

Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Adaptabilitas Karir Pada *Fresh Graduates*

Fatika Fatmawati^{1*}, Nurul Khasanah²

^{1,2}Program Studi Psikologi, Universitas Esa Unggul, Jl. Arjuna Utara, No. 9, RT. 1/RW. 2, Duri Kepa, Kec. Kb Jeruk, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta

E-mail: fatikafatmawati9@student.esaunggul.ac.id

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v5i1.7753>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 2 September 2026

Revised: 7 September 2026

Accepted: 14 September 2026

Kata Kunci:

Kecerdasan Emosional,
Adaptabilitas Karir,
Fresh Graduates

Keywords

Emotional Intelligence,
Career Adaptability,
Fresh Graduates



ABSTRACT

Fresh graduates berada pada fase transisi kritis dari dunia pendidikan menuju dunia kerja yang menghadapi berbagai tantangan. Adaptabilitas karir merupakan salah satu kemampuan yang relevan bagi *fresh graduates* untuk menghadapi tantangan tersebut. Namun adaptabilitas karir tidak muncul begitu saja, melainkan berkaitan dengan berbagai faktor psikologis, salah satunya adalah kecerdasan emosional. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir pada *fresh graduates*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non eksperimental dengan metode korelasional. Sampel diperoleh dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling* berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir pada *fresh graduates*, dibuktikan dengan nilai Sig. sebesar 0,000 ($p < 0,05$), dan nilai koefisien korelasi 0,585. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kecerdasan emosional tinggi maka adaptabilitas karir juga tinggi, begitu pula sebaliknya. Sehingga hipotesis penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan positif signifikan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir pada *fresh graduates*.

Fresh graduates are in a critical transition phase from the world of education to the workforce, where they face various challenges. Career adaptability is one of the key skills fresh graduates need to tackle these challenges. However, career adaptability does not develop on its own. Rather, it is linked to various psychological factors, one of which is emotional intelligence. The purpose of this study is to examine the relationship between emotional intelligence and career adaptability among fresh graduates. This study employed a non-experimental quantitative approach using a correlational method. The sample was obtained through non-probability sampling using a purposive sampling approach based on predetermined criteria. The results of this study indicate that there is a positive and significant relationship between emotional intelligence and career adaptability among fresh graduates, as evidenced by a Sig. value of 0.000 ($p < 0.05$) and a correlation coefficient of 0.585. This suggests that higher emotional intelligence is associated with higher career adaptability, and vice versa. Therefore, the hypothesis of this study is accepted, namely that there is a significant positive relationship between emotional intelligence and career adaptability among fresh graduates.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Fatika Fatmawati et al (2026). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Adaptabilitas Karir Pada *Fresh Graduates* 5(1). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v5i1.7753>

PENDAHULUAN

Fresh graduates merupakan individu yang baru menyelesaikan pendidikan formal di perguruan tinggi dan berada pada masa transisi menuju dunia kerja, dengan batasan waktu maksimal satu tahun setelah kelulusan dan belum memiliki pengalaman kerja yang signifikan (Sagita, Hami, dan

Hinduan, 2020). Berbeda dengan lulusan perguruan tinggi secara umum yang mencakup semua individu yang telah menyelesaikan studi terlepas dari usia dan status kerjanya, *fresh graduates* secara spesifik merujuk pada mereka yang sedang berada dalam fase transisi kritis dari dunia pendidikan menuju dunia kerja.

Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis memperparah tantangan yang dihadapi oleh *fresh graduates*. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker, 2025) mencatat bahwa kelompok usia muda mendominasi angka pengangguran nasional dengan jumlah mencapai 2,53 juta orang, dan setiap tahun terdapat sekitar 3,5 juta lulusan baru dari jenjang SMK, SMA, dan perguruan tinggi yang memasuki pasar kerja sebagai pencari kerja aktif. Data ini menunjukkan bahwa *fresh graduates* dari perguruan tinggi merupakan bagian dari kelompok yang rentan terhadap pengangguran, meskipun secara total pengangguran terbuka mencakup seluruh angkatan kerja dari berbagai usia dan latar belakang pendidikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Anisa Siti Nurjanah (2020) menunjukkan bahwa *fresh graduates* mengalami kecemasan ketika melamar pekerjaan, terutama pada tahap wawancara kerja. Faktor-faktor yang memengaruhi munculnya kecemasan tersebut meliputi kurangnya soft skills, minimnya informasi mengenai dunia kerja, rendahnya kepercayaan terhadap kemampuan diri, serta tuntutan kualifikasi pekerjaan yang mensyaratkan pengalaman kerja. Penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa *fresh graduates* merasa bingung mengenai langkah yang harus dilakukan setelah lulus dan khawatir tidak mampu bersaing di dunia kerja. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Opera Dwi Andini (2024) terhadap 279 *fresh graduates* mengindikasikan bahwa sebagian *fresh graduates*, sebesar 42,7% belum memiliki adaptabilitas karir yang optimal. Hal tersebut menunjukkan bahwa permasalahan yang dihadapi oleh *fresh graduates* tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan lapangan pekerjaan, tetapi juga kemampuan individu dalam mempersiapkan dan menyesuaikan diri terhadap berbagai tuntutan, perubahan, dan ketidakpastian karir.

Menurut Guan, et al., (Azhar, & Aprilia, 2018), untuk membantu *fresh graduates* yang belum familiar dengan lapangan pekerjaan dengan mengantisipasi dan mempersiapkan diri terhadap kesulitan dan tantangan yang dihadapi maka diperlukan kemampuan adaptabilitas karir. Menurut Rottinghaus (2005), adaptabilitas karir merupakan kecenderungan individu untuk merencanakan dan menyesuaikan diri terhadap perubahan karir maupun situasi yang tidak terduga.

Adaptabilitas karir tidak muncul begitu saja, melainkan berkaitan dengan berbagai faktor psikologis. Agustini (Faruqa dan Widayat, 2023) mengidentifikasi kecerdasan emosional sebagai salah satu faktor penting yang berkaitan dengan adaptabilitas karir. Menurut Wong dan Law (2004), kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam memahami, mengenali, mengekspresikan, dan mengelola emosi baik emosi diri sendiri maupun orang lain serta mengarahkannya pada aktivitas yang konstruktif. Kemampuan ini dinilai relevan dalam konteks transisi karir, karena individu yang dapat mengelola emosi dengan baik cenderung lebih mampu menghadapi penolakan kerja, tekanan sosial, dan ketidakpastian masa depan yang lazim dialami oleh *fresh graduates* (Parmentier et al., 2019).

Beberapa penelitian empiris menunjukkan adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dan adaptabilitas karir. Pong et al., (2023) dalam studi terhadap mahasiswa di Hongkong menemukan bahwa seluruh dimensi kecerdasan emosional (WLEIS) berhubungan positif dengan adaptabilitas karir (CAAS), dengan dimensi penilaian emosi diri (*self emotions appraisal*) dan penilaian emosi orang lain (*others emotions appraisal*) menjadi prediktor terkuat. Secara lebih spesifik, Anas et al., (2020) menemukan bahwa faktor personal termasuk kecerdasan emosional berkaitan dengan adaptabilitas karir pada *fresh graduates*. Selain itu, penelitian oleh Maulida, Doddy, dan Wibowo (2021) pada siswa SMK di Salatiga, serta Paradita dan Sawitri (2023) pada siswa SMA di Jakarta, keduanya menemukan hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian yang ada masih menempatkan siswa SMA atau mahasiswa aktif sebagai subjek penelitian. Penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan kecerdasan emosional dan adaptabilitas karir pada *fresh graduates* di Indonesia khususnya mereka yang belum bekerja dan sedang dalam proses transisi aktif masih terbatas. Padahal, tantangan yang dihadapi *fresh graduates* berbeda secara kontekstual dari mahasiswa aktif maupun pekerja yang sudah berpengalaman. Kondisi inilah yang melatar-belakangi penelitian ini yaitu menguji apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dan adaptabilitas karir pada *fresh graduates* di Indonesia.

