skor 1 pada SS. Berikut merupakan *blue print* skala dari efikasi diri :

Tabel 4. *Blueprint* Skala Efikasi Diri

No	Aspek	Jumlah Aitem		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Level</i>	7	7	14
2.	<i>Generality</i>	7	6	13
3.	<i>Strength</i>	7	4	11
	Total	21	17	38

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

1. Validitas

Validitas adalah dimana kecermatan dalam tes atau skala yang berguna mewujudkan fungsi dalam mengukur (Azwar, 2020). Pengukuran dianggap memiliki validitas yang tinggi jika dapat membuat data dengan akurat sehingga dapat membagikan pandangan bagaimana variabel yang dinilai dapat sesuai pada tujuan pengukuran (Azwar, 2020).

Uji validitas pada penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diperkirakan melalui pengetesan pada relevansi dan kelayakan isi aitem yang menjabarkan indikator dari atribut yang akan dinilai lewat penguraian dari expert

judgement. *Expert judgement* pada penelitian ini yaitu dosen pembimbing skripsi.

2. Uji Daya Beda Aitem

Daya beda aitem adalah dimana aitem mampu menyeleksi seseorang yang mempunyai atribut dan individu yang tidak mempunyai atribut untuk dinilai. Indeks daya diskriminasi yaitu indikator kesesuaian antara kegunaan aitem dengan kegunaan skala secara keseluruhan, memiliki nama lain konsistensi aitem total (Azwar, 2020). Dalam memahami hasil dari indeks daya beda aitem peneliti menggunakan pedoman dengan batasan aitem yang mempunyai $\geq 0,3$ diartikan aitem yang mempunyai daya beda tinggi atau memenuhi. Namun, jika total aitem memiliki daya beda tinggi masih belum cukup dengan jumlah yang diharapkan, maka perlu dipertimbangkan dalam menurunkan sedikit batas kriteria yaitu $\leq 0,25$ (Azwar, 2020). Dalam menguji daya beda aitem menjalankan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) dengan versi 25.0 for windows.

3. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas yaitu sejauh mana hasil dalam penilaian bisa membuktikan (Azwar, 2012). Alat ukur dapat dikatakan reliabel jika digunakan berulang kali namun tetap membuktikan hasil yang relatif sama (Azwar, 2017). Pada koefisien reliabilitas ada di rentang angka 0.00 – 1.00, maksudnya yaitu koefisien reliabilitas hampir menuju angka 1.00, maka dianggap semakin valid alat ukurnya (Azwar, 2017).

Teknik analisis reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *alpha Cronbach* melalui program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.0. Dalam penelitian ini yang dipakai sebagai alat ukur yaitu skala kematangan karir, kecerdasan emosional, dan efikasi diri.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yaitu sebuah metode pengolahan data yang sudah dikumpulkan (Sugiyono, 2013). Data yang sudah terkumpul nantinya dianalisis

secara statistik menggunakan analisis regresi berganda dan korelasi parsial dibantu program dari SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for windows versi 25.0.

Analisis regresi berganda berguna dalam melihat hubungan antar variabel bebas dan tergantung (Sugiyono, 2009). Disisi lain, korelasi parsial berguna untuk melihat hubungan antar kedua varibel yang dapat mengkontrol efek dari satu atau lebih variabel lain (Sugiyono, 2009).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kanchah dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kanchah Penelitian

Orientasi kanchah penelitian yaitu awal mula dalam melaksanakan penelitian dengan tujuan menyiapkan beberapa hal yang berkaitan pada penelitian. Tahap persiapan penelitian dimulai observasi tempat penelitian. Tempat untuk penelitian dilangsungkan di SMA X. SMA X mempunyai 2 gedung yaitu masing-masing gedung dengan jumlah 2 lantai.

SMA X yaitu salah satu dari Sekolah Menengah Atas yang berpegang agama islam. SMA X memiliki visi yaitu cerdas, terampil, dan bertaqwa. Sedangkan untuk misi dari SMA X adalah mengajarkan nilai budaya bangsa yang selaras dengan ajaran agama islam bertujuan untuk pembentukan budi pekerti, pembelajaran dilakukan dengan sistem TI terhadap ketrampilan dan pengetahuan, mencari dan mengembangkan kapasitas yang dimiliki siswa dalam membentuk sumber daya manusia (SDM). Selain itu, SMA X merupakan pionir sekolah Adiwiyata Mandiri, serta menjadi pelopor sekolah Adiwiyata yang ada di Kabupaten X. SMA X juga mengaplikasikan budaya literasi kepada pendidik dan siswa yang bertujuan untuk memperluas wawasan. Kewirausahaan juga diajarkan di SMA X agar siswa menjadi pengusaha yang mempunyai etika dan karakter.

Tahap selanjutnya yaitu peneliti melakukan wawancara dengan beberapa siswa terkait kematangan karir. Wawancara pada siswa SMA X sudah disetujui oleh pihak sekolah dan siswa yang nantinya diwawancara. Subjek pada penelitian ini yaitu siswa kelas XI di SMA X. Berdasarkan dengan data

yang telah diperoleh, jumlah siswa kelas XI di SMA X yaitu 318 siswa dengan total 9 kelas. Sehingga populasi dalam penelitian ini 318 sesuai yang dibutuhkan pada penelitian ini.

Adapun beberapa pertimbangan peneliti menjadikan SMA X sebagai tempat penelitian, antara lain :

- a. Penelitian tentang hubungan antara kecerdasan emosional dan efikasi diri dengan kematangan karir belum pernah dilakukan di SMA X.
- b. Terdapat kesesuaian nilai yang dianut tempat penelitian dengan topik permasalahan yang akan diteliti.
- c. Jumlah subjek yang memenuhi syarat penelitian
- d. Mendapatkan izin dari pihak SMA X ketika melaksanakan penelitian.

Berdasarkan beberapa pertimbangan diatas, maka peneliti memilih untuk melakukan penelitian di SMA X sesuai dengan persyaratan yang telah disepakati oleh pihak sekolah.

