

***THE ROLE OF CAREER ADAPTABILITY TO EMOTIONAL INTELLIGENCE AND
WORK VALUES:
LITERATURE REVIEW***

***PERAN CAREER ADAPTABILITY TERHADAP EMOTIONAL INTELLIGENCE DAN
WORK VALUES: LITERATURE REVIEW***

**Deddy Novie Citra Arta¹, Rivai Makduani², Fahrur Rozi³, Muhammad Taufik⁴, Yahya
Nusa⁵**

Politeknik Penerbangan Jayapura¹

IAI-DDI Poliwali Mandar²

Universitas Pendidikan Indonesia³

Universitas Negeri Makassar⁴

STIE Jambatan Bulan⁵

deddy.novie@gmail.com^{1*}, rivaiuhailanu@gmail.com², fahrurrozi@upi.edu³,
muh.taufik.b@unm.ac.id⁴, yahya.nusa@gmail.com⁵

ABSTRACT

Good employee performance factors are supported by good employee Career Adaptability and Emotional Intelligence abilities. Because the level of achievement of individuals or employees in an organization or company can increase productivity if it is supported by good employee emotions and career adaptations in the work environment. The purpose of this article is to analyze the literature on the Role of Career Adaptability on Emotional Intelligence and Work Values. The research method is in the form of literature study by reviewing various related studies recorded in Mendeley's references and Google Scholars. The results of this study were analyzed and used as material for discussion to determine answers to problems. The results of the analysis explain that there is a positive and significant role in Career Adaptability on Emotional Intelligence and Employee Work Values. So that it has a positive impact on the success of the company.

Keywords: *Career Adaptability, Emotional Intelligence, Work Values*

ABSTRAK

Faktor kinerja pegawai yang baik didukung oleh kemampuan Career Adaptability dan Emotional Intelligence yang baik karyawan. Karena Tingkat pencapaian individu atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan produktivitas jika didukung oleh emosi dan adaptasi karir karyawan yang baik dalam lingkungan pekerjaannya. Tujuan dari artikel ini adalah untuk menganalisis secara literature Peran Career Adaptability Terhadap Emotional Intelligence Dan Work Values. Metode penelitian berupa studi pustaka dengan meninjau berbagai penelitian terkait yang terekam dalam referensi Mendeley dan Google Scholars. Hasil penelitian ini dianalisis dan dijadikan bahan diskusi untuk menentukan jawaban atas permasalahan. Hasil analisis menjelaskan bahwa terdapat peran positif dan signifikan pada terdapat pengaruh signifikan yang positif pada Career Adaptability terhadap Emotional Intelligence Dan Work Values karyawan. Sehingga hal tersebut memberikan dampak positif pada keberhasilan perusahaan.

Kata Kunci: *Career Adaptability, Emotional Intelligence, Work Values*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan elemen utama yang tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan faktor produksi yang memiliki peranan penting dibandingkan dengan faktor produksi lainnya (Pratama & Suhaeni, 2018). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan, dimana setiap perusahaan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja yang terbaik dari karyawannya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai. Mangkunegara (2005) dalam (Purba, 2020), mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan standar yang berlaku pada pekerjaan yang akan dilakukan. Salah satu faktor kinerja pegawai yang baik didukung oleh komitmen karir dari pegawai.

Salah satu faktor kinerja pegawai yang baik didukung oleh komitmen karir dari pegawai. Karier dikatakan positif jika seorang karyawan mampu menunjukkan minat yang baik untuk belajar, meningkatkan pengetahuan, dan mentransfer pengetahuan kepada orang lain (Maree, 2017). Karyawan dengan tingkat komitmen karir yang kuat akan melakukan lompatan yang signifikan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab pada karirnya saat ini (ARIFIN, 2017). Komitmen terhadap karir merupakan bentuk kepuasan atas prestasi yang telah dicapai. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari seberapa besar pengaruh lingkungan atau iklim kerja yang ada dalam perusahaan. Iklim kerja dan pengembangan karir dapat menjadi faktor munculnya kepuasan kerja karyawan (Yani & Istiqomah, 2016).

