

Benarkah Kecerdasan Emosional dan Dukungan Sosial Penting? Studi Adaptabilitas Karir Pada Fresh Graduate

Komang Elis Aprilyana Sari¹, Lutfi Arya², Wanda Rahma Syanti³

^{1,2,3} Universitas Hang Tuah Surabaya

Email: ¹ sari.komang@hangtuah.ac.id, ² lutfi.arya@hangtuah.ac.id, ³ wandarahma@hangtuah.ac.id

Artikel Info	ABSTRACT
<p>Riwayat Artikel: Penyerahan 12/08/2022 Revisi 23/08/2022 Diterima 16/09/2022</p> <p>Keyword: Career Adaptability; Emotional Intelligence; Social Support; Fresh Graduate; After pandemic</p>	<p>The purpose of this study was to determine the effect of emotional intelligence on career adaptability, determine the effect of social support on career adaptability, and determine the effect of emotional intelligence and social support on career adaptability in fresh graduates of Hang Tuah University, Surabaya. This study uses a quantitative approach to the type of causality research. Participants in this study amounted to 177 people. The sampling technique used was the non-probability sampling accidental technique. Based on the results of data analysis that has been carried out on the major hypothesis testing, the results show that the influence of emotional intelligence and social support variables together on career adaptability in fresh graduates of Hang Tuah University Surabaya is 62.4%. In the results of the minor hypothesis test, it was found that the effective contribution of emotional intelligence to career adaptability was 62%, the rest was influenced by variables not included in the study and the effective contribution of social support to career adaptability was 21% and the rest was influenced by variables not included in the study.</p>

ABSTRAK	Kata Kunci
<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap adaptabilitas karier, mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier, mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier pada <i>fresh graduate</i> Universitas Hang Tuah Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 177 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik <i>non probability sampling accidental</i>. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada pengujian hipotesis mayor diperoleh hasil bahwa pengaruh variabel kecerdasan emosional dan dukungan sosial secara bersama-sama terhadap adaptabilitas karier pada <i>fresh graduate</i> Universitas Hang Tuah Surabaya sebesar 62,4%. Pada hasil uji hipotesis minor, ditemukan bahwa sumbangan efektif kecerdasan emosional terhadap adaptabilitas karier sebesar 62% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak ikut diteliti dan sumbangan efektif dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier sebesar 21% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak ikut diteliti.</p>	<p>Adaptabilitas Karier; Kecerdasan Emosional; Dukungan Sosial; Fresh Graduate; After pandemic</p>

Copyright (c) Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi

Korespondensi:

Wanda Rahma Syanti
Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah
Email: wandarahma@hangtuah.ac.id



LATAR BELAKANG

Pasca lulus dari perguruan tinggi, *fresh graduate* yang umumnya akan mulai periode transisi kehidupan. Fase ini sesuai dengan usia rata-rata *fresh graduate*, yang sebagian besar berada pada fase dewasa awal. Santrock (2002) menyatakan fase dewasa awal akan masuk pada masa transisi, baik secara fisik, intelektual, maupun peran sosial. Pada fase ini, *fresh graduate* mendapatkan tekanan dari lingkungan yang akan menyebabkan masalah dalam menyesuaikan diri pada dunia kerja. Salah satunya yaitu untuk dapat mandiri secara finansial dengan memperoleh pendapatan melalui bekerja (Santrock, 2002).

Fenomena global pandemic Covid-19 membuat banyak perubahan dan tatanan baru di dunia. Tuntutan untuk segera mendapatkan pekerjaan semakin terasa berat bagi *fresh graduate*. Situasi pada masa pandemi ini berisiko dan berdampak terhadap potensi karier *fresh graduate*. Rendahnya penyerapan tenaga kerja lulusan baru yang mengakibatkan meningkatnya pengangguran pada kalangan *fresh graduate* yang tidak memiliki pengalaman kerja sebelumnya (Eurostat, dalam Koen et al., 2012).

