

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DAN EFIKASI  
DIRI DENGAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIR  
PADA MAHASISWA**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh  
Derajat Sarjana Psikologi



Disusun oleh :

**FERDIAN AKSAL EKA SYAHPUTRA**

**NIM : 30702000082**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2024**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DAN EFIKASI DIRI DENGAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIR PADA MAHASISWA**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Ferdian Aksal Eka Syahputra**  
(30702000082)

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

Pembimbing  Tanggal

**Dra. Rohmatun, M.Si, Psikolog**

**Jumat, 29 November 2024**

Semarang, 29 November 2024

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung



**Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si**

NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

**Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri  
dengan Pengambilan Keputusan Karir pada Mahasiswa**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**Ferdian Aksal Eka Syahputra**

**30702000082**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada 6 Desember 2024

**Dewan Penguji**

**Tanda Tangan**

1. Abdurrohlim, S.Psi, M.Si

2. Erni Agustina Setiowati, S. Psi, M.Psi, Psikolog

3. Dra. Rohmatun, M.Si., Psikolog

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 6 Desember 2024

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA

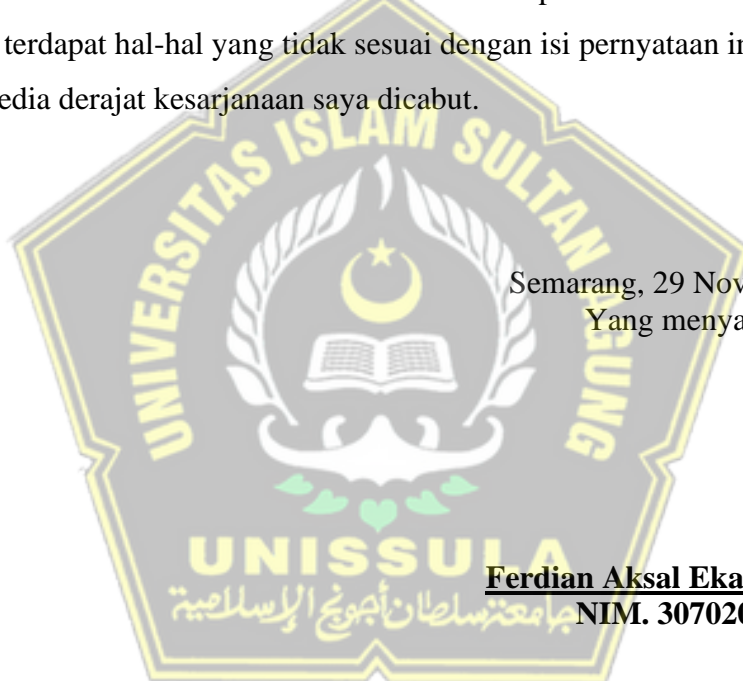


**Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si**  
**NIDN. 210799001**

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya Ferdian Aksal Eka Syahputra dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

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



Semarang, 29 November 2024

Yang menyatakan,

**Ferdian Aksal Eka Syahputra**  
NIM. 30702000082

## MOTTO

“ Direndahkan dimata manusia, ditinggikan dimata Tuhan, *Prove Them Wrong* ”

“ *Gonna fight and don't stop until you are proud* ”

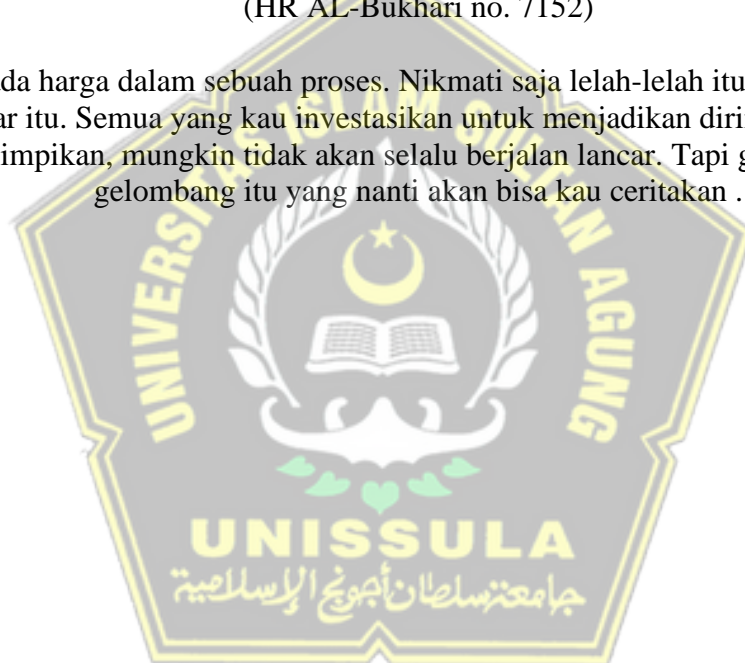
“ Allah punya milyaran pintu rezeki, milyaran jalan keluar, milyaran kemudahan, kita hanya perlu untuk tidak putus asa dengan Rahmat-nya.”

(Q.S at-talaq:03)

“ Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda : Barang siapa menyulitkan (orang lain) maka Allah akan mempersulitnya pada hari Kiamat”

(HR AL-Bukhari no. 7152)

Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang-gelombang itu yang nanti akan bisa kau ceritakan .



## PERSEMBAHAN

Tiada lembar yang paling inti dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembaan, laporan skripsi ini saya persembakan sebagai tanda bukti kepada orang tua saya, sahabat, serta teman teman yang selalu memberikan support untuk menyelesaikan skripsi ini. Terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukanlah sebuah kejahatan, bukan pula sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kecerdasan seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai? Karena mungkin ada suatu hal dibalik terlambat mereka lulus, dan percayalah alasan mereka mungkin alasan yang sepenuhnya baik.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang senantiasa memberi berkat, rahmat, dan hidayah sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik salah satu syarat memperoleh gelar S-1 Sarjana Psikologi. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan untuk menyempurnakan karya ini di masa mendatang. Dalam penyusunan ini tentu saja penulis mengalami kesulitan dan hambatan, akan tetapi berkat bantuan, bimbingan, arahan, dan motivasi dari berbagai pihak yang kebersamai penulis, maka penulis dapat menyelesaikan karya ini sesuai dengan waktu yangtelah ditentukan. Akhirnya dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih:

1. Bapak Dr. Joko Kuncoro, S. Psi., M. Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberi izin penelitian.
2. Ibu Dra. Rohmatun, M. Si., Psikolog selaku dosen pembimbing skripsi dan dosen wali yang telah bersedia meluangkan waktu, senantiasa memberikan bimbingan, saran, arahan, dan motivasi selama proses penyusunan berlangsung.
3. Seluruh subjek dalam penelitian ini yaitu Mahasiswa Fakultas Manajemen Universitas Muhammadiyah Semarang yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi skala dan menjadi subjek pada penelitian penulis.
4. Seluruh bapak dan ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang atas dedikasinya dalam memberikan ilmu kepada penulis yang sangat bermanfaat hingga saat ini dan dikemudian hari, sehingga penulis mendapatkan pengetahuan dan pengalaman.
5. Bapak dan Ibu Staff Tata Usaha serta Perpustakaan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan kemudahan dalam mengurus seluruh proses administrasi sejak awal perkuliahan hingga skripsi ini terselesaikan.

6. Sosok yang menginspirasi penulis yaitu Ayahanda Eko Hery tercinta. Terimakasih atas setiap tetes keringat yang telah tcurakan dalam setiap langka ketika mengemban tanggung jawab sebagai seorang kepala keluarga untuk mencari nafkah, yang tiada hentinya memberi motivasi, perhatian, kasih sayang serta dukungan dari segi finansial sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi hingga akhir untuk mendapat gelar Sarjana Psikologi.
7. Pintu surgaku Ibunda tercinta yaitu ibu Naning yang telah melahirkan, memberikan kasih sayang dan cinta kepada penulis, serta selalu menjadi tempat berpulang paling ternyaman bagi penulis. Terimakasih untuk do'a yang beliau penjatkan selama ini sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
8. Adikku Satria Brilliant, satu-satunya saudaraku yang selalu ada didalam senang maupun susa. Terimakasih sudah ikut serta dalam proses penyusunan Skripsi ini. Terimakasih suda membantu dan memberikan semangat yang selalu di berikan untuk saya. Tumbuhlah menjadi versi yang lebih hebat adikku.
9. Kepada kakak saya Mahalia dan suaminya Andy terimakasih banyak atas dukungannya secara moril maupun materil, terimakasih juga atas segala motivasi dan dukungannya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
10. Kepada keponakan tercinta Anindita Zea, terimakasih atas kelucuan-kelucuan kalian yang membuat penulis semangat dan selalu membuat penulis senang, sehingga penulis semangat untuk mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
11. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Nabillah Nada Anggun Triyana. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini baik tenaga maupun waktu kepada penulis. Telah mendukung, menghibur mendengarkan keluh kesah, dan memberikan semangat untuk pantang menyerah.
12. Teman seperjuanganku, Fatthika Hayu, Ikesari, Intan Cho, Lutfi Fauziani, Hestika Murti, Gracia Sandra, Dliyaul, Kansya Adiba yang selalu



membersamai serta membantu dalam kerumitan dalam proses penyusunan skripsi penulis. Terimakasih sudah menjadi teman yang baik yang selalu memberikan motivasi, arahan dan semangat disaat penulis penulis tidak percaya akan dirinya sendiri dan sempat hilang arah sehingga saat ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. walaupun kita semua hanya beda di periode wisuda semoga Allah membalas segala kebaikan kalian. *See you on top, guys!*

13. Sahabat saya Intan Cho, Ikesari dan Fatthika yang selalu menemani proses saya, memberikan dukungan, motivasi dan menjadi tempat keluh kesah, serta memberikan semangat yang luar biasa sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini, terimakasih selalu ada dalam setiao masa-masa sulit saya.
14. Terimakasih untuk teman-teman saya, Ilham, Dika, Huda, Zidan, Rama, Sky yang telah memberi motivasi, support, dan semangat kepada penulis dan rela meluangkan waktunya hanya untuk menghibur dan mendengarkan keluh kesah penulis dalam penyusunan skripsi ini.
15. Kepada seseorang yang tidak bisa penulis sebut namanya yang pernah menjadi supporter garis depan paling depan untuk penulis. Menemani dan memberikan kesenangan serta kebahagiaan kepada penulis selama masa-masa sulit walaupun tidak lama kemudian penulis ditinggal pergi. Terimakasih untuk patah hati yang diberikan saat proses penyusunan skripsi ini. Guru terbaik yaitu pengalaman pendewasaan untuk belajar ikhlas, sabar dan menerima arti kehilangan sebagai bentuk proses penempaan menghadapi dinamika hidup. Terimakasih telah menjadi bagian menyenangkan sekaligus menyakitkan dari pendewasaan ini. Pada akhirnya setiap orang ada masanya dan setiap masa ada orangnya.
16. Terakhir untuk diri saya sendiri Ferdian Aksal Eka Syahputra. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini. Terimakasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri di titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terimakasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terimakasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi, ini merupakan pencapaian yang patut di apresiasi untuk diri kita

sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun kamu berada, Ferdian. Adapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

Walaupun telah berusaha menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengarpakan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca untuk memperbaiki segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini.