Career Adaptability atau adaptasi karir merepresentasikan kemampuan kritis individu untuk mengarahkan proses pengambilan keputusan dalam karir dan

dunia kerja. Menurut (Maree, 2017), adaptasi karir dapat diringkas melalui perbedaan individu, pengembangan diri dan segmen kontekstual dalam proses kehidupan manusia. Adaptasi karir bukanlah kemampuan bawaan, tetapi harus dialami sebagai suatu proses. Adaptasi karir yang tinggi akan membuat seseorang mudah beradaptasi ketika terjadi dinamika karir, baik yang berkaitan dengan transisi dalam hubungan maupun lingkungan kerja. Adaptasi karir merupakan bentuk kesiapan individu untuk dapat menyesuaikan diri dengan dinamika karir. Adaptasi karir memiliki empat dimensi perkembangan yang diusung oleh (Urbanaviciute et al., 2014) berupa perencanaan karir, eksplorasi karir, eksplorasi diri, dan pengambilan keputusan. Di dalamnya terkandung dimensi-dimensi yang berkaitan dengan tahapan perkembangan, terutama tahap pertumbuhan dan eksplorasi.

Adaptasi karir yang tinggi akan membuat seseorang lebih memproyeksikan dirinya ke masa depan dan merasakan hambatan karir yang lebih sedikit. Sebaliknya, career adaptable yang rendah akan membuat seseorang ingin keluar atau mengundurkan diri dari suatu organisasi. Individu yang mampu beradaptasi dalam karirnya akan lebih mampu menemukan kesempatan kerja yang lebih baik dan mendapatkan pekerjaan yang berkualitas. Individu yang memiliki kemampuan beradaptasi karir yang tinggi lebih berhasil dalam menghadapi transisi, berisiko lebih rendah untuk menganggur dalam waktu yang lama dan membuat pilihan karir yang lebih baik. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kemampuan beradaptasi karir termasuk faktor lingkungan internal, eksternal dan demografis. Faktor internal terdiri dari optimisme dan kecerdasan emosional.

Tingkat pencapaian individu atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan

produktivitas. Prestasi kerja merupakan hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilakukan oleh orang-orang dengan kecerdasan emosional yang stabil (Kiflee & Talip, 2015). Kinerja karyawan dapat dilihat dari peran yang mereka mainkan dalam perkembangan perusahaan, yang kemudian mempengaruhi tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Megantara et al., 2019). Penelitian telah menunjukkan hubungan antara kecerdasan emosional dan prestasi kerja (Winarno, 2008). Karyawan dapat mengatur hubungan mereka dengan orang lain sehingga mereka dapat melakukan tugas pekerjaan dengan kinerja yang baik. Kualitas emosional yang terkendali dengan baik mengarah pada kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Kemampuan mengelola emosi adalah kemampuan untuk memahami suatu situasi, bertindak berdasarkan persepsi itu, dll (Moon & Hur, 2011).

Kecerdasan emosional menjadikan karyawan kuat dan tangguh. Namun, faktor keberhasilan seseorang dalam bekerja tidak semata-mata ditentukan oleh faktor pendidikan formal. Kemampuan memahami dan mengatur emosi membantu seseorang secara holistik menghadapi lingkungan kerja dan beradaptasi dengan proses perkembangan pencapaian tujuan perusahaan (Öncel, 2014). 20% kesuksesan seseorang ditentukan oleh IQ, dan 80% didominasi oleh EQ. Padahal (Winarno, 2008) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional, sosial, dan spiritual memberikan kontribusi sebesar 90% terhadap kesuksesan, sedangkan kecerdasan intelektual hanya menyumbang 10%.

