



BRPKM

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental

<http://e-journal.unair.ac.id/BRPKM>

e-ISSN: 2776-1851



ARTIKEL PENELITIAN

Pengaruh Emotional Intelligence dan Career Adaptability terhadap Job-Search Success pada Lulusan Baru Pasca Pandemi COVID-19

YUDHA MAYOVIANTO & ROSATYANI ADIATI PUSPITA*

Departemen Psikologi Industri dan organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara emotional intelligence (EI) dan career adaptability (CA) terhadap job-search success (JSS) pada lulusan baru pasca COVID-19. Job-search success merupakan hasil dan tujuan yang diharapkan oleh individu dalam proses pencarian kerja. Penelitian ini dilakukan pada lulusan baru yang telah menempuh pendidikan di perguruan tinggi sejumlah 61 orang. Alat ukur yang digunakan adalah 3 pertanyaan untuk memahami keberhasilan dalam mencari pekerjaan, The Assessing Emotions Scale (AES), dan Career Adapt-Abilities Scale (CAAS). Pendekatan kuantitatif dilakukan dengan menggunakan SPSS Statistics 26. Hasil analisis data regresi berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif EI (-0,523) dan pengaruh positif CA (0,338) terhadap JSS dengan pengaruh R² sebesar 0,150. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat EI yang tinggi dapat mengurangi tingkat keberhasilan dalam mencari pekerjaan, dan CA dapat meningkatkan hal tersebut.

Kata kunci: *emotional intelligence, career adaptability, job-search success, lulusan baru*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of emotional intelligence (EI) and career adaptability (CA) on job-search success (JSS) for new graduates after COVID-19. Job-search success is the results and goals expected by individuals in the job search process. This study was conducted on 61 fresh graduates who have studied in college. The measuring instrument used is 3 questions to understand the success of new graduates in finding a job, The Assessing Emotions Scale (AES), and Career Adapt-Abilities Scale (CAAS). The quantitative approach was carried out using the SPSS Statistics 26. The results of multiple regression data analysis showed that there was a negative effect of EI (-0.523) and a positive influence of CA (0.338) on the JSS of fresh graduates with an R² effect of 0.150. The results of this study indicate that a high level of EI can reduce the success rate in finding a job, and CA can increase it.

Keywords: *emotional intelligence, career adaptability, job-search success, fresh graduate*

Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), 2022, Vol. X(no), pp,

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: rosatyani.adiati@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Situasi pada tahun 2020 cukup memberikan kejutan dan tantangan pada dunia dengan munculnya virus COVID-19. Penyebaran virus COVID-19 yang terlalu cepat menyebabkan terganggunya tatanan kehidupan normal sebelum adanya penetapan status pandemi di setiap negara oleh World Health Organization. Untuk menekan laju penyebaran virus tersebut, pemerintah Indonesia mengatur kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang melingkupi aktivitas pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum, meliburkan sekolah dan tempat kerja, pembatasan kegiatan keagamaan, dan lainnya. Di sisi lain, pemberlakuan PSBB juga berdampak pada perekonomian.

Pencarian kerja dianggap sebagai “langkah kritis transisi siswa dari perguruan tinggi ke pekerjaan” (Pan et al., 2018, dalam Mittal, 2021). Mencari kerja membutuhkan waktu dan upaya khusus, serta memerlukan energi fisik dan mental, untuk mengatasi serangkaian proses yang menantang dari memperoleh informasi pekerjaan, menilai kekuatan dan kekurangan yang dimiliki, menyiapkan dokumen yang diperlukan, berpartisipasi dalam forum-forum pencari kerja, hingga memilih pekerjaan yang tepat (Pan et al., 2018 dalam Mittal, 2021). Maka dari itu proses mencari pekerjaan merupakan proses yang penuh dengan tantangan bagi para lulusan baru karena mereka perlu membuat pilihan karier pada masa yang penuh ketidakpastian, mengambil pilihan yang strategis, hingga mengimplementasikannya untuk mencari pekerjaan.

Berbagai penelitian telah dilakukan terkait dengan *job-search* pada beberapa konteks yang berbeda. Beberapa penelitian berfokus untuk memahami proses bagaimana individu mencari dan memperoleh pekerjaan setelah menempuh jenjang pendidikan. Orang-orang yang ini disebut sebagai *new entrants*, karena mereka mencari pekerjaan penuh pertama mereka (Kanfer, dkk., 2001 dalam Boswell, 2012). Masa ini seringkali disebut sebagai masa transisi “*from backpack to briefcase*” yang menjadi periode kritis bagi kesuksesan karier individu karena hal ini dapat menjadi penentu karier mereka di masa depan (Bialac & Wallington, 1985 dalam Boswell 2012). *New Entrants* harus mengidentifikasi pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk sukses setelah lulus sekolah dengan melihat keuntungan kumulatif agar mampu berkembang sepanjang karier mereka (DiPrete & Eirich, 2006). Pengalaman pertama dari proses pencarian kerja oleh *new entrants* diharapkan dapat mewarnai persepsi selanjutnya tentang kelayakan kerja, kondisi pasar tenaga kerja, dan tantangan dalam mencari pekerjaan (Barber, 1998 dalam Kanfer, dkk., 2001).