Dunia dan generasi Mukai membangun kebiasaan berbeda, mulai dari terbiasa bekerja dari rumah, mengelola bisnis dan pengiriman produk dari jarak jauh (Buheji & Ahmed, 2020; OECD *Employment Outlook 2019*, 2019). Kebiasaan ini tentunya akan memangkas kebutuhan dan penyerapan tenaga kerja. Peluang tumbuhnya pengangguran di antara generasi pasca-COVID-19 diperkirakan dua kali lipat atau bahkan lebih, dari generasi pra-COVID-19 (Buheji, 2020; Buheji & Ahmed, 2020)

Pergeseran radikal menunjukkan bahwa masa depan juga akan mengalami perubahan pola. Hal ini menjadi sebuah tantangan yang dihadapi pada masa transisi dari perguruan tinggi ke dunia karier, sehingga membutuhkan penyesuaian diri dan persiapan yang matang (Wang & Fu, 2015). Menghadapi tuntutan ini, diperlukan strategi untuk memungkinkan *fresh graduate* menghadapi masalah pada masa

transisi karier dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Strategi perlu dipersiapkan pada masa transisi karier (Zikic & Klehe, 2006). Persiapan untuk menghadapi berbagai rintangan dalam perubahan pada masa transisi karier dari lulus perguruan tinggi menuju dunia kerja disebut dengan adaptabilitas karier (Savickas & Porfeli, 2012).

Adaptabilitas karier sangat penting untuk memungkinkan *fresh graduate* mengatasi berbagai tantangan yang mereka hadapi saat hendak memasuki pasar tenaga kerja (Anas & Hamzah, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Savickas dan Porfeli menjelaskan bahwa individu dengan kemampuan beradaptasi akan lebih siap untuk menangani hubungan dengan karier, perubahan organisasi dan trauma pekerjaan (Savickas & Porfeli, 2012). *Fresh graduate* yang kurang memiliki adaptabilitas karier akan berdampak pada masa pencarian kerja atau pengangguran yang lebih lama (Sziraczki & Reerink dalam Wardhana et al., 2019).

Adaptabilitas karier sendiri didefinisikan sebagai karakteristik yang menunjukkan fleksibilitas untuk memenuhi tugas karier, transisi karier, dan menghadapi trauma karier dengan langkah yang tepat (Savickas & Porfeli, 2012). Adaptabilitas karier adalah kemampuan untuk berubah agar sesuai dengan keadaan yang berhubungan dengan karier (Koen et al., 2012).

Dampak positif dari adaptabilitas karier bagi individu yaitu memiliki rasa ingin tahu dengan masa depan, mengelola dan mempersiapkan masa depan, dan menggali potensi dan kemungkinan masa depan, membangun kepercayaan diri untuk mengejar harapan dan tujuan untuk keberhasilan pada masa yang akan datang (Savickas dalam Ramdhani et al., 2019). Adaptabilitas karier dinilai sebagai suatu hal positif sebagai sumber daya psikologis yang memungkinkan *fresh graduate* mengelola jalur karier, melakukan negosiasi dan merancang karier (Magnano et al., 2021).

Penggunaan sumber daya yang efektif ini akan memungkinkan para *fresh graduate* menentukan karir yang sukses, memungkinkan untuk berhasil mengatasi transisi dari dunia kampus ke dunia kerja dan memastikan meningkatnya well-being secara umum maupun pada domain-domain spesifik (Krumboltz & Worthington, 1999; Murphy et al., 2010; Saks & A. Gruman, 2014) Adaptabilitas karir sangat penting untuk membantu individu dalam merencanakan masa depan mereka yang tidak pasti, menghadapi kondisi kerja yang tidak menguntungkan, beradaptasi dengan perubahan kondisi pasar tenaga kerja, dan nantinya juga akan berdampak meningkatkan kesejahteraan (Savickas et al., 2009).