Kecerdasan Emosional

Wong dan Law (2004) mengajukan model yang lebih ringkas dan terukur, mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan individu dalam memahami dan mengekspresikan emosi baik emosi diri sendiri maupun orang lain serta kemampuan mengatur emosi dan mengarahkannya pada aktivitas yang positif. Model ini lebih praktis digunakan dalam penelitian kuantitatif pada konteks perkembangan karir. Dimensi kecerdasan emosional menurut Wong dan Law (2004), sebagai berikut:

1. *Self Emotions Appraisal (SEA)*, yaitu kemampuan individu dalam memahami dan mengekspresikan emosi secara alami. Individu dengan SEA yang tinggi mampu merasakan, memahami, dan mengartikulasikan kondisi emosionalnya dengan lebih akurat.
2. *Others Emotions Appraisal (OEA)*, yaitu kemampuan individu untuk mengenali dan memahami emosi yang dirasakan oleh orang lain di sekitarnya, yang berhubungan dengan kapasitas empati dan kepekaan sosial.
3. *Use of Emotions (UOE)*, yaitu kemampuan individu dalam mengarahkan emosi pada aktivitas yang positif dan produktif, seperti memotivasi diri untuk mencapai tujuan tertentu.
4. *Regulation of Emotions (ROE)*, yaitu kemampuan individu dalam mengatur dan mengelola emosi ketika menghadapi situasi yang menimbulkan tekanan emosional, sehingga dapat mempertahankan fungsi kognitif dan perilaku yang adaptif.

Adaptabilitas Karir

Savickas (2012) mengembangkan konsep kerangka *Career Construction Theory*, mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai kesiapan psikososial individu dalam menghadapi tugas perkembangan karir, transisi pekerjaan, dan kondisi kerja yang tidak terduga yang mencakup empat dimensi kesiapan: kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), rasa ingin tahu (*curiosity*), dan kepercayaan diri (*confidence*). Dimensi adaptabilitas karir menurut Savickas dan Porfeli (2012) adalah sebagai berikut:

1. *Career Concern* (kepedulian karir): kemampuan individu dalam mempersiapkan diri menghadapi masa depan karir, termasuk menyusun rencana dan memiliki orientasi masa depan. Dalam konteks fresh graduates, dimensi ini tercermin dalam kesadaran diri untuk mempersiapkan lamaran kerja, portofolio, dan rencana pengembangan diri jauh sebelum kelulusan.
2. *Career Control* (pengendalian karir): kemampuan individu dalam mengambil tanggung jawab atas keputusan karir secara mandiri dan konsisten. Pada fresh graduates, ini tercermin dalam kemampuan membuat keputusan karir secara independen tanpa bergantung sepenuhnya pada orang lain.
3. *Career Curiosity* (keingintahuan karir): kemampuan individu dalam mengeksplorasi berbagai peluang karir dan informasi pasar kerja. Pada fresh graduates, dimensi ini diwujudkan melalui keaktifan mencari informasi lowongan kerja, menghubungi jaringan profesional, dan mencoba berbagai kesempatan pengembangan diri.
4. *Career Confidence* (Keyakinan karir): keyakinan individu terhadap kemampuan diri dalam menghadapi hambatan dan tantangan karir. Pada fresh graduates, ini tercermin dalam optimisme dan kegigihan dalam menghadapi penolakan lamaran kerja.

Fresh Graduates Sebagai Kelompok Sasaran Penelitian

Fresh graduates menurut Bacan, & Nuriyah (Sinamo, & Simarmata, 2023), adalah individu yang baru menyelesaikan pendidikan formal di perguruan tinggi, belum memiliki pengalaman kerja formal yang signifikan, dan sedang berada dalam fase transisi aktif menuju dunia kerja dengan batasan waktu maksimal satu tahun setelah kelulusan. Batasan satu tahun ini penting sebagai kriteria karena mencerminkan fase transisi yang masih aktif dan belum stabil secara karir. Menurut Sagita, Hami, dan Hinduan (2020), tantangan yang dihadapi *fresh graduates* antara lain: keterbatasan pengalaman kerja formal, persaingan dengan sesama lulusan maupun pelamar berpengalaman, dan ketimpangan antara ekspektasi karir dengan realita pasar kerja. Robbins dan Wilner dalam Idami, Muna, dan Junita (2024) menambahkan bahwa masa transisi pasca kelulusan seringkali ditandai dengan ketidakstabilan psikologis, termasuk kecemasan, stress, dan ketidakpastian identitas karir.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non eksperimental dengan metode korelasional yang bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat dan dalam arah apa hubungan antara kecerdasan emosional dan adaptabilitas karir pada *fresh graduates*. Populasi pada penelitian ini adalah