Berada dalam fase transisi ini bukanlah hal yang mudah bagi para *new entrants* atau lulusan baru. Mereka harus menyesuaikan dan menyelesaikan pekerjaan yang mungkin belum terlalu familiar, belum lagi dengan kekhawatiran yang dirasakan akan masa depan karier maupun status finansial mereka. Masa transisi ini menjadi masa yang sulit dan dapat menyebabkan para lulusan baru mengalami kecemasan dan emosi negatif, yang berdampak pada strategi pencarian kerja, serta kesehatan dan kesejahteraan fisik dan psikologis (Bonaccio dkk., 2014; Wanberg, 2012 dalam Petruzzello dkk., 2021).

Output yang diharapkan dari proses pencarian kerja adalah kesuksesan individu dalam memperoleh pekerjaan atau karier yang diinginkan. Istilah kesuksesan dapat diartikan sebagai pencapaian atas tujuan yang diinginkan, baik dari hal-hal objektif yang menunjukkan hasil yang nyata maupun hal-hal subjektif seperti kepuasan atas pencapaian seseorang. Pertumbuhan pribadi individu dan pembelajaran yang berkelanjutan diyakini dapat menjadi tolok ukur kesuksesan karier seseorang (Greenhaus et al., 2010 dalam Lakshmi & Sonata, 2021). Berbagai penelitian juga telah dilakukan sebelumnya untuk mengukur *job-search success* atau keberhasilan dalam mencari pekerjaan. Menurut Brasher & Chen (1999 dalam Saks, 2005) penting bagi para peneliti untuk mengidentifikasi hal yang menjadi kriteria

dalam mengukur *job-search success*, karena kriteria inilah yang akan digunakan untuk mengukur kesuksesan individu dalam mencari kerja.

Schwab, dkk (1987) pertama kali mengusulkan model pencarian kerja dan menjadikan status pekerjaan sebagai ukuran keberhasilan dalam *job-search success*. Status pekerjaan terkait apakah pencari kerja pada akhirnya telah memperoleh pekerjaan atau tidak menjadi ukuran yang paling sering digunakan (Kanfer, dkk, 2001 dalam Saks 2005). Schwab, dkk menyarankan bahwa proses pencarian kerja memprediksi hasil pada berbagai tahap proses pencarian, seperti selama dan setelah pencarian dan pekerjaan berikutnya. Oleh karena itu, cara yang berarti untuk mengklasifikasikan hasil pencarian kerja adalah dalam hal hasil tersebut terjadi selama proses pencarian kerja. Misalnya, beberapa hasil terjadi selama proses pencarian kerja itu sendiri, seperti wawancara dan tawaran pekerjaan. Hasil lainnya adalah hasil pencarian pekerjaan, seperti status pekerjaan atau apakah pencari kerja telah memperoleh pekerjaan, dan biasanya disebut sebagai hasil pekerjaan. Sejumlah hasil terjadi hanya setelah pencari kerja mulai bekerja, seperti kepuasan kerja dan niat untuk berhenti, dan biasanya disebut sebagai kualitas kerja. Hasil pencarian kerja juga dapat berbeda dalam hal apakah itu keadaan internal atau peristiwa eksternal. Misalnya, beberapa hasil, seperti jumlah tawaran pekerjaan yang diterima, berada di luar pencari kerja; lainnya, seperti kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja, mencerminkan keadaan internal pencari kerja (Saks, 2005).

Mendapatkan satu pekerjaan bukanlah hal yang dapat dibilang mudah, terutama pada masa pandemi COVID-19. Dalam prosesnya, pencarian kerja menjadi pengalaman yang menegangkan serta mengundang rasa cemas termasuk bagi para lulusan perguruan tinggi (Wihasto, 2020). Survei yang dilaksanakan oleh Snapcart pada tahun 2020 pada 2.000 responden yang tersebar di 8 kota besar di Indonesia (Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Medan, Palembang, Makassar, dan Manado) menunjukkan bahwa pandemi virus COVID-19 yang masih berlanjut menyebabkan terganggunya gaya hidup, kebiasaan bekerja, dan berbisnis masyarakat Indonesia, khususnya masyarakat di perkotaan. Sebanyak 44% responden merasakan kekhawatiran akan karier dan pekerjaan. Hal ini menempati urutan kedua tertinggi setelah terganggunya kehidupan sosial sebanyak 48% (Kurniawan, 2020).

Berada dalam masa transisi dan berhadapan dengan tantangan saat proses pencarian kerja, individu akan merasakan berbagai macam emosi ataupun perasaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi individu untuk merasa termotivasi maupun merasakan demotivasi (Kim & Lee, 2021). Emosi atau perasaan seperti marah, iri, atau sedih dapat memperlambat atau mendorong individu untuk menghindari mencari pekerjaan, sedangkan emosi atau perasaan senang, bangga, dan bahagia dapat membantu individu terlibat lebih aktif dalam mencari pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pernyataan penelitian oleh Virga dan Rusu (2018) bahwa emosi dan sumber daya psikologis memainkan peran penting dalam penelitian intervensi karier (Virga dan Rusu, 2018 dalam Mittal, 2021).