2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan penelitian dilakukan bertujuan untuk prosedur penelitian mampu berjalan dengan baik dan sehingga dapat meminimalisir terjadinya kesalahan yang menghambat penelitian serta memperoleh hasil penelitian yang memuaskan. Terdapat tahapan persiapan yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian, antara lain :

a. Persiapan Perizinan

Perizinan menjadi salah satu hal penting dalam melaksanakan penelitian yang sejalan dengan prosedur penelitian. Dalam pembuatan surat perizinan penelitian dibuat secara resmi oleh fakultas psikologi Universitas Islam Sultan Agung yang ditunjukkan pada Kepala Sekolah SMA X dengan nomor surat 1157/C.1/Psi-SA/XI/2022 dalam rangka kepentingan penelitian, seperti izin tempat penelitian, pelaksanaan observasi dan wawancara, serta penyebaran angket penelitian.

b. Penyusunan Alat Ukur

Pada penelitian kuantitatif, skala adalah alat ukur yang berguna untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Dalam penyusunan skala

berfokus pada beberapa aspek yang menggambarkan masing-masing variabel yang merujuk pada indikator perilaku sehingga subjek akan memberikan tanggapan yang selaras pada diri subjek. Pada penelitian ini terdapat 3 skala, yaitu skala kematangan karir, skala kecerdasan emosional, dan skala efikasi diri. Terdapat penjelasan dari tiga skala yang dipakai dalam penelitian, antara lain :

a) Skala Kematangan Karir

Pada penyusunan skala kematangan karir merupakan aspek dari Super (Peralaike, 2020) yang diadaptasi dari (Kusumaningrum, 2022). Terdapat beberapa aspek, yaitu rencana karir, eksplorasi karir, pengambilan keputusan, dan informasi dunia kerja. Skala kematangan karir berisikan 22 aitem dengan 11 *favorable* dan 11 *unfavorable* beserta reliabilitas 0,891. Selain itu, pada skala ini terdapat 4 pilihan alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Dalam penilaian aitem *favorable* yaitu 4=SS, 3=S, 2=TS, dan 1=STS. Sedangkan penilaian untuk aitem *unfavorable* adalah 1=SS, 2=S, 3=TS, dan 4=STS. Berikut merupakan sebaran distribusi aitem dari kematangan karir :

Tabel 5. Sebaran Distribusi Aitem Skala Kematangan Karir

No	Aspek	Jumlah Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Rencana karir	5,11,7	1,14,21	6
2.	Eksplorasi karir	6,12,18	2,15	5
3.	Pengambilan keputusan	7,13,18	3,9,16	6
4.	Informasi dunia kerja	8,20	4,10,22	5
	Total	11	11	22

b) Skala Kecerdasan Emosional

Skala kecerdasan emosional pada penelitian ini merupakan adaptasi dari (Khairunnisa & Alfaruqy, 2022). Dalam penyusunan skala kecerdasan emosional menurut teori dari (Goleman, 2009) dengan beberapa aspek, yaitu mengenali emosi diri sendiri, menjaga emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain, dan

membangun hubungan dengan orang lain. Terdapat 28 aitem skala kecerdasan emosional yaitu 16 aitem *favorable* dan 12 aitem *unfavorable* dengan reliabilitas 0,880. Skala kecerdasan emosional juga memiliki 4 pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (TS). Berikut terdapat tabel sebaran distribusi aitem dari skala kecerdasan emosional :

Tabel 6. Sebaran Distribusi Aitem Skala Kecerdasan Emosional

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

c) Skala Efikasi Diri

Skala efikasi diri dirancang aspek dari menurut Bandura (Ghufron & Risnawati, 2017) yang diadaptasi dari (Ananda, 2019). Skala efikasi terdiri dari 3 aspek antara lain *level*, *generality*, dan *strength*. Skala efikasi diri terdapat 38 aitem dengan berisikan 21 aitem *favorable* dan 17 aitem *unfavorable* dengan reliabilitas 0,942. Skala efikasi diri mempunyai 4 pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Berikut merupakan sebaran distribusi aitem dari efikasi diri :

Tabel 7. Sebaran Distribusi Aitem Skala Efikasi Diri

No	Aspek	Jumlah Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Level</i>	1,2,3,14,27,32,35	6,7,8,22,28,34,36	14
2.	<i>Generality</i>	4,5,19,20,23,24,31	11,15,16,25,26,30	13
3.	<i>Strength</i>	9,10,17,18,29,37,38	12,13,21,33	11
	Total	21	17	38

c. Uji Coba Alat Ukur

Tujuan dari uji coba alat ukur adalah mengungkap daya beda di setiap aitem *unfavorable* dan aitem *favorable*. Selain itu, dapat mengetahui realibilitas pada alat ukur yang dipakai dalam penelitian. Pada tanggal 23 Februari 2023 peneliti melaksanakan uji coba alat ukur pada siswa kelas XI dengan skala yang dicetak dan dibagikan ke 141 siswa di SMA X. Uji coba alat ukur berisikan skala dari kematangan karir, kecerdasan emosional, dan efikasi diri. Berikut merupakan tabel dari rincian data subjek uji coba alat ukur sebagai berikut :

Tabel 8. Data Subjek Uji Coba Alat Ukur

No	Kelas	Jurusan	Jumlah Yang Mengisi
1.		MIPA 1	36
2.	XI	MIPA 4	36
3.		IPS 1	35
4.		IPS 2	34
Total			141

Setelah data uji coba terkumpul, kemudian peneliti memberi nilai selaras dengan jawaban yang diisi responden dan dianalisis bantuan dari SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) versi 25.0 untuk mengecek daya beda aitem serta reliabilitas alat ukur. Setelah dilakukan pengecekan uji daya beda aitem, ada beberapa aitem gugur karena $\leq 0,25$ sehingga tahap selanjutnya adalah penomoran ulang.

d. Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Alat Ukur

Setelah peneliti memberikan nilai pada masing-masing aitem sesuai dengan prosedur penskoran, tahap selanjutnya adalah menguji daya beda aitem dan menghitung reliabilitas terhadap skala kematangan karir, skala kecerdasan emosional, dan skala efikasi diri. Fungsi dari uji daya beda aitem yaitu untuk melihat sejauhmana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok yang memiliki atribut dengan yang tidak memiliki atribut yang akan diukur. Hasil perhitungan uji daya beda aitem tiap skala, yaitu:

a) Skala Kematangan Karir

Berdasarkan hasil dari uji daya beda aitem terhadap 141 siswa pada skala kematangan karir yang berisikan 22 aitem. Hasilnya terdapat 20 aitem dengan daya beda tinggi dan 2 aitem dengan daya beda rendah. Batas patokan yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini yaitu $r_{ix} \leq 0,25$. Indeks daya beda aitem tinggi bergerak pada 0,251 – 0,414 sementara itu aitem daya beda rendah bergerak pada 0,153 – 0,228. Hasil dari estimasi reliabilitas dengan teknik *alpha croncach* pada skala kematangan karir yaitu 0,775 dari 20 aitem. Sebaran aitem setelah dilakukannya uji coba, yaitu :