Individu yang memiliki adaptabilitas karir ditandai dengan empat dimensi atau karakteristik yang mewakili sumber dan strategi adaptabilitas untuk membangun karir. Savickas menjelaskan empat dimensi tersebut, yaitu kepedulian; pengendalian karir; keingintahuan karir; dan keyakinan karir (Savickas & Porfeli, 2012).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir menurut yaitu: usia, gender, pengalaman kerja, keluarga, institusi pendidikan, keluarga, status sosial ekonomi (Hirschi, 2009). Selain itu beberapa peneliti mencoba melakukan penelitian untuk menentukan faktor-faktor adaptabilitas karir. Faktor tersebut yaitu kecerdasan emosional. Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa mengelola emosional dapat memberikan kontribusi paling besar dalam menjelaskan kecerdasan emosional secara keseluruhan dan varians dalam adaptasi karir secara keseluruhan dengan empat dimensi karir yaitu perhatian karir, kendali karir, kepercayaan diri karir, dan keingintahuan karir (Coetzee & Harry, 2014).

Faktor lain yang mempengaruhi adaptabilitas karir adalah dukungan sosial (Öztemel & Yıldız-Akyol, 2021). Dukungan sosial dapat membantu individu merasakan bahwa dirinya dicintai, diapresiasi, dan mendapatkan kepedulian, membantu meningkatkan

kesehatan mental individu dengan mengurangi konsekuensi negatif dan mempermudah individu untuk beradaptasi dengan krisis yang sedang dihadapi (Sarason, dkk, dalam Öztemel & Yıldız-Akyol, 2021). Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh oleh Giffari & Suhariadi menyatakan bahwa terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga (Giffari & Suhariadi, 2017).

Berdasarkan penjelasan di atas, kecerdasan emosional dan dukungan sosial menjadi variabel yang dikaitkan dengan adaptabilitas karir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan dukungan sosial secara bersama-sama terhadap adaptabilitas karir pada *fresh graduate* Universitas Hang Tuah Surabaya.

METODE PENELITIAN

Metode berisi identifikasi variabel, subjek penelitian, instrumen penelitian, metodologi penelitian dan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *independence variable* terhadap *dependent variable* (Sugiyono, 2014). Penelitian ini menggunakan variabel independen kecerdasan emosional yang disimbolkan sebagai (X1) dan dukungan sosial yang disimbolkan sebagai (X2), sedangkan variabel dependen menggunakan adaptabilitas karir (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah *fresh graduate* Universitas Hang Tuah Surabaya dari Fakultas Hukum, Fakultas Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik (FISIP) dan Fakultas Teknik dan Ilmu Kelautan (FTIK) angkatan 2021 sebanyak 177 orang dengan ketentuan belum bekerja maksimal 1 tahun setelah lulus dari perguruan tinggi. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *non probability accidental sampling*

Adaptabilitas karier dalam penelitian ini diukur menggunakan Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) Indonesian Form (Sulistiani, Suminar, & Hendriani, 2018), yang terdiri atas 24 aitem ($\alpha=0,91$). Respon pada aitem menggunakan skala Likert dengan nilai skala dari rentang 1 (tidak kuat) sampai 5 (kuat).

Kecerdasan Emosional diukur menggunakan skala *the Assessing Emotions Scale* (Schutte et al., 2009) yang terdiri dari 33 aitem ($\alpha=0,90$). Alat ukur ini ditranslasikan dalam bahasa Indonesia. Respon pada aitem menggunakan skala Likert dengan nilai skala dari rentang 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

Dukungan Sosial diukur menggunakan skala *The Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MPSS) (Zimet et al., 1988, 1990) yang terdiri dari 12 aitem yang telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia (Sulistiani, 2020) dengan nilai reliabilitas loading faktor pada masing-masing aspek yaitu

dukungan keluarga sebesar 0.77, dukungan teman sebesar 0.62, dan dukungan orang terdekat sebesar 0.91. Respon pada aitem menggunakan skala Likert dengan nilai skala dari rentang 1 (sangat tidak setuju) sampai 7 (sangat setuju).