Proses mencari pekerjaan dianggap sulit dan berkaitan dengan emosi negatif (Wanberg, 2010 dalam Santo, 2021). Emosi negatif muncul karena adanya kecemasan dan kegelisahan dari kepercayaan yang tidak irasional. Hal tersebut muncul karena mayoritas lulusan baru merasa kecewa dan putus asa ketika mengalami kegagalan dalam melamar pekerjaan (Nur Isnaini & Lestari, 2015). Kualifikasi kerja yang menuntut pencari kerja untuk memiliki pengalaman kerja juga menjadi sebuah penyebab munculnya kegelisahan, sedangkan para lulusan baru belum pernah bekerja sebelumnya (Rachmady & Aprilia, 2018). Kesulitan yang dialami saat mencari pekerjaan seringkali menimbulkan emosi dan pikiran negatif serta menguras sumber daya psikologis (Pan et al., 2018 dalam Mittal, 2021).

Penelitian ini akan mengukur seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) individu terhadap kesuksesan dalam mencari pekerjaan. *Emotional intelligence* adalah kemampuan untuk merasakan dan mengekspresikan emosi, mencerna emosi dalam pikiran, memahami dan menalar dengan emosi, serta mengatur emosi baik pada diri sendiri maupun orang lain (Koman & Woff, 2008;

Mayer et al, 2008 dalam Mittal, 2021). Kecerdasan emosional merupakan kapabilitas seseorang untuk dapat mempersepsikan, menerima emosi, menggunakan atau menampilkan, memahami, dan mengatur emosi sehingga dapat mencapai tujuan. Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang agar dapat memanfaatkan emosi-emosinya untuk dapat berdamai dengan lingkungan sosialnya secara efektif (Papalia & Martorell, 2014 dalam Lapalanti, 2020). Memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi telah terbukti berkorelasi dengan tingkat kesuksesan karier, kepuasan, dan kesuksesan hubungan yang tinggi (Futurelearn, 2022).

Penelitian terdahulu meneliti emotional intelligence sebagai konstruk kepribadian (trait-based) (Santos et al, 2018; Hodzic et al, 2015). berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian ini mengacu pada penelitian terkini yang memandang emotional intelligence sebagai aspek kecerdasan berbasis kemampuan (ability-based) yang dengan mudah memberikan intervensi yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan, pembinaan, atau konseling yang disesuaikan dengan kebutuhan mereka. Penggunaan konstruk ini lebih menguntungkan bagi konselor atau instansi untuk membantu lulusan baru mengembangkan kemampuan pengaturan emosi dan memperkaya sumber daya psikologis (kemampuan adaptasi), sehingga mampu mengatur proses pencarian kerja dengan baik dan akhirnya mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan mereka (Santos et al, 2018 dalam Mittal, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Liptak (2005) menemukan bahwa emotional intelligence dapat menjadi kerangka kerja yang sangat baik dalam meningkatkan kesuksesan pencarian kerja pada mahasiswa. Individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi diasumsikan memiliki peran yang unik dalam keberhasilan pencarian kerja (jumlah tawaran pekerjaan, gaji awal, dan efisiensi pencarian kerja), lebih menyadari emosinya dan memiliki kapasitas lebih untuk mengintegrasikan pengalaman emosional, pikiran, dan tindakan (Mittal, 2021) Emotional intelligence juga dapat memprediksi kesuksesan di awal karir (Garcia & Costa, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Sarfraz (2020) menemukan hasil yang bertolak belakang, dimana emotional intelligence berpengaruh secara negatif terhadap kesuksesan pencarian kerja. Adanya perbedaan hasil penelitian membuat peneliti semakin tertarik untuk meneliti tentang pengaruh emotional intelligence terhadap job-search success. Penelitian yang dilakukan oleh Coetzee & Schrueder (2011) juga menemukan bahwa emotional intelligence, terutama kemampuan dalam mengelola emosi orang lain, berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan dalam mendapatkan pekerjaan.

Selain kemampuan untuk mampu mengenali dan mengelola emosi, pada lingkungan yang semakin dinamis, kompleks, dan penuh ketidakpastian ini, kemampuan untuk beradaptasi dan menangani situasi yang abstrak juga tentunya jauh lebih penting daripada sebelumnya terutama bagi para lulusan baru yang sedang mencari pekerjaan. Agar dapat menghadapi era ini, masyarakat harus dapat mengarahkan pandangan pada perubahan yang cepat, yang mampu mengelola teknologi untuk dapat memperoleh kesuksesan karirnya. Maka, untuk dapat mengantisipasi hal tersebut, seseorang harus memiliki kesiapan untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja (Panjaitan, 2020). Mack, dalam bukunya yang berjudul *Managing in a VUCA world*, menyatakan bahwa kemampuan beradaptasi adalah salah satu kompetensi kunci dalam menghadapi situasi VUCA. Kemampuan beradaptasi harus dimiliki tidak hanya pada level individu, organisasi pun harus memiliki kemampuan beradaptasi tinggi dalam menghadapi situasi yang sangat kompleks dan penuh ketidakpastian ini. Career adaptability menjadi konsep yang dipilih peneliti karena relevan untuk menjelaskan bagaimana individu dapat berkembang dan bertahan dengan tantangan pada lingkungan kerja saat ini (Konstam, Celen-Demirtas, Tomek, & Sweeney, 2015).