fresh graduates di seluruh Indonesia yang memenuhi kriteria tertentu sebagaimana ditetapkan dalam penelitian ini, dengan jumlah yang tidak diketahui secara pasti. Sehingga jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Cochran. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($z = 1,96$) dan *margin of error* 10% ($Moe = 0,10$), jumlah sampel minimum yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 96,04 responden, yang dibulatkan menjadi 97 responden.

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner berskala Likert. Kuesioner akan didistribusikan melalui Google Form dan disebarakan melalui media sosial (WhatsApp, Telegram, Instagram). Data kemudian diolah menggunakan SPSS melalui uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji normalitas, uji linearitas, serta uji hipotesis menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan asumsi bahwa data yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas dan linearitas. Namun jika data tidak memenuhi asumsi maka selanjutnya pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilanjutkan menggunakan uji korelasi *Rank Spearman*. Kategorisasi data menggunakan norma hipotetik berdasarkan rumus Azwar (2018), di mana kurva normal dibagi menjadi tiga bagian: rendah, sedang, dan tinggi, berdasarkan perhitungan nilai *mean* ideal dan standar deviasi ideal.

Skala kecerdasan emosional menggunakan Wong and Law *Emotional Intelligence Scale* (WLEIS) yang dikembangkan oleh Wong dan Law (2004) dan telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Arribath (2025), dengan total aitem 16 item. Reliabilitas skala ini (*Cronbach's alpha* keseluruhan) menunjukkan konsistensi internal yang baik sebesar 0,87 sebagaimana dilaporkan oleh Arribath (2025). Skala adaptabilitas karir menggunakan *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) yang dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012), diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Sulistiani, Suminar, dan Hendriani (2019), dengan total 24 aitem dan reliabilitas *Cronbach's alpha* sebesar 0,91.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Subjek Penelitian

Tabel 1. Gambaran Subjek Penelitian

No.	Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	14	14,0%
		Perempuan	86	86,0%
2.	Usia	21	5	5,0%
		22	47	47,0%
		23	30	30,0%
		24	11	11,0%
		25	7	7,0%
3.	Tingkat Pendidikan	Diploma 3	9	9,0%
		Diploma 4	4	4,0%
		Strata 1	87	87,0%
4.	Domisili	Pulau Jawa	86	86,0%
		Luar Pulau Jawa	14	14,0%

Pada penelitian ini, peneliti mengambil data sejumlah 100 *fresh graduates* yang telah disesuaikan dengan kriteria subjek penelitian yaitu: *Fresh graduates*/ lulusan baru perguruan tinggi (D3/D4/S1) dengan status kelulusan maksimal satu tahun, belum memiliki pekerjaan tetap, serta bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner secara lengkap. Dari data yang telah diperoleh subjek yang paling banyak dalam penelitian ini adalah subjek berjenis kelamin perempuan sejumlah 86 (86,0%) *fresh graduates*, berpendidikan Strata 1 (S1) sejumlah 87 (87,0%) *fresh graduates*, dan yang berada di wilayah pulau jawa yaitu sebanyak 86 *fresh graduates* (86,0%).