Sumber daya manusia tidak hanya membutuhkan kecerdasan, tetapi juga kecerdasan hati. Kecerdasan emosional (EQ) berperan penting dalam menentukan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam kehidupan (Thiruchelvi & Supriya, 2009). Kecerdasan emosional sangat diperlukan saat melakukan

pekerjaan sampingan. Sama pentingnya dengan kecerdasan (IQ), IQ hanya 20% dari kesuksesan (Rockstuhl et al., 2019). Kecerdasan emosional juga menjadi salah satu faktor dalam kinerja. Ini termasuk kesadaran diri, motivasi, kontrol diri, empati, dan keterampilan interpersonal. Kecerdasan emosional juga memegang peranan penting bagi karyawan di tempat kerja. Sebagian besar temuan menunjukkan bahwa stres kerja berkorelasi positif dengan kinerja. Namun, penelitian tentang hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja karyawan masih berlangsung. Mampu menganalisis konflik pekerjaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kecerdasan emosional juga memainkan peran penting bagi karyawan di tempat kerja (Risma, 2012). Sebagian besar temuan penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berkorelasi positif dengan kinerja. Namun, penelitian tentang hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja karyawan masih berlangsung. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sangat penting untuk dapat menganalisis agar konflik kerja tidak muncul. Peneliti sebelumnya mempresentasikan temuan yang menghubungkan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan (Pishghadam & Sahebjam, 2012). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sangat penting untuk dapat menganalisis agar konflik kerja tidak muncul.

Kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dengan kinerja eksekutif di beberapa perusahaan (Thiruchelvi & Supriya, 2009). Kecerdasan emosional ternyata berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta setiap aspek sumber daya manusia di sebuah perusahaan. Temuan penelitian yang dilakukan oleh (Kudria, 2021) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja eksekutif. Namun ada juga yang menyatakan hal berbeda. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi (Wu, 2011) menunjukkan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dan prestasi kerja karyawan tidak signifikan.

Hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan menunjukkan adanya kesenjangan. Stres kerja dan konflik kerja merupakan faktor penting dalam hubungan antar karyawan. Penelitian yang dikemukakan oleh (Chhabra & Mohanty, 2013) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kecerdasan Emosi dalam pengendalian stres kerja pada tingkat manajemen perusahaan sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kecerdasan emosional berguna untuk melakukan manajemen konflik (Çelik, 2013). Hal ini juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Artikel ini merupakan hasil review dari beberapa artikel terkait Peran Career Adaptability Terhadap Emotional Intelligence Dan Work Values. Masalah ini akan dikaji lebih dalam dengan metode literature review tentang manajemen sumber daya manusia. Referensi yang ditinjau berasal dari pencairan referensi Mendeley dan Google Schoolars. Karena hasil penelitian terdahulu masih menjelaskan hasil yang beragam mengenai peran dari Career Adaptability Terhadap Emotional Intelligence Dan Work Values. Oleh karena itu perlu dikaji lebih mendalam dengan bantuan referensi mutakhir yang mendukung kajian tersebut.

Career Adaptability

Career adaptability adalah sebuah konstruk psikososial yang menunjukkan kesiapan individu dalam mengatasi berbagai tugas perkembangan vokasional yang meliputi keinginan untuk memenuhi tugas-tugas karir, transisi karir dan menghadapi trauma karir dengan langkah yang tepat (Savickas, 2001), dengan empat dimensi yaitu career concern, career control, career curiosity dan career

confidence. (Hartono & Gunawan, 2017) mengusulkan bahwa kemampuan beradaptasi karir dinilai menggantikan kematangan karir sebagai konstruk utama dalam segmen teori pengembangan karir. Kematangan karir yang super teridentifikasi sebagai proses sentral dalam perkembangan karir remaja, namun kematangan karir terbukti kurang bermanfaat untuk memahami perkembangan karir.