Pengambilan data dilakukan dengan membagikan link *google form* dan meminta partisipan untuk mengisi. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 24 *for windows*.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian terdiri dari statistik deskriptif, uji asumsi dan hipotesis yang kemudian dianalisis secara kritis. Peneliti pada penelitian ini, melakukan uji asumsi terlebih dahulu sebelum melakukan analisis uji hipotesis. Berikut hasil penelitian yang dilakukan:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov^a	
Variabel	Sig.
Adaptabilitas Karier	.095

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa hasil uji normalitas variabel terikat (Y) yaitu adaptabilitas karier menunjukkan bahwa nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov* sebesar

signifikansi (sig) 0,095 yang berarti lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data bersifat normal.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Hipotesis Minor 1

Model	Sig.
KE-AK	.000

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai signifikansi pada tabel 2 sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi adalah signifikan (model

signifikan) yang artinya variabel independen (X1) yaitu Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Adaptabilitas Karier.

Tabel 3. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Adaptabilitas Karier (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.788	.620	.618	9.484

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai R Square menunjukkan 0,620,

sehingga dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel kecerdasan emosional (X1)

terhadap adaptabilitas karier (Y) adalah sebesar 62%.

Tabel 4. Model Persamaan Regresi Linier Hipotesis Minor Pertama

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
AK	12.984	5.049		2.571	.011
KE	.864	.051	.788	16.905	.000

Berdasarkan hasil tabel 4, maka dapat diketahui bahwa persamaan model regresi linier yang dapat terbentuk pada hipotesis minor pertama adalah: $Y = 12,984 + 5,049 X$

Kecerdasan Emosional Artinya setiap peningkatan kecerdasan emosional sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan adaptabilitas karier sebesar 0,864 satuan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Hipotesis Minor 2

Model	Sig.
DS-AK	.000

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa nilai signifikansi pada tabel 5 sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi adalah signifikan (model

signifikan) yang artinya variabel independen (X1) yaitu Dukungan Sosial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Adaptabilitas Karier.

Tabel 6. Pengaruh Dukungan Sosial (X2) terhadap Adaptabilitas Karier (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.458	.210	.205	13.681

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai R Square menunjukkan nilai 0,210, sehingga dapat diketahui bahwa besarnya

pengaruh variabel dukungan sosial (X2) terhadap adaptabilitas karier (Y) adalah sebesar 21%.

Tabel 7. Model Persamaan Regresi Linier Hipotesis Minor Kedua

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
AK	66.226	4.702		14.083	.000
DS	.510	.075	.458	6.813	.000

Berdasarkan hasil tabel 7, maka dapat diketahui bahwa persamaan model regresi linier yang dapat terbentuk pada hipotesis minor kedua adalah:

$$Y = 66,226 + 0,510 X \text{ Dukungan Sosial}$$

Artinya, setiap peningkatan dukungan sosial sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan adaptabilitas karier sebesar 0,510 satuan.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Hipotesis Mayor

Model	Sig.
KE,DS - AK	.000

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi pada tabel 8 sebesar

$0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi adalah signifikan (model

signifikan) yang artinya secara bersama-sama variabel independen yaitu kecerdasan emosional dan dukungan sosial mempunyai

pengaruh terhadap variabel dependen yaitu adaptabilitas karier.

Tabel 9. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) dan Dukungan Sosial (X2) terhadap Adaptabilitas Karier (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.790	.624	.619	9.469

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,624, sehingga dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh

variabel kecerdasan emosional dan dukungan sosial secara bersama-sama terhadap adaptabilitas karier adalah 62,4%.

Tabel 10. Uji Hipotesis Mayor Model Persamaan Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
AK	12,137	5.088		2.385	.018
DS	.075	.061	.067	1.235	.218
KE	.825	.060	.753	13.831	.000

Berdasarkan hasil tabel 10, diketahui bahwa persamaan model regresi linier yang dapat terbentuk pada hipotesis minor kedua adalah:

$$Y = 12,137 + 0,075 X \text{ kecerdasan emosional} + 0,825 X \text{ dukungan sosial}$$

Artinya, setiap peningkatan kecerdasan emosional sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan adaptabilitas karier sebesar 0,075 satuan dan setiap peningkatan dukungan sosial sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan adaptabilitas karier sebesar 0,825 satuan.