Tabel 9. Rincian Daya Beda Aitem Skala Kematangan Karir

No	Aspek	Jumlah Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Rencana karir	5*,11,7	1,14,21	5
2.	Eksplorasi karir	6,12*,18	2,15	4
3.	Pengambilan keputusan	7,13,18	3,9,16	6
4.	Informasi dunia kerja	8,20	4,10,22	5
	Total	9	11	20

Keterangan *) : Aitem dengan daya beda rendah

b) Skala Kecerdasan Emosional

Pada skala kecerdasan emosional berdasarkan hasil dari uji daya beda aitem dengan 141 siswa terdapat 20 aitem mempunyai daya beda tinggi dan 8 aitem mempunyai daya beda rendah. Sedangkan untuk indeks daya beda aitem tinggi berada di 0,262 - 0,446 dan aitem dengan daya beda rendah berkisar 0,061 - 0,222. Hasil estimasi reliabilitas pada skala kecerdasan emosional memakai teknik *alpha cronbach* memiliki reliabilitas sebanyak 0,781 dari 20 aitem.

Tabel 10. Rincian Daya Beda Aitem Skala Kecerdasan Emosional

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

Keterangan *) : Aitem dengan daya beda rendah

c) Skala Efikasi Diri

Pada skala efikasi diri terdapat hasil dari uji daya beda aitem dengan jumlah 141 siswa terdapat 38 aitem yang mempunyai daya beda tinggi dan tidak terdapat aitem yang mempunyai daya beda rendah. Sedangkan untuk koefisien korelasi daya beda aitem tinggi berada pada 0,352 - 0,637. Reliabilitas skala efikasi diri memakai teknik *alpha cronbach* yang menghasilkan reliabilitas 0,937 dari 38 aitem.

Tabel 11. Rincian Daya Beda Aitem Skala Efikasi Diri

No	Aspek	Jumlah Aitem		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Level</i>	1,2,3,14,27,32,35	6,7,8,22,28,34,36	14
2.	<i>Generality</i>	4,5,19,20,23,24,31	11,15,16,25,26,30	13
3.	<i>Strength</i>	9,10,17,18,29,37,38	12,13,21,33	11
	Total	21	17	38

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan setelah peneliti menguji alat ukur yang bertujuan untuk mengetahui aitem yang dapat memenuhi batas kriteria dalam pengambilan data penelitian. Penelitian dilaksanakan tanggal 13 Maret 2023 jam 08.30-11.00 WIB. Pada penelitian ini terdapat 177 siswa kelas XI dari SMA X. *Cluster random sampling* digunakan sebagai cara pengambilan sampel. Penelitian dilaksanakan tatap muka dengan cara membagikan kuisioner dari kelas ke kelas. Terdapat rincian data penelitian sebagai berikut :

Tabel 12. Data Responden Penelitian

No	Kelas	Jurusan	Jumlah
1.		MIPA 2	35
2.		MIPA 3	36
3.	XI	MIPA 5	36
4.		IPS 3	34
5.		IPS 4	36
	Total		177

Tabel 13. Demografi Subjek Penelitian

No.	Karakteristik	Jumlah	Presentase	Total
1.	Jenis Kelamin			

a. Laki-laki	56	31,6%	177
b. Perempuan	121	68,3%	
2. Kelas XI			
MIPA 2	35	19,7%	177
MIPA 3	36	20,3%	
MIPA 5	36	20,3%	
IPS 3	34	19,2%	
IPS 4	36	20,3%	

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Uji asumsi yaitu tahapan awal sebelum dilakukannya uji analisis data pada penelitian. Uji asumsi mencakup uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Berikut merupakan hasil dari uji asumsi :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna dalam mengungkap data penelitian apakah mempunyai data normal ataupun data tidak normal. Dalam uji normalitas memakai teknik *One-Sample Kolmogorov Smirnov Z* yang dibantu program SPSS (*Statistical Product And Service Solution*). Sebuah data mempunyai distribusi normal jika memenuhi tingkat signifikansi yaitu $\geq 0,05$. Adapun hasil uji normalitas pada penelitian yang dilakukan, antara lain :

Tabel 14. Hasil Uji Normalitas.

Variabel	Mean	Std. Deviasi	Ks-Z	Sig.	P	Ket.
Kematangan Karir	55,88	7,611	0,059	0,554	>0,05	Normal
Kecerdasan Emosional	58,85	7,318	0,096	0,072	>0,05	Normal
Efikasi Diri	103,65	16,327	0,094	0,085	>0,05	Normal

b. Uji Linieritas

Dengan dilakukannya uji linieritas berguna mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel tergantung dan bebas. Uji linieritas penelitian ini memakai uji F_{linier} . Variabel penelitian mampu dianggap linier jika mempunyai taraf signifikansi $\leq 0,05$.

Berdasarkan dari hasil uji linieritas terhadap variabel kecerdasan emosi dan kematangan karir bahwa diperoleh F_{linier} 50,163 pada taraf signifikansi $p= 0,000$ ($p \leq 0,05$). Artinya variabel kecerdasan emosional dan kematangan karir mempunyai hubungan linier. Sedangkan hasil uji linieritas pada variabel efikasi diri dan kematangan karir diperoleh F_{linier} sebesar 76,228 pada taraf signifikansi $p= 0,000$ ($p \leq 0,05$). Artinya variabel efikasi diri dan kematangan karir mempunyai hubungan yang linier.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna dalam mengungkap apakah didalam satu model regresi terdapat hubungan korelasi antara variabel bebas. Pada penelitian ini uji multikolinearitas menggunakan teknik regresi sehingga dapat mengetahui skor pada *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan angka <10 dan skor *tolerance* $>0,1$ yang artinya jika tidak menunjukkan adanya multikolinieritas antar variabel bebas di dalam penelitian.

Berdasarkan pada hasil uji multikolinieritas bahwa skor VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 1,405 yang menunjukkan bahwa skor <10 dan skor *tolerance* 0,712 dimana skor tersebut $>0,1$. Artinya bahwa pada penelitian ini tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas.