Semarang, 29 November 2024  
Penulis,

**Ferdian Aksal Eka Syahputra**  
**NIM. 30702000082**



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN	
PEMBIMBING .....	<b>Erro</b>
<b>r! Bookmark not defined.</b>	
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK .....	xvii
<i>ABSTRACT</i> .....	xviii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	6
A. Pengambilan Keputusan Karir.....	6
1. Definisi Pengambilan Keputusan Karir.....	6
2. Faktor – faktor yang Memengaruhi Pengambilan Keputusan Karir .....	7
3. Aspek-aspek Pengambilan Keputusan Karir.....	8
B. Kecerdasan Emosional .....	10
1. Definisi Kecerdasan Emosional .....	10

2. Faktor – Faktor yang Memengaruhi Kecerdasan Emosional.....	11
3. Aspek – Aspek Kecerdasan Emosional.....	12
C. Efikasi Diri .....	14
1. Definisi Efikasi Diri .....	14
2. Faktor – Faktor yang Memengaruhi Efikasi Diri .....	16
3. Aspek-aspek Efikasi Diri.....	17
D. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri dengan Pengambilan Keputusan Karir pada Mahasiswa.....	19
E. Hipotesis .....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	23
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	23
1. Pengambilan keputusan karir .....	23
2. Kecerdasan emosional .....	23
3. Efikasi Diri .....	24
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel (Sampling).....	24
1. Populasi .....	24
2. Sampel .....	24
3. Teknik Pengambilan Sampel ( <i>Sampling</i> ) .....	25
D. Metode Pengumpulan Data .....	25
1. Skala Pengambilan keputusan karir .....	25
2. Skala Kecerdasan Emosional .....	25
3. Skala Efikasi Diri .....	26
E. Validitas, Reliabilitas dan Uji Daya Beda.....	26
1. Validitas.....	26
2. Reliabilitas.....	27
3. Uji Daya Beda .....	27
F. Teknik Analisis Data .....	28
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>29</b>

A. Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian.....	29
1. Orientasi Kacah Penelitian .....	29
2. Persiapan Penelitian .....	31
B. Data analisis dan Hasil Penelitian .....	39
1. Uji Asumsi.....	39
2. Uji Hipotesis.....	40
C. Deskripsi Hasil Penelitian .....	41
1. Deskripsi data Kecerdasan Emosional .....	41
2. Deskripsi Efikasi Diri.....	42
D. Pembahasan .....	44
E. Kelemahan Penelitian.....	45
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	46
A. Kesimpulan.....	46
B. Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA.....	48
LAMPIRAN.....	51



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Rancangan <i>Blueprint</i> Skala Pengambilan keputusan karir .....	25
Tabel 2.	Rancangan <i>Blueprint</i> skala Kecerdasan emosi.....	26
Tabel 3.	Rancangan <i>Blueprint</i> Skala Efikasi diri .....	26
Tabel 4.	Sebar Aitem Skala Pengambilan Keputusan Karir .....	33
Tabel 5.	Sebar Aitem Skala Kecerdasan emosional.....	33
Tabel 6.	Sebar Aitem Skala Efikasi Diri .....	34
Tabel 7.	Sebaran Nomor Aitem Berdaya Tinggi dan Rendah pada Skala Keputusan Karir .....	35
Tabel 8.	Sebaran Nomor Aitem Berdaya Tinggi dan Rendah pada Skala Kecerdasaan Emosional .....	36
Tabel 9.	Sebaran Nomor Aitem Berdaya Bada Tinggi dan Rendah pada Skala Dukungan Efikasi Diri.....	37
Tabel 10.	Penomoran Ulang Skala Keputusan Karir .....	37
Tabel 11.	Uji Normalitas .....	39
Tabel 12.	Norma Kategori.....	41
Tabel 13.	Deskripsi skor kecerdasan emosional .....	41
Tabel 14.	Kategori Skor Subjek kecerdasan emosional .....	42
Tabel 15.	Deskripsi skor efikasi diri .....	43
Tabel 16.	Kategori Skor Subjek efikasi diri .....	43

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Persebaran Kategorisasi Variabel Kecerdasan Emosional.....	42
Gambar 2. Persebaran Kategorisasi Variabel Efikasi Diri.....	44



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Uji Coba.....	52
Lampiran B. Tabulasi Data Skala Uji Coba .....	61
Lampiran C. Uji Daya Beda Aitem Dan Estimasi.....	68
Lampiran D. Skala Penelitian .....	73
Lampiran E. Tabulasi Data Skala Penelitian.....	82
Lampiran F. Analisis Data .....	97
Lampiran G. Surat Izin Penelitian .....	100
Lampiran H. Bukti Penelitian.....	102





# HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DAN EFIKASI DIRI DENGAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIR PADA MAHASISWA

<sup>1</sup> Ferdian Aksal Eka Syahputra, <sup>2</sup>Rohmatun  
Fakultas Psikologis Universitas Islam Sultan Agung  
Email: ferdianaksal@std.unissula.ac.id

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara hubungan kecerdasan emosional dan efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa Manajemen Universitas Muhammadiyah Semarang (UNIMUS). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 199 siswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah semarang sebagai subjek penelitian. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan *simple sampling*. Instrumen penelitian mencakup skala keputusan pengambilan karir yang terdiri dari 30 item dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,856 dan skala kecerdasan emosional yang terdiri dari 14 item dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,847. Data dianalisis menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan keputusan pengambilan karir, dengan  $r_{xy} = 0,307$  dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa baik dukungan emosional dalam diri mahasiswa, semakin kuat tingkat keputusan pengambilan karir yang dirasakan mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis mahasiswa Muhammadiyah Semarang.

**Kata Kunci:** Dukungan emosional, Efikasi Diri, Pengambilan Keputusan Karir

## **THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND SELF-EFFICACY AND CAREER DECISION MAKING IN STUDENTS**

<sup>1</sup> **Ferdian Aksal Eka Syahputra**, <sup>2</sup> **Rohmatun**

Faculty of Psychology, Sultan Agung Islamic University

E-mail: ferdianaksal@std.unissula.ac.id

### **ABSTRACT**

*This research aims to examine the relationship between emotional intelligence and self-efficacy and career decision making among Management students at Muhammadiyah University (UNIMUS). This research used quantitative methods involving 199 students from the economics and business faculty at Muhammadiyah University, Semarang as research subjects. The sampling technique was carried out using simple sampling. The research instruments include a career decision scale consisting of 30 items with a reliability coefficient of 0.856 and an emotional intelligence scale consisting of 14 items with a reliability coefficient of 0.847. Data was analyzed using the Product Moment correlation technique. The research results show that there is a significant positive relationship between emotional intelligence and career decisions, with  $r_{xy} = 0.307$  and  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). This shows that the higher the emotional support received, the higher the level of career decision making felt by students at the Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah Semarang students.*

**Keywords:** Emotional support, Self-Efficacy, Career Decision Making

**UNISSULA**  
جامعة سلطان أبجوج الإسلامية

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Mahasiswa menjalani proses penyesuaian diri seperti penyesuaian terhadap pola-pola kehidupan baru serta harapan-harapan sosial baru yang ada di perguruan tinggi (Siregar & Kustanti, 2018). Selain itu, mahasiswa yang menempuh pendidikan di perguruan tinggi juga didorong untuk memutuskan karir yang akan dipilih untuk keberlangsungan hidup di masa depan (Ebtanastiti & Muis, 2014). Karir adalah sebuah proses yang penting sehingga perlu keyakinan dalam pengambilan keputusan karir sebelum menentukan karir untuk masa depan dan yang terpenting dalam kehidupan individu itu sendiri, dimanapun dan kapanpun mereka berada. Individu akan susah dan gelisah jika tidak memiliki karir yang jelas, apalagi jika sampai menganggur atau tidak bekerja (Santosa, 2014).

Pengambilan keputusan karir merupakan suatu tahap dimana individu menyadari adanya keharusan dalam memilih karir, mampu melaksanakannya, dan mampu mengambil keputusan dengan benar melalui proses yang cermat dan sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai (Gati et al., 1996). Pendapat lain dikemukakan oleh Hopson & Hayes (1978) yang menjelaskan pengambilan keputusan karir adalah suatu hal yang diseleksi secara sadar dan bijaksana dalam keputusan karir berada di pengelolaan tentang diri sendiri dan lingkungan hidupnya. Mahasiswa di dalam tahap perkembangan karir berada pada tahap eksplorasi karir, dimana mahasiswa berusaha untuk mencari informasi sebanyak mungkin mengenai topik yang berhubungan dengan dunia kerja, berbagai macam pekerjaan, dan dirinya sendiri (Super, 1980). Hal tersebut diperkuat oleh hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan beberapa mahasiswa sebagai berikut:

*“Salah satu masalah yang mulai saya rasakan adalah menentukan pekerjaan yang akan saya geluti setelah lulus, kadang saya tu merasa belum mampu gitu kalau disuruh langsung kerja, masih ada rasa takut untuk menghadapi rintangan yang baru” (SN, mahasiswi ekonomi angkatan 2019).*

Hal serupa juga turut dikemukakan oleh salah satu mahasiswa berinisial MU, mahasiswa angkatan 2019 sebagai berikut:

*“Kalo nentuin pekerjaan apa setelah lulus nanti sebenarnya ada beberapa pilihan sih, cuma masih bingung mau pilih yang mana. Soalnya ngerasa IPK saya belum cukup memuaskan, jadi kaya masih ragu aja gitu”*

Pernyataan lain turut dikemukakan oleh mahasiswi angkatan 2019 dengan inisial A sebagai berikut:

*“Kalo masalah karir sih saya merasa percaya diri aja sih, karena menurut saya pekerjaan saya nanti ngga harus sesuai dengan background yang saya miliki, yang penting saya yakin saya punya kemampuan dan bekal yang cukup buat dapat pekerjaan yang sesuai dengan diri saya nanti”*

Pengambilan keputusan karir bagi mahasiswa di perguruan tinggi selalu membutuhkan tingkat keyakinan atau efikasi diri yang tinggi (Chuang dkk., 2020). Kebingungan dan ketidakpercayaan mahasiswa dalam pengambilan keputusan karir diakibatkan oleh ketidakpercayaan akan kemampuan diri sendiri. Sehubungan dengan itu, Santrock (2008) menyatakan bahwa efikasi diri adalah modal psikologis penting yang memberikan kepercayaan diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sementara itu, Bandura (2006) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan yang ia miliki untuk meraih suatu tujuan tertentu. Efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir adalah keyakinan seseorang bahwa ia bisa melaksanakan tugas yang ada yang berhubungan dengan pengambilan keputusan karir (Flores dkk., 2006).

Tingkat efikasi diri ini dipengaruhi secara kuat oleh dimensi tingkat, kekuatan, dan umum (Bandura, 1995). Tingkat merujuk pada penyelesaian masalah, kekuatan adalah optimisme dalam pengambilan keputusan, dan umum adalah sejauh mana keyakinan individu terhadap kemampuannya (Bruning dkk., 2013; Fort & Puget, 2022). Menurut penelitian awal, indikator efikasi diri dalam keyakinan dalam memilih tujuan adalah faktor penting yang mempengaruhi pengambilan keputusan karier siswa (Park dkk., 2019). Hal ini demikian karena dalam menghadapi persaingan dunia kerja, individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung dapat menentukan pilihan dalam pengambilan keputusan karir, menghadapi tantangan dan berani menerima resiko dari tindakan yang dilakukannya (Widyastuti & Pratiwi, 2013) dan juga sebaliknya, jika tingkat efikasi

dirinya rendah, maka pengambilan keputusan karirnya kurang baik dalam dunia kerja (Rahayu, 2016). Hal tersebut diperkuat oleh hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan beberapa mahasiswa sebagai berikut:

Selain efikasi diri, individu yang memiliki kecerdasan emosional juga mampu menjaga kestabilan emosional mereka bahkan saat menghadapi emosi yang kuat. Kestabilan emosi ini membantu individu dalam berpikir secara jernih dan rasional dalam menghadapi tantangan hidup, termasuk dalam pengambilan keputusan karir. Oleh karena itu, kecerdasan emosional dianggap sebagai salah satu faktor yang mampu membimbing individu dalam melakukan evaluasi diri yang akurat, sehingga mereka dapat memiliki keyakinan terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang terkait dengan pengambilan keputusan karir (Sholiha & Sawitri, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Afzal dkk. (2013) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak positif terhadap pengambilan keputusan karir. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa kecerdasan emosional berhubungan secara positif dengan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan karir. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosional mampu mengevaluasi emosi mereka sendiri dan memanfaatkan emosi tersebut untuk membantu mereka dalam mengambil keputusan. Hal ini membuat individu merasa nyaman dalam membuat keputusan dan dapat mengidentifikasi alasan potensial di balik keraguan yang muncul terhadap keputusan yang diambil.

Dalam pengambilan keputusan, emosi yang dialami oleh individu juga turut berperan dalam mengambil keputusan. Perkembangan literatur mengenai pengembangan karier semakin menekankan peran emosi dalam proses pengambilan keputusan karier (Emmerling & Chermis, 2003). Selain faktor kognitif, emosi juga memiliki peranan penting dalam berbagai aspek terkait pilihan karier dan perilaku karier (Kidd, 1998). Menurut Young dan Valach (1996), berbagai aspek dalam proses pengembangan karier secara erat terhubung dengan emosi, sehingga kesadaran terhadap emosi individu menjadi penting dalam pengembangan dan implementasi jalur karier.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dan efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNIMUS.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dan efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dan efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan terutama ilmu psikologi sosial yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, efikasi diri dan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa.

#### 2. Manfaat praktis

##### a. Bagi subjek penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengambilan keputusan karir pada mahasiswa serta efikasi diri sebagai salah satu faktor yang dapat ditingkatkan untuk memperoleh pengambilan keputusan yang lebih baik.