Tabel 11. Uji Crosstab Adaptabilitas Karier ditinjau dari Jenis Kelamin

	Jenis kelamin		Total
	L	P	
Adaptabilitas Karier	Sangat tinggi	0 0%	0
	Tinggi	39 44.8%	58 22.2%
	Sedang	22 25.3%	64 45.6%
	Rendah	16 18,4%	37 23,3%
	Sangat rendah	10 11,5%	18 8,9%
	Total subjek	87	90
Total	100%	100%	100%

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa adaptabilitas karier pada *fresh graduate* Universitas Hang Tuah Surabaya ditinjau berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa laki-laki berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 44,8%, sedangkan

perempuan berada pada kategori sedang sebesar 45,6%.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis minor pertama mengenai kecerdasan

emosional terhadap adaptabilitas karier, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap adaptabilitas karier yang diketahui hasil analisis uji hipotesis yang memperoleh hasil taraf signifikansi (sig) = 0.000, $\text{sig} < 0.05$. Besaran sumbangan efektif pengaruh kecerdasan emosional terhadap adaptabilitas karier sebesar 62% jika dilihat dari $R^2 = 0,620$.

Kecerdasan emosional dapat dilihat sebagai sifat laten, kompetensi atau keterampilan dalam individu yang mungkin atau mungkin tidak ditampilkan dalam fungsi sehari-hari individu (Schutte et al., 2009). Penelitian sebelumnya ditemukan bahwa kecerdasan emosional mampu memprediksi kemampuan adaptasi karier secara signifikan dan positif (Coetzee & Harry, 2014). Pada penelitian ini juga menjelaskan bahwa variabel kecerdasan emosional memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan varians dalam empat variabel adaptabilitas karier yaitu perhatian karier (27%), kontrol karier (16%), keingintahuan karier (18%) dan kepercayaan karier (16%).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Golik dkk (2021) yang mengungkapkan bahwa keempat faktor Kecerdasan Emosional berhubungan positif dengan Adaptasi Karir. Penelitian lainnya menjelaskan adanya hubungan kausal dari kecerdasan emosi dengan kemampuan adaptabilitas karier (Parmentier et al., 2019). Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Aji menjelaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan dan berdampak positif terhadap adaptabilitas karier dengan tingkat signifikan yang besar yang dilihat dari nilai t sebesar 8.99 (Aji, 2014).

Artinya kecerdasan emosional yang terdiri dari aspek kemampuan mengelola emosi diri, persepsi emosi, pemanfaatan emosi, dan kemampuan mengelola emosi orang lain memiliki pengaruh positif terhadap kemampuan adaptabilitas karier yang terdiri dari aspek kepedulian, pengendalian,

keingintahuan, dan keyakinan karier. Hal ini memiliki arti apabila individu memiliki kecerdasan emosional yang tinggi otomatis memiliki kemampuan untuk adaptabilitas karier yang semakin tinggi juga.

Hasil uji hipotesis pertama sejalan dengan beberapa teori dan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya bukti pengaruh terkait kecerdasan emosional terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate* Universitas Hang Tuah. Maka terdapat pembuktian bahwa, apabila *fresh graduate* memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka memiliki kemampuan adaptabilitas karier yang tinggi pula.

Hasil analisis uji hipotesis minor kedua, mengenai dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier diketahui hasil analisis uji hipotesis yang memperoleh hasil taraf signifikansi (sig)=0.000, $\text{sig}<0.05$. Besaran sumbangan efektif pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier sebesar 21% dilihat dari $R^2=0,210$.