Beberapa penelitian juga telah dilakukan untuk membuktikan adanya peran kemampuan adaptasi dalam proses pencarian kerja. Career adaptability dapat memudahkan individu untuk memberikan respon adaptif terhadap perubahan kondisi yang terjadi. Lulusan baru dengan kemampuan menangani

pekerjaan baru yang lebih dikembangkan cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi proses pencarian kerja (Matijas & Servic, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Guan et al, (2013) juga menunjukkan *career adaptability* secara konsisten memberikan bukti kuat pentingnya peran kemampuan adaptasi terhadap konteks pencarian kerja pada lulusan baru di Tiongkok. Namun, analisis regresi yang mereka lakukan, hanya variabel *career concern* dan *career control* yang menjadi prediktor signifikan akibat dari definisi konseptual yang tumpang tindih dari keempat dimensi *career adaptability*. Pan et al, (2018) menemukan bahwa *career control* dan *career confidence* atas karier lulusan baru merupakan kemampuan yang penting untuk membentuk dan memperbaiki kesalahan dalam proses pencarian kerja. *Career control* dan *career confidence* dapat ditingkatkan dengan mengembangkan kemampuan pengaturan emosi untuk menangani ketidakpastian, perubahan, kemampuan beradaptasi yang diperlukan dalam proses pencarian kerja (Mittal, 2021).

Saat ini, topik mengenai kesuksesan karier masih menjadi topik yang sangat diminati bagi para peneliti karier dari berbagai sudut pandang (Akkermans & Kubasch, 2017; Gunz & Heslin, 2005; Ng et al., 2005; Seibert et al., 2013). Dengan mengetahui faktor-faktor yang dapat memprediksi kesuksesan dalam pencarian kerja dapat bermanfaat bagi mahasiswa apalagi di era di mana tantangan dan perubahan tuntutan dunia usaha dan dunia industri selalu berubah. Kesiapan kerja mahasiswa merupakan kondisi yang harus dipersiapkan oleh mahasiswa dan juga perguruan tinggi sebelum mahasiswa yang bersangkutan menyelesaikan studinya. Sehingga ketika mahasiswa lulus, ia akan bekerja dan/atau dapat menciptakan lapangan kerja sendiri dengan masa tunggu yang relatif tidak lama (Gunawan et al., 2020). Oleh karenanya, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *emotional intelligence* dan *career adaptability* terhadap *job-search success* pada lulusan baru pasca pandemi COVID-19.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian *explanatory research*, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan atau pengaruh antar variabel. Berdasarkan dimensi waktu, penelitian ini adalah penelitian *cross-sectional*, yaitu pengambilan data hanya dilakukan pada suatu kurun waktu tertentu. Penulis memilih menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan dapat menghasilkan data dalam bentuk angka berdasarkan jawaban partisipan melalui pertanyaan atau survei yang diajukan dalam bentuk kuisioner. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner secara *online* melalui *Google form* dengan metode *self-report*. Uji validitas yang digunakan yaitu *content validity* berdasarkan penelitian sebelumnya dengan bantuan *professional judgement*. Sedangkan, uji reliabilitas pada alat ukur berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program *IBM SPSS 26.0 for Windows*. Hasil analisis data digunakan dengan tujuan mengetahui pengaruh *emotional intelligence* dan *career adaptability* terhadap *job-search success* pada lulusan baru pasca pandemi COVID-19.

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini merupakan lulusan baru yang telah menyelesaikan jenjang pendidikan di perguruan tinggi dan telah bekerja. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik non-probability sampling dengan metode *accidental sampling*. *Accidental sampling* merupakan pengambilan sampel berdasarkan kebetulan. Siapa saja yang termasuk dalam kriteria sumber data bisa mengisi kuisioner yang telah disebarkan oleh penulis. Pada penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan jumlah minimal dari populasi. Penulis menggunakan pendekatan tersebut dikarenakan jumlah dari populasi subjek tidak dapat ditentukan secara pasti. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian maka digunakan teori Roscoe. Menurut Roscoe (1975 dalam Sugiyono, 2015), Ukuran

sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 sampai dengan 500, selain itu bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari variabel yang diteliti sehingga diketahui total minimum sampel yang dibutuhkan sebanyak 30 orang. Dalam penelitian ini jumlah partisipan yang terkumpul adalah sebanyak 61 orang. Pada bagian awal kuisioner terdapat halaman informed consent yang berisi tujuan penelitian dan pernyataan yang diberikan untuk memastikan bahwa partisipan bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini.