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kecerdasan Emosional	29	77	65,55	7,13
Adaptabilitas Karir	37	115	93,85	12,98

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diketahui bahwa pada variabel kecerdasan emosional diperoleh nilai minimum 29 dan maksimum 77, serta nilai rata-rata 65,55 dengan nilai standar deviasi

sebesar 7,13. Sedangkan adaptabilitas karir memiliki nilai minimum 37 dan maksimum 115, serta nilai rata-rata 93,85 dengan nilai standar deviasi sebesar 12,98.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas pada alat ukur kecerdasan emosional yang terdiri dari 16 aitem menunjukkan bahwa seluruh aitem memiliki koefisiensi korelasi item total antara 0,607 – 0,832, yaitu berada di atas batas minimal 0,30. Hasil uji validitas pada alat ukur adaptabilitas karir yang terdiri dari 24 aitem menunjukkan bahwa seluruh aitem memiliki koefisiensi korelasi item-total antara 0,506 – 0,823, yaitu berada di atas batas minimal 0,30. Dengan demikian, pada skala kecerdasan emosional dan skala adaptabilitas karir tidak terdapat aitem yang gugur, sehingga seluruh aitem dinyatakan valid.

Pada alat ukur kecerdasan emosional, diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,940, dan pada alat ukur adaptabilitas karir diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,956. Keduanya menunjukkan bahwa kedua skala memiliki tingkat reliabilitas yang baik, sehingga instrumen dapat dikatakan konsisten dan layak digunakan.

Kategorisasi Kecerdasan Emosional dan Adaptabilitas Karir

Tabel 3. Kategorisasi Kecerdasan Emosional

Batasan skor	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
$X \geq 58,67$	Tinggi	87	87,0%
$37,33 \leq X < 58,67$	Sedang	12	12,0%
$X < 37,33$	Rendah	1	1,0%
Total		100	100%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa skor kecerdasan emosional yang dikategorisasikan tinggi sebanyak 87 *fresh graduates* (87,0%), sedang sebanyak 12 *fresh graduates* (12,0%), dan rendah sebanyak 1 *fresh graduates* (1,0%).

Tabel 4. Kategorisasi Adaptabilitas Karir

Batasan skor	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
$X \geq 88$	Tinggi	76	76,0%
$56 \leq X < 88$	Sedang	22	22,0%
$X < 56$	Rendah	2	2,0%
Total		100	100%

Berdasarkan tabel kategorisasi yang disajikan di atas, diketahui bahwa skor adaptabilitas karir yang dikategorikan tinggi sejumlah 76 *fresh graduates* (76,0%), sedang sejumlah 22 *fresh graduates* (22,0%), dan rendah sejumlah 2 *fresh graduates* (2,0%).

Hasil Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Statistik	Sig.
Kecerdasan Emosional	0,156	0,000
Adaptabilitas Karir	0,096	0,023

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas kecerdasan emosional menunjukkan nilai sig. sebesar 0,000 dan adaptabilitas karir menunjukkan nilai sig. sebesar 0,023. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data pada kedua variabel tidak berdistribusi normal, dikarenakan nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Oleh karena data tidak berdistribusi normal, maka dalam menganalisa uji korelasi peneliti menggunakan teknik analisis *Spearman*.

Hasil Uji Linearitas

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kecerdasan Emosional	Between Groups	(Combined)	8123,330	25	324,933	2,809	0,000
		Linearity	5583,629	1	5583,629	48,273	0,000
		Deviation from Linearity	2539,701	24	105,821	0,915	0,582
Adaptabilitas Karir	Within Groups		8559,420	74	115,668		
	Total		16682,750	99			

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000 dan *Deviation from Linearity* sebesar 0,582 ($> 0,05$), yang artinya terdapat hubungan yang linear antara variabel kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Sig.	Adaptabilitas Karir
Kecerdasan Emosional	0,000	0,585

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis menggunakan *Rank Spearman* yang disajikan di atas, diperoleh hasil nilai koefisien korelasi kecerdasan emosional dan adaptabilitas karir sebesar 0,585 dengan nilai Sig. 0,000 ($p \leq 0,05$). Nilai $r \neq 0$ menunjukkan terdapat hubungan positif signifikan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir, yang berarti bahwa apabila kecerdasan emosional tinggi maka adaptabilitas karir juga tinggi, begitu pula sebaliknya. Jadi hipotesis pada penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan positif signifikan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir pada *fresh graduates*.

