



BRPKM

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental

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

e-ISSN: 2776-1851



ARTIKEL PENELITIAN

Hubungan *Emotional Intelligence* dengan *Career Adaptability* pada Mahasiswa Magang di PT INKA (Persero)

ALODIA KINANTI FARUQA & IWAN WAHYU WIDAYAT*

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *emotional intelligence* dan *career adaptability* pada mahasiswa magang di PT INKA (Persero) Madiun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survei. Alat ukur kuesioner *emotional intelligence* menggunakan instrumen yang dimodifikasi oleh Rahmawan (2021) dari instrumen yang disusun oleh Wibowo (2019) dengan menggunakan konsep kecerdasan emosional Goleman dan instrumen *career adaptability* menggunakan alat ukur *Career Adapt Abilities Scale-Indonesian Form* yang ditranslasikan oleh Sulistiani dkk. (2018) berdasarkan CAAS (Savickas & Porfeli, 2012). Analisis data menggunakan teknik uji korelasi parametrik *Pearson Product Moment* dalam program *IBM SPSS Statistic 22*. Hasil uji korelasi pada partisipan sebanyak 259 mahasiswa magang dengan 173 laki-laki dan 86 perempuan menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan ($r(259) = 0,626$; $p < 0,05$) antara *emotional intelligence* dan *career adaptability* pada mahasiswa magang di PT INKA (Persero). Artinya, makin tinggi tingkat kemampuan *emotional intelligence* individu, maka makin tinggi tingkat *career adaptability* individu.

Kata kunci: kecerdasan emosional, adaptabilitas karir, mahasiswa magang

ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate the relationship between emotional intelligence and career adaptability among internship students at PT INKA (Persero). The study used a quantitative approach and survey research methods. The emotional intelligence questionnaire was a modified version of Rahmawan's (2021) which was based on Goleman's emotional intelligence concept and initially compiled by Wibowo (2019). Meanwhile, the career adaptability instrument utilized the Career Adapt Abilities Scale-Indonesian Form measuring instrument translated by Sulistiani et al. (2018), based on CAAS (Savickas & Porfeli, 2012). The data analysis employed the Pearson Product Moment correlation test technique in the IBM SPSS Statistics 22 program. The results, based on 259 interns (173 men and 86 women), indicated a positive and significant relationship ($r(259) = 0.626$; $p < 0.05$) between emotional intelligence and career adaptability among internship students at PT INKA (Persero). This means that individuals with higher emotional intelligence ability have a higher level of career adaptability.

Keywords: emotional intelligence, career adaptability, intership student

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), tahun, Vol. X(no), pp, doi:

Dikirimkan: Diterima: Diterbitkan

Editor:

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: iwan.widayat@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

Persaingan kerja di era globalisasi saat ini menjadi tantangan baru bagi mahasiswa. Ini dibuktikan dari data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2023 yang mengalami peningkatan pada jumlah angkatan kerja sebesar 2,61 juta dibandingkan dengan bulan Februari 2022. Dengan meningkatnya angka angkatan kerja ini berpengaruh pada kebijakan perusahaan yang lebih selektif dalam memilih tenaga kerja sehingga persaingan kerja makin ketat yang mana jika tidak diimbangi dengan kemampuan atau keterampilan yang cukup akan menimbulkan masalah baru, yakni pengangguran. Data dari BPS 2023 juga menunjukkan angka pengangguran didominasi oleh kelompok usia muda dengan rentang 15 hingga 24 tahun yang mencapai 19,40%. Sementara lulusan mahasiswa yang berada pada kelompok ini juga mengalami peningkatan angka pengangguran mulai dari D-1 hingga D-3 dan D-4 hingga S-3 masing-masing sebesar 0,20% dan 0,38%. Angka ini tentu memprihatinkan, mengingat mahasiswa dipersiapkan untuk menjadi tenaga kerja yang berkualitas yang mampu bersaing secara global.