2. Uji Hipotesis

a. Hipotesis Pertama

Pada penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis. Teknik regresi berganda bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan antar tiga variabel dari dua variabel bebas dan satu variabel tergantung. Hasil uji regresi antara kecerdasan emosional dan efikasi diri dengan kematangan karir terdapat $R= 0,589$ dan $F_{hitung}= 46,253$ dengan signifikasi yaitu $0,000$ ($p < 0,01$). Maksudnya yaitu ada hubungan antara kecerdasan emosional dan efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa di SMA X. Diperoleh skor koefisien

prediktor kecerdasan emosional 0,258 dan skor koefisien prediktor pada efikasi diri 0,195 dengan skor konstan sebesar 20,525. Persamaan garis regresi yaitu $Y = 0,258 + X1 \ 0,195 + X2 \ 20,525$. Berdasarkan dengan persamaan garis maka artinya rata-rata skor kematangan karir (kriterium Y) bagi siswa SMA X mampu mengalami perubahan sebesar 0,258 pada masing-masing perubahan yang nantinya berlangsung pada variabel kecerdasan emosional (prediktor X1) dan variabel efikasi diri (prediktor X2) akan mengalami perubahan sebesar 0,195.

Variabel kecerdasan emosional dan efikasi diri mempunyai sumbangan yang efektif sebesar 34,736% dengan kematangan karir serta koefisien determinasi hasil dari R^2 adalah 0,347 dan 65,264% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain seperti faktor keluarga, faktor sosial ekonomi, pengetahuan yang dimiliki individu, harga diri, dan lain-lain. Hasil dari analisis terhadap hipotesis pertama adalah kecerdasan emosional mempunyai sumbangan efektif dengan kematangan karir sebesar 11,705% sedangkan pada efikasi diri mempunyai sumbangan efektif 23,031% dengan kematangan karir.

b. Hipotesis Kedua

Pada uji korelasi dalam penelitian menggunakan uji parsial yang berguna untuk membuktikan apakah ada hubungan antar variabel *dependent* dengan variabel *independent*, dengan cara salah satu variabel tergantung harus dikontrol. Setelah dilakukannya uji korelasi antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir diperoleh r_{x1y} 0,250 dengan signifikansi 0,001 ($p \leq 0,01$) menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir.

c. Hipotesis Ketiga

Dalam penelitian ini untuk hipotesis ketiga memakai uji korelasi parsial. Hasil dari uji korelasi antara efikasi diri dengan kematangan karir diperoleh skor r_{x2y} 0,400 beserta signifikansi 0,000 ($p \leq 0,01$).

Artinya terdapat hubungan positif signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa di SMA X sehingga menunjukkan jika hipotesis ketiga diterima.

D. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi data penelitian dilakukan berguna dalam mengetahui bagaimana gambaran skor variabel pada subjek yang telah dijadikan sebagai pengukuran, serta bertujuan untuk menjelaskan bagaimana keadaan subjek dengan atribut yang diteliti. Model distribusi normal yaitu kategori subjek yang telah digunakan pada penelitian ini, dimana dilakukannya kategori agar dapat mengelompokkan subjek dengan tingkatan tertentu pada atribut yang telah diukur.

Di dalam distribusi normal standar telah terbagi enam bagian pada satuan deviasi standar, masing-masing ada tiga bagian yang disebelah kanan mean (positif) dan kiri mean (negatif). Berikut merupakan norma yang digunakan, antara lain :

Tabel 15. Norma Kategorisasi

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1,5 \sigma < X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5 \sigma < X \leq \mu + 1,5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0,5 \sigma < X \leq \mu + 0,5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1,5 \sigma < X \leq \mu + 0,5 \sigma$	Rendah
$X \leq \mu - 1,5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan: μ = Mean hipotetik; σ = Standart deviasi hipotetik

Berdasarkan tabel distribusi norma yang telah dicantumkan memiliki proporsi subjek dengan nilai di sebelah kiri ($z = -1,5$), sedangkan proporsi di sebelah kanan ($z = 1,5$) yaitu 6,7%. Proporsi subjek yang skornya di sebelah kiri ($z = 0,5$) yaitu 39% kemudian terletak di antara ($z = -0,5$) dan ($z = -1,5$) yaitu $39\% - 6,7\% = 32,3\%$. Proporsi subjek yang terdapat di sebelah kiri ($z = 0$) yaitu 50% kemudian subjek yang terletak diantara ($z = 0$) dan ($z = -0,5$) adalah 11%. Proporsi subjek berada di ($z = -0,5$) dan ($z = 0,5$) adalah $2 \times 11\% = 22\%$. Pada distribusi ini yang akan digunakan sebagai dasar kategorisasi pada subjek (Azwar, 2012).

1. Deskripsi Data Kematangan Karir

Skala kematangan karir mempunyai 20 aitem daya beda tinggi dan masing-masing aitem diberikan rentang skor antara 1 hingga 4. Skor minimum yang didapatkan subjek terhadap skala kematangan karir yaitu 20 yang didapatkan dari (20x1) serta skor maksimum yaitu 80 yang didapatkan dari (20x4). Rentang skor skala sebesar 60 yang didapatkan dari (80-20) yang dibagi menjadi enam deviasi standar, kemudian diperoleh nilai standar deviasi 10 yang didapatkan dari ((80-20): 6), sedangkan untuk mean hipotetik yaitu 50 yang didapatkan dari ((80+20): 2). Berdasarkan pada hasil penelitian deskripsi skor skala kematangan karir didapatkan skor minimum empirik 30, skor maksimum empirik 80, mean empirik 55,88 dan standar deviasi empirik 7,611. Deskripsi skor pada skala kematangan karir sebagai berikut :

Tabel 16. Deskripsi Skor Skala Kematangan Karir

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	30	20
Skor Maksimum	80	80
Mean (M)	55,88	50
Standar Deviasi (SD)	7,611	10

Pada mean empirik di norma kategorisasi distribusi kelompok subjek yang telah dicantumkan diatas, maka diketahui skor subjek terletak pada kategori tinggi yaitu sebesar 55,88. Berikut adalah keseluruhan deskripsi data variabel kematangan karir dengan norma kategorisasi :

Tabel 17. Kategorisasi Skor Subjek Skala Kematangan Karir

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
65 < 85	Sangat Tinggi	18	10,2
55 < x ≤ 65	Tinggi	85	48,0
45 < x ≤ 55	Sedang	65	36,7
35 < x ≤ 45	Rendah	8	4,5
20 < 35	Sangat Rendah	1	0,6
	Total	177	100%

Sangat Rendah Rendah Sedang Tinggi Sangat Tinggi

--	--	--	--	--

80

20 35 45 55 65

Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Kematangan Karir**2. Deskripsi Data Kecerdasan Emosional**

Skala kecerdasan emosional sejumlah 20 aitem yang memiliki daya beda tinggi dan setiap aitem kecerdasan emosional memiliki skor 1 hingga 4. Skor minimum yang didapatkan subjek yaitu 20 didapatkan dari (20×1) dan skor maksimum yaitu 80 yang diperoleh dari (20×4) . Rentang skor skala yaitu 60 yang didapatkan dari $(80 - 20)$ dan dibagi menjadi enam satuan standar deviasi, sehingga mendapatkan skor standar deviasi sebesar 10 yang didapatkan dari $((80 - 20) : 6)$, dan mean 50 yang didapatkan dari $((8 + 20) : 2)$.