Untuk menguji hipotesis penelitian, penulis merekrut 61 partisipan dengan jumlah partisipan laki-laki sebesar 49,8 persen (30 orang) dan partisipan perempuan sebesar 50,2 persen (31 orang). Ada pula gambaran umum partisipan berdasarkan usia yaitu 7 orang berusia 22 tahun (11,5%), 10 orang berusia 23 tahun (16,4%), 19 orang berusia 24 tahun (31,1%), 20 orang berusia 25 tahun (32,8%), dan 5 orang berusia diatas 25 tahun (8,2%). Kemudian berdasarkan tahun kelulusan diketahui 13 orang lulus tahun 2019 (21,3%), 20 orang lulus tahun 2020 (32,8%), 19 orang lulus tahun 2021 (31,1%), dan 9 orang lulus tahun 2022 (14,8%).

Pengukuran

Pengukuran yang dilakukan terkait dengan *emotional intelligence* dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran *the assessing emotion scale* milik Schutte dan kawan-kawan (1998) yang telah diadaptasi dan digunakan dalam bentuk bahasa Indonesia oleh Dharmariana (2015) pada penelitian sebelumnya. *The assessing emotion scale* yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 33 pernyataan dengan menggunakan kategori 5 pilihan jawaban (1 = “sangat tidak setuju”, 5 = “sangat setuju”). Skala ini terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *career adaptability* adalah *career adapt-ability scale form 2.0* milik Porfeli & savickas (2012) yang telah diadaptasi dan digunakan dalam bentuk bahasa Indonesia pada penelitian sebelumnya oleh Faadhilah (2016). Skala ini terdiri dari 24 pernyataan *favorable* dan menggunakan skala Likert dengan 5 kategori pilihan jawaban (1 = “sangat lemah”, 5 = “sangat kuat”). Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *job-search success* adalah waktu yang dibutuhkan sebelum mendapatkan pekerjaan pertama dengan 5 pilihan jawaban (1 = “kurang dari 1 bulan”, 2 = “1-3 bulan”, 3 = “4-6 bulan”, 4 = “7-9 bulan”, 5 = “lebih dari 10 bulan”) dan tawaran pekerjaan yang didapatkan selama proses mencari pekerjaan pertama dengan 5 pilihan jawaban (1 = “1-2 tawaran”, 2 = “2-4 tawaran”, 3 = “5-6 tawaran”, 4 = “7-8 tawaran”, 5 = “lebih dari 8 tawaran”).

Reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan dari koefisien *Cronbach's Alpha*. Penulis menguji kembali reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini untuk meyakinkan kembali bahwa alat ukur yang digunakan sudah reliabel. Reliabilitas yang diperoleh dari penelitian ini pada skala *emotional intelligence* adalah reliabel ($\alpha = 0,753$) dan pada skala *career adaptability* adalah sangat reliabel ($\alpha = 0,932$).

Skor diperoleh dengan menghitung skor total aitem pada masing-masing alat ukur, kemudian diinterpretasikan sesuai dengan pernomaan yang telah ditetapkan pada 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan bantuan *program IBM SPSS 26.0 for Windows*. Peneliti menggunakan data residual untuk memenuhi uji asumsi normalitas. Residual adalah selisih antara skor yang diperoleh dengan nilai variabel dependen yang diprediksi. Dalam penelitian ini uji normalitas residual didapatkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p = 0,200$) yang artinya ketiga data tersebut berdistribusi normal. Uji linearitas pada ketiga variabel dapat dilihat dari nilai *deviation from linearity* yang diperoleh. Berdasarkan hasil uji, didapatkan nilai *deviation from linearity* pada variabel *emotional intelligence* terhadap *job-search success* sebesar 0,230 ($p > 0,05$) dan variabel *career adaptability* terhadap *job-search success* sebesar 0,434 ($p > 0,05$) yang

artinya ketiga variabel memiliki hubungan yang linear. Uji multikolinearitas pada ketiga variabel dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF yang diperoleh. Berdasarkan hasil uji didapatkan nilai *tolerance* sebesar 0,547 ($> 0,1$) dan VIF sebesar 1,829 (< 10). Pada uji heteroskedastisitas, penulis menggunakan metode pengujian yang dikembangkan oleh Glejser. Berdasarkan hasil uji didapatkan nilai *sig.* 0,885 ($> 0,05$) pada variabel *emotional intelligence* dan nilai *sig.* 0,432 ($> 0,05$) pada variabel *career adaptability*, yang artinya data bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Data

Uji analisis pengaruh dilakukan dengan menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS 26.0 for Windows.