Data dari The Higher Education Policy menunjukkan bahwa hanya 23% lulusan mahasiswa yang merasa percaya diri untuk masuk dunia kerja. Sejalan dengan ini, Muhson dkk. (2012) melaporkan data bahwa responden yang mengatakan kesulitan dalam mencari pekerjaan, 27,3% dari responden tersebut beralasan kurangnya kompetensi yang dimiliki. Hal ini tentu menjadi salah satu penyebab bahwa tingginya angka pengangguran di kalangan lulusan mahasiswa disebabkan karena kurangnya tenaga kerja yang terampil dan tidak memenuhi kualifikasi dari kebutuhan perusahaan sehingga kondisi ini mejadi ketidaksesuaian antara ketersediaan tenaga kerja dan kebutuhan akan tenaga kerja yang telah memenuhi kualifikasi. Dengan kurangnya keterampilan tersebut, akibatnya tidak semua calon pekerja percaya diri untuk memasuki dunia kerja karena merasa tidak siap. Terkait hal ini, Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2023 juga menunjukkan bahwa sebanyak 174.255.617 masyarakat angkatan kerja di Indonesia tidak pernah mengikuti pelatihan atau kursus dan mendapatkan sertifikat, padahal pelatihan dapat membantu calon tenaga kerja untuk meningkatkan *skills* sehingga dapat memenuhi kualifikasi lapangan pekerjaan yang relevan. Oleh karena itu, untuk mempersiapkan mahasiswa menghadapi tantangan tersebut dan mendapatkan keterampilan praktis yang dibutuhkan, pemerintah telah menyediakan program kegiatan magang sebagai pemenuhan kualifikasi bagi mahasiswa calon pekerja untuk meningkatkan daya saing.

Melalui program magang, mahasiswa dapat mengimplementasikan pembelajaran akademis ke pengalaman kerjanya (Ramaprasad dkk., 2022). Dari sini, mahasiswa akan terlibat secara langsung dengan pengalaman dunia kerja sehingga mereka mengalami masa transisi karir dari perguruan tinggi ke dunia kerja. Dalam masa transisi ini, mahasiswa mengalami dinamika dunia kerja yang membantunya untuk memiliki gambaran dalam menyesuaikan dan mempersiapkan diri ketika menjadi pekerja nantinya. Adapun kemampuan dalam menyesuaikan dan mempersiapkan diri ini disebut dengan *career adaptability*.

Career adaptability merupakan kemampuan individu dalam beradaptasi dengan lingkungan kerjanya (Savickas, 1997). Sementara itu, Savickas dan Porfeli (2012) juga menjelaskan bahwa *career adaptability* juga memainkan peran penting dalam perencanaan karir seseorang. Kedua hal ini penting bagi mahasiswa magang karena sebagai calon pekerja mereka perlu mempersiapkan dan menyesuaikan

diri untuk lebih siap memasuki dunia kerja dan menjadi tenaga kerja yang lebih berkualitas. Data dari Wulansari (2023) menjelaskan bahwa banyak pemberi kerja di Indonesia yang menyamakan beban kerja pemegang setara dengan pekerja formal. Tentu ini menjadi hal yang positif bagi mahasiswa magang dalam mendapatkan gambaran ketika menjadi pekerja nanti. Akan tetapi, ada banyak dinamika dan tantangan ataupun situasi yang tidak terduga di lingkungan kerja. Wulansari (2023) melaporkan bahwa dari 215 responden yang mengikuti magang, terdapat 72,6% yang menyatakan tidak berkesempatan untuk memilih minat dan pekerjaan dan kompetensi yang diinginkan selama magang. Akibatnya, mahasiswa magang justru mengalami kebingungan dan terjadi ketidakmatangan karir karena tidak diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk bekerja sesuai minat dan kompetensinya. Sejalan dengan ini penelitian dari Silva dan Teixeira (2013) menunjukkan bahwa tidak semua pengalaman magang akhirnya berkontribusi terhadap pengembangan profesional ataupun keterampilan karena kegagalan dalam menghadapi tantangan di dunia kerja. Oleh karena itu, kemampuan *career adaptability* berperan penting dan dibutuhkan dalam membantu keberhasilan seseorang menghadapi situasi awal atau masa transisi karir kerja.