##### b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti tentang gambaran tingkat efikasi diri dan tingkat pengambilan keputusan karir pada mahasiswa.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Pengambilan Keputusan Karir**

##### **1. Definisi Pengambilan Keputusan Karir**

Morgan dan Cerullo dalam (Salusu, 2006) mengemukakan bahwa keputusan merupakan kesimpulan yang dicapai sesudah dilakukan suatu pertimbangan, yang terjadi setelah satu kemungkinan dipilih, sementara yang lain dikesampingkan. Keputusan terjadi ketika individu memiliki kebutuhan yang tidak terpenuhi melakukan tindakan untuk memuaskan kebutuhan atau keinginan. Sementara itu, Seligman dalam Zamroni (2016) menjelaskan bahwa karir adalah suatu rangkaian peran atau posisi yang meliputi kegiatan-kegiatan dalam pekerjaan, waktu luang, pekerjaan suka rela, dan pendidikan. Pengambilan keputusan karir adalah suatu proses sistematis mengenai pilihan karir yang telah ditetapkan individu dari berbagai data yang digunakan dan dianalisis berdasarkan ekspresi atau ungkapan diri yang terlihat pada motivasi, pengetahuan, kepribadian, dan kemampuan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Syamsi (2000) yang mengungkapkan bahwa pengambilan keputusan karir merupakan pemilihan alternatif perilaku dari dua alternatif atau lebih, sehingga pengambilan keputusan tersebut merupakan sebuah kegiatan untuk mendapatkan suatu kepuasan dalam hidup. pengambilan keputusan karir dapat dianggap sebagai hasil proses mental atau kognitif yang membawa pada pemilihan suatu pekerjaan dalam jalur tindakan diantara beberapa alternatif yang tersedia.

Menurut Gati, Krausz & Osipow (1996), pengambilan keputusan karir adalah suatu proses penentuan yang diawali pemilihan alternatif melalui perbandingan dan evaluasi alternatif yang tersedia. Meskipun beberapa orang mengambil keputusan dengan mudah, namun tak jarang orang lain sulit untuk mengambil keputusan karir mereka dan membutuhkan bantuan ahli. Sementara itu, Btown (2002) mengemukakan bahwa terdapat lima proses yang terjadi



secara berurutan selama individu melakukan pengambilan keputusan karir yaitu komunikasi analisis, sintesis, penilaian, dan eksekusi.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan karir dapat didefinisikan sebagai suatu hal yang dipilih secara sadar dan keputusan karir yang bijaksana terletak dalam pengelolaan tentang diri sendiri dan lingkungan hidupnya.

## 2. Faktor – faktor yang Memengaruhi Pengambilan Keputusan Karir

Faktor-faktor yang berpengaruh dalam pengambilan keputusan individual menurut Moordingsih & Faturochman (2006) dapat dibedakan menjadi dua faktor utama, yaitu:

- a. Faktor internal (yang berasal dari dalam individu) meliputi kreativitas individu, persepsi, nilai-nilai yang dimiliki individu, motivasi, efikasi diri dan kemampuan analisis permasalahan dan keinginan sendiri dalam mengikuti kelompok tersebut.
- b. Faktor eksternal (yang berasal dari luar individu) meliputi rentang waktu dalam membuat keputusan, informasi dan komunitas individu saat mengambil keputusan seperti peran pengaruh sosial maupun peran kelompok.

Pendapat lain dikemukakan oleh Kemdal dan Montgomery (dalam Raynard, dkk., 1997) yang menjelaskan bahwa terdapat 5 faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan yaitu:

- a. Preference yaitu berkaitan dengan keinginan, harapan, dan tujuan.
- b. Belief yaitu berkaitan dengan hipotesis dari teori, misalnya mengenai konsekuensi dari keputusan yang diambil.
- c. Emotion yaitu berkaitan dengan perasaan (mood), reaksi negatif atau positif terhadap situasi yang berbeda, orang lain dan alternatif\_alternatif.
- d. Action yaitu berkaitan dengan interaksi individu dengan lingkungan dalam pencarian informasi, berdiskusi dengan orang lain, membuat rencana, dan membuat komitmen.
- e. Circumstance yaitu melibatkan semua hal di luar kontrol individu, seperti peristiwa eksternal, lingkungan, dan pengaruh dari orang lain.

Menurut Krumboltz, dalam (Munandir 1996), menambahkan faktor-faktor lain yang berpengaruh secara relevan terhadap pengambilan keputusan karir yakni:

- a. Generalisasi-generalisasi observasi diri, meliputi: efikasi diri, minat, nilai-nilai personal
- b. Generalisasi pandangan terhadap dunia, meliputi: generalisasi terhadap bermacam-macam pekerjaan yang ada.

### 3. Aspek-aspek Pengambilan Keputusan Karir

Enam aspek dari pengambilan keputusan karir menurut Savickas (2013), adalah:

#### a. Perencanaan Karir

Aspek ini sendiri adalah bentuk aktivitas dimana sebagai ajang pencarian informasi serta seberapa besar individu dalam melibatkan diri dalam proses tersebut. Sementara dalam kondisi tertentu yang mendukung adalah sebuah pengetahuan mengenai berbagai unsur dalam sebuah pekerjaan. Indikator ini menyiratkan bahwa setiap wawasan serta persiapan karir, memiliki perencanaan karir dan juga memahami pertimbangan alternatif pilihan karir.

#### b. Eksplorasi Karir

Aspek Eksplorasi karir menjelaskan bahwa seseorang mampu secara aktif dapat menggunakan berbagai macam sumber agar memperoleh suatu informasi mengenai berbagai wawasan tentang dunia kerja.

#### c. Pengambilan Keputusan

Dalam aspek ini seseorang dapat mengetahui hal apa yang harus dapat dipertimbangkan dalam menentukan pilihan pekerjaan yang tepat dengan kemampuan dan minat karirnya.

#### d. Kompetensi Informasi

Kompetensi informasi dijabarkan bahwa diperlukan kemampuan agar dapat menggunakan informasi tentang karir yang sedang dijalani untuk dirinya sendiri, serta dapat membulatkan kepada satu pilihan pekerjaan dan bidang tertentu.

e. Pengetahuan Karir

Mengetahui suatu persyaratan dari pekerjaan yang ingin dituju atau diharapkan, serta dapat mengidentifikasi suatu dampak yang mungkin akan terjadi dalam pekerjaan tersebut.

f. Realisasi Keputusan Karir

Mampu mengetahui kekuatan serta kelemahan diri sendiri yang juga berhubungan dengan karir yang akan dijalani dan juga mengetahui faktor yang mendukung dan menghambat perjalanan karirnya

Tiedeman dan O'hara dalam (Hopson & Hayes, 1978) membagi aspek pengambilan keputusan karir menjadi empat, sebagai berikut:

- a. Eksplorasi yaitu penjelajahan terhadap kemungkinan alternatif keputusan yang akan diambil. Melalui eksplorasi ini, individu mengetahui dengan jelas konsekuensi apa yang akan dialami jika mengambil keputusannya tersebut.
- b. Kristalisasi merupakan sebuah stabilisasi dari representasi berpikir. Pada tahap ini, pemikiran dan perasaan mulai terpadu dan teratur. Keyakinan atas pilihan yang akan diambil menguat. Definisi tentang alternatif pilihan semakin jelas.
- c. Pemilihan yaitu samahalnya dengan perkembangan kristalisasi, proses pemilihan pun terjadi. Masalah-masalah individu berorientasi kepada tujuan yang relevan, yaitu individu mulai mengorganisir dalam melengkapi dan menyesuaikan terhadap berbagai pilihan karir masa depan. Sehingga pada tahap ini individu percaya atas pilihannya. Sehingga pada tahap ini individu percaya atas pilihannya.
- d. Klarifikasi yaitu ketika seorang individu membuat keputusan lalu melakukannya, mungkin dalam perjalanannya ada yang lancar mungkin ada yang mempertanyakan kembali karena kebingungan. Pada saat individu mengalami kebingungan, seharusnya individu tersebut melakukan eksplorasi kembali, kristalisasi, lalu melakukan pemilihan alternative kembali dan seterusnya

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa ada empat aspek-aspek pengambilan keputusan karir yaitu eksplorasi, kristalisasi, pemilihan, dan klarifikasi. Keempat proses ini tidak selalu bersifat sekuensial, yaitu dapat terlompat, atau dilakukan hanya beberapa aspek. Hal yang ideal adalah saat pengambilan keputusan karir memenuhi keempat aspek tersebut dan bersifat sekuensial.

## **B. Kecerdasan Emosional**

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

Menurut Goleman (2015), kecerdasan emosional dapat didefinisikan sebagai identifikasi perasaan sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, dan mengelola emosi dengan baik pada diri dan orang lain. Pendapat lain dikemukakan oleh Gunu & Oladepo (2014), yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memahami dan mengenali emosi, untuk mengasimilasi emosi, serta untuk memahami pesan dan makna dari emosi tersebut. Kecerdasan emosional menggambarkan kemampuan, kapasitas, keterampilan, atau kemampuan yang dirasakan sendiri untuk mengidentifikasi, menilai, dan mengelola emosi diri sendiri, orang lain, dan kelompok (Serrat, 2017).

Kosasih dalam (Rahma 2017), mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi koneksi dan pengaruh manusiawi. Sementara itu, Thaib (2013) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan individu mengontrol kehidupan emosinya melalui inteligensi, mempertahankan keselarasan emosi serta pengungkapannya lewat keterampilan sosial, motivasi diri, kontrol diri, dan keterampilan kesadaran diri.

Pengenalan konsep kecerdasan emosi serta perkembangan teoritisnya membuat fokus minat dalam hubungan antara kecerdasan emosi serta bermacam sisi kehidupan psikis serta implikasinya dalam keseharian. Pada literatur khusus terdapat banyak penelitian untuk fokus dengan hubungan

antara kecerdasan emosi serta bermacam aspek kehidupan mental, contohnya kasar dan merusak diri, perilaku menyimpang, kinerja akademik, pengajaran dan karir profesional, serta hidup kepuasan (Nastas, 2012).

Salovey & Mayer seperti dikutip Guntersdorfer & Golubeva (2018), menuliskan pengertian kecerdasan emosional sebagai bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan untuk memahami perasaan dan emosi diri sendiri serta orang lain, dan untuk membedakan serta menggunakan informasi tersebut untuk mengontrol pemikiran dan tindakan seseorang. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosinya secara cerdas berdasarkan indikator-indikator kecerdasan emosional seperti : mengenali emosi diri, mengelola dan mengontrol emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain (empati), kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain, serta memahami dan mengontrol emosi diri sendiri dan orang lain secara akurat, sehingga dapat menggunakan emosi dengan baik dan mengelolannya menjadi sebuah kecerdasan yang berguna untuk hal-hal yang positif (Purnama, 2016).

Berdasarkan pemaparan teori dari beberapa tokoh di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan secara akurat bagi seseorang mempersepsi emosi, memahami emosi dan pengetahuan emosi (emotional knowledge), menggunakan emosi untuk memandu dalam proses berpikir, dan mengelola hingga menunjang perkembangan emosi serta intelektual.

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

Goleman (2015) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang antara lain:

- a. Lingkungan keluarga yaitu dimana kehidupan keluarga adalah sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Kecerdasan emosi ini dapat diajarkan pada saat anak masih bayi dengan contoh-contoh ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa anak-anak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa, kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak dikemudian hari.

- b. Lingkungan non keluarga dimana dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam suatu aktivitas bermain peran. Anak berperan sebagai individu diluar dirinya dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain.

Sementara itu, menurut Agustian dalam (Metasari, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:

- a. Faktor psikologis merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor internal membantu individu agar bisa mengelola, mengontrol, mengendalikan, dan mengkoordinasikan emosi individu dengan efektif.
- b. Faktor pelatihan emosi yaitu kegiatan yang dilakukan secara terus menerus akan menciptakan kebiasaan, kemudian menghasilkan pengalaman yang berujung pada pembentukan nilai.
- c. Faktor pendidikan yaitu individu akan mengenali emosi hingga mengelola emosi melalui pendidikan yaitu keluarga, sekolah, dan masyarakat.

Faktor yang berpengaruh terhadap kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Walgito (2003) antara lain adalah:

- a. Faktor internal merupakan hal yang wujud pada individu yang mempengaruhi kecerdasan emosi yang bersumber dari faktor fisik atau jasmani serta kesehatan individu dimana kecerdasan emosi akan terganggu jika kedua hal tersebut terganggu. Faktor berikutnya yaitu faktor dari segi psikologi meliputi kemampuan berfikir, perasaan, motivasi, serta pengalaman.
- b. Faktor eksternal seperti lingkungan yakni kondisi tertentu yang melatar belakangi proses kecerdasan emosi dan stimulus dimana tempat kecerdasan emosi berkembang. Faktor eksternal meliputi: stimulus dan lingkungan atau situasi khususnya yang melatarbelakangi proses terbentuknya kecerdasan emosi.