Adaptasi karir merupakan konstruk psikososial yang menunjukkan kesiapan individu dalam mengatasi berbagai tugas perkembangan kejuruan (Maree, 2017). Ini adalah kecenderungan yang mempengaruhi cara seseorang melihat kapasitasnya untuk merencanakan dan beradaptasi dengan perubahan yang direncanakan dalam karirnya. (Tian & Fan, 2014) menambahkan bahwa career adaptable sangat terkait dengan kesejahteraan individu baik secara umum maupun dalam konteks profesional pekerjaan. Hakikat adaptabilitas karir adalah kesiapan yang dimiliki individu dalam dua hal, yaitu kesiapan dalam menghadapi perubahan pekerjaan dan situasi kerja.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir, antara lain: Faktor Internal dan Faktor Eksternal (Guan et al., 2014). Rasa kontrol membantu seseorang untuk lebih proaktif dalam beradaptasi sesuai dengan harapan lingkungan. Dukungan sosial yang dirasakan dari orang-orang terdekat mempengaruhi individu yang sedang dalam tahap perkembangan. Dukungan dari keluarga dan teman berupa motivasi dan informasi terkait karir. (Savickas, 2001) membagi adaptabilitas karir menjadi empat dimensi. Perhatian karir berfokus pada mempertimbangkan peluang atau harapan dalam hidup dan perasaan optimisme. Pengendalian karir mengacu pada perilaku menentukan pilihan, ketegasan, kedisiplinan dan kemauan dalam mewujudkan karir. Keyakinan karir adalah kemampuan

individu untuk dibimbing oleh pendapat dan tujuan mereka sendiri. Pengukuran yang digunakan dalam mengukur career adaptability adalah: Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) dan Career Issues Survey. Skor reliabilitas yang dihasilkan dari total skor CAAS-Internasional sebesar (0,92), lebih tinggi dari skor reliabilitas masing-masing subskala.

Emotional Intelligence

Kecerdasan emosi adalah jenis kecerdasan yang melibatkan kemampuan untuk memantau emosi diri dan orang lain, serta menggunakan informasi untuk membimbing pemikiran dan tindakan seseorang (Udayar et al., 2018). Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan untuk menunjukkan bagaimana seseorang secara efektif mampu menghadapi emosi baik dalam dirinya sendiri atau dari orang lain. Dalam buku Daniel Goleman berjudul *Kecerdasan Emosional*, ia menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merujuk pada 'kemampuan untuk merasakan perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain' (Coetzee & Harry, 2014).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola isyarat dan informasi emosional. Orang yang mengetahui emosinya sendiri dan dapat membaca dengan baik emosi orang lain dapat lebih efektif dalam pekerjaannya. Menurut (Kirmizi., 2009) Kecerdasan emosional terdiri dari 5 dimensi. Dimensi tersebut meliputi: kesadaran diri, manajemen diri dan motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Oleh karena itu, kecerdasan emosional adalah kumpulan keterampilan, kemampuan yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan serta menggunakannya secara efektif sebagai motivasi diri dan mengendalikan diri untuk mencapai tujuan yang produktif.

Berupa konstruk yang dilihat sebagai sifat laten, merupakan suatu

kompetensi atau keterampilan dalam individu yang mungkin atau tidak mungkin ditampilkan dalam fungsi sehari-hari dengan empat dimensi yaitu persepsi emosi, pengaturan emosi diri, pemahaman emosi orang lain dan pemanfaatan emosi (Titis Novia Lestari & Rahardjo, 2013). Kecerdasan emosional adalah jenis kecerdasan yang melibatkan kemampuan untuk memantau emosi diri sendiri dan orang lain, dan menggunakan informasi untuk memandu pikiran dan tindakan seseorang. Dalam bentuk konstruk yang dilihat sebagai sifat laten, itu adalah kompetensi atau keterampilan dalam diri individu yang mungkin ditampilkan atau tidak ditampilkan dalam fungsi sehari-hari (AKBAR, 2018).

Kecerdasan emosional adalah jenis kecerdasan yang melibatkan kemampuan untuk memantau emosi diri sendiri dan orang lain, serta menggunakan informasi untuk memandu pikiran dan tindakan seseorang (Rahmasari, 2012). Dalam bentuk konstruk yang dilihat sebagai sifat laten, itu adalah kompetensi atau keterampilan dalam diri individu yang mungkin ditampilkan atau tidak ditampilkan dalam fungsi sehari-hari. Persepsi emosional merupakan bentuk kemampuan individu untuk mengenali emosinya sendiri dan membentuk persepsi positif. Menurut (Octavia et al., 2020) terdapat empat dimensi kecerdasan emosional yaitu: Persepsi Emosi, Regulasi Emosi Diri dan Memahami Emosi Orang Lain.