Deskripsi skor empirik pada skala kematangan karir mendapatkan skor minimum empirik 35, skor maksimum empirik 80, mean empirik 58,85 serta standar deviasi empirik 7,318. Deskripsi skor pada skala kematangan karir sebagai berikut :

Tabel 18. Deskripsi Skor Skala Kecerdasan Emosional

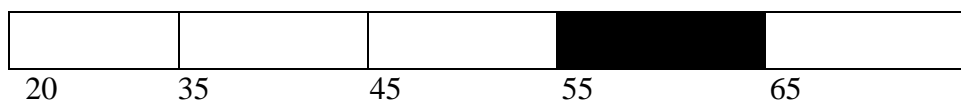
	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	35	20
Skor Maksimum	80	80
Mean (M)	58,85	50
Standar Deviasi (SD)	7,318	10

Berikut adalah keseluruhan deskripsi data variabel kecerdasan emosional dengan norma kategorisasi :

Tabel 19. Kategorisasi Skor Subjek Skala Kecerdasan Emosional

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$65 < 85$	Sangat Tinggi	39	22,0
$55 < x \leq 65$	Tinggi	103	58,2
$45 < x \leq 55$	Sedang	29	16,4
$35 < x \leq 45$	Rendah	6	3,4
$20 < 35$	Sangat Rendah	0	0
	Total	177	100%

Sangat Rendah Rendah Sedang Tinggi Sangat Tinggi



80

Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Kecerdasan Emosional

3. Deskripsi Data Efikasi Diri

Skala efikasi diri memiliki 38 aitem daya beda tinggi dan setiap aitem diberikan rentang skor antara 1 hingga 4. Skor minimum yang didapatkan subjek pada skala efikasi diri yaitu 38 yang didapatkan dari (38×1) serta skor maksimum yaitu 152 yang didapatkan dari (38×4) . Rentang skor skala sebesar 114 yang didapatkan dari $(152 - 38)$ dibagi menjadi enam deviasi standar, kemudian memperoleh nilai standar deviasi 19 yang didapatkan dari $((152 - 38) : 6)$, sedangkan untuk mean hipotetik yaitu 95 yang didapatkan dari $((152 + 38) : 2)$.

Berdasarkan pada hasil penelitian deskripsi skor skala efikasi diri memperoleh skor minimum empirik sebesar 62, skor maksimum empirik 145, mean empirik 103,65 dan standar deviasi empirik 16,327. Deskripsi skor pada skala efikasi diri, antara lain:

Tabel 20. Deskripsi Skor Skala Efikasi Diri

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	62	38
Skor Maksimum	145	152
Mean (M)	103,65	95
Standar Deviasi (SD)	16,327	19

Berikut adalah keseluruhan deskripsi data variabel efikasi diri dengan norma kategorisasi :

Tabel 21. Kategorisasi Skor Subjek Skala Efikasi Diri

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$123,5 < 152$	Sangat Tinggi	18	10,2
$104,5 < x \leq 123,5$	Tinggi	55	31,1
$85,5 < x \leq 104,5$	Sedang	78	44,1
$66,5 < x \leq 85,5$	Rendah	22	12,4
$38 < 66,5$	Sangat Rendah	4	2,2
	Total	177	100%

Sangat Rendah

Rendah

Sedang

Tinggi

Sangat Tinggi



Gambar 3. Norma Kategorisasi Skala Efikasi Diri.

E. Pembahasan

Penelitian yang dilakukan ini mempunyai tujuan agar dapat mengetahui apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dan efikasi diri dengan kematangan karir pada siswa di SMA X. Hasil yang didapatkan pada hipotesis pertama yaitu nilai korelasi $R = 0,589$ dan $F_{hitung} = 46,253$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) membuktikan jika hipotesis diterima maka ada hubungan positif signifikan antara kecerdasan emosional dan efikasi diri dengan kematangan karir bagi siswa di SMA X. Artinya yaitu semakin tinggi kecerdasan emosional dan efikasi diri maka akan semakin tinggi kematangan karir yang dimiliki, dan sebaliknya. Variabel kecerdasan emosional dan efikasi diri memiliki sumbangan efektif sebesar 34,736% pada kematangan karir dan 65,264% didapatkan dari faktor lain, misalnya konsep diri, kecerdasan intelektual, spiritual, harga diri, serta ketrampilan serta ketrampilan lain yang dimiliki. Penelitian ini menggunakan faktor internal seperti kecerdasan emosional dan efikasi diri, namun dapat diketahui bahwa efikasi diri mempunyai sumbangan efektif lebih besar dibandingkan dengan kecerdasan emosional.

Menurut Purworahayu (2018) kematangan karir yaitu kesanggupan seseorang ketika merencanakan karir, kemampuan untuk menentukan karir, dan bertanggung jawab atas tugas perkembangan karir pada setiap tahapan. Jiang (2016) menjelaskan bahwa kemampuan individu dalam menggunakan emosi dapat mempengaruhi tingkat efikasi diri dapat membantu proses pengambilan keputusan karir. Sejalan dengan Santos, dkk. (2018) bahwa individu yang mempunyai kemampuan untuk mengevaluasi, menilai emosi dirinya dan orang lain, serta menggunakan emosi dengan efektif ketika melakukan kegiatan yang berkaitan dengan karir maka akan cenderung lebih menunjukkan rasa percaya diri tinggi pada keunggulan yang dimiliki terhadap memilih karir selaras dengan keinginan. Hasil penelitian ini sejalan terhadap

penelitian yang dijalankan Sholiha & Sawitri (2021) jika ada hubungan positif signifikan antara kecerdasan emosional dan efikasi diri pada keputusan karir.