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan $N=61$ yang dianalisa dari setiap skala. Pada analisis skala *emotional intelligence* diperoleh nilai skor $min=104$, $max=153$, $mean=122,23$ dan $SD = 9,271$. Pada skala *career adaptability* diperoleh skor $min=71$, $max=120$, $mean=104,93$ dan $SD=10,730$. Pada skala *job-search success* diperoleh skor $min=3$, $max=10$, $mean=7,79$ dan $SD=1,925$. Mayoritas partisipan penelitian memiliki tingkat *emotional intelligence* dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 21 orang (34,4%). Sedangkan partisipan penelitian yang memiliki tingkat *emotional intelligence* kategori sangat rendah sebanyak 2 orang (3,3%), rendah sebanyak 17 orang (27,9%), tinggi sebanyak 18 orang (29,5%), dan sangat tinggi sebanyak 3 orang (4,9%). Kemudian, mayoritas partisipan penelitian yang memiliki tingkat *career adaptability* kategori tinggi, yaitu sebanyak 22 orang (36,1%). Sedangkan partisipan yang berada pada *career adaptability* kategori sangat rendah sebanyak 3 orang (4,9%), rendah sebanyak 17 orang (27,9%), dan sedang sebanyak 19 orang (31,1%). 31 Partisipan penelitian mendapatkan pekerjaan pertamanya dengan kategori cepat (50,8%), 11 orang dengan kategori sedang (18,1%), 14 orang dengan kategori lambat (22,9%), dan 5 orang dengan kategori sangat lambat (8,2%).

Setelah dilakukan analisis regresi linear, diketahui bahwa *emotional intelligence* dan *career adaptability* memiliki pengaruh yang signifikan ($F(2,58)=14,692$; $p<0,005$; $R^2=0,150$) dan memiliki kontribusi sebesar 15,0 persen terhadap *job-search success*. Berdasarkan hasil analisis korelasi diketahui bahwa *emotional intelligence* berkorelasi negatif ($B(61)=-0,108$; 95% *CI* [-0,177;-0,040]; $SE=0,034$; $t=-3,191$; $p<0,005$) dengan *job-search success*. Berdasarkan hasil analisis korelasi diketahui bahwa *career adaptability* berkorelasi positif ($B(61)=0,061$; 95% *CI* [0,002;0,119]; $SE=0,029$; $t=2,066$; $p<0,005$) dengan *job-search search*.

DISKUSI

Dalam penelitian ini, *emotional intelligence* dan *career adaptability* memiliki kekuatan pengaruh sebesar 15,0% dalam memprediksi *job-search success* pada lulusan baru. Dari kedua variabel ini, *emotional intelligence* memiliki kekuatan pengaruh yang lebih besar sebesar 8,7%, sedangkan *career adaptability* sebesar 6,3% dalam memprediksi *job-search success*. *Emotional intelligence* adalah kemampuan untuk merasakan dan mengekspresikan emosi, mencerna emosi dalam pikiran, memahami dan menalar dengan emosi, serta mengatur emosi baik pada diri sendiri maupun orang lain (Koman & Woff, 2008; Mayer et al, 2008 dalam Mittal, 2021). Individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi diasumsikan memiliki peran yang unik dalam keberhasilan pekerjaan (jumlah tawaran pekerjaan, gaji awal, dan efisiensi pencarian kerja), lebih menyadari emosinya dan memiliki kapasitas lebih untuk mengintegrasikan pengalaman emosional, pikiran, dan tindakan (Mittal, 2021).

Pada penelitian ini *emotional intelligence* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job-search success*. Hasil uji regresi penelitian ini menunjukkan nilai koefisien Beta *emotional intelligence* sebesar -0,523 yang menyatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh signifikan secara negatif terhadap

job-search success. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu dimana Liptak (2005) menemukan bahwa emotional intelligence berkaitan dengan job-search success secara positif, dan Garcia & Costa (2013) yang menemukan bahwa emotional intelligence juga dapat memprediksi kesuksesan di awal karir. Hal ini dapat menjelaskan bahwa berada dalam fase transisi ini bukanlah hal yang mudah bagi para new entrants atau lulusan baru.

Masa transisi ini menjadi masa yang sulit dan dapat menyebabkan para lulusan baru mengalami kecemasan dan emosi negatif, yang berdampak pada strategi pencarian kerja, serta kesehatan dan kesejahteraan fisik dan psikologis (Bonaccio dkk., 2014; Wanberg, 2012 dalam Petruzziello dkk., 2021). Kualifikasi kerja yang menuntut pencari kerja untuk memiliki pengalaman kerja juga menjadi sebuah penyebab munculnya kegelisahan, sedangkan para lulusan baru belum pernah bekerja sebelumnya (Rachmady & Aprilia, 2018). Kesulitan yang dialami saat mencari pekerjaan seringkali menimbulkan emosi dan pikiran negatif serta menguras sumber daya psikologis (Pan et al., 2018 dalam Mittal, 2021).

Hasil penelitian ini justru sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sarfraz (2020) yang menyimpulkan bahwa individu dengan kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi emosinya cenderung tidak bahagia dengan pekerjaan yang mereka temukan, melaporkan kepuasan yang lebih rendah dengan pekerjaan tersebut, dan berniat untuk berhenti. Proses mencari pekerjaan dianggap sulit dan berkaitan dengan emosi negatif (Wanberg, 2010 dalam Santo, 2021). Emosi negatif muncul karena adanya kecemasan dan kegelisahan dari kepercayaan yang tidak rasional. Hal tersebut muncul karena mayoritas lulusan baru merasa kecewa dan putus asa ketika mengalami kegagalan dalam melamar pekerjaan (Nur Isnaini & Lestari, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Coetzee & Schrueder (2011) juga menemukan bahwa emotional intelligence, terutama kemampuan dalam mengelola emosi orang lain, berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan dalam mendapatkan pekerjaan. Temuan mereka menunjukkan bahwa kurangnya kepercayaan pada kemampuan individu untuk mengelola emosi orang lain menurunkan kepercayaan diri individu untuk puas dengan pekerjaan yang didapatkan. Temuan ini memperkuat penjelasan bahwa individu dengan tingkat emotional intelligence yang lebih tinggi dengan kemampuan mengidentifikasi dan mengevaluasi emosi mereka, kemampuan tersebut digunakan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi hasil pencarian kerja dan reaksi sensitif mereka mempersulit mereka untuk sepenuhnya puas dengan hasil yang dicapai, oleh karena itu pengaruh negatif dengan job-search success dilaporkan.