Work Values

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Murni, 2018). Kinerja berasal dari kata *job performance* atau kinerja aktual yang dicapai oleh seseorang. Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan

adanya kemampuan dan tindakan dalam situasi tertentu. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (Yani & Istiqomah, 2016). Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi. Ini mencakup kinerja setiap individu dan kelompok kerja di perusahaan (Effendy, 2018). Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang, unit, atau divisi selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. (Risma, 2012) mengungkapkan kinerja atau prestasi kerja merupakan tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai.

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari ability (kemampuan) potensial (IQ) dan kemampuan realita (knowledge + skill). Faktor motivasional, yaitu motivasi yang terbentuk dari sikap seorang pegawai terhadap situasi kerja. Inisiatif, dimana inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan daya cipta yang menginformasikan suatu gagasan untuk merencanakan sesuatu. Adapun Byar dan Rue, menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau performance yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. faktor tersebut adalah: Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam melaksanakan gerak tugas. kemampuan, yaitu sifat-sifat pribadi yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja adalah Kondisi fisik, Peralatan, Waktu, Material, Pendidikan, Supervisi, Desain Organisasi dan Keberuntungan. Prestasi kerja atau performance berhubungan dengan pencapaian hasil dari standar pekerjaan yang ditetapkan. Untuk

mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau lembaga. Sistem pengukuran yang baik disusun dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut: 1) Sistem pengukuran harus berjalan sesuai tujuan organisasi; 2) Kesalahan pengukuran sedapat mungkin dihindari karena selain kesalahan manusia; 3) Sistem harus mempertimbangkan konsekuensi yang mungkin timbul pada individu yang dievaluasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah metode kualitatif dengan studi pustaka atau Library Research. Tujuannya adalah untuk menganalisis perbandingan teori-teori yang ada dengan teori-teori sebelumnya dalam literatur penelitian. Literatur yang digunakan adalah literatur dari hasil penelitian atau kajian yang disajikan dalam artikel ilmiah. Semua artikel yang digunakan bersumber dari mesin pencari literasi data elektronik Mendeley dan Google Scholar. Artikel ini mengkaji literatur mengenai Peran Career Adaptability (Adaptasi Karir) Terhadap Emotional Intelligence dan Work Values (Kinerja). Literatur yang digunakan sesuai dengan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian literatur (Putra, 2021). Alasan dilakukannya penelitian kualitatif adalah karena penelitian ini bersifat eksploratif. Sehingga kemudian dibahas lebih mendalam dengan bantuan pustaka yang terkait atau diulas.

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang muncul dan kajian Pustaka pendukung yang dimiliki, maka dapat ditemukan dua hipotesis

1. Peran Career Adaptability (Adaptasi Karir) Terhadap Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional) (H1)
2. Peran Career Adaptability (Adaptasi Karir) Terhadap Work Values (Kinerja) (H2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah pengangguran pada Februari 2020 mencapai 138,22 juta orang atau 7,07% dari total angkatan kerja. Lulusan perguruan tinggi yang tidak memenuhi kualifikasi untuk memasuki dunia kerja dapat menjadi pengangguran terdidik. Minimnya pengalaman kerja dan minimnya relasi dengan profesional akan berdampak negatif pada ketidaksiapan lulusan perguruan tinggi. Hal penting yang menentukan lulusan perguruan tinggi terserap dunia kerja berasal dari masing-masing individu (Muhson et al., 2012). (Hartono & Gunawan, 2017) menyatakan bahwa salah satu cara untuk sukses memasuki dunia adalah mempersiapkan diri. Pekerjaan yang cocok akan didapatkan oleh individu yang siap beradaptasi. Teori konstruk karir Savickas (1997) dalam (Hartono & Gunawan, 2017) mengungkapkan bahwa salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan individu dalam lingkungan kerja adalah kemampuan beradaptasi.