### **3. Aspek – Aspek Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Mayer dkk. dalam (Wijaya dkk., 2020), memiliki empat aspek yaitu:

- a. *Perceiving emotion* yang merupakan kemampuan dalam mengidentifikasi ungkapan emosi diri sendiri dan orang lain, baik emosi yang sebenarnya maupun bukan, verbal maupun non-verbal.
- b. *Facilitating thought with emotion* yang merupakan kemampuan untuk memanfaatkan informasi mengenai emosi untuk meningkatkan kemampuan berfikir.
- c. *Understanding emotion* yang merupakan kemampuan untuk memahami informasi emosi mengenai hubungan, perpindahan satu emosi dengan yang orang lain, dan informasi linguistik mengenai emosi. Hal ini membantu individu untuk berempati.
- d. *Managing emotion* yang merupakan kemampuan untuk mengelola emosi dan hubungan emosional bagi perkembangan diri dan hubungan dengan orang lain

Pendapat lain diungkapkan oleh Tridhonanto (2009) yang menyatakan bahwa aspek-aspek kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:

- a. Kecakapan pribadi, yaitu kemampuan mengelola diri sendiri.
- b. Kecakapan sosial, yaitu kemampuan menangani suatu hubungan.
- c. Keterampilan sosial, yaitu kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

Goleman (2009) menjelaskan jika kecerdasan emosi tidak bermakna membebaskan perasaan agar menguasai, namun mengontrol perasaan hingga terekspresikan dengan efektif serta tepat. Aspek kecerdasan emosi yakni sebagai berikut:

- a. Kenal diri sendiri merupakan bagaimana individu itu mengenali perasaannya sendiri, sesuatu yang kita rasakan akan kita ketahui nantinya, dan juga bisa digunakan untuk tolak ukur dan pengambilan keputusan yang realistis untuk keahlian dirinya sendiri serta memiliki tingkat yang baik tentang percaya diri.

- b. Pengelolaan emosi dan pengaturan diri adalah cara yang tepat untuk pengelolaan perasaan, mampu menyadari tentang emosi diri dengan baik agar berdampak positif untuk terselenggaranya tugas, memiliki kepekaan hati terhadap kata-kata serta sebelum tercapainya suatu target untuk bisa sanggup menunda hal lainnya serta jika memiliki tekanan emosi harus mampu untuk bisa pulih kembali.
- c. Semangat dari diri sendiri adalah suatu hal diharuskan menggunakan hasrat untuk menuntun dan menggerakkan kepada target, dan mendukung untuk pengambilan keputusan serta selalu efektif dalam bertindak, dan jika gagal serta frustrasi agar tetap bisa bertahan.
- d. Mengetahui emosi orang lain dan simpati adalah ikut memahami orang lain tentang apa yang dirasakannya, pandangan remaja yang bisa dipahami, mampu saling percaya dan memberikan hal yang positif dan menyeimbangkan berbagai kepribadian orang.
- e. Membangun suatu hubungan atau ketrampilan secara sosial adalah bagaimana kita bisa dengan baik dalam menangani emosi dengan orang lain saat berhubungan bisa tanggap dengan jaringan secara sosial dan situasi, dapat musyawarah dan menyelesaikan kesalahpahaman, bisa bersosialisasi dengan baik, dalam bekerja dengan tim maupun bekerja

Berdasarkan uraian teori yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa aspek kecerdasan emosional meliputi mengenali diri sendiri, pengelolaan emosi serta pengaturan diri, semangat dari diri sendiri, mengetahui emosi orang lain dan simpati, membangun suatu hubungan atau ketrampilan secara sosial.

### **C. Efikasi Diri**

#### **1. Definisi Efikasi Diri**

Efikasi diri adalah keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri dalam mencapai tujuan yang diharapkan (Maddux dan Gosselin, 2012). Efikasi diri mampu memberikan pengaruh terhadap pola pikir, cara bertindak dan memberikan motivasi pada diri mereka sendiri agar mampu meraih tujuannya.



Semakin tinggi efikasi diri seseorang maka usaha yang dilakukan juga semakin tekun sehingga perilaku positif individu dapat meningkat (Lubis, 2018).

Alwisol (2009) mengemukakan jika efikasi diri merupakan anggapan seseorang tentang sejauh mana dirinya mampu bertahan dalam suatu keadaan, efikasi diri merupakan kepercayaan individu pada keshlian dirinya dalam membuat sebuah perilaku yang diharapkan. Dengan kata lain, efikasi diri sama dengan kesadaran diri seseorang dan berhubungan dengan kepercayaan diri dalam mengambil perilaku yang diharapkan. Efikasi diri dapat menentukan kesuksesan seseorang karena individu yang mempunyai efikasi diri mempunyai keyakinan yang tinggi terhadap diri sendiri dan mampu menunjukkan motivasi untuk menyelesaikan berbagai tugas, belajar dalam setiap kegiatan demi menjadi sukses dan sebaliknya.

Menurut Bandura dalam (Feist, J., & Feist, 2010), efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang yang dapat menyusun serta melakukan serangkaian tindakan yang harus dibuat guna mendapatkan hasil yang diharapkan, sedangkan Bandura (Omrod, 2008) menjelaskan efikasi diri yaitu evaluasi individu pada keahliannya untuk membuat tindakan tertentu dan mendapatkan tujuan tertentu. Efikasi diri adalah keyakinan dalam keahlian individu yang dimiliki untuk mengatur dan melaksanakan suatu perbuatan (Permatasari & Ariati, 2015).

Bandura dalam (Basito et al., 2018) menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan kesungguhan atas diri sendiri mengenai kepandaian yang dimiliki dalam mengerjakan tugas atau usaha untuk menggapai suatu keberhasilan. Berdasarkan teori tersebut, efikasi diri mampu meyakinkan diri sendiri dengan memiliki kemampuan yang ada dan evaluasi terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas agar mendapatkan hasil tertentu. Efikasi diri juga dapat mengacu pada keyakinan diri sendiri atas keahlian dalam mengerahkan motivasi, daya kognitif serta tindakan yang akan dilakukan individu dalam mencapai suatu hasil tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian efikasi diri merupakan tindakan baik buruknya perilaku seseorang dalam

mengerjakan sesuatu hal yang ditentukan dalam melakukan hal yang penting dalam mencapai tujuan, serta kepercayaan seseorang dalam melakukan tugas untuk mendapatkan hasil tertentu. Dalam serangkaian tindakan yang harus dilakukan agar hasil yang diinginkan dapat dicapai dengan keyakinan yang besar pada dirinya, seseorang juga memiliki semangat yang tinggi untuk menyelesaikan tugas sehingga kegiatan tersebut akan berhasil sesuai keinginannya.

## 2. Faktor – Faktor yang Memengaruhi Efikasi Diri

Menurut Bandura (Alwisol, 2009), faktor-faktor dari efikasi diri adalah sebagai berikut:

- a. Pengalaman keberhasilan mampu berpengaruh pada efikasi diri individu serta dapat berpengaruh pada naiknya tingkatan efikasi diri setiap individu dan begitu juga sebaliknya. Munculnya keberhasilan dalam diri individu dapat menimbulkan motivasi untuk melakukan tugas dengan baik dan memicu semangat dalam mengatasi segala bentuk kegagalan, hambatan dan situasi yang sulit dengan usaha yang maksimal.
- b. Pengalaman orang lain yaitu seseorang tidak dapat bertumpu pada keberhasilan diri sendiri dalam upaya peningkatan efikasi diri. Pengamatan pada suatu pengalaman yang dialami oleh orang lain dapat mempengaruhi semangat dan usaha seseorang dalam menyelesaikan tugas dan mencapai keberhasilan.
- c. Persuasi verbal dapat digunakan sebagai suatu wadah dalam menguatkan rasa yakin atas kapabilitas yang dimiliki oleh seseorang sehingga dapat mempermudah pencapaian keberhasilan dan sasaran yang diharapkan menggunakan cara pemberian nasihat dan saran.
- d. Kondisi fisiologi atau kondisi fisik individu dapat berpengaruh pada keyakinan mengenai tingkatan efikasi dan keberhasilan individu dimana kondisi fisik yang tegang dan mengancam mampu dianggap sebagai kondisi yang menunjukkan perasaan ketidakmampuan dan berpengaruh terhadap kinerja individu.

Engko (2008) mengemukakan faktor-faktor dari efikasi diri adalah sebagai berikut:

- a. Informasi mengenai kemampuan diri.
- b. Penghargaan yang diterima individu.
- c. Sifat dari tugas yang dihadapi.
- d. Situasi atau peran individu dalam lingkungannya.

Greenberg dan Baron (Maryati, 2008) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi efikasi diri, yaitu:

- a. Pengalaman langsung, sebagai hasil dari pengalaman mengerjakan suatu tugas dimasa lalu (sudah pernah melakukan tugas yang sama dimasa lalu).
- b. Pengalaman tidak langsung, sebagai hasil observasi pengalaman orang lain dalam melakukan tugas yang sama (pada saat seseorang mengerjakan sesuatu dan bagaimana seseorang menerjemahkan pengalamannya tersebut dalam mengerjakan suatu tugas).

### 3. Aspek-aspek Efikasi Diri

Gibson (2003) mengemukakan bahwa efikasi diri terdiri dari 3 aspek yakni sebagai berikut:

- a. Besaran yakni seberapa jauh tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat atau mampu diselesaikan oleh individu.
- b. Kekuatan yakni keyakinan individu dalam melaksanakan tugas khusus.
- c. Generalitas yakni seberapa jauh harapan berlaku umum dalam semua situasi.

Baron dan Byrne (2003) menjelaskan tiga aspek dari efikasi diri yaitu:

- a. Efikasi diri akademis yakni keyakinan siswa yang mampu menyelesaikan tugas, harapan akademis, dan mengatur aktivitas belajar. Efikasi diri pada anak ditekankan dalam kegiatan belajar, berupa kemampuan menciptakan lingkungan kondusif, membuat rencana aktivitas akademik, menyusun strategi kognitif agar pemahaman dan ingatan meningkat, mencari informasi yang penting tentang pendidikan, memiliki guru dan teman sebagai penolong saat mendapati masalah akademik, memberi motivasi

teman agar menyelesaikan dan tidak menunda pekerjaan rumah, dan tidak membolos walaupun ada hal lain yang lebih menarik untuk diikuti

- b. Efikasi diri sosial yakni keyakinan individu terhadap kemampuan untuk membentuk serta memperkuat hubungan, bersikap asertif, dan beraktivitas di waktu senggang.
- c. Regulasi diri yakni kemampuan menolak tekanan yang berasal dari teman sebaya dan menghibdari kegiatan dengan resiko tinggi. Menekankan remaja untuk menghindari ajakan untuk melanggar norma sosial, seperti menggunakan alkohol, mengonsumsi obat-obatan, pergaulan bebas, pencurian dan lain-lain yang akan menjadi suatu masalah besar.

Menurut Bandura (Safaria & Saputra, 2009), terdapat 3 aspek efikasi diri yaitu:

- a. Magnitude yakni keyakinan individu terhadap dirinya pada kemampuan untuk menuntaskan suatu hal yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi. Aspek ini memberi pengaruh pada perilaku yang dimiliki oleh individu berdasarkan kepercayaan mereka akan kemampuan untuk dapat menyelesaikan suatu hal tersebut.
- b. Generality yakni evaluasi efikasi diri dalam banyak situasi atau tugas *dengan* melaksanakan berbagai kegiatan sehingga dapat menilai efikasi diri sendiri. Pemahaman yang dimiliki individu akan memengaruhi kepercayaan akan kesanggupannya, dalam situasi dan kegiatan tertentu atau pada suatu rangkaian situasi dan kegiatan yang beragam.
- c. *Strength* yakni aspek yang berkaitan dengan seberapa kuat kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimiliki, yaitu kemampuan pada efikasi diri dalam melewati tugas yang sulit serta segala jenis masalah. Individu yang memiliki efikasi diri rendah mudah merasakan pengalaman yang kurang menyenangkan saat menghadapi tugas yang sulit dan sebaliknya, individu yang memiliki efikasi diri tinggi memiliki keyakinan yang tinggi sehingga mampu bekerja keras untuk menyelesaikan rintangan dan tantangan sehingga tidak akan mudah dilanda kesulitan.

Terdapat 4 aspek efikasi diri menurut Kreitner dan Kinichi (2003) antara lain:

- a. Kognitif yakni kemampuan individu untuk berfikir dan merancang suatu tindakan yang dapat diambil untuk mencapai suatu tujuan.
- b. Motivasi yakni kemampuan individu untuk memotivasi diri melalui suatu pikiran untuk mencapai tujuan sesuai dengan harapan.
- c. Afeksi yakni kemampuan individu dalam mengatasi emosi diri sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Afektif sering sekali diperlihatkan agar kecemasan dapat terkontrol.
- d. Seleksi yakni aspek yang biasanya muncul karena individu merasa tidak mampu dalam melaksanakan seleksi tingkah laku hingga membuat individu merasa kurang percaya diri, bingung, mudah menyerah ketika dihadapkan oleh situasi yang sulit sehingga individu memilih bertingkah laku yang dikira tepat dan mampu disaring oleh individu agar dapat mencapai tujuan sesuai harapan.

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, dapat aspek dari efikasi diri disimpulkan bahwa aspek dari efikasi diri yaitu kognitif, seleksi, afeksi, motivasi, pengharapan hasil, pengharapan efikasi, nilai hasil, magnitude, generality, dan strength, kognitif, motivasi, afeksi dan seleksi. Pada penelitian ini, aspek yang diacu untuk dijadikan skala penelitian diambil dari aspek efikasi diri yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinichi (2003) yakni kognitif, motivasi, afeksi dan seleksi.