Dukungan sosial merupakan keyakinan individu mengenai ketersediaan dukungan sosial yang berasal dari keluarga, teman, dan *significant others* (orang terdekat) pada saat individu membutuhkan dukungan (Zimet et al., 1988). Dukungan sosial dapat membantu individu merasakan bahwa dirinya dicintai, diapresiasi, dan mendapatkan kepedulian, serta pada waktu yang bersamaan membantu meningkatkan kesehatan mental individu dengan mengurangi konsekuensi negatif dari krisis atau perubahan dalam hidupnya dan mempermudah individu untuk beradaptasi dengan krisis yang sedang dihadapi (Sarason, dkk, dalam Öztemel & Yıldız-Akyol, 2021).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hlad'o menjelaskan bahwa dukungan sosial dari orang-orang yang signifikan berhubungan secara positif dengan adaptabilitas karier (Hlad'o et al., 2020). Berbagai sumber dukungan sosial

berhubungan secara berbeda pada berbagai komponen dari adaptabilitas karir. Penelitian lain dilakukan oleh Fawehinmi & Yahya menjelaskan ada hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karir. Adanya dukungan sosial akan mendorong *fresh graduate* mampu beradaptasi untuk mendapat pekerjaan yang sesuai (Fawehinmi & Yahya, 2018).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hirschi mengusulkan dukungan sosial sebagai prediktor yang signifikan dalam meningkatkan adaptasi karir selama tahun sekolah dan pengalaman masa depan kepuasan hidup di kelas delapan Swiss (Hirschi, 2009). Penelitian lainnya menjelaskan dukungan sosial secara signifikan dan positif berhubungan dengan kemampuan beradaptasi karir. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Giffari & Suhariadi yang memperoleh hasil bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap adaptabilitas karir, yang artinya semakin tinggi tingkat *social support* yang didapatkan seseorang, maka semakin tinggi tingkat *career adaptability* (Giffari & Suhariadi, 2017). Hal ini ditunjukkan dengan hasil regresi kedua variabel tersebut sebesar 0,034, dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Ghosh & Fouad (2017) menunjukkan bahwa adaptasi karir secara signifikan diprediksi oleh dukungan sosial.

Hasil uji hipotesis kedua sejalan dengan beberapa teori dan penelitian terdahulu yang juga menunjukkan adanya bukti pengaruh terkait dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir pada *fresh graduate* Universitas Hang Tuah Surabaya. Maka hal ini membuktikan bahwa, apabila *fresh graduate* memiliki dukungan sosial yang tinggi maka otomatis memiliki kemampuan adaptabilitas karir yang tinggi pula.

Pada uji hipotesis mayor mengenai pengaruh variabel kecerdasan emosional dan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan

dukungan sosial yang secara bersama-sama terhadap adaptabilitas karir *fresh graduate* Universitas Hang Tuah Surabaya. Sumbangan efektivitas dari kecerdasan emosional dan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir sebesar 62,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan dukungan sosial memberikan kontribusi yang cukup besar bagi *fresh graduate* Universitas Hang Tuah.

Salovey dan Mayer juga menyatakan bahwa emosi membantu individu untuk menghasilkan banyak rencana masa depan, meningkatkan proses pengambilan keputusan mereka (karena pemahaman yang lebih baik tentang reaksi emosional seseorang), memfasilitasi pemikiran kreatif dan meningkatkan ketekunan dalam menguasai tugas-tugas yang menantang (Coetzee & Harry, 2014). Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi umumnya cenderung memiliki kendali yang lebih baik atas pikiran dan emosi negatif mereka dan mampu mengarahkan diri mereka sendiri dalam beradaptasi dengan karir mereka dan mencapai apa yang ingin mereka capai dari karir. Begitu pula dengan dukungan dan dorongan kepada seseorang yang memasuki masa dewasa dan berpengaruh dalam membantu orang tersebut membuat keputusan pada situasi sulit.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Di Fabio & Kenny menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan dukungan sosial berkontribusi secara signifikan terhadap adaptabilitas karir (Di Fabio & Kenny, 2015). Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosi dan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir sebesar 42,8% (Kurniawati, 2019).