Menurut Porfeli dan Savicas (2012) dalam (Muqoddam et al., 2018) adaptabilitas karir adalah konstruksi psikososial yang mengarahkan sumber daya individu untuk mengatasi tugas pengembangan karir, transisi kerja dan tingkat pengalaman kerja tertentu. Adaptabilitas karir adalah kapasitas untuk menguasai dan mengambil keuntungan dari perubahan masa depan. Ini adalah tingkat kenyamanan dengan tanggung jawab pekerjaan baru, dan kemampuan untuk pulih ketika terjadi peristiwa di luar rencana kerja. (Widakdo & Fajriyanthi, 2018) menyatakan bahwa career adaptable merupakan kemampuan adaptif yang memungkinkan individu untuk mengatasi transisi karir pada saat stres dan ketidakpastian.

Kemampuan beradaptasi karir terdiri dari empat aspek yang dikemukakan oleh (Muqoddam et al., 2018) yaitu perhatian, kontrol, rasa ingin tahu dan kepercayaan diri. Kepedulian adalah tentang bagaimana individu

memperhatikan masa depan. Rasa ingin tahu mendorong individu untuk berpikir tentang kemampuannya sendiri dalam berbagai situasi dan peran. Rasa percaya diri dibangun setelah eksplorasi dan pencarian informasi. Kemampuan mengendalikan suasana hati, memotivasi diri sendiri, menahan frustrasi, serta menjaga beban yang dihadapi tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, berdoa, itulah yang dimaksud dengan kecerdasan emosional. Menurut (Hirschi, 2009) salah satu faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir adalah posisi emosi positif yang meliputi kestabilan emosi, tingkat energi yang tinggi, dan pengaruh positif.

Beberapa hasil penelitian yang menjelaskan peran kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir adalah sebagai berikut;

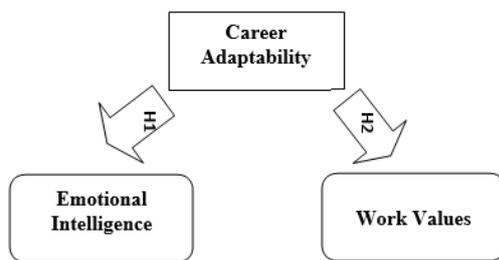
1. Hasil penelitian (Coetzee & Harry, 2014) tentang hubungan kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir menunjukkan bahwa fungsi emosi dapat meningkatkan fungsi adaptasi secara kognitif, afektif, dan perilaku mahasiswa dalam domain adaptabilitas karir.
2. Hasil penelitian (Coetzee et al., 2017) tentang hubungan kecerdasan emosi dan adaptabilitas pada sarjana di Banda Aceh, menunjukkan bahwa 54,9% sarjana berada pada kategori adaptabilitas karir sedang dan 3,5% sarjana berada pada kategori rendah.
3. (Ramdhani et al., 2019) tentang adaptabilitas karir dewasa awal, menunjukkan bahwa 70,8% mahasiswa pendidikan manajemen bisnis sebagai subjek penelitiannya memiliki adaptabilitas karir pada kategori sedang. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa adaptabilitas karir pada mahasiswa cenderung kurang baik sehingga perlu ditingkatkan

Penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan antara adaptabilitas karir dan kecerdasan emosional. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi

kemampuan individu untuk melakukan perencanaan yang baik dan memanfaatkan peluang di masa yang akan datang adalah kecerdasan emosional (Nugraheni et al., 2017). Goleman (2009) dalam (Titis Novia Lestari & Rahardjo, 2013) menyatakan bahwa terdapat lima aspek kecerdasan emosional yaitu mengenali diri sendiri emosi, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati), dan membangun relasi. Orang yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu mengungkapkan dan mengendalikan emosi secara tepat dan memberikan banyak manfaat dalam kehidupan sehari-hari (Waramontri et al., 2022). Kegagalan dalam mencapai keberhasilan dalam bekerja juga dapat terjadi pada individu yang secara akademis cerdas tetapi kurang memiliki kecerdasan emosional. Dalam menanggapi transisi yang efektif, individu harus memiliki kecerdasan emosional dan kemampuan beradaptasi karir (Lee et al., 2021).