Pada penelitian ini career adaptability memiliki pengaruh yang signifikan terhadap job-search success. Hasil uji regresi penelitian ini menunjukkan nilai koefisien Beta career adaptability sebesar 0,338 yang menyatakan bahwa career adaptability berpengaruh signifikan secara positif terhadap job-search success. Hal ini sejalan dengan penelitian Guan et al, (2013) juga menunjukkan career adaptability secara konsisten memberikan bukti kuat pentingnya peran kemampuan adaptasi terhadap konteks pencarian kerja pada lulusan baru. Individu dengan kemampuan adaptasi yang baik harus memiliki kesiapan untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya (Panjaitan, 2020). Lulusan baru dengan kemampuan menangani pekerjaan baru yang lebih dikembangkan cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi proses pencarian kerja (Matijas & Servic, 2021).

Output yang diharapkan dari proses pencarian kerja adalah kesuksesan individu dalam memperoleh pekerjaan atau karier yang diinginkan. Mendapatkan satu pekerjaan bukanlah hal yang dapat dibilang mudah, terutama pada masa pandemi COVID-19. Dalam prosesnya, pencarian kerja menjadi pengalaman yang menegangkan serta mengundang rasa cemas termasuk bagi para lulusan perguruan tinggi (Wihasto, 2020).

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu apakah ada pengaruh yang signifikan antara emotional intelligence dan career adaptability terhadap job-search success pada lulusan baru



pasca pandemi COVID-19. Menurut hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa ada pengaruh emotional intelligence dan career adaptability terhadap job-search success secara simultan.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, besarnya pengaruh antara *emotional intelligence* dan *career adaptability* hanya sebesar 15,0% dalam memprediksi *job-search success*, di mana sisanya yaitu 85,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengukur faktor lain yang dapat memprediksi *job-search success*, seperti *networking*, *social support*, *self-efficacy*, dan lain sebagainya.

Emotional intelligence berpengaruh secara negatif terhadap job-search success yang memiliki kecenderungan untuk tidak bahagia dengan pekerjaan yang didapatkan walaupun dapat mengidentifikasi dan mengevaluasi emosinya (Sarfriz, 2020). Ada baiknya mahasiswa atau lulusan baru dapat mengatur emosinya agar mereka mampu menyesuaikan diri dengan situasi yang tidak bisa dikontrol. Untuk career adaptability yang berpengaruh positif, ada baiknya untuk terus ditingkatkan agar semakin adaptif dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terduga.

Dalam meningkatkan atau menyesuaikan kedua faktor tersebut ada berbagai cara yang dapat ditempuh oleh mahasiswa atau lulusan baru yakni dengan mengikuti berbagai kegiatan yang meningkatkan kemampuan misalnya pelatihan kepemimpinan, aktif dalam kegiatan berorganisasi, atau workshop dan seminar. Saran yang dapat diberikan pada pihak universitas ataupun yang berwenang dalam bidang pendidikan tinggi adalah mengambil pendekatan yang aktif dan lebih terlibat dengan memberikan bantuan dan konseling kepada mahasiswa secara teratur sehingga mereka dapat mengembangkan kecerdasan emosional dan memiliki pasokan sumber daya psikologis yang sehat untuk menghadapi proses kerja yang panjang dan membosankan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih dan syukur saya ucapkan kepada Allah SWT, keluarga, dosen pembimbing serta rekan-rekan yang telah membantu dan mendukung penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Terima kasih juga saya ucapkan kepada peneliti sebelumnya yang telah memberikan izin untuk pemakaian alat ukur *the assessing emotion scale* dan skala *career adapt-ability scale*.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Yudha Mayovianto dan Rosatyani Puspita Adiati tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Coetzee, M., & Schreuder, D. (2011). The relation between career anchors, emotional intelligence and employability satisfaction among workers in the service industry. *Southern African Business Review*, 76-97.
- Dharmariana, J. R. (2015). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Di Universitas Airlangga. UNIVERSITAS AIRLANGGA.
- Faadhilah, A. (2016). Hubungan antara Learning Goal Orientation dengan Adaptabilitas Karir (Career Adaptability) pada Mahasiswa Tingkat Akhir Jurusan Sastra Jepang Universitas Airlangga.
- Futurelearn. (2022, January 14). What is emotional intelligence and why is it important in the workplace? Future Learn. <https://www.futurelearn.com/info/blog/emotional-intelligence-at-work>
- Garcia, J. M.H., & Costa, J. L.C. (2013). Does Trait Emotional Intelligence Predict Unique Variance in Early
- Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)