#### **D. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri dengan Pengambilan Keputusan Karir pada Mahasiswa**

Bandura (2002) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, dan individu meyakinkan bahwa efikasi diri adalah suatu pondasi keagenan manusia. Efikasi diri memiliki

peran utama dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kerja yang sudah ditetapkan. Pertimbangan dalam efikasi diri juga menentukan bagaimana usaha yang dilakukan individu dalam melaksanakan tugasnya dan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Lebih jauh disebutkan bahwa individu dengan pertimbangan efikasi diri yang kuat mampu menggunakan usaha terbaiknya untuk mengatasi hambatan, sedangkan individu dengan efikasi diri yang lemah cenderung untuk mengurangi usahanya atau lari dari hambatan yang ada.

Dengan kata lain, individu yang mempunyai efikasi tinggi berkeyakinan lebih percaya diri dalam kapasitas mereka untuk melaksanakan suatu perilaku. Sebagai contoh, individu cenderung untuk menghindari situasi yang mengancam dirinya dan percaya memiliki kemampuan yang melebihi untuk mengatasinya. Efikasi diri juga memengaruhi bagaimana tujuan berhasil dicapai dengan memengaruhi tingkat upaya seseorang dan menunjukkan dalam menghadapi hambatan. Artinya, semakin tinggi efikasi diri individu, semakin aktif usaha individu dan semakin bagus dalam memilih pekerjaan di masa depan. Efikasi diri yang lebih tinggi juga berhubungan dengan lebih banyak ketekunan, suatu sifat yang memungkinkan seseorang untuk memperoleh pengalaman korektif yang memperkuat rasa keyakinan efikasi diri (Dewi, 2017).

Terlebih lagi bagi seorang mahasiswa, harus memiliki keyakinan akan dirinya bahwa akan berhasil dan sukses di masa depan. Ketika mahasiswa merencanakan karir masa depannya, mahasiswa tersebut harus mempersiapkan diri untuk mengambil keputusan karir yang sesuai dengan keyakinannya. Pengambilan keputusan karir bagi mahasiswa merupakan penentuan masa depannya akan dibawa kemana dan akan menjadi seperti apa. Oleh karena itu, banyak hal yang harus dipertimbangkan seperti kemampuan, pengetahuan dan keinginan individu masing-masing. Pada kenyataannya, ketika seseorang mengambil keputusannya sebagian orang kurang keyakinan akan kemampuan yang dimiliki untuk menentukan karir dalam pengambilan keputusan masa depan nantinya dan membuat individu tersebut kebingungan tetapi ada juga individu yang percaya akan keyakinan kemampuan yang dimilikinya sehingga memerlukan efikasi diri yang

kuat dalam pengambilan keputusan karir pada masa depan nantinya dan tetap percaya diri (Widyastuti & Pratiwi, 2013).

Selain efikasi diri, kecerdasan emosional juga turut berpengaruh terhadap suatu pengambilan keputusan karir pada mahasiswa. Hal ini demikian karena mahasiswa yang memiliki kecerdasan emosi tinggi mempunyai kesadaran emosional yang lebih tinggi dan memiliki kapasitas lebih besar untuk mengintegrasikan pengalaman emosional dengan pikiran dan tindakan. Untuk alasan ini, kecerdasan emosional mungkin memiliki peran dalam proses eksplorasi karir dan pengambilan keputusan karir. Brown, George-Curran, dan Smith (2003) menekankan bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang lebih besar mungkin akan memiliki kepercayaan yang lebih besar terhadap kapasitas mereka sendiri untuk menghadapi tugas-tugas yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karir. Sementara itu, Emmerling dan Cherniss (2003) berpendapat bahwa orang-orang dengan kecerdasan emosi tinggi lebih menyadari kepentingan dan nilai profesional mereka sendiri dan mereka mengkomunikasikan hal ini dengan lebih efisien selama proses konseling karir.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu menyadari potensi kepercayaan atau keyakinan yang dimilikinya sehingga mampu mengoptimalkan dan mengarahkan kemampuan yang dimiliki dalam sebuah pencapaian di masa depan. Dalam proses pembelajaran, dengan menyadari kemampuan yang dimiliki mahasiswa dapat terdorong dan berusaha untuk melakukan pengambilan keputusan karir yang lebih baik dengan proses keyakinan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

### **E. Hipotesis**

Berdasarkan teori serta uraian yang telah dipaparkan tersebut, maka peneliti akan mengajukan hipotesis yang akan diuji kebenarannya pada penelitian ini yaitu

1. Ada hubungan antara kecerdasan emosi dan efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa fakultas psikologi Unissula

2. Ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa fakultas psikologi Unissula dimana semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi pengambilan keputusan karir pada mahasiswa. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin rendah pengambilan keputusan karir pada mahasiswa.
3. Ada hubungan positif antara efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa fakultas psikologi Unissula dimana semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pengambilan keputusan karir pada mahasiswa. Begitupun sebaliknya, semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah pengambilan keputusan karir pada mahasiswa.





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Variabel penelitian adalah sebuah sifat, atribut maupun nilai dari suatu objek, manusia maupun aktivitas yang mempunyai variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dikaji dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini, terdapat dua variabel yang diidentifikasi sebagai berikut:

- 1 Variabel Tergantung : Pengambilan keputusan karir
- 2 Variabel Bebas : a. Kecerdasan Emosional  
b. Efikasi diri

#### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi variabel adalah suatu pengertian tentang variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik variabel yang dapat diamati (Azwar, 2017). Adapun definisi operasional dari variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Pengambilan keputusan karir**

Pengambilan keputusan karir dapat diartikan sebagai suatu tahap dimana individu menyadari adanya keharusan dalam memilih karir, mampu melaksanakannya, dan mampu dalam mengambil keputusan dengan benar melalui proses yang cermat dan sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai. Pengambilan keputusan karir ini diukur dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek pengambilan keputusan karir yang dikemukakan oleh Savickas (2013) yang terdiri dari kemandirian karir, perencanaan karir, eksplorasi karir, pengambilan keputusan, pengetahuan karir dan realistis pilihan karir. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek, maka semakin tinggi pula pengambilan keputusan karir yang dimiliki oleh subjek.

##### **2. Kecerdasan emosional**

Kecerdasan emosional yaitu kemampuan yang akurat untuk individu menggunakan serta mempersepsi emosi guna mengontrol saat proses berpikir, mendalami emosi serta pengetahuan emosional (*emotional knowledge*), dan

mengelola hingga mendukung perkembangan emosi serta intelektual. Variabel ini diukur dengan skala kecerdasan emosi berdasarkan aspek-aspek menurut Goleman (2007) mengenali diri sendiri, pengelolaan emosi serta pengaturan diri, semangat dari diri sendiri, mengetahui emosi orang lain serta simpati, membina suatu hubungan atau ketrampilan secara sosial. Semakin tinggi skor total subjek pada skala maka semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki dan begitupun sebaliknya.

### **3. Efikasi Diri**

Efikasi diri adalah tindakan baik buruknya perilaku seseorang dalam mengerjakan sesuatu hal yang ditentukan dalam melakukan hal yang penting dalam mencapai tujuan, serta kepercayaan seseorang dalam melakukan tugas untuk mendapatkan hasil tertentu. Efikasi Diri dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Efikasi Diri yang disusun berdasarkan aspek efikasi diri yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinichi (2003) yakni kognitif, motivasi, afeksi dan seleksi. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek, maka semakin tinggi pula efikasi diri yang dimiliki oleh subjek.

#### **C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel (Sampling)**

##### **1. Populasi**

Arikunto (2006) mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan subjek penelitian sementara menurut Azwar (2017), populasi merupakan suatu kelompok atau subjek yang akan dikenai generalisasi pada hasil penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa prodi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah semarang sebanyak 199 mahasiswa angkatan 2020.

##### **2. Sampel**

Arikunto (2006) mendefinisikan sampel sebagai wakil atau sebagian populasi yang akan diteliti sementara sampel menurut Azwar (2017) adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama. Pada penelitian ini sampel ditentukan menggunakan hitungan proposi sampel oleh Sugiyono (2016) dengan taraf kesalahan 10% dari jumlah populasi.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel (*Sampling*)

Teknik pengambilan sampel adalah hal yang dilakukan untuk menentukan sampel yang akan dipakai dalam penelitian (Sugiyono, 2016). Teknik pengambilan dalam populasi ini menggunakan *simple sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara acak untuk mengambil data penelitian yang terdiri dari populasi kelompok bukan individu (Sugiyono, 2016).

#### D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini melalui skala. Skala merupakan komponen pertanyaan atau pernyataan yang disusun dalam rangka mengungkap atribut tertentu dengan respons subjek terhadap pernyataan tersebut (Azwar, 2017). Skala yang digunakan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

##### 1. Skala Pengambilan keputusan karir

Skala pengambilan keputusan karir dalam penelitian ini dibuat berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Savickas (2013) yakni aspek fisik, behavioral dan kognitif. Skala ini menggunakan model empat alternatif jawaban, yakni Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang terdiri dari aitem *favourable* aitem yang berisi pernyataan yang mendukung aspek yang akan diungkap dan *unfavourable* yaitu sebaliknya aitem *favourable*. Penilaian yang diberikan pada aitem *favourable* yaitu STS=1, TS=2, S=3, dan skor 4 untuk SS. Penilaian item *unfavourable* dilakukan dengan urutan terbalik yaitu subjek STS=4, TS=3, S=2, dan skor 1 untuk SS. Berikut adalah rancangan *blueprint* skala ini:

**Tabel 1. Rancangan *Blueprint* Skala Pengambilan keputusan karir**

No	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Kemandirian Karir	3	3	6
2.	Perencanaan Karir	3	3	6
3.	Eksplorasi Karir	3	3	6
4.	Pengambilan Keputusan	3	3	6
5.	Pengetahuan Karir	3	3	6
6.	Realistis Pilihan Karir	3	3	6

##### 2. Skala Kecerdasan Emosional

Skala kecerdasan emosi disusun oleh peneliti yang mengacu pada aspek yang di usulkan oleh Goleman (2007) meliputi mengenali diri sendiri, pengelolaan emosi serta pengaturan diri, semangat dari diri sendiri, mengetahui emosi orang lain dan simpati, membangun suatu hubungan atau ketrampilan secara sosial. Skala kecerdasan emosi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Rancangan *Blueprint* skala Kecerdasan emosi**

No.	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1.	Pengenalan diri	3	3	6
2.	Mengelola emosi dan pengendalian diri	3	3	6
3.	Memotivasi diri sendiri	3	3	6
4.	Mengenali emosi orang lain dan empati	3	3	6
5.	Membina hubungan atau ketrampilan sosial	3	3	6

### 3. Skala Efikasi Diri

Skala efikasi diri yang digunakan dalam penelitian didasarkan pada aspek-aspek efikasi diri yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinichi (2003) yakni kognitif, motivasi, afeksi dan seleksi. Skala ini menggunakan model empat alternatif jawaban, yakni Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang terdiri dari aitem *favourable* dan *unfavourable*. Penilaian yang diberikan pada aitem sama dengan skala Pengambilan keputusan karir. Berikut adalah rancangan *blueprint* skala ini:

**Tabel 3. Rancangan *Blueprint* Skala Efikasi diri**

No	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1.	Kognitif	3	3	6
2.	Motivasi	3	3	6
3.	Afeksi	3	3	6
4.	Seleksi	3	3	6

## E. Validitas, Reliabilitas dan Uji Daya Beda

### 1. Validitas

Menurut (Arikunto, 2006), validitas adalah suatu ukuran yang menentukan tingkat *kevalidan* atau kesahihan suatu instrumen. Suatu alat ukur dapat dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan variabel yang diteliti secara tepat. Pada penelitian ini peneliti memakai validitas isi yaitu menampilkan sejauh mana relevansi item dalam suatu alat ukur agar tidak keluar dari batasan pengukuran (Sugiyono, 2016). Sementara itu, dalam menguji relevansi item tidak dapat dilandaskan hanya pada penilaian peneliti saja, namun juga perlu kesepakatan penilaian dari individu yang kompeten (*expert judgement*) (Azwar, 2016) dimana pada penelitian ini adalah dosen pembimbing skripsi.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas merujuk kepada seberapa jauh suatu alat ukur dapat dipercaya untuk menguji sebagai alat pengumpulan data (Arikunto, 2006). Uji reliabilitas pada *penelitian* ini menggunakan *Alpha Cronbach* yang dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 23.