Hipotesis kedua yaitu ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir. Pada hasil uji korelasi parsial pada hipotesis kedua diperoleh $r_{x1y} = 0,250$ dan taraf signifikansi = $0,001$ ($p < 0,01$), serta variabel kecerdasan emosional mempunyai sumbangan efektif pada kematangan karir sebanyak 11,705%. Maka dari itu menunjukkan jika adanya hubungan positif signifikan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir. Maksudnya yaitu semakin tinggi kecerdasan emosional maka akan semakin tinggi juga kematangan karirnya, dan sebaliknya.

Sholiha & Sawitri (2021) menjelaskan jika kecerdasan emosional berpengaruh ketika seseorang membuat keputusan karir. Kecerdasan emosional juga dinilai dapat menuntun individu dalam mengevaluasi diri sendiri sehingga individu dapat lebih yakin atas kemampuannya saat bertanggung jawab dengan tugas yang berkaitan pada kematangan karir. Sesuai terhadap penelitian yang dilaksanakan Nisya, dkk. (2021) jika kecerdasan emosional memberikan pengaruh signifikan dengan kematangan karir. Afzal, dkk. (2013) menjelaskan bahwa kemampuan dalam memanfaatkan emosi dan menilai emosi diri dapat menuntun individu pada kenyamanan dalam mengetahui alasan potensial dari keraguan terhadap membuat keputusan. Berdasarkan penjelasan kemudian dapat dirangkum bahwa hipotesis kedua diterima.

Hipotesis ketiga yaitu apakah ada hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir. Berdasarkan hasil uji korelasi parsial terhadap hipotesis ketiga memperoleh $r_{x2y} = 0,400$ pada taraf signifikansi = $0,000$ ($p < 0,01$), serta variabel efikasi diri mempunyai sumbangan efektif pada kematangan karir sebanyak 23,031%. Maka dari itu menunjukkan bahwa ada hubungan positif signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir. Artinya yaitu semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin tinggi juga kematangan karir, dan sebaliknya.

Menurut Herawati Panggabean, dkk. (2019) bahwa alasan individu mempunyai kematangan karir yang baik karena pengaruh dari efikasi. Selaras

pada penelitian yang dilaksanakan Charista, dkk. (2018) jika efikasi diri dan kematangan karir memiliki hubungan positif dan signifikan. Ia juga menjelaskan jika tingginya efikasi diri yang dimiliki siswa dapat membantu merencanakan karir (kognitif) dan pengambilan keputusan (afektif) sesuai yang diharapkan. Berdasarkan penjelasan diatas kemudian dapat dirangkum hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Deskripsi data skor kematangan karir terletak di kategori tinggi yang artinya kematangan karir siswa di SMA X baik. Sejalan dengan keadaan yang ada di lapangan dimana pihak sekolah dan guru membantu siswa dalam memahami diri ketika perencanaan karir di masa depan misalnya memilih studi lanjut yang sesuai dengan minat siswa, siswa juga didukung untuk eksplorasi karir pada bidang karir dan segala hal yang berkaitan dengan dunia pekerjaan. Hal ini dapat membuat siswa lebih yakin atas pengambilan keputusan karir yang telah dipilih.

Deskripsi data skor kecerdasan emosional berada pada kategori tinggi. Artinya siswa di SMA X mempunyai kecerdasan emosional yang baik dan positif, misalnya siswa memiliki ketrampilan dalam mengetahui kebutuhan dirinya dan orang lain, dapat menyemangati diri sendiri saat memecahkan permasalahan, dan memanfaatkan emosi dengan positif. Dapat diketahui dari data diatas jika siswa mempunyai hubungan baik dengan sosialnya dan mampu mengelola serta memahami emosi diri sendiri tanpa merugikan kehidupannya.

Deskripsi data skor pada variabel efikasi diri termasuk kategori sedang. Dapat diketahui pada data jika siswa cukup yakin atas potensi, kelebihan serta kelemahan yang dimiliki. Selain itu, siswa cukup mampu untuk menuntun dirinya sendiri untuk mencari minat dan bakat yang sesuai dengan kemampuan.

F. Kelemahan Penelitian

Berdasarkan pada penelitian yang dilaksanakan ada kelemahan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *cluster random sampling*, sehingga tidak perlu untuk menggunakan tabel penetapan jumlah sampel dari Issac dan Michael.



BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan dan analisis data yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Hipotesis pertama pada penelitian ini diterima artinya ada hubungan antara kecerdasan emosional dan efikasi diri dengan kematangan karir
2. Hipotesis kedua pada penelitian yang telah dilakukan diterima yaitu ada hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki, maka juga semakin tinggi kematangan karir dan sebaliknya
3. Hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima artinya ada hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir. Artinya semakin tinggi efikasi diri individu, maka juga semakin tinggi kematangan karir dan sebaliknya.

B. Saran

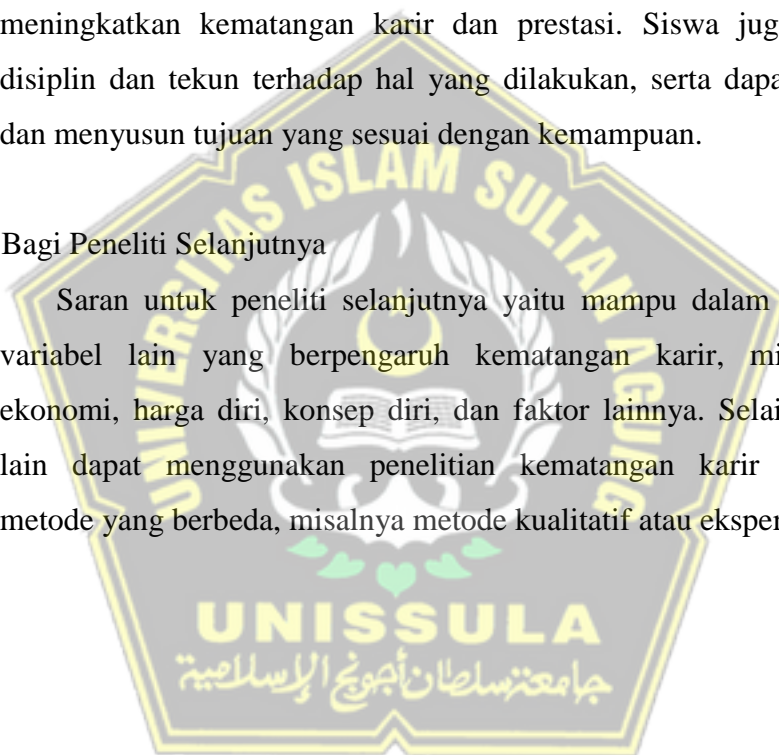
Berdasarkan dari hasil dan kesimpulan penelitian, terdapat saran yang diberikan sebagai berikut :