Hasil-hasil penelitian ini mendukung pentingnya dukungan sosial dalam membantu *fresh graduate* dalam mengelola fase transisi dari lingkungan kampus ke lingkungan pekerjaan yang sangat kompetitif. *Fresh graduate* dituntut untuk bisa mengembangkan kepercayaan diri dalam menangani tanggung

jawab terkait karir dan dukungan sosial akan menjadi sumberdaya yang baik dalam pengembangannya. ketika fresh graduate mendapat dukungan, terutama dari orangtua, teman-teman, maka ada peluang tinggi untuk mencapai kesuksesan karir. Dukungan sosial yang didapatkan bisa dalam bentuk dukungan finansial, penyediaan informasi yang relevan dan saran yang membangun (Fawehinmi & Yahya, 2018)

Hasil uji hipotesis ketiga sejalan dengan beberapa teori dan penelitian terdahulu yang juga menunjukkan adanya bukti pengaruh terkait kecerdasan emosional dan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate* Universitas Hang Tuah Surabaya. Maka hasil penelitian ini menjelaskan bahwa, apabila *fresh graduate* memiliki kecerdasan emosional dan dukungan sosial yang tinggi maka otomatis memiliki kemampuan adaptabilitas karier yang tinggi pula.

Pada penelitian ini peneliti juga melakukan Uji Crosstab guna mengetahui kemampuan adaptabilitas karier yang ditinjau dari jenis kelamin pada 177 responden. Perbedaan adaptabilitas karier antara laki-laki dan perempuan menunjukkan kontribusi yang berbeda. Laki-laki memiliki kontribusi pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 44,8%, sedangkan perempuan berada pada kategori sedang sebesar 45,6%.

Hal ini membuktikan bahwa laki-laki memiliki kontribusi pada kategori tinggi sedangkan perempuan memiliki kontribusi pada kategori sedang. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulitiani dan Rahmania menjelaskan bahwa laki-laki memiliki *career adaptability* lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan (Sulistiani & Rahmania, 2021). Mengacu pada budaya yang ada di Indonesia, laki-laki lebih mendominasi dalam memaknai peran gender pada kehidupan sehari-hari. Hal ini menyebabkan laki-laki sebagai calon kepala keluarga lebih berpikir untuk segera menyiapkan diri untuk memasuki dunia kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap adaptabilitas karier, terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap adaptabilitas karier dengan besaran sumbangan efektif sebesar 62%. Pada hipotesis mengenai dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier, terdapat pengaruh positif dan signifikan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier dengan besaran sumbangan efektif sebesar 21%. Pada hipotesis mayor terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional dan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate* Universitas Hang Tuah Surabaya. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional dan dukungan sosial individu, maka semakin tinggi tingkat adaptabilitas karier. Sumbangan efektivitas dari kecerdasan emosional dan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier sebesar 62,4%.

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dalam pembahasan kemampuan adaptabilitas karier *fresh graduate* Universitas Hang Tuah Surabaya yang sedang untuk dapat melakukan meningkatkan kepedulian karier dengan cara membuat perencanaan karier yang diinginkan, lalu meningkatkan pengendalian karier dengan cara bertanggung jawab atas karier yang dipilih dan menerapkan sikan disiplin pada rencana karier yang dibuat serta memotivasi diri dengan cara mengatur emosi diri, meningkatkan keterampilan untuk menguasai tugas-tugas karier dengan mengikuti pelatihan dan workshop, serta melakukan pemecahan masalah apabila terdapat hambatan terkait karier.

Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi bagi instansi memberikan dukungan untuk dapat membantu *fresh graduates* dalam meningkatkan adaptabilitas karier dengan memberikan dukungan berupa bimbingan terkait informasi dunia kerja secara individu maupun kelompok, bantuan dalam

menyelesaikan masalah dengan memberikan ruang konsultasi bagi *fresh graduate* terkait permasalahan karier yang sesuai dengan jurusan yang didalami