Pembahasan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan kecerdasan emosional terhadap adaptabilitas karir pada *fresh graduates*. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji korelasi Spearman, diketahui bahwa nilai Sig. 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir. Kemudian nilai koefisien korelasi 0,585 menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir, artinya apabila kecerdasan emosional tinggi maka adaptabilitas karir juga tinggi, begitu pula sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan positif signifikan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir pada *fresh graduates*.

Menurut Wong dan Law (2004) kecerdasan emosional terdiri dari *Self Emotions Appraisal (SEA)*, *Others Emotions Appraisal (OEA)*, *Use of Emotions (UOE)*, dan *Regulation of Emotions (ROE)*. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dapat diukur melalui kemampuannya dalam memahami dan mengekspresikan emosi baik emosi diri sendiri maupun orang lain serta kemampuan mengatur emosi dan mengarahkannya pada aktivitas yang positif. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki kecerdasan emosional yang berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 87 *fresh graduates* (87,0%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas *fresh graduates* dapat mengelola emosi dengan baik, sehingga lebih mampu menghadapi penolakan kerja, tekanan sosial, dan ketidakpastian masa depan.

Savickas dan Porfeli (2012) menyatakan bahwa adaptabilitas karir terdiri dari beberapa dimensi yaitu diantaranya adalah kemampuan merencanakan masa depan karir (*career concern*), mengendalikan keputusan karir (*career control*), mengeksplorasi peluang (*career curiosity*), dan mempertahankan keyakinan diri (*career confidence*). Individu dengan kemampuan adaptabilitas karir yang baik memiliki kepercayaan diri yang baik mengenai kemampuan yang dimilikinya, memenuhi kualifikasi karir, serta menyusun rencana dan target karir. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa mayoritas *fresh graduates* yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritas memiliki kemampuan adaptabilitas karir yang tinggi yaitu sebanyak 76 *fresh graduates* (76,2%). Adaptabilitas karir yang baik akan membantu *fresh graduates* meningkatkan kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan pencarian kerja, maupun masa transisi karir.

Hasil penelitian ini mengindikasikan pentingnya adaptabilitas karir dan kecerdasan emosional bagi *fresh graduates*. Permasalahan yang dihadapi oleh *fresh graduates* tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan lapangan pekerjaan, tetapi juga kemampuan individu dalam mempersiapkan dan menyesuaikan diri terhadap berbagai tuntutan, perubahan, dan ketidakpastian karir. Sehingga untuk menghadapi tantangan tersebut diperlukan kemampuan adaptabilitas karir dan kecerdasan emosional yang baik. Penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang positif dengan adaptabilitas karir. *Fresh graduates* yang memiliki kecerdasan emosional yang baik mampu mengatasi tantangan karir dan memiliki adaptasi karir yang baik dalam perubahan pasar kerja yang dinamis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pong et al., (2023) dalam studi terhadap mahasiswa di Hongkong menemukan bahwa seluruh dimensi kecerdasan emosional (WLEIS)

berhubungan positif dengan adaptabilitas karir (CAAS), dengan dimensi penilaian emosi diri (self emotions appraisal) dan penilaian emosi orang lain (others emotions appraisal) menjadi prediktor terkuat. Juga penelitian yang dilakukan oleh Anas et al. (2020) menemukan bahwa faktor personal termasuk kecerdasan emosional berkaitan dengan adaptabilitas karir pada *fresh graduates*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir dari 100 subjek penelitian, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karir dengan nilai Sig. 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai koefisien korelasi 0,585, artinya semakin tinggi kecerdasan emosional individu maka semakin tinggi pula adaptabilitas karirnya, dan begitu sebaliknya. Semakin rendah kecerdasan emosional, maka semakin rendah pula adaptabilitas karir individu. Dengan demikian, H1 diterima dan H0 ditolak.