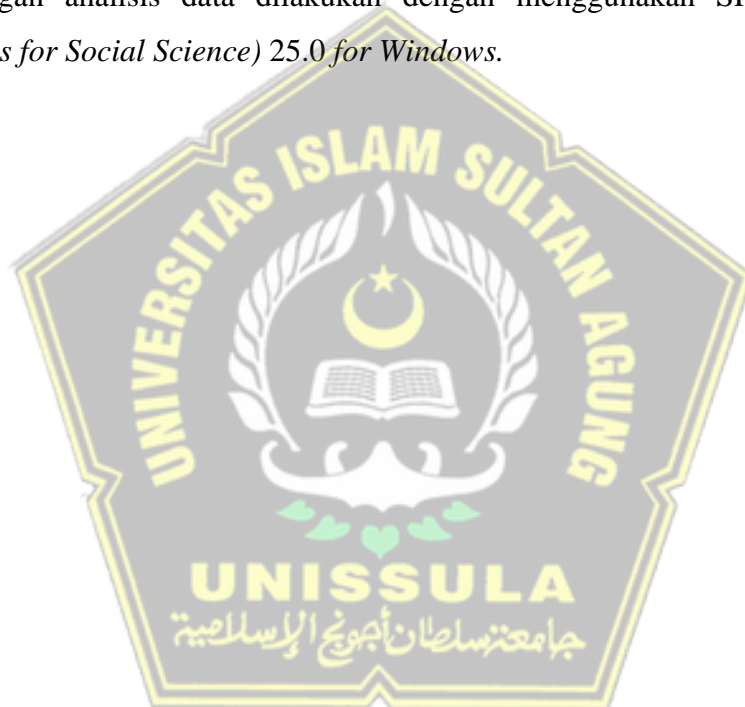
## 3. Uji Daya Beda

Uji daya beda item dilakukan guna mengidentifikasi sejauh mana item dapat *membedakan* antara individu atau kelompok yang memiliki atribut yang diukur atau tidak dengan cara memilih item sesuai dengan penerapan fungsi alat ukur atau skala (Azwar, 2016). Uji daya beda aitem aitem dihitung dengan koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dan distribusi skor skala, yang diperoleh koefisien korelasi aitem total ( $r_{ix}$ ) (Azwar, 2018)

Sebagai kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total dengan batasan  $r_{ix} \geq 0,30$  dimana item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 *daya bedanya* dianggap memuaskan sementara aitem yang memiliki korelasi  $r_{ix}$  kurang dari 0,30 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang berdaya beda rendah. Uji daya beda aitem pada penelitian ini dihitung menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 23.

## F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan cara yang digunakan dalam mengolah data yang diperoleh sehingga dapat diambil kesimpulannya (Azwar, 2012). Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda dan korelasi parsial. Analisis regresi berganda berfungsi untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel bebas dengan variabel tergantung (Sugiyono, 2014) sementara korelasi parsial berfungsi untuk mengidentifikasi hubungan antara variabelbeas dengan variabel tergantung dengan mengontrol variabel bebas yang lainnya. Perhitungan analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) 25.0 for Windows.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Orientasi Kancan dan Pelaksanaan Penelitian**

##### **1. Orientasi Kancan Penelitian**

Orientasi kancan penelitian merupakan tahap awal yang harus dilakukan sebelum melaksanakan penelitian. Pada tahap ini dilakukan oleh peneliti yang bertujuan untuk mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan selama proses penelitian agar proses tersebut berjalan dengan lancar. Tahap awal yang perlu dilakukan yaitu wawancara secara verbal kepada subjek penelitian dan observasi tempat penelitian.

Peneliti memilih Universitas Muhammadiyah Semarang sebagai objek penelitian. Pendirian Universitas Muhammadiyah Semarang mulai dirintis oleh Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Jawa Tengah sejak tahun 1996. Proses tersebut ditindaklanjuti dengan pembentukan Panitia Pendiri Universitas Muhammadiyah Semarang berdasarkan Surat Keputusan Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Jawa Tengah Nomor: SK.PW/III.B/9.6/001/1997. Dengan persiapan melalui pertemuan-pertemuan yang intensif, menghasilkan suatu kesepakatan pendirian Perguruan Tinggi dalam bentuk Universitas. Tanggal 4 Agustus 1999 Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia menerbitkan Izin Operasional Universitas Muhammadiyah Semarang dengan Nomor: 139/D/O/1999.

Program studi yang memperoleh izin Operasional pada awal pembukaan tahun 1999 sebanyak 14 program studi meliputi:

1. Program Studi Kesehatan Masyarakat (S1)
2. Program Studi Statistika (S1)
3. Program Studi Teknik Mesin (S1)
4. Program Studi Teknik Mesin (DIII)
5. Program Studi Teknik Elektro (S1)
6. Program Studi Teknik Elektro (DIII)
7. Program Studi Teknologi Pangan (S1)

8. Program Studi Teknologi Pertanian (S1)
9. Program Studi Manajemen (S1)
10. Program Studi Administrasi Perusahaan (DIII)
11. Program Studi Akuntansi (DIII)
12. Program Studi Bahasa Inggris (S1)
13. Program Studi Bahasa Inggris (DIII)
14. Program Studi Bahasa Jepang (DIII).

Dalam perkembangan pada tahun 2000 dibuka program studi Kesehatan Masyarakat (S1 Lintas Jalur), Program Studi Teknik Mesin (S1 Lintas Jalur), pada tahun 2001, Program Studi Keperawatan (S1) pada tahun 2002 dan Program Studi Keperawatan (S1 Lintas Jalur) pada tahun 2003. Memasuki tahun kedua sesuai dengan amanah Sidang Tanwir Pimpinan Wilayah Muhammadiyah di Karanganyar semua Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Semarang digabung dalam Universitas Muhammadiyah Semarang (UNIMUS) yang kemudian di tindaklanjuti dengan diterbitkannya Surat Keputusan Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Nomor: III.B/1.A/087/2001.

Secara Administratif penggabungan dengan akademik Keperawatan, Akademi Gizi dan Akademik Analisis Kesehatan tersebut terlaksana mulai tahun 2002, dan secara resmi penggabungan tersebut memperoleh Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional dengan No. 28/D/O/2005 sehingga Program studi yang ada bertambah program studi Keperawatan (DIII), Program Studi Gizi (DIII), Program Studi Analisis Kesehatan (DIII).

Tahun Akademik 2006/2007 UNIMUS membuka Program Studi baru, yaitu Program Studi DIII Kebidanan dengan Izin Operasional nomor: 2294/D/T/2006 tanggal 28 Juni 2006. pada tahun akademik 2008/2009 telah dibuka program studi baru yaitu S1 Akuntansi, SK Dikti Nomor: 2092/D/T/2008 tanggal 7 Juli 2008, S1 Pendidikan Dokter SK. Dikti Nomor: 2940/D/T/2008 tanggal 4 September 2008, Program studi Profesi NERS SK. Dikti nomor 267/D/O/2008 tanggal 31 Desember 2008, S1 Pendidikan



Matematika SK. Dikti nomor: 1040/D/T/2009 tanggal 25 Juni 2009, S1 Pendidikan Bahasa Inggris Sk. Dikti nomor: 1271/D/T/2009, DIV Analisis Kesehatan SK. Dikti nomor: 1941/D/T/2009 dan S1 Ilmu Gizi Sk. Dikti nomor: 218/D/O/2010, Pada tahun 2013 UNIMUS kembali mendapatkan kepercayaan dari pemerintah / kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dengan diberikan Izin Operasional Program studi S1 Pendidikan Kimia Nomor 209/E/O/2012 tanggal 5 Juni 2012 dan Program studi Kedokteran Gigi SK. Dikti Nomor: 129/EO/2013 tanggal 18 April 2013 sehingga sesuai dengan UU No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi maka program studi yang izin operasionalnya turun setelah tanggal 10 Agustus 2012 sudah mendapatkan akreditasi minimal yaitu C dengan demikian program studi Kedokteran Gigi sudah mendapatkan akreditasi C. selain itu dengan diberlakukannya UU No. 20 Tahun 2013 tentang Pendidikan Kedokteran BAB II pasal 7 ayat (6) yang menyebutkan bahwa "Program Profesi Dokter dan Profesi Dokter Gigi sebagaimana dimaksud merupakan program lanjutan yang tidak terpisahkan dari program sarjana., dengan demikian secara otomatis Fakultas KEDOKTERAN UNIMUS sudah mendapatkan tambahan program studi baru yaitu Program Studi Profesi Dokter.

Sehingga sampai dengan tahun 2014 ini Universitas Muhamamdiyah Semarang memiliki 22 Program Studi yang terdiri dari 15 Program Strata satu, Satu Program Studi Diploma IV, empat program studi Diploma III dan 2 Program Studi Profesi.

## **2. Persiapan Penelitian**

Persiapan penelitian digunakan untuk meminimalisir terjadinya kesalahan penelitian yang dapat menghambat penelitian. Beberapa tahap yang perlu dilakukan adalah :

### **a. Persiapan Perizinan**

Syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan penelitian adalah perizinan penelitian. Perizinan diawali dengan mengajukan surat

permohonan izin penelitian dan data mahasiswa kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Semarang yang ditunjukkan kepada dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Semarang. Selanjutnya, penelitian mengajukan surat izin yang diterbitkan oleh Fakultas Psikologi Islam Sultan Agung Semarang dengan nomor surat 1204 /C.1/Psi-SA/VI/2024 kepada dekan Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Semarang.

#### **b. Penyusunan Alat Ukur**

Skala psikologi digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini, dirancang berdasarkan aspek-aspek dari variabel tertentu dan disusun dalam bentuk pernyataan berbentuk butiran aitem. Tujuan penyusunan skala ini adalah untuk mengumpulkan data dan mengukur variabel yang akan dijadikan instrumen penelitian. Dalam penelitian ini, akan digunakan tiga skala yaitu skala keputusan pengambilan karir, kecerdasan emosional dan efikasi diri.

Skala ini menggunakan model empat alternatif jawaban, yakni Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang terdiri dari aitem *favourable* aitem yang berisi pernyataan yang mendukung aspek yang akan diungkap dan *unfavourable* yaitu sebaliknya aitem *favourable*. Penilaian yang diberikan pada aitem *favourable* yaitu STS=1, TS=2, S=3, dan skor 4 untuk SS. Penilaian item *unfavourable* dilakukan dengan urutan terbalik yaitu subjek STS=4, TS=3, S=2, dan skor 1 untuk SS. Skala pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

##### **1) Skala Pengambilan Keputusan Karir**

Savickas (2013) yang terdiri dari kemandirian karir, perencanaan karir, eksplorasi karir, pengambilan keputusan, pengetahuan karir dan realistis pilihan karir. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek, maka semakin tinggi pula pengambilan keputusan karir yang dimiliki oleh subjek.

**Tabel 4. Sebar Aitem Skala Pengambilan Keputusan Karir**

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1	Kemandirian Karir	1,2,3	4,5,6	6
2	Perencanaan Karir	7,8,9	10,11,12	6
3	Eksplorasi Karir	13,14,15	16,17,18	6
4	Pengambilan Keputusan	19,20,21	22,23,24	6
5	Pengetahuan Karir	25,26,27	28,29,30	6
6	Realistis Pilihan Karir	28,29,30	31,32,33	6
	<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>

## 2) Skala Kecerdasan Emosional

Skala kecerdasan emosi disusun oleh peneliti yang mengacu pada aspek Goleman (2007) meliputi mengenali diri sendiri, pengelolaan emosi serta pengaturan diri, semangat dari diri sendiri, mengetahui emosi orang lain dan simpati, membangun suatu hubungan atau ketrampilan secara sosial. Skala kecerdasan emosi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Sebar Aitem Skala Kecerdasan emosional**

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1	Pengenalan diri	1,2,3	4,5,6	6
2	Mengelola emosi dan pengendalian diri	7,8,9	10,11,12	6
3	Memotivasi diri sendiri	13,14,15	16,17,18	6
4	Mengenali emosi orang lain dan empati	19,20,21	22,23,24	6
5	Membina hubungan atau ketrampilan sosial	25,26,27	28,29,30	6
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

## 3) Skala Efikasi Diri

Skala efikasi diri yang digunakan dalam penelitian didasarkan pada aspek-aspek efikasi diri yang *dikemukakan oleh* Kreitner dan Kinichi (2003) yakni *kognitif, motivasi, afeksi dan seleksi*. Skala ini menggunakan model empat alternatif jawaban, yakni Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang terdiri dari aitem *favourable* dan *unfavourable*. Penilaian yang diberikan pada aitem sama dengan skala Pengambilan keputusan karir. Berikut adalah skala ini:

**Tabel 6. Sebar Aitem Skala Efikasi Diri**

No	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Kognitif	1,2,3	4,5,6	6
2.	Motivasi	7,8,9	10,11,12	6
3.	Afeksi	13,14,15	16,17,18	6
4.	Seleksi	19,20,21	22,23,24	6
	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>

**c. Uji Coba Alat Ukur**

Untuk melihat reliabilitas skala dan daya diskriminasi aitem, penelitian ini melewati tahap uji coba instrumen ukur atau *try out*. Penelitian ini di bagikan kepada 64 responden sebagai uji coba. Selanjutnya skala yang terisi secara penuh dilakukan sesuai ketentuan dan dianalisis menggunakan SPSS versi 25.0.