Dalam memudahkan upaya meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir, seseorang perlu mengetahui beberapa faktor yang memengaruhinya (Agustini, 2022). Dalam penelitiannya, Agustini (2022) menyebutkan terdapat tiga faktor yang memengaruhi kemampuan adaptabilitas karir, yaitu kepribadian, *work value*, dan *emotional intelligence*. Dari ketiga faktor ini, kemampuan *emotional intelligence* paling dibutuhkan atas dinamika dan tantangan masa transisi awal mahasiswa magang. Hal ini karena mahasiswa harus beradaptasi dengan waktu yang relatif singkat dan cepat sehingga berdampak pada emosionalnya (Capone dkk., 2020; Young dkk., 1997). Sementara itu, seseorang yang memiliki emosi yang positif dengan pengimplementasian kecerdasan emosional yang tepat dapat menjadi penanganan stres dan meningkatkan kinerja seseorang (Gangai & Agrawa, 2013). Kecerdasan emosional juga merupakan dasar dari keterampilan lain, seperti ketekunan, pengambilan keputusan, komunikasi, *critical thinking*, dan keterampilan bersosialisasi (Griffin & Dimond, 2020; Bradberry & Greaves, 2009). Hal ini sejalan dengan mahasiswa magang dalam perjalanannya mempersiapkan karir. Kecerdasan emosional lebih baik dalam membantu merencanakan tujuan karir, menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi perusahaan, dan membangun hubungan sosial-interpersonal yang berkaitan dengan tugas, perubahan, dan transisi karir (Potgieter, 2014) sehingga dapat membantu individu dalam menghadapi lingkungan kerja.

Terdapat beberapa penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir. Kidd (2006) menjelaskan bahwa peristiwa karir akan memicu emosi yang dapat memengaruhi seseorang dalam mencapai karir. Peristiwa karir yang dimaksud di sini adalah pengalaman ataupun dinamika yang dihadapi dalam pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian ini, Schutte dkk. (2009) menemukan bahwa seseorang yang mampu mengelola emosinya dengan baik akan memberikan kekuatan dalam menghadapi tantangan untuk mencapai kesuksesan yang diinginkan. Adapun Coetzee dan Harry (2014) menguatkan penelitian ini dengan menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan emosional tinggi dapat meningkatkan fungsi adaptif yang efektif terhadap pencapaian tujuan karir. Studi lain juga mendukung pentingnya peran kecerdasan emosional dalam proses eksplorasi dan penentuan karir (Santos, 2018; Coetzee & Beukes, 2010). Penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya kecerdasan emosional terhadap adaptabilitas karir seseorang dalam merencanakan, mempersiapkan, dan menyesuaikan diri menghadapi dunia kerja yang penuh tantangan baru bagi masa depan karir seorang mahasiswa magang.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan *emotional intelligence* dengan *career adaptability* pada mahasiswa magang di PT INKA (Persero). Penelitian ini ditujukan kepada mahasiswa magang di PT INKA (Persero) karena dengan mempertimbangkan tuntutan kerja yang tinggi, bagaimana para mahasiswa magang dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja di perusahaan tersebut. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan dan menjadi acuan bagi mahasiswa magang dan para mentor magang agar lebih memperhatikan kecerdasan emosional yang merupakan salah satu faktor dari *career adaptability*. Adapun hipotesis dari penelitian ini, yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *emotional intelligence* dan *career adaptability* pada mahasiswa magang di PT INKA (Persero).

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei agar sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menjawab pertanyaan penelitian mengenai hubungan *emotional intelligence* dengan *career adaptability* pada mahasiswa magang di PT INKA (Persero). Adapun teknik survei dalam pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan *Google Form* dengan menyebarkan kuesioner sesuai dengan kriteria sampel penelitian.