1. Bagi siswa

Siswa diharapkan dapat menjaga kecerdasan emosional dan efikasi diri yang dimiliki sehingga mampu meningkatkan kematangan karir di masa yang akan datang. Mempertahankan hal tersebut dilakukan dengan cara mengenali diri sendiri, dapat mengelola pikiran dan emosi, bertambahnya kapasitas yang dimiliki, berempati pada orang lain, serta menganggap kesulitan sebagai sebuah tantangan. Siswa disarankan untuk lebih berani dalam mengeksplor minat dan bakat sehingga dapat meningkatkan kematangan karir dan prestasi. Siswa juga dapat lebih disiplin dan tekun terhadap hal yang dilakukan, serta dapat menyiapkan dan menyusun tujuan yang sesuai dengan kemampuan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya yaitu mampu dalam menggunakan variabel lain yang berpengaruh kematangan karir, misalnya sosial ekonomi, harga diri, konsep diri, dan faktor lainnya. Selain itu, peneliti lain dapat menggunakan penelitian kematangan karir menggunakan metode yang berbeda, misalnya metode kualitatif atau eksperimen.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Afzal, A., Atta, M., & Shujja, S. (2013). Emotional intelligence as predictor of career decision making among university undergraduates. *Journal of Behavioural Sciences*, 23(1), 118-131.
- Agustian, A. G. (2007). *Rahasia sukses membangun kecerdasan emosi ESQ (emotional spiritual quotient): Berdasarkan 6 rukun iman dan 5 rukun islam*. Jakarta: Arga Wijaya Persada.
- Alsa, A. (2001). Kontroversi uji asumsi dalam statistik parametrik. *Buletin Psikologi*, 9(1), 18-22.
- Ananda, L. R., & Suprihatin, T. (2019). Hubungan antara berpikir positif dan efikasi diri dengan kecemasan berbicara di depan umum pada mahasiswa Unissula. *Prosiding*, 87(1), 129-136.
- Anggraini, L. (2019). Pengaruh efikasi diri terhadap kematangan karier siswa kelas XII di SMK N 6 Yogyakarta. *Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan dan Konseling*, 5(5), 401-409.
- Anggreni, Y. D. (2021). Peran dukungan sosial dan kematangan karir siswa SMK kelas XII di Surabaya. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 19-28.
- Azwar, Saifuddin. (2017). *Metode penelitian psikologi (II)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, Saifuddin. (2020). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

- Bar-On, R. (2006). The bar-on model of emotional social intelligence (ESI). *Psicothema*, 13-25.
- Bong, M., & Skaalvik, E. M. (2003). Academic self concept and self efficacy: How different are they really? *Educational Psychology Review*, 15(1), 1-40.
- Charista, L. C., Kurnaningsih, Y. D., & Soesilo, T. D. (2018). Hubungan efikasi diri dengan kematangan karir siswa. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 2(1), 23-29.
- Corry, M., & Stella, J. (2018). Teacher self efficacy in online education: A review of the literature. *Research in Learning Technology*, 26(4), 1-12.
- Efendi, R. (2013). Self-efficacy: Studi indigenous pada guru bersuku jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(2), 61-67.
- Eggen, P., & Kauchak, D. (2010). *Educational psychology: Windows on classroom eight edition*. Boston: Pearson Education.
- Fauziah. (2015). Hubungan kecerdasan emosional dengan prestasi belajar mahasiswa semester II bimbingan konseling UIN AR-RANIRY. *Jurnal Ilmiah Edukasi*, 1(1), 90-98.
- Friedman, H., & Schustack, M. (2016). *Personality classic theories and modern research*. Boston: Ally and Bacon.
- Fitriani, & Rudin, A. (2020). Faktor-faktor penyebab rendahnya efikasi diri siswa. *Jurnal Being*, 4(2), 1-8.
- Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2017). *Teori-teori psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Goleman, D. (2007). *Kecerdasan emosional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2009). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (2015). *Emotional intelegence, kecerdasan emosional "Mengapa EI lebih penting dari IQ" terjemahan oleh T Hermaya*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2017). *Kecerdasan emosi edisi ke-3*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasanah, N., & Rusmawati, D. (2018). Hubungan antara resiliensi dengan kematangan karir pada remaja penyandang disabilitas daksa Prof. Dr. Soeharso Surakarta. *Jurnal Empati*, 7(3), 286-290.

- Hidayat, D. R., & Prabowo, A. S. (2018). A career development program for higher education in Indonesia: The strategy to achieve career maturity. *Proceedings of The 1st International Conference on Advanced Multidisciplinary Research*, 227, 125-129.
- Jiang, Z. (2016). Emotional intelligence and career decision making self efficacy: Mediating roles of goal commitment and professional commitment. *Journal of Employment Counseling*, 53(1), 30-47.
- Kanesan, P., & Fauzan, N. (2019). Models of emotional intelligence: A review. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 16(7), 1-9.
- Khairunnisa, R., & Alfaruqy, M. Z. (2022). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan cyber bullying di media sosial twitter pada siswa SMAN 26 Jakarta. *Jurnal Empati*, 11(4), 260-268.
- Kusumaningrum, S. H., & Sugiasih, I. (2022). Hubungan antara dukungan keluarga dengan kematangan karir di SMA Negeri 1 Purwodadi. *Prosiding*, 234-242.
- Lestari, I. (2017). Meningkatkan kematangan karir remaja melalui bimbingan karir berbasis life skills. *Jurnal Konseling*, 3(1), 17-27.
- Lestari, T. N., & Rahardjo, P. (2013). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Purwokerto yang sedang menempuh skripsi. *Psycho Idea*, 11(2), 1-9.
- Lim, S. A. (2019). Long-term effect of parents' support on adolescents' career maturity. *Journal of Career Development*, 46(1), 48-61.
- Lutfianawati, D., & Widyayanti, N. (2019). Hubungan Antara Efikasi Diri dan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Kematangan Karir Siswa Kelas XII SMK X Kabupaten Waykanan. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 37-44.
- Mustikaningrum, L., & Desiningrum, D. R. (2017). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir pada siswa kelas XI SMK Negeri 2 Demak. *Jurnal Empati*, 6(4), 91-95.
- Nafiah, S. Z., & Darminto, E. (2021). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Kematangan Karir Remaja Akhir di Kota Bojonegoro. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 12(3), 422-431.
- Ningtias, A. S. (2018). Pengaruh efikasi diri terhadap perilaku berbagi pengetahuan pada karyawan di perpustakaan Universitas Airlangga. *Psikologi*, 1(1), 1-15.