**d. Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas alat**

Tingkat item dapat membedakan individu berdasarkan atribut yang diukur, di mana dilakukan uji daya beda item dan estimasi koefisien reliabilitas. Daya beda item dianggap tinggi jika memiliki koefisien korelasi item total  $r_{ix} \geq 0,30$  dan apabila jumlah item yang tersisa masih belum mencapai total yang diinginkan oleh peneliti, koefisien korelasi dapat diturunkan hingga  $\geq 0,25$  yang masuk dalam kategori daya item rendah (Azwar, 2012). Koefisien korelasi antara skor item dan total skor dihitung menggunakan analisis *product moment* dengan bantuan

perangkat lunak SPSS versi 25.0. Berikut adalah hasil hitungan daya diskriminasi aitem dan estimasi reliabilitas setiap skala yang digunakan :

Berikut adalah hasil hitungan daya diskriminasi aitem dan estimasi reliabilitas setiap skala yang digunakan :

### 1) Keputusan karir

Berdasarkan hasil daya aitem dari 36 diperoleh 28 Aitem dengan beda aitem yang tinggi dan 4 dengan daya beda aitem yang rendah. Koefisien dengan daya beda aitem tinggi berkisar 0,264 sampai 0,650 dengan menggunakan teknik *Alfa Cronbach* estimasi reliabilitas skala keputusan karir di peroleh angka sebesar 0,856 dari total aitem 36, sehingga skala keputusan karir pada penelitian ini di katakan *reliable*. Rincian penyebaran aitem daya diskriminasi yang ada pada skala kinerja sebagai berikut:

**Tabel 7. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Tinggi dan Rendah pada Skala Keputusan Karir**

Aspek	Jumlah Aitem		Fav.		Unfav.	
	Fav	Unfav	DBT	DBR	DBT	DBR
<i>Kemandirian Karir</i>	1,2,3	4*,5,6	3	0	2	1
<i>Perencanaan Karir</i>	7,8,9*	10,11,12	2	1	3	0
<i>Eksplorasi Karir</i>	13,14*,15	16,17*,18	2	1	2	1
<i>Pengambilan Keputusan</i>	19,20,21	22,23,24	3	0	3	0
<i>Pengetahuan Karir</i>	25,26*,27*	28*,29,30*	1	2	1	2
<i>Realistis Pilihan Karir</i>	31,32,33	34,5,36	3	0	3	0
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>4</b>

### 2) Skala Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil daya aitem dari 30 diperoleh 14 Aitem dengan beda aitem yang tinggi dan 16 dengan daya beda aitem yang

rendah. Koefisien dengan daya beda aitem tinggi berkisar 0,326 sampai 0,577 dengan menggunakan teknik *Alpa Cronbach* estimasi reliabilitas skala keputusan karir di peroleh angka sebesar 0,847 dari total aitem 30, sehingga skala Kecerdasan emosional pada penelitian ini di katakan reliable. Rincian penyebaran aitem daya diskriminasi yang ada pada skala kinerja sebagai berikut :

**Tabel 8. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Tinggi dan Rendah pada Skala Kecerdasaan Emosional**

Aspek	Jumlah Aitem		Fav.		Unfav.	
	Fav	Unfav	DBT	DBR	DBT	DBR
Pengenalan diri	1*,2,3*	4*, 5, 6*	1	2	1	2
Mengelola emosi dan pengendalian diri	7, 8*, 9*	10, 11*, 12	1	2	2	1
Memotivasi diri sendiri	13, 14*, 15	16*, 17, 18	2	1	2	1
Mengenali emosi orang lain dan empati	19, 20*, 21	22, 23*, 24*	2	1	1	2
Membina hubungan atau ketrampilan sosial	25*, 26, 27*	28*, 29*, 30	1	2	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>8</b>

### 3) Skala Efikasi Diri

Berdasarkan hasil daya aitem dari 24 diperoleh 18 Aitem dengan daya aitem yang tinggi dan 6 dengan daya beda aitem yang rendah. Koefisien dengan daya beda aitem tinggi berkisar 0,252 sampai 0,574 dengan menggunakan teknik *Alpa Cronbach* estimasi reliabilitas skala keputusan karir di peroleh angka sebesar 0,789 dari total aitem 24, sehingga skala Kecerdasan emosional pada penelitian ini di katakan reliable. Rincian penyebaran aitem daya diskriminasi yang ada pada skala kinerja sebagai berikut :

**Tabel 9. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Dukungan Efikasi Diri**

Aspek	Jumlah Aitem		Fav.		Unfav.	
	Fav	Unfav	DBT	DBR	DBT	DBR
Kognitif	1,2,3	4*,5,6	3	0	2	1
Motivasi	7,8,9*	10,11,12*	2	1	2	1
Afeksi	13,14,15	16,17,18	3	0	3	0
Seleksi	19,20,21*	22*,23*,24	2	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>4</b>

Keterangan \*) = aitem dengan daya beda rendah, (DBT) Daya beda tinggi, (DBR) Daya beda rendah

**e. Penomoran Ulang Aitem dengan Nomor Baru**

**1) Skala keputusan karir**

Langkah selanjutnya setelah menguji daya diskriminasi item adalah menyusun ulang item-item dengan penomoran baru. Item yang memiliki daya diskriminasi rendah akan dihapus, sedangkan item dengan daya diskriminasi tinggi digunakan dalam penelitian.

Penyusunan nomor baru pada skala keputusan karir adalah sebagai berikut :

**Tabel 10. Penomoran Ulang Skala Keputusan Karir**

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		F	Uf	
1	Kemandirian Karir	1(1), 2(2), 3(3)	5(4), 6(5)	5
2	Perencanaan Karir	7(6), 8(7)	10(8), 11(9), 12(10)	5
3	Eksplorasi Karir	13(11), 15(12)	16 (13),18 (14)	4
4	Pengambilan Keputusan	19 (15),20 (16),21(17)	22 (19),23 (20),24 (21)	8
5	Pengetahuan Karir	25 (18)	,29 (22)	
6	Realistis Pilihan Karir	31 (23),32 (24),33 (25)	34 (26),35 (27),36 (28)	6
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>28</b>

## 2) Skala Kecerdasan Emosional

Langkah selanjutnya setelah menguji daya diskriminasi item adalah menyusun ulang item-item dengan penomoran baru. Item yang memiliki daya diskriminasi rendah akan dihapus, sedangkan item dengan daya diskriminasi tinggi digunakan dalam penelitian.

Penyusunan nomor baru pada skala kecerdasan emosional adalah sebagai berikut :

**Tabel 8. Penomoran Ulang Skala Kecerdasan Emosional**

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>F</i>	<i>Uf</i>	
1	Pengenalan diri Mengelola	2(1)	5(2)	2
2	emosi dan pengendalian diri	7(3)	10(4), 12(5)	3
3	Memotivasi diri sendiri	13(6), 15(7)	17(8),18(9)	4
4	Mengenal emosi orang lain dan empati	19(10), ,21(11)	22(12)	3
<b>TOTAL</b>		<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>

Keterangan (..) = Aitem dengan nomor baru

## 3) Skala Dukungan Efikasi Diri

Langkah selanjutnya setelah menguji daya diskriminasi item adalah menyusun ulang item-item dengan penomoran baru. Item yang memiliki daya diskriminasi rendah akan dihapus, sedangkan item dengan daya diskriminasi tinggi digunakan dalam penelitian.

Penyusunan nomor baru pada skala Efikasi Diri adalah sebagai berikut :

**Tabel 9. Penomoran Ulang dengan Skala Efikasi Diri**

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>F</i>	<i>Uf</i>	
1	Kognitif	1(1),2(2),3(3)	5(4),6(5)	5
2	Motivasi	7(6),8(7)	10(8),11(9)	4
3	Afeksi	13(10),14(11),15 (12)	16(13),17(14) ,18(15)	6
4	Seleksi	19(16),20(17)	24(18)	3
<b>TOTAL</b>		<b>10</b>	<b>8</b>	<b>18</b>

Keterangan (..) = Penomoran Kembali



## B. Data analisis dan Hasil Penelitian

### 1. Uji Asumsi

Pengujian asumsi diperlukan untuk mencari nilai uji normalitas dan linearitas yang akan diuji menggunakan alat bantu SPSS versi 25.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk membuktikan data penelitian terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Signifikansi data normal jika  $P > 0,05$  dan signifikansi data tidak normal apabila  $P < 0,05$ . Uji normalitas pertama menggunakan data dengan jumlah responden sebanyak 64 responden dan diuji menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov Test dengan hasil seperti tabel dibawah ini :

**Tabel 11. Uji Normalitas**

Variabel	Mean	Std. Deviation	KS-2	Sig	P	Ket.
Kecerdasan Emosional	105,222	10,338	0,086	0,065	>0,05	Normal
Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir	90,437	8,755	0,148	0,129	>0,05	Normal
	73,56	9,105	0,124	0,089	>0,05	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan data awal yaitu 64 responden untuk variabel kecerdasan emosional dan efikasi diri mendapatkan nilai sig >0,05 maka ketiga variabel berdistribusi normal.

#### b. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung memiliki hubungan yang linier atau tidak. ini menggunakan uji F untuk menguji linearitas dengan bantuan program SPSS versi 25 *for windows*.

Berdasarkan uji linieritas pada variabel kecerdasan emosional dengan pengambilan karir diperoleh nilai F 10,217 dengan taraf signifikansi 0,000 maka ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa

antara kecerdasan emosional dengan pengambilan keputusan karir berkorelasi secara linier. Selanjutnya uji linieritas pada variabel efikasi diri dengan keputusan pengambilan karir diperoleh nilai F 3,844 dengan taraf signifikansi 0,000 maka ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa antara efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir berkorelasi secara linier.

## 2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk membuktikan hipotesis penelitian ini dan dapat dilakukan pengujian setelah melakukan uji normalitas dan uji linearitas. Penelitian ini menggunakan uji hipotesis yang bertujuan untuk membuktikan apakah ada keterkaitan antara kecerdasan emosional dan efikasi diri.

### a. Hipotesis Pertama

Pada penelitian ini uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik regresi berganda bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara tiga variabel dari dua variabel bebas dan satu variabel tergantung. Hasil uji regresi antara kecerdasan emosional dan efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir terdapat  $R=0,980$  dan  $F_{hitung} = 1726,861$  taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Artinya yaitu ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dan efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir. Persamaan garis regresi yaitu  $Y = -19,329 + X_1 0,234 + X_2 755$ .

### b. Hipotesis Kedua

Pada uji korelasi dalam penelitian menggunakan uji parsial yang berguna untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel dependent dengan variabel independent, dengan cara salah satu variabel tergantung harus dikontrol. Setelah melakukan uji korelasi antara kecerdasan emosional dengan pengambilan keputusan karir diperoleh  $r_{x_1 y} = 5,049$  dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan pengambilan keputusan karir sehingga menunjukkan hipotesis kedua diterima.

### c. Hipotesis Ketiga

Dalam penelitian ini uji hipotesis ketiga menggunakan uji korelasi parsial. dari uji korelasi antara efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir diperoleh  $r_{xy} = 0,13817$  dengan signifikansi  $0,000$  ( $p < 0,05$ ). Artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir sehingga menunjukkan hipotesis ketiga diterima.

### C. Deskripsi Hasil Penelitian

Tahap selanjutnya yakni membuat deskripsi hasil penelitian yang bertujuan guna mendeskripsikan skor subjek melalui pengukuran dan penjelasan variabel yang diteliti. Model distribusi normal digunakan pada data penelitian guna membagi subjek menjadi kelompok-kelompok yang sesuai dengan variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Norma yang digunakan adalah sebagai berikut:

**Tabel 12. Norma Kategori**

Rentang Skor		Kategorisasi
$\mu + 1.5 \sigma$	$< x$	Sangat Tinggi
$\mu + 1.5 \sigma$	$< x \leq \mu + 1.5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 1.5 \sigma$	$< x \leq \mu + 1.5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1.5 \sigma$	$< x \leq \mu + 1.5 \sigma$	Rendah
$x$	$\leq \mu - 1.5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan:  $\mu$  = Mean hipotetik;  $\sigma$  = Standar deviasi hipotetik

#### 1. Deskripsi data Kecerdasan Emosional

Skala kecerdasan emosional terdiri dari 30 item dengan setiap aitem diberi tentang skor antara 1 sampai 4. Perolehan skor terendah yang mungkin didapatkan subjek adalah 30 ( $30 \times 1$ ) dan skor tertinggi yang mungkin didapatkan subjek adalah sebesar 120 ( $30 \times 4$ ). Rentang skor yang diperoleh pada skala kecerdasan emosional adalah 90 ( $120 - 30$ ) dengan mean hipotetik sebesar 75 [ $(120 + 30) / 2$ ] dan standar deviasi hipotetik sebesar 15 [ $(120 - 30) / 6$ ].

