

# EFEKTIVITAS PENGARUH *EMOTIONAL INTELEGENCE* TERHADAP *CAREER ADAPTABILITY*: LITERATURE REVIEW

Oleh:

Ferdy Leuhery<sup>1)</sup>, Ade Risna Sari<sup>2)</sup>  
Heriswanto<sup>3)</sup>, Deddy Novie Citra Arta<sup>4)</sup>

Klemens Mere<sup>5)</sup>

Universitas Pattimura<sup>1)</sup>

Universitas Tanjungpura<sup>2)</sup>

Universitas Lakidende<sup>3)</sup>

Politeknik Penerbangan Jayapura<sup>4)</sup>

Universitas Wisnuwardhana Malang<sup>5)</sup>

*E-mail :*

[ferdyleuhery12@gmail.com](mailto:ferdyleuhery12@gmail.com)<sup>1)</sup>

[a.risna.sari@fisip.untan.ac.id](mailto:a.risna.sari@fisip.untan.ac.id)<sup>2)</sup>

[heriswanto.22@gmail.com](mailto:heriswanto.22@gmail.com)<sup>3)</sup>

[deddy.novie@gmail.com](mailto:deddy.novie@gmail.com)<sup>4)</sup>

[monfoortbhk@yahoo.co.id](mailto:monfoortbhk@yahoo.co.id)<sup>5)</sup>

## **ABSTRACT**

*The main component that cannot be replaced by technology is human capital. When compared with other factors of production, the company's human resources play an important role. The purpose of this study was to see the effectiveness of the influence of emotional intelligence on career adaptability. This scientific article is written using qualitative methods, literature studies, and literature research. reviewing literary books in accordance with the theory discussed, especially in the context of Human Resource Management. The results showed that the role of Emotional Intelligence has a significant and positive effect on Career Adaptability.*

**Keywords:** *Effectiveness, Emotional Intelligence, Career Adaptability*

## **ABSTRAK**

Komponen utama yang tidak bisa digantikan oleh teknologi adalah human capital. Jika dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, sumber daya manusia perusahaan memainkan peran penting. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat efektivitas pengaruh emotional intelligence terhadap career adaptability. Artikel ilmiah ini ditulis dengan menggunakan metode kualitatif, studi pustaka, dan penelitian kepustakaan. mengkaji buku-buku sastra sesuai dengan teori yang dibahas, khususnya dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran *Emotional Intelligence* berpengaruh signifikan dan positif Terhadap *Career Adaptability*.

**Kata Kunci:** *Efektivitas, Emotional Intelligence, Career Adaptability*

## **1. PENDAHULUAN**

Komponen utama yang tidak bisa digantikan oleh teknologi adalah human capital. Jika dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, sumber daya manusia perusahaan memainkan peran penting. faktor keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan, dan setiap bisnis berusaha untuk mendapatkan yang terbaik dari para pekerjanya. Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan

(Pratama & Suhaeni, 2018). Salah satu

menentukan kinerja mereka. Purba, 2020, Mangkunegara (2005) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja karyawan yang sesuai dengan standar yang berlaku untuk pekerjaan yang akan dilakukan. Komitmen karir dari karyawan didukung oleh salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan yang baik.

Komitmen karir karyawan merupakan salah satu faktor penunjang kinerja karyawan yang baik. Menurut Maree (2017), karir seorang karyawan dianggap positif jika mereka dapat menunjukkan minat yang tulus dalam mempelajari hal-hal baru, memperluas pengetahuan mereka, dan memberikannya kepada orang lain. Menurut ARIFIN (2017), karyawan yang memiliki komitmen karir tingkat tinggi akan melakukan tugas dan tanggung jawab dengan lebih efektif dalam pekerjaannya. Cara untuk merasa puas dengan pencapaian seseorang adalah dengan berkomitmen pada karier seseorang. Tingkat kepuasan kerja seorang pekerja dapat diukur dengan seberapa besar dampak tempat kerja terhadap mereka. Menurut Yani & Istiqomah (2016), kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan peluang untuk maju.

Kemampuan beradaptasi karir adalah kapasitas penting seseorang untuk mengarahkan proses pengambilan keputusan karir dan tempat kerja. Maree (2017) mengatakan bahwa perbedaan individu,

peningkatan diri, dan segmen kontekstual dalam proses kehidupan manusia dapat disimpulkan sebagai adaptasi karier. Adaptasi karir adalah proses yang harus dialami daripada keterampilan bawaan. Seseorang dengan adaptasi karir yang tinggi akan dapat dengan mudah beradaptasi dengan dinamika karir, seperti pergeseran dalam hubungan dan lingkungan tempat kerja. Kesiapan individu untuk beradaptasi dengan dinamika karir dikenal dengan istilah *career adaptability*. Empat dimensi perkembangan *career adaptability* yang urbanaviciute et al., 2014) melalui eksplorasi diri, eksplorasi karir, perencanaan, dan pengambilan keputusan.