Partisipan

Dengan demikian, penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* dalam bentuk *purposive sampling* karena peneliti mengambil sampel dengan kriteria yang telah ditentukan di awal (Neuman, 2014). Adapun kriteria penelitian ini, yaitu mahasiswa dan aktif magang di PT INKA (Persero) Madiun. Sementara dalam menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin karena jumlah populasi telah diketahui, yaitu sebanyak 531 mahasiswa magang sehingga kebutuhan akan partisipan minimal 228 partisipan. Dari angka tersebut, peneliti berhasil mendapatkan para partisipan dari penelitian ini sebanyak 259 mahasiswa magang aktif dari jenjang D-3 hingga S-1 yang terdiri atas 173 laki-laki (66,8%) dan 86 perempuan (33,2%) dengan usia 19 – 26 tahun. Partisipan telah diberikan *informed consent* yang tercantum di kuesioner *Google Form*.

Pengukuran

Penelitian ini mengukur dua variabel. Pertama, variabel *emotional intelligence* menggunakan instrumen yang dimodifikasi oleh Rahmawan (2021) dari skala yang disusun oleh Wibowo (2019) berdasarkan konsep kecerdasan emosional Goleman yang terdiri dari 28 item. Item-item ini mengungkap lima dimensi kecerdasan emosional dengan menggunakan skala likert (1 = "Sangat tidak setuju", 2 = "Tidak setuju", 3 = "Setuju", 4 = "Sangat setuju"). Setelah dianalisis dengan teknik *Cronbach's Alpha*, instrumen ini memiliki reliabilitas sebesar 0,886. Kedua, variabel *career adaptability* menggunakan *Career Adapt-Abilities Scale Indonesian Form* yang ditranslasikan oleh Sulistiani dkk. (2018) berdasarkan *CAAS International Form 2.0* (Savickas & Porfeli, 2012). Instrumen ini terdiri dari 24 item yang terbagi rata pada keempat dimensi *career adaptability* dengan menggunakan skala likert (1 = "Sangat tidak setuju", 2 = "Tidak setuju", 3 = "Setuju", 4 = "Sangat setuju"). Hasil analisis reliabilitas dengan teknik *Cronbach's Alpha* pada instrumen ini, yaitu 0,949.

Analisis Data

Data yang didapatkan dari pengumpulan data dianalisis secara statistik menggunakan *IBM SPSS* versi *22 for Windows* yang kemudian dilakukan analisis deskriptif, uji asumsi, kemudian dilanjutkan dengan uji korelasi *Pearson Product Moment* mengetahui hubungan *emotional intelligence* dengan *career adaptability* pada mahasiswa magang di PT INKA (Persero).

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Analisis Deskriptif

	\bar{x} <i>Emotional Intelligence</i>	\bar{x} <i>Career Adaptability</i>
N	259	259
Mean	3,04	3,46
Standar Deviasi	0,35	0,38
Skewness	0,271	-0,200
Kurtosis	0,202	-1,063

Uji Asumsi

Dalam melakukan uji hipotesis, diperlukan uji asumsi melalui uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan apakah data telah berdistribusi secara normal. Peneliti melakukan uji normalitas dengan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji normalitas residual variabel *emotional intelligence* dengan *career adaptability* menunjukkan skor signifikansi sebesar 0,200 sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel berdistribusi secara normal ($0,200 > 0,05$).

Selanjutnya, uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah kedua data linear atau tidak secara signifikan. Peneliti melakukan uji linearitas dengan teknik analisis *Deviation from Linearity* dan menunjukkan skor signifikansi sebesar 0,988. Artinya, terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel ($0,988 > 0,05$). Maka dari itu, uji asumsi telah terpenuhi, yaitu data berdistribusi normal dan linear sehingga uji korelasi dapat dilakukan dengan teknik *Pearson Product Moment*.