REFERENSI

- Aji, G. K. (2014). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kemampuan adaptasi karir dan kinerja karyawan berdasarkan peran. Universitas Indonesia.
- Anas, I., & Hamzah, S. R. (2022). Predicting Career Adaptability of Fresh Graduates Through Personal Factors. *European Journal of Training and Development*, 46(3/4), 302–316.
- Buheji, M. (2020). *Visualising Resilient Communities*. Author House.
- Buheji, M., & Ahmed, D. (2020). Foreword Future Foresight of Post COVID-19 Generations,. *International Journal of Youth Economy*, 4(1), I–III. <https://doi.org/10.18576/ijye/040101>
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 90–97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.001>
- di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2015). The Contributions of Emotional Intelligence and Social Support for Adaptive Career Progress Among Italian Youth. *Journal of Career Development*, 42(1), 48–59. <https://doi.org/10.1177/0894845314533420>
- Fawehinmi, O. O., & Yahya, K. K. (2018). Investigating the Linkage Between Proactive Personality and Social Support on Career Adaptability Amidst Undergraduate Students. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 4(1), 81–92. <https://doi.org/10.26710/jbsee.v4i1.370>
- Giffari, N., & Suhariadi, F. (2017). Pengaruh Social Support terhadap Career Adaptability pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga . *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi* , 6, 64–77.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- Hlad'ová, P., Kvasková, L., Ježek, S., Hirschi, A., & Macek, P. (2020). Career Adaptability and Social Support of Vocational Students Leaving Upper Secondary School. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 478–495. <https://doi.org/10.1177/1069072719884299>
- Koen, J., Klehe, U.-C., & van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Krumboltz, J. D., & Worthington, R. L. (1999). The School-to-Work Transition From a Learning Theory Perspective. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 312–325. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00740.x>
- Kurniawati, M. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Dukungan Sosial Terhadap Career Adaptability Siswa SMK . Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Magnano, P., Lodi, E., Zammitti, A., & Patrizi, P. (2021). Courage, Career Adaptability, and Readiness as Resources to Improve Well-Being during the University-to-Work Transition in Italy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 2919. <https://doi.org/10.3390/ijerph18062919>
- Murphy, L., Denis, R., Ward, C. P., & Tartar, J. L. (2010). Academic stress differentially influences perceived stress, salivary cortisol, and immunoglobulin-A in undergraduate students. *Stress*, 13(4), 366–371.

- <https://doi.org/10.3109/10253891003615473>
- OECD *Employment Outlook 2019*. (2019). OECD. <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>
- Öztemel, K., & Yıldız-Akyol, E. (2021). The Predictive Role of Happiness, Social Support, and Future Time Orientation in Career Adaptability. *Journal of Career Development*, 48(3), 199–212. <https://doi.org/10.1177/0894845319840437>
- Parmentier, M., Pirsoul, T., & Nils, F. (2019). Examining the impact of emotional intelligence on career adaptability: A two-wave cross-lagged study. *Personality and Individual Differences*, 151, 109446. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.05.052>
- Ramdhani, R. N., Budi Amin, A., & Budiman, N. (2019). Adaptabilitas Karir Dewasa Awal. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18(3), 361–370. <https://doi.org/10.17509/jpp.v18i3.15008>
- Saks, A., & A. Gruman, J. (2014). Making organizations more effective through organizational socialization. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 1(3), 261–280. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-07-2014-0036>
- Santrock, J. W. (2002). *Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup* (5th ed., Vol. 2). Erlangga.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., & Bhullar, N. (2009). The Assessing Emotions Scale (pp. 119–134). https://doi.org/10.1007/978-0-387-88370-0_7
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Sulistiani, W. (2020). *Model Career Adaptability Pada Taruna Pelayaran* [Dissertation]. Universitas Airlangga.
- Sulistiani, W., & Rahmania, A. M. (2021). Hubungan Optimism Dengan Career Adaptability Mahasiswa Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi Talenta*, 7(1), 36–43.
- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social Support, Social Comparison, and Career Adaptability: A Moderated Mediation Model. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 43(4), 649–659. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.4.649>
- Wardhana, A., Kharisma, B., & Ibrahim, Y. F. (2019). PENGANGGURAN USIA MUDA DI JAWA BARAT (MENGUNAKAN DATA SAKERNAS). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1049. <https://doi.org/10.24843/EEB.2019.v08.i09.p04>
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2
- Zimet, G. D., Powell, S. S., Farley, G. K., Werkman, S., & Berkoff, K. A. (1990). Psychometric Characteristics of the Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 55(3–4), 610–617. <https://doi.org/10.1080/00223891.1990.9674095>