Karyawan mendapatkan kekuatan dan ketahanan melalui *Emotional Intelligence*. Namun, tingkat keberhasilan kerja seseorang tidak semata-mata tergantung pada tingkat pendidikan formal mereka. Seseorang lebih mampu menghadapi tempat kerja secara holistik dan beradaptasi dengan proses pengembangan pencapaian tujuan perusahaan jika mampu memahami dan mengendalikan emosinya (ncel, 2014). IQ menyumbang 20% dari kesuksesan seseorang, sedangkan EQ menyumbang 80%. Namun, kecerdasan emosional, sosial, dan spiritual (Winarno, 2008) menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual hanya menyumbang 10% dari kesuksesan.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

## **Emotional Intelligence**

Emotional Intelligence adalah jenis kecerdasan yang mencakup kapasitas untuk mengamati emosi orang lain dan menggunakan informasi untuk mengarahkan pikiran dan tindakan sendiri (Udayar et al., 2018). Kemampuan untuk menunjukkan bagaimana seseorang mampu secara efektif menangani emosi, apakah mereka berasal dari dalam diri mereka sendiri atau dari orang lain, adalah apa yang dimaksud dengan istilah "kecerdasan emosional." Menurut Coetzee & Harry (2014), buku Daniel Goleman *Emotional Intelligence*, kecerdasan emosional didefinisikan sebagai "kemampuan untuk merasakan perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain."

Kapasitas seseorang untuk mengenali dan mengendalikan isyarat dan informasi emosional dikenal sebagai kecerdasan emosional. Prestasi kerja dapat ditingkatkan oleh individu yang mampu membaca emosi orang lain dan juga emosinya sendiri. Kyrzizi mengklaim bahwa, (2009) Ada lima dimensi kecerdasan emosional. Aspek-aspek ini meliputi: empati, keterampilan sosial, manajemen diri dan motivasi, dan kesadaran diri Akibatnya, kecerdasan emosional adalah seperangkat keterampilan dan kemampuan yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tekanan dan tuntutan dari lingkungan dan untuk menggunakan motivasi diri dan

pengendalian diri secara efektif untuk mencapai tujuan produktif.

## **Career Adaptability**

Kemampuan beradaptasi karir adalah konstruksi psikososial yang menunjukkan kesiapan individu untuk mengatasi berbagai tugas pengembangan kejuruan, seperti keinginan untuk memenuhi tugas karir, transisi, dan traumacareer dengan langkah-langkah yang tepat (Savickas, 2001), dengan empat dimensi kepedulian karir, kontrol karir, keingintahuan karir, dan kepercayaan diri karir. Hartono & Gunawan (2017) mengusulkan bahwa kemampuan beradaptasi karir harus dianggap sebagai konstruksi utama dalam bagian teori pengembangan karir alih-alih kematangan karir. Kematangan karir super telah diidentifikasi sebagai proses sentral dalam pengembangan karir pekerja remaja, tetapi kematangan karir kurang membantu untuk memahami perkembangan karir.

Kemampuan beradaptasi karir dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain: Variabel Eksternal dan Internal (Guan et al., 2014). Seseorang bisa lebih proaktif dalam beradaptasi dengan harapan lingkungan ketika mereka merasa memegang kendali. Orang-orang dalam tahap perkembangan dipengaruhi oleh persepsi mereka tentang dukungan sosial yang mereka terima dari orang-orang terdekat mereka. Motivasi dan informasi terkait karier dapat berasal dari

keluarga dan teman. Kemampuan beradaptasi karier dipecah menjadi empat dimensi (Saviskas, 2001). Pertimbangan peluang dan harapan hidup, serta perasaan optimisme, adalah fokus perhatian karier. Perilaku pengambilan pilihan, ketegasan, disiplin, dan kemauan untuk mengejar karir adalah contoh kontrol karir.

### 3. METODE PENELITIAN

Artikel ilmiah ini ditulis dengan menggunakan metode kualitatif, studi pustaka, dan penelitian kepustakaan. mengkaji buku-buku sastra sesuai dengan teori yang dibahas, khususnya dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia. Artikel ini juga melihat dari jurnal ilmiah Nasional maupun Internasional. Alasan melakukan penelitian ini Karena penelitian kualitatif bersifat eksploratif, maka perlu dilakukan. sehingga kemudian dapat dikaji atau didiskusikan lebih detail.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang sudah dipaparkan maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Emotional Intelegence (kecerdasan emosional) Terhadap Career Adaptability (adaptasi karir)

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Topik penelitian ini adalah adaptasi karir. Banyak faktor yang mempengaruhi adaptasi karier, termasuk kepribadian, kecerdasan emosional, dan penelitian sebelumnya,

diketahui dari referensi buku dan penelitian yang ada.