Uji Korelasi

Berdasarkan hasil uji korelasi dengan *Pearson Product Moment* diketahui bahwa *emotional intelligence* berkorelasi positif dan kuat ($r=(259)=0,626$; $p<0,000$) dengan *career adaptability* sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu ada hubungan positif dan signifikan antara variabel *emotional intelligence* dan *career adaptability* pada mahasiswa magang di PT INKA (Persero). Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa makin tinggi *emotional intelligence* seseorang, makin tinggi pula *career adaptability* yang dimilikinya.

DISKUSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *emotional intelligence* dan *career adaptability* pada mahasiswa magang di PT INKA (Persero). Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan dari variabel *emotional intelligence* dengan *career adaptability* pada mahasiswa magang di PT INKA (Persero). Adanya hubungan yang positif ini menjelaskan bahwa

makin tinggi seseorang memiliki kecerdasan emosional, makin tinggi pula kemampuan adaptabilitas karirnya.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, seperti studi dari Coetzee dan Harry (2014) yang menjelaskan bahwa dengan kecerdasan emosional yang tinggi, individu memiliki kemampuan adaptabilitas karir yang tinggi pula. Santos dkk. (2018) juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional membantu seseorang dalam mengeksplorasi dan menentukan karirnya. Ini sesuai dengan konteks penelitian ini, yaitu mahasiswa magang yang sedang dalam proses eksplorasi karir melalui kegiatan magang. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Coetzee dan Beukes (2010) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat membantu seseorang dalam merencanakan karirnya.

Penelitian ini menyumbangkan wawasan baru mengenai intervensi pengembangan karir terutama bagi mahasiswa magang mengingat kurangnya penelitian tentang kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi pada mahasiswa magang yang dibutuhkan untuk keberhasilan magangnya sebagai bekal dalam persiapan karirnya (Savickas & Porfeli, 2012; Savickas dkk., 2009). Penelitian ini dapat menjadi manfaat bagi mahasiswa magang dan para mentor magang agar lebih memperhatikan kecerdasan emosional sebagai *soft skill* yang penting untuk dikembangkan agar tujuan magang berhasil tercapai, yaitu untuk pengembangan keterampilan dan juga berguna bagi perusahaan atas kontribusi dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dari para mahasiswa magang.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *emotional intelligence* dan *career adaptability* pada mahasiswa magang di PT INKA (Persero). Hasil yang didapatkan dari analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *emotional intelligence* dengan *career adaptability* pada mahasiswa magang di PT INKA (Persero). Artinya, makin tinggi *emotional intelligence*, makin tinggi pula *career adaptability* sehingga seseorang makin siap dalam menghadapi dunia kerja.

Penelitian ini telah membuktikan bahwa dengan meningkatkan kemampuan *emotional intelligence* dapat meningkatkan kemampuan *career adaptability* pula sehingga penelitian ini bermanfaat untuk mahasiswa magang dan mentor magang yang diharapkan dapat mengembangkan kemampuan *emotional intelligence*. Akan tetapi, terdapat beberapa saran untuk penelitian selanjutnya, yaitu diharapkan dapat memperluas lingkup penelitian dan literatur terkait alat ukur yang terbukti dari penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Proses penelitian ini dapat terlaksana dengan baik dengan bantuan dari seluruh responden dan tim penguji. Ucapan terima kasih terkhusus ditujukan kepada Bapak Iwan Wahyu Widayat., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Alodia Kinanti Faruqa dan Iwan Wahyu Widayat 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