- Nisya, F., Sartika, D., & Permana, R. H. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kematangan karier siswa kelas XII SMAN 1 Bandung. *Prosiding Psikologi*, 7(2), 321-326.
- Ormrod, J. E. (2009). *Psikologi pendidikan membantu siswa tumbuh dan berkembang edisi keenam*. Jakarta: Erlangga.
- Panggabean, Y. F., Dharmayana, I. W., & Sullian, I. (2019). Hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karier pada siswa kelas XI tata boga di SMK Negeri 3 kota Bengkulu. *Jurnal Consilia*, 2(2), 140-150.
- Peralaiko, E. (2020). Career maturity training towards career orientation of class XII students in SMA 10 Bogor Indonesia. *European Journal of Education Studies*, 6(10), 232-244.
- Petrides, K. V. (2009). *Psychometric properties of the trait emotional intelligence questionnaire (TEIQue)*. Boston: Springer Science.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, 3(1), 425-448.
- Pratama, B. D., & Suharnan, S. (2014). Hubungan antara konsep diri dan internal locus of control dengan kematangan karir siswa SMA. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(3), 213-222.
- Puri, L. W., & Astuti, B. (2018). Profil efikasi diri siswa MAN wonokromo bantul. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 8(2), 135-141.
- Purnasari, K. D., & Abdullah, S. M. (2018). Harga diri dan kematangan karier pada mahasiswa tingkat akhir. *InSight*, 20(1), 51-68.
- Purworahayu, D. (2018). Hubungan antara kepercayaan diri dengan kematangan karir pada siswa SMA Negeri 1 Kemangkong di Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Empati*, 7(2), 321-327.
- Putri, A. A., & Haryanto. (2018). Perbedaan kecerdasan emosional pada mahasiswa yang mengikuti UKM musik dan mahasiswa yang mengikuti UKM non-musik. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 4(2), 119-126.
- Rachmawati, Y. E. (2012). Hubungan antara self efficacy dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat awal dan tingkat akhir di Universitas Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), 1-25.
- Rahmi, F. (2019). Efikasi diri dalam membuat keputusan karier pada mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 21(1), 12-22.

- Rehfuss, M. C., & Sickinger, P. H. (2015). Assisting high school students with career indecision using a shortened form of the career construction interview. *Journal of School Counseling, 13*(6), 1-23.
- Rizmiardhani, A. (2012). Analisis kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja pustakawan bagian layanan sirkulasi UPT perpustakaan Universitas Negeri Semarang. *Jurnal Ilmu Perpustakaan, 1*(1), 10-17.
- Rusmania, V., Chalik, I. C., & Herdi. (2014). Gambaran kematangan karir siswa di SMK musik perguruan "CIKINI". *Jurnal Bimbingan dan Konseling, 3*(2), 137-142.
- Rustika, I. M. (2012). Efikasi diri: Tinjauan teori albert bandura. *Buletin Psikologi, 20*(1-2), 18-25.
- Safitri, D. P., & Masykur, A. M. (2017). Hubungan efikasi diri dengan kecemasan menghadapi kejuaraan nasional pada atlet tenis lapangan pelti Semarang. *Jurnal Empati, 6*(2), 98-105.
- Saifuddin, A. (2018). *Kematangan karier: Teori dan strategi memilih jurusan dan merencanakan karier*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Santos, A., Wang, W., & Lewis, J. (2018). Emotional intelligence and career decision-making difficulties: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior, 107*, 295-309.
- Santrock, J. W. (2003). *Psychology 7th edition*. New York: Mc Graw-Hill.
- Sari, R. P., & Handayani, A. (2017). Hubungan efikasi diri dan stress pada guru Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang. *Proyeksi, 12*(2), 53-58.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2015). *Theories of personality*. USA: Wadsworth.
- Sersiana, L., Lukitaningsih, R., Muis, T., & Purwoko, B. (2013). Hubungan antara self efficacy karir dan persepsi terhadap masa depan karir dengan kematangan karir siswa SMK PGRI Wonoasri tahun ajaran 2012/2013. *Jurnal BK Unesa, 3*(1), 172-180.
- Shofiah, V., & Raudatussalamah. (2014). Self efficacy dan self regulation sebagai unsur penting dalam pendidikan karakter (Aplikasi pembelajaran mata kuliah ahlak tasawuf). *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, 17*(2), 214-229.
- Sholiha, R. A., & Sawitri, D. R. (2021). Hubungan antara kecerdasan emosional dan efikasi diri dalam mengambil keputusan karir pada mahasiswa tahun keempat angkatan 2017 fakultas psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati, 10*(4), 294-299.

- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supriatna. (2009). *Layanan bimbingan karir di sekolah menengah*. Bandung: Departemen Pendidikan Nasional Universitas Pendidikan Indonesia.
- Susantoputri, Kristina, M., & Gunawan, W. (2014). Hubungan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada remaja di daerah Kota Tangerang. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 67-73.
- Suwanto, I. (2016). Konseling behavioral dengan teknik self management untuk membantu kematangan karir siswa SMK. *Jurnal Bimbingan Konseling Indonesia*, 1(1), 1-5.
- Wulandari, T., & Nurhadiani, D. D. (2019). Hubungan harga diri dan dukungan sosial keluarga dengan kematangan karir siswa kelas XI di SMA Negeri 58 Jakarta. *IKRAITH-Humaniora*, 3(2), 65-70.
- Yapono, F., & Suharnan. (2013). Konsep diri, kecerdasan emosi dan efikasi diri. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(3), 208-216.
- Yunani, A., Yeni, A., & Sumarto. (2021). Peran konsep diri terhadap perencanaan dan kematangan karir siswa siswi SMK. *Jurnal Ilmiah BK*, 4(3), 216-226.