Hasil deskripsi skala kecerdasan emosional secara empirik diperoleh skor minimum sebesar 69, skor maksimal sebesar 99, mean sebesar 86,79 dan standar deviasi sebesar 6,085. Berikut adalah deskripsi skor data skala kecerdasan emosional :

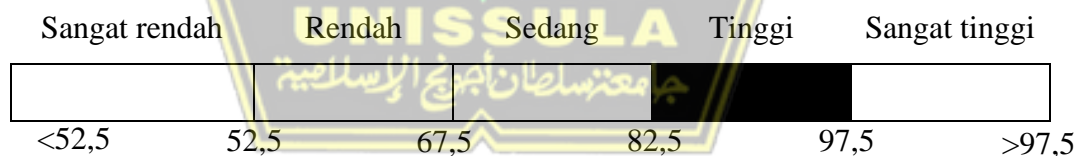
#### Tabel 13. Deskripsi skor kecerdasan emosional

	<b>Empirik</b>	<b>Hipotetik</b>
Skor Minimum	69	30
Skor Maksimum	99	120
Mean (M)	86,79	75
Standar Deviasi	6,085	15

Berdasarkan hasil deskripsi skor dukungan sosial tersebut, maka dapat diketahui bahwa nilai dari mean empirik lebih besar dari mean hipotetik ( $86,79 > 75$ ). Sehingga hal ini memiliki rata-rata dari kecerdasan emosional dengan kategori tinggi. Kategori skor subjek skala kecerdasan emosional dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 14. Kategori Skor Subjek kecerdasan emosional**

<b>Norma</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
$97,5 < X$	Sangat Tinggi	5	3,3%
$82,5 < X \leq 97,5$	Tinggi	112	74,7%
$67,5 < X \leq 82,5$	Sedang	33	22%
$52,5 < X \leq 67,5$	Rendah	0	0%
$X \leq 52,5$	Sangat Rendah	0	0%
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>100%</b>



**Gambar 1. Persebaran Kategorisasi Variabel Kecerdasan Emosional**

## 2. Deskripsi Efikasi Diri

Skala efikasi diri terdiri dari 24 aitem dimana setiap skor tersebut diberikan rentangan angka 1 sampai 4. Nilai minimum atau terendah yang memungkinkan didapatkan subjek yaitu 24 berasal dari  $(24 \times 1)$  serta skor maksimum atau tertinggi yang memungkinkan diperoleh subjek yaitu 96 yang berasal dari  $(24 \times 4)$ . Rentangan skor skala yang dimiliki adalah sejumlah 72 yang didapatkan dari  $(96 - 24)$ . Rentangan skor ini lalu dibagi menjadi 6 satuan

deviasi standar, sehingga diperoleh nilai standar deviasi sejumlah 12 yang didapatkan dari  $(72:6)$  dengan mean hipotetik sejumlah 60 yang diperoleh dari  $(96+24) : 2$ .

Dari penelitian ini diperoleh deskripsi skor dalam skala efikasi diri dalam penyusunan skripsi dengan skor minimum empirik sejumlah 40 dan mendapatkan skor maksimum empiric sejumlah 92, mean sejumlah 64,62 dan mendapatkan standar deviasi sejumlah 9,248. Deskripsi skor skala efikasi diri dalam penyusunan skripsi yaitu sebagai berikut :

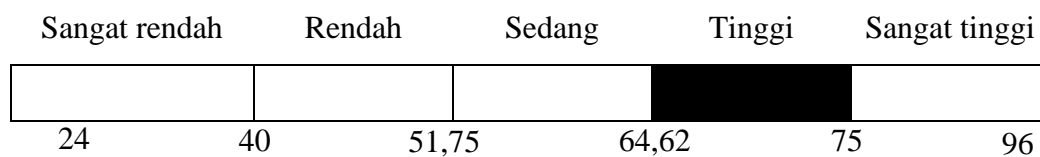
**Tabel 15. Deskripsi skor efikasi diri**

	<b>Empirik</b>	<b>Hipotetik</b>
Skor Minimum	40	24
Skor Maksimum	92	96
<i>Mean</i> (M)	64,62	60
Standar Deviasi	9,248	12

Berdasarkan hasil deskripsi skor efikasi diri tersebut, maka dapat diketahui bahwa nilai dari mean empirik lebih besar dari mean hipotetik ( $64,62 > 60$ ). Sehingga hal ini memiliki rata-rata dari efikasi diri dengan kategori tinggi. Kategori skor subjek skala efikasi diri dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 16. Kategori Skor Subjek efikasi diri**

<b>Norma</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
$75 < 96$	Sangat Tinggi	36	13%
$64,62 < 75$	Tinggi	106	39%
$51,75 < x < 64,62$	Sedang	111	41%
$40 < x < 51,75$	Rendah	16	6%
$24 < 40$	Sangat Rendah	0	0%
	<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>



**Gambar 2. Persebaran Kategorisasi Variabel Efikasi Diri**

#### **D. Pembahasan**

Tujuan dari dilakukannya penelitian adalah untuk menjawab rumusan masalah atau untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi variabel kecerdasan emosional dan efikasi diri dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) yang artinya ada hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan efikasi diri pada keputusan pengambilan karir. Hal tersebut diasumsikan bahwa Kecerdasan emosional membantu individu untuk lebih baik dalam menilai risiko emosional yang terkait dengan pilihan karir. Ketika seseorang merasa mampu mengelola risiko ini, efikasi diri mereka meningkat, memberikan dorongan untuk mengambil keputusan yang diinginkan.

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.

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.

Semakin tinggi pula pengambilan keputusan karir nal pada individu. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan di siswa SMA di negara Kenya, bahwa efikasi diri mempengaruhi dan berkorelasi positif dengan pengambilan keputusan karir secara garis besar (Ogutu, Odera, & Maragia, 2017), walaupun berbeda teori tetapi hasilnya mendukung penelitian di SMA Triguna Utama. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa pentingnya bimbingan karir di masa sekolah agar meningkatkan pengetahuan siswa tentang karir dan siswa menjadi lebih yakin terhadap dirinya sendiri. Efikasi diri menjadi hal yang penting dalam pengambilan keputusan karir agar siswa bisa memiliki rasa percaya diri yang akan berguna dalam menghadapi tantangan karirnya.

Park & Yang (2014), menyimpulkan bahwa efikasi diri menunjukkan korelasi yang positif terhadap pengambilan keputusan karir rasional, karena tipe rasional biasanya realistis dalam mengevaluasi situasi yang mereka hadapi. Siswa yang memiliki efikasi diri yang baik biasanya memiliki motivasi yang kuat terhadap karirnya, sehingga berdampak pada persiapan yang matang untuk mencapai karirnya salah satunya yaitu membuat perencanaan- perencanaan.

### **E. Kelemahan Penelitian**

Berdasarkan penelitian adapun kelemahan-kelemahan yang ditemukan peneliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Keterbatasan waktu subjek dalam mengisi skala, karena terdesak dengan jam kelas sehingga dalam mengerjakan tergesa-gesa
2. Kurangnya pengawasan kepada subjek dalam mengisi skala penelitian

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan *positif* yang signifikan antara kecerdasan emosional dan efikasi diri pada keputusan pengambilan karir pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNIMUS dengan nilai signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Artinya, hipotesis yang diajukan untuk penelitian diterima dengan asumsi bahwa Kecerdasan emosional membantu individu untuk lebih baik dalam menilai risiko emosional yang terkait dengan pilihan karir. Ketika seseorang merasa mampu mengelola risiko ini, efikasi diri mereka meningkat, memberikan dorongan untuk mengambil keputusan yang diinginkan.

#### **B. Saran**

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

Peneliti berharap mampu memberikan gambaran bagi remaja dalam mengambil keputusan dalam keputusan berkarir. Diharapkan dapat menjaga kecerdasan emosional dan efikasi diri yang dimiliki sehingga mampu meningkatkan kematangan karir di masa yang akan datang. Hal tersebut dipertahankan dengan cara mengendalikan diri, mampu mengelola pikiran juga emosi, bertambahnya kapasitas yang dimiliki, berempati terhadap orang lain, serta menganggap kesulitan adalah suatu tantangan. Diharapkan siswa lebih berani dalam mengeksplor minat dan bakat sehingga mampu meningkatkan kematangan karir dan prestasi. Siswa juga dapat menjadi lebih disiplin dan tekun dalam menjalankan suatu hal serta mampu menyiapkan maupun menyusun tujuan sesuai dengan kemampuannya.



## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya yaitu mampu dalam menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kematangan karir, misalnya sosial ekonomi, harga diri, konsep diri maupun faktor lainnya. Selain itu peneliti selanjutnya menggunakan metode yang berbeda, misalkan metode kualitatif ataupun 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 dan spiritual esq: emotional spiritual quotient berdasarkan 6 rukun iman dan 5 rukun islam*. Jakarta: ARGA Publishing
- Alwisol. (2009). *Psikologi kepribadian*. Malang: Umum Press.
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511527692>
- Bandura, A. (2006). Guide to the construction of self-efficacy scales. In *Self-efficacy beliefs of adolescents*.
- Basito, M. D., Arthur, R., & Daryati. (2018). Hubungan efikasi diri terhadap kemampuan berpikir tingkat tinggi siswa smk program keahlian teknik bangunan pada mata pelajaran mekanika teknik. *Jurnal Pendidikan Teknik Sipil*,
- Bruning, R., Dempsey, M., Kauffman, D. F., McKim, C., & Zumbunn, S. (2013). Examining dimensions of self-efficacy for writing. *Journal of Educational Psychology*, 105(1), 25–38. <https://doi.org/10.1037/a0029692>
- Chuang, N. K., Lee, P. C., & Kwok, L. (2020). Assisting students with career decision-making difficulties: Can career decision-making self-efficacy and career decision-making profile help? *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 26(4), 1–15.
- Dewi, R. P. (2017). Hubungan efikasi diri dengan dpengambilan keputusan karir pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi universitas mercu buana yogyakarta. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 19(2), 87–99. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v19i2.601>
- Ebtanastiti, D. F., & Muis, D. T. (2014). Survei pilihan karir mahasiswa fakultas matematika dan ilmu pengetahuan alam universitas negeri surabaya. *Jurnal BK*, 4(3), 1–10
- Feist, J., & Feist, J. (2010). *Teori kepribadian*. (Edisi 7). Jakarta: Salemba Humanika.
- Fort, I., & Puget, F. (2022). Self-efficacy dimensions and job search strategies. *Revue Europeenne de Psychologie Appliquee*, 72(3), 1–12.

- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510–526.
- Goleman, Daniel. 2015. *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Guntersdorfer, I. & Golubeva, I. (2018). Emotional intelligence and intercultural competence: theoretical questions and pedagogical possibilities. *Intercultural Communication Education*, 1(2), 54-63.
- Gunu, U., & Oladepo, R. O. (2014). Impact of Emotional Intelligence on Employees' Performance and Organizational Commitment: A Case Study of Dangote Flour Mills Workers. *University of Mauritius Research Journal*, 20, 1–32.
- Hopson, B., & Hayes, J. (1978). The theory and practice of vocational guidance a selection of readings. In Pergamon Press.
- Kurniasari, R. I., Dariyo, A., & Idulfilastri, R. M. (2018). Hubungan antara self-efficacy dengan pengambilan keputusan karier pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi. *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, 3(1), 1–19.
- Lubis, M. S. 2018. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish
- Maddux, J. E., & Gosselin, J. T. (2012). Self-efficacy. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds.), *Handbook of self and identity* (pp. 198–224). The Guilford Press.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., & Gill, S. (2001). Emotional Intelligence as a Standard Intelligence. *Emotion*, 232-242. doi: 10.1037//1528-3542.1.3.232
- Metasari A. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Prestasi Belajar Akidah Akhlak Siswa Kelas IX MTs Makrifatul Ilimi Kabupaten Bengkulu Selatan. IAIN Bengkulu
- Omrod, J. E. (2008). *Psikologi pendidikan membantu siswa tumbuh dan berkembang*. Edisi kedua. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Park, I. J., Lee, J., Kim, M., Kim, J. Y., & Jahng, S. (2019). Affect in daily career decision self-efficacy and career choice anxiety. *Career Development Quarterly*, 67(4), 313–326
- Purnama, I. M. (2016). Pengaruh kecerdasan emosional dan minat belajar terhadap prestasi belajar matematika.

- Rahma, F. W. (2017). Hubungan kecerdasan emosional dengan hasil belajar matematika siswa kelas v sd negeri 4metro pusat 2016/2017. Skripsi. Lampung. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan.
- Santrock, J. W. (2008). Educational psychology (3rd ed.). McGraw-Hill Ryerson.
- Savickas, M.L., & Porfeli, E. J. (2013), Career Adapt-Abiliteis Scale: Construction, Reliability, and measurement euivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80 (30), 661-673.
- Serrat, O. (2017). Understanding and developing emotional intelligence. *In Knowledge solutions* (pp. 329–339). Springer.
- Siregar, A. O. A., & Kustanti, E. R. (2018). Hubungan antara gegar budaya dengan penyesuaian diri pada mahasiswa bersuku minang di Universitas Diponegoro. *Empati*, 7(2), 48–65.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan tindakan. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298.