- Agustini, D. W. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi career adaptability, emotional intelligence, dan work value (suatu kajian literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 613-620. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2023*. Badan Pusat Statistik.
- Bradberry, T. & Greaves, J. (2009). *Emotional intelligence 2.0*. TralentSmart.
- Capone, V., Caso, D., Donizzetti, A. R., & Procentese, F. (2020). University student mental well-being during COVID-19 outbreak: What are the relationships between information seeking, perceived risk and personal resources related to the academic context?. *Sustainability*, 12(17), 7039. <https://doi.org/10.3390/su12177039>
- Coetzee, M., & Beukes, C. (2010). Employability, emotional intelligence and career preparation support satisfaction among adolescents in the school-to-work transition phase. *Journal of Psychology in Africa*, 20(3), 439-446.
- 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>
- Gangai, K. N., & Agrawal, R. (2013). Role of emotional intelligence in managing stress among employees at workplace. *International Journal of Innovative Research & Studies*, 2(3).
- Griffin, M. P., & Dimond, A. G. (2020). Help interns grow their emotional intelligence. *journalofaccountancy.com*. Diakses pada tanggal 05 Januari 2024 dari <https://www.journalofaccountancy.com/issues/2020/dec/help-interns-grow-emotional-intelligence.html>
- Instiki. (2023). Hanya 23% fresh graduate yang percaya diri masuk dunia kerja, kok bisa?. *instiki.ac.id*. Diakses pada tanggal 24 Januari 2024 dari <https://instiki.ac.id/2023/06/10/hanya-23-fresh-graduate-yang-percaya-diri-masuk-dunia-kerja-kok-bisa/>
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2023). *Ketenagakerjaan dalam data edisi 1 tahun 2023*. Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan
- Kidd, J. M. (2006). *Understanding career counseling*. SAGE Publications Ltd
- Muhson, A., Wahyuni, D., Supriyanto, Mulyani, E. (2012). Analisis relevansi lulusan perguruan tinggi dengan dunia kerja. *Jurnal Economia*, 8(1), 42-52.
- Neuman, W. (2014) *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. Pearson Education Limited.
- Potgieter, I. L. (2014). Personality and psycho-social employability attributes as meta-capacities for sustained employability. In psycho-social career meta-capacities (pp. 35-54). *Springer International Publishing*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-00645-1_3
- Rahmawan, G. A. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kecenderungan perilaku delinkuen remaja SMA negeri di Kota Mojokerto dengan kontrol diri sebagai mediator. *Thesis*, Universitas Airlangga.
- Ramaprasad, B. S., Rao, S., Rao, N., Prabhu, D., & Sheetal Kumar, M. (2022). Linking hospitality and tourism students' internship satisfaction to career decision self-efficacy: A moderated-mediation

- analysis involving career development constructs. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 30(April 2021), 100348. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100348>
- Santos, A., Wang, W., & Lewis, J. (2018). Emotional intelligence and career decision-making difficulties: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 295–309. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.008>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- 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 equivalent across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.
- 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
- Silva, A. L., Teixeira, H. J., Teixeira, M. J., & Freitas, S. (2013). The needs of informal caregivers of elderly people living at home: an integrative review. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 27(4), 792–803. <https://doi.org/10.1111/scs.12019>
- Sulistiani, W., Suminar, D. R., & Hendriani, W. (2018). The career adapt–abilities scale-indonesian form: Psychometric properties and construct validity. 01– 09. <https://doi.org/10.17501/24246700.2018.4201>
- Wibowo, W. P. (2019). Pengaruh konsep diri, kecerdasan emosional dan dukungan keluarga terhadap student engagement siswa madrasah aliyah. *Thesis*, Universitas Airlangga.
- Wulansari, A. D. (2023). Survei: beban kerja mahasiswa magang setara pekerja penuh waktu, tapi mayoritas tak diupah. *theconversation.com*. Diakses pada tanggal 05 Januari 2024 dari <https://theconversation.com/survei-beban-kerja-mahasiswa-magang-setara-pekerja-penuh-waktu-tapi-mayoritas-tak-diupah-206998>
- Young, R. A., Paseluikho, M. A., & Valach, L. (1997). The role of emotion in the construction of career in parent–adolescent conversations. *Journal of Counseling & Development*, 76(1), 36–44. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1997.tb02374.x>