Conceptual Framework

Conceptual framework untuk menggambarkan hipotesis yang ada adalah pada gambar 1.



Gambar 1. Conceptual Framework penelitian

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan review literature yang dilakukan pada kesimpulan dari artikel ini adalah

1. Career Adaptability (Adaptasi Karir) memiliki peran positif yang signifikan dalam membangun Emotional

Intelligence (Kecerdasan Emosional) seorang

2. Career Adaptability (Adaptasi Karir) berdampak signifikan dan positif pada Work Values (Kinerja) seorang karyawan

Saran

Berdasarkan review yang dilakukan mengenai hubungan Career Adaptability (Adaptasi Karir) memiliki peran positif yang signifikan dalam membangun Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional) dan Work Values (Kinerja) masih perlu ditingkatkan tingkat analisis reviewnya, sehingga lebih akurat lagi dengan cara menggunakan hasil penelitian luar negeri yang terindeks scopus.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D. F. (2018). Pengaruh Teknik Relaksasi Nafas Dalam Terhadap Penurunan Tekanan Darah Pada Lansia Penderita Hipertensi Di Yayasan Pondok Lansia Tulus Kasih Kota Bandung. In *Program Studi Sarjana Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bhakti Kencana Bandung* (Vol. 63, Issue 2). http://forschungsunion.de/pdf/industrie_4_0_umsetzungsempfehlungen.pdf https://www.dfki.de/fileadmin/user_upload/import/9744_171012-KI-Gipfpapier-online.pdf <https://www.bitkom.org/sites/default/files/pdf/Presse/Anhaenge-an-PIs/2018/180607-Bitkom>
- Arifin, F. (2017). *Pengaruh Komitmen Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Adaptasi Karir Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Inka Madiun)*.
- Çelik, K. (2013). The effect of Role Ambiguity and role conflict on performance of vice principals: The mediating role of Burnout. In *Egitim Arastirmalari - Eurasian Journal of Educational Research* (Issue 51).

- Chhabra, B., & Mohanty, R. P. (2013). Effect of emotional intelligence on work stress - a study of Indian managers. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 6(3), 300. <https://doi.org/10.1504/ijicbm.2013.053104>
- Coetzee, M., Ferreira, N., & Shunmugum, C. (2017). Psychological career resources, career adaptability and work engagement of generational cohorts in the media industry. *SA Journal of Human Resource Management*, 1(2), 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v15i0.868>
- 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>
- Dyg. Norizah Ag. Kiflee, & Roslee Talip. (2015). Instructional Leadership, Work Motivation, and Work Performance of History Teachers in Sabah, Malaysia. *Jurnal Kajian Sejarah & Pendidikan Sejarah*, 3(1), 147–160.
- Effendy, A. A. (2018). *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Calibrated Jakarta Selatan*. 1(3), 85–96.
- Guan, Y., Guo, Y., Bond, M. H., Cai, Z., Zhou, X., Xu, J., Zhu, F., Wang, Z., Fu, R., Liu, S., Wang, Y., Hu, T., & Ye, L. (2014). New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: Examining mediating and moderating models. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 136–145. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.003>
- Hartono, R. M., & Gunawan, W. (2017). Relationship of Job Search Self-Efficacy with Career Adaptability. *Journal Mind Set*, 8(2), 78–90.
- 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>
- Kirmizi., R. H. (2009). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Dimoderasi Oleh Kepercayaan Diri. *Media Riset Akuntansi, Auditing Dan Informasi*, 9(2).
- Kudria, E. A. (2021). *Peran Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Stress Kerja Dan Konflik Kerja Sebagai Mediator Pada Karyawan Pt. Geo Given Visi Mandiri Di Malang*.
- Lee, P. C., Xu, S. (Tracy), & Yang, W. (2021). Is career adaptability a double-edged sword? The impact of work social support and career adaptability on turnover intentions during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Hospitality Management*, 94(February), 102875. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102875>
- Maree, K. (2017). Psychology of career adaptability, employability and resilience. *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*, 1–453. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0>
- Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i1.1299>
- Moon, T. W., & Hur, W. M. (2011). Emotional intelligence, emotional exhaustion, and job performance.