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa *fresh graduates* dalam penelitian ini didominasi oleh subjek berjenis kelamin perempuan sejumlah 86 orang (86,0%), berpendidikan Strata 1 (S1) sejumlah 87 orang (87,0%), berusia 22 tahun sejumlah 47 orang (47,0%), dan yang berada di wilayah Pulau Jawa sejumlah 86 *fresh graduates* (86,0%). Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa mayoritas subjek berada pada kategori tinggi baik pada variabel kecerdasan emosional (87,0%), maupun pada variabel adaptabilitas karir (76,0%). Sedangkan subjek yang berada pada kategori rendah pada kedua variabel tersebut sangat kecil, yaitu pada variabel kecerdasan emosional 1,0% dan pada variabel adaptabilitas karir 2,0%. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum *fresh graduates* dalam penelitian ini telah memiliki kemampuan yang cukup baik dalam mengelola emosi dan mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil subjek yang berada pada kategori rendah, sehingga berpotensi mengalami lebih banyak kesulitan dalam menghadapi proses pencarian kerja dan penyesuaian terhadap dunia kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada berbagai pihak yang turut berkontribusi dalam proses penelitian hingga penyusunan artikel ini.

REFERENSI

- Anas, I., Ahmad, A., & Zain, R. M. (2020). Predicting Career Adaptability of Fresh Graduates through Personal Factors. *European Journal of Training and Development*, 44(6), 571–590.
- Andini, S. O. D., Fitriana, D., & Arlotas, R. K. (2025). Grit as a Predictor of Career Adaptability in Fresh Graduates. *Journal of Psychology and Instruction*, 9(2), 108–117.
- Arribath, A. F. (2025). ADAPTASI WONG & LAW EMOTIONAL INTELLIGENCE SCALE (WLEIS) VERSI INDONESIA: ANALISIS CFA. [Skripsi] Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Azhar, R., & Aprilia, E. D. (2018). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Adaptabilitas Karir pada Sarjana di Banda Aceh. *Journal of Psychological Science and Profession*, 2(2), 174–178. <https://doi.org/https://doi.org/10.24198/jpsp.v2i2.17691>
- Azwar, S. (2018). Penyusunan Skala Psikologi (2nd ed). Pustaka Belajar.
- Faruqa, M. H., & Widayat, W. (2023). Kepribadian, Nilai Kerja, dan Kecerdasan Emosional sebagai Prediktor Adaptabilitas Karir Mahasiswa. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 12(1), 45–56.
- Idami, T. W., Muna, N., & Junita, R. (2024). Hubungan Dukungan Sosial dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Fresh Graduates. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 120–134.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2025). *Data Ketenagakerjaan Indonesia 2025*. Kemnaker RI.
- Maulidina, Z. T., Doddy, D., & Wibowo, H. (2021). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Adaptabilitas Karir Siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) “X” di Kota Salatiga. *Humanitas*, 5(1).
- Nurjanah, A. S. (2020). Kecemasan Mahasiswa Fresh Graduate Dalam Melamar Pekerjaan. *Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 1(2), 35–38.
- Paradita, C. D., & Sawitri, D. R. (2023). Hubungan Kecerdasan Emosional dan Adaptabilitas Karir pada Siswa Kelas XII SMA Santa Ursula Jakarta. *Jurnal Empati*, 12(1), 1–10.

- Parmentier, M., Pirsoul, T., & Nils, F. (2019). Examining the Impact of Emotional Intelligence on Career Adaptability: a Two-Wave Cross-Lagged Study. *Personality and Individual Differences*, 151, 109446. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.06.037>
- Pong, H. K., Yuen, M., & Yau, P. S. (2023). Cross-sectional study of the relationship between trait emotional intelligence and career adaptability of Chinese youths. *BMC Public Health*, 23(1), 984. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12889-023-15871-y>
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Sagita, M., Hami, A. E. P., & Hinduan, Z. R. (2020). Development of Indonesian work readiness scale on fresh graduate in Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 19(3), 297–314. <https://doi.org/https://doi.org/10.4710/jp.19.3.297-314>
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90(1), 13–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Sinamo, J., & Simarmata, N. (2023). Adaptabilitas karir pada fresh graduates. *Jurnal Psikologi Terapan*, 6(1), 55–70.
- Sulistiani, W., Suminar, D. R., & Hendriani, W. (2019). The Career Adapt-Abilities Scale—Indonesian form: Psychometric properties and construct validity. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 4(3), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.20319/pijss.2019.43.19>
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2004). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243–274. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)