- Career Success Beyond IQ and Personality? *Journal of Career Assessment*, 22(4), 715-725. 10.1177/1069072713515971
- Guan, Y., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., Fu, R., Wang, Y., Zhang, S., & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561-570. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.003>.
- Gunawan, I., Benty, D. N., Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., Sari, D. N., Pratiwi, F. D., Ningsih, S. O., Putri, A. F., & Hui, L. K. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN MANAJERIAL, EFIKASI DIRI, DAN PRESTASI BELAJAR TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA. *JURNAL MANAJEMEN DAN SUPERVISI PENDIDIKAN*, 4(2), 126-150. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jmsp/article/view/12190/5472>
- Hidayat, F. (2021, February 10). Pandemi Bikin 29 Juta Penduduk Usia Kerja Di-PHK. *Warta Ekonomi*. <https://www.wartaekonomi.co.id/read327242/pandemi-bikin-29-juta-penduduk-usia-kerja-di-phk>
- Isnaini, N. S. N., & Lestari, R. (2015, May 1). Kecemasan Pada Pengangguran Terdidik Lulusan Universitas. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 13(1), 39-50. <https://doi.org/10.23917/indigenous.v13i1.2322>
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837-855.
- Kim, E., & Lee, B. (n.d.). The Role of Emotion in Job Search Behavior Among College Students. *Journal of Career Development*, 49(1), 90-106. <https://doi.org/10.1177/0894845321993554>
- Konstam, V., Celen-Demirtas, S., Tomek, S., & Sweeney, K. (2015). Career Adaptability and Subjective Well-Being in Unemployed Emerging Adults: A Promising and Cautionary Tale. *Journal of Career Development*, 42(6), 463-477. 10.1177/0894845315575151
- Kurniawan, S. (2020, April 12). Dampak Pandemi pada Gaya Hidup dan Kebiasaan Bekerja Menurut Survei. *Marketeters: Marketing x Entrepreneurship*. Retrieved January 26, 2021, from <https://www.marketeters.com/dampak-pandemi-pada-gaya-hidup-dan-kebiasaan-bekerja-menurut-survei/>
- Lakshmi, P. A. V., & Sonata, S. (2021, June). Benefits of Career Adaptability and Job Crafting on Career Success of Indonesian Workers during Pandemic. *Psikoislamika Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 18(1), 145-162. DOI:10.18860/psikoislamika.v18i1.11796
- Lapalanti, A. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap resiliensi pada mahasiswa tingkat akhir di universitas x [Bachelor thesis, Universitas Pelita Harapan]. <http://repository.uph.edu/7690/>
- Liptak, J. J. (2005). Using Emotional Intelligence to Help College Students Succeed in the Workplace. *Journal of Employment Counseling*, 42, 171-178.
- Matijas, M., & Seršić, D. M. (n.d.). The Relationship Between Career Adaptability and Job-Search Self-Efficacy of Graduates: The Bifactor Approach. *Journal of Career Assessment*, 29(4), 683-698. <https://doi.org/10.1177/10690727211002281>
- Mittal, S. (2021, April 27). Ability-based emotional intelligence and career adaptability: role in job-search success of university students. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, Vol. 11 No. 2(2042-3896), 454-470. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-10-2019-0145>
- Pan, J., Guan, Y., Wu, J., Han, L., Zhu, F., Fu, X., & Yu, J. (2018). The interplay of proactive personality and internship quality in Chinese university graduates' job search success: The role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 109(-), 14-26. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.09.003>.
- Panjaitan, Y. J. (2020). Adaptasi dan Validasi Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF). esis thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Petruzzello, G., Mariani, M. G., Chiesa, R., & Guglielmi, D. (2021). Self-efficacy and job search success for new graduates. *Personnel Review*, 50(1), 225-243. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0009>

- Rachmady, T.M. N., & Aprilia, E. D. (2018). Hubungan Adversity Quotient Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Freshgraduate Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1), 54-60. <https://doi.org/10.24854/jps.v6i1.632>
- Saks, A. M. (2005). Job Search Success: A Review and Integration of the Predictors, Behaviors, and Outcomes. In *Career Development And Counseling* (pp. 155-172). John Wiley & Sons, Inc.
- Santo, A. T., & Alfian, I. N. (2021, March 25). Hubungan Dukungan Sosial dan Kecemasan dalam Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Akhir. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(1), 370-378. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.24895>
- Sarfraz, I. (2020). Modelling Graduate Employability: Factors Influencing Job Search Outcome in Pakistan. <http://hdl.handle.net/1959.3/455752>
- 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.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25, 167-177.
- Wihasto, H. (2020, July 6). Determinan Perasaan SDM(Cognitive Reappraisal dan Expressive Suppression) Terhadap Job Search Behavior (Studi kasus pada mahasiswa tingkat akhirsebuah PTS di Jakarta Pusat). *Journal Competency of Business*, Vol 4.(I), 31-43. <https://doi.org/10.47200/jcob.v4i1.679>