### Pengaruh Emotional Intelegence Terhadap Career Adaptability

Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh Coetzee dan Harry (2013), penting untuk menumbuhkan kecerdasan emosional untuk meningkatkan kemampuan beradaptasi karier. Demikian pula, studi Pirsoul & Nils (2019) oleh Parmentier mendukung klaim bahwa kemampuan beradaptasi karir diprediksi oleh kecerdasan emosional, yang sejalan dengan model konstruksi karir Savickas. Karena baik kausalitas terbalik maupun model kausalitas timbal balik tidak meningkatkan kecocokan model, hubungan ini dianggap searah. Selain itu, ini memberikan dukungan tambahan untuk hubungan kausal antara kemampuan beradaptasi karir dan kecerdasan emosional.

Muqoddam et al., Porfeli dan Savicas (2012) state, (2018) Career adaptability adalah konstruksi psikososial yang mengarahkan sumber kekuatan individu untuk menangani pengembangan karir, transisi kerja, dan sejumlah pengalaman kerja.

Kemampuan beradaptasi karir adalah kapasitas untuk memahami dan mendapat manfaat dari perubahan yang akan datang. Ini adalah tingkat keakraban dengan tanggung jawab baru dan kapasitas untuk pulih jika terjadi peristiwa luar. Menurut

Widakdo & Fajriyanthi (2018), kemampuan beradaptasi karier adalah kemampuan adaptif yang memungkinkan individu untuk mengatasi transisi karier selama masa-masa penuh tekanan dan tidak pasti.

Empat komponen yang diusulkan Muqoddam et al. (Muqoddam et al. 2018) untuk adaptasi karier adalah: seperti kontrol, keinginan, kepercayaan diri, dan perhatian. Perhatian individu terhadap masa depan adalah subjek yang menjadi perhatian. Orang-orang didorong untuk mempertimbangkan kemampuannya sendiri dalam berbagai peran dan situasi dengan menginginkan pengetahuan. Setelah meneliti dan mengumpulkan informasi, kepercayaan

berkembang secara alami. Kecerdasan emosional adalah tentang mampu mengendalikan suasana hati seseorang, memotivasi diri sendiri, menahan frustrasi, dan menjaga tugas tetap di tangan tanpa kehilangan kemampuan seseorang untuk berpikir, merasakan, dan berdoa. Posisi emosional positif, yang meliputi stabilitas emosi, tingkat energi yang tinggi, dan pengaruh positif, adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan beradaptasi karier, menurut Hirschi (2009).

Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat digambarkan melalui kerangka konseptual pada gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian**

## 5. SIMPULAN

Berdasarkan review literature yang dilakukan maka kesimpulan pada artikel ini adalah: Emotional Intelligence (kecerdasan emosional) berpengaruh signifikan dan positif Terhadap Career Adaptability (adaptasi karir).

## 6. DAFTAR PUSTAKA

Dursun, Mehmet Tahir. Argan, Mehpare Tokay. 2017. Does Personality Affect Career Adaptability?

International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE) Volume 4, Issue 10, October 2017, PP 107-115

Coetzee, Melinde. Harry, Nisha. 2013. Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. Journal of Vocational Behavior.

Widarianti, Astri. Hadi, Cholicul. 2019. Hubungan Work Value Terhadap Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi

- Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* 2019, Vol. 8, pp. 11-19 Adaptasi karir Kecerdasan Emosi Work value Kepribadian
- Muhson, A., Wahyuni, D., Supriyanto, S., & Mulyani, E. (2012). Analisis Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dengan Dunia Kerja. *Jurnal Economia*, 8(1), 42–52.  
<https://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/view/800>
- Muqoddam, F., Wicaksono, I. A., & Shaumia, R. (2018). ADAPTABILITAS KARIR. *November*, 0–25.
- Nugraheni, E. P., Wibowo, M. E., & Murtadho, A. (2017). Hubungan kecerdasan emosional dengan prestasi belajar: analisis mediasi adaptabilitas karir pada prestasi belajar. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 6(2), 127–134.  
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jubk>
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 130–144.  
<https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.87>
- Öncel, L. (2014). Career Adapt-Abilities Scale: Convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 13–17.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.006>
- Pishghadam, R., & Sahebjam, S. (2012). Personality and Emotional Intelligence in Teacher Burnout. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(1), 227–236.  
[https://doi.org/10.5209/rev\\_sjop.2012.v15.n1.37314](https://doi.org/10.5209/rev_sjop.2012.v15.n1.37314)
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 51.  
<https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.933>
- Purba, R. R. (2020). a Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Analisis Mutasi Pegawai Dan Penempatan Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 252–262.  
<https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2.348>
- Putra, S. H. J. (2021). Effect of Science, Environment, Technology, and Society (SETS) Learning Model on Students' Motivation and Learning Outcomes in Biology. *Tarbawi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 17(2), 145–153.  
<https://doi.org/10.32939/tarbawi.v17i2.1063>
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(1), 1–20. <https://doi.org/10.17509/jpp.v18i3.15008>
- Ramdhani, R. N., Budiamin, A., & Budiman, N. (2019). Adaptabilitas Karir Dewasa Awal. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18(3), 361–370.
- Risma, D. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap. *Fokus Ekonomi*, 01(1), 86–97. <http://stiepena.ac.id/wp-content/uploads/2012/11/pena-fokus-vol-4-no-2-40-45.pdf>