- Social Behavior and Personality*, 39(8), 1087–1096. <https://doi.org/10.2224/sbp.2011.39.8.1087>
- 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
- 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.
- Ramdhani, R. N., Budiamin, A., & Budiman, N. (2019). Adaptabilitas Karir Dewasa Awal. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18(3), 361–370. <https://doi.org/10.17509/jpp.v18i3.15008>
- 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>
- Rockstuhl, T., Seiler, S., Ang, S., Van Dyne, L., & Annen, H. (2019). Beyond General Intelligence (IQ) and Emotional Intelligence (EQ): The Role of Cultural Intelligence (CQ) on ... *Journal of Social Issues*, 67(4), 825–840. <https://culturalq.com/wp-content/uploads/2019/03/JSI-2011-Rockstuhl-et-al.pdf>
- Savickas, M. L. (2001). A Developmental Perspective on Vocational

- Behaviour : Career Patterns , Saliency , and Themes perspective on vocational choice and work adjustment . In the middle of the perspective on occupations and workers ignored the longitudinal vantage. *Development*, 49–57.
- Sri Murni, H. S. (2018). PERAN KINERJA KEUANGAN DALAM MENENTUKAN NILAI PERUSAHAAN. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI*, 5(2), 96–107.
- Thiruchelvi, A., & Supriya, M. V. (2009). Emotional Intelligence and Job Satisfaction. *Asia Pacific Business Review*, 5(2), 109–115. <https://doi.org/10.1177/097324700900500209>
- Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 251–257. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.006>
- Titis Novia Lestari, & Rahardjo, P. (2013). HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KEMATANGAN KARIR PADA MAHASISWA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOKERTO YANG SEDANG MENEMPUH SKRIPSI. *Psycho Idea*, 11(2).
- Udayar, S., Fiori, M., Thalmayer, A. G., & Rossier, J. (2018). Investigating the link between trait emotional intelligence, career indecision, and self-perceived employability: The role of career adaptability. *Personality and Individual Differences*, 135(June), 7–12. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.06.046>
- Urbanaviciute, I., Kairys, A., Pociute, B., & Liniauskaite, A. (2014). Career adaptability in Lithuania: A test of psychometric properties and a theoretical model. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 433–442. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.09.005>
- Waramontri, R., Kungwola, K., & Guzikova, L. (2022). Emotional Intelligence in Air Transport: Case study of Flight Attendants in Thailand. *Transportation Research Procedia*, 63, 2496–2499. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2022.06.286>
- Widakdo, A. P., & Fajriyanthi. (2018). Pengaruh Hardiness dan Peer Attachment Terhadap Career Adaptability Pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 7, 58–80. <http://url.unair.ac.id/cf758369>
- Winarno, J. (2008). Emotional intelligence sebagai salah satu faktor penunjang prestasi kerja. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 8(1), 1–8. <https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/article/view/195>
- Wu, Y. C. (2011). Job stress and Job performance among employees in the Taiwanese finance sector: The role of emotional intelligence. *Social Behavior and Personality*, 39(1), 21–31. <https://doi.org/10.2224/sbp.2011.39.1.21>
- Yani, A. S., & Istiqomah, A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening. *Pengaruh Pelayanan Dan Harga Pada GO-JEK Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Minat Sebagai Variabel Moderating (Study Kasus Pada Mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta)*, 19(2), 43–55. <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MSE/article/viewFile/561/343>