

**KEMAMPUAN KERJA (*EMPLOYABILITY*) DITINJAU DARI
KECERDASAN EMOSI DAN KONSEP DIRI PADA MAHASISWA
SEMESTER AKHIR DI KABUPATEN SLEMAN DAN KOTA
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**

Disusun Oleh:

Wenny Nurhidayati Bayanuddin

16710023

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2021

**KEMAMPUAN KERJA (*EMPLOYABILITY*) DITINJAU DARI
KECERDASAN EMOSI DAN KONSEP DIRI PADA MAHASISWA
SEMESTER AKHIR DI KABUPATEN SLEMAN DAN KOTA
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**

Disusun Oleh:

Wenny Nurhidayati Bayanuddin

16710023

Pembimbing:

Lisnawati, S.Psi, M.Psi, Psikolog

NIP: 19750810 201101 2 00 1

**Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta**

2021

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini adalah:

Nama : Wenny Nurhidayati Bayanuddin
NIM : 16710023
Prodi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain.

Apabila dikemudian hari dalam skripsi saya ini ditemukan plagiasi karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan penuh kesadaran agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 29 Agustus 2021

Yang menyatakan



Wenny Nurhidayati Bayanuddin
NIM. 16710023



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Hal :
Lamp :

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Wenny Nurhidayati Bayanuddin
NIM : 16710023
Kemampuan Kerja (Employability) Ditinjau Dari Kecerdasan
Judul Skripsi : *Emosi Dan Konsep Diri Pada Mahasiswa Semester Akhir Di Kabupaten Sleman Dan Kota Yogyakarta*

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Program Studi Psikologi.

Dengan ini kami berharap agar skripsi / tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 23 Agustus 2021
Dosen Pembimbing Skripsi,

Lisnawati, S.Psi., M.Psi
NIP 19750810 201101 2 001



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-660/Un.02/DSH/PP.00.9/08/2021

Tugas Akhir dengan judul : KEMAMPUAN KERJA (EMPLOYABILITY) DITINJAU DARI KECERDASAN EMOSI DAN KONSEP DIRI PADA MAHASISWA SEMESTER AKHIR DI KABUPATEN SLEMAN DAN KOTA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : WENNY NURHIDAYATI BAYANUDDIN
Nomor Induk Mahasiswa : 16710023
Telah diujikan pada : Senin, 30 Agustus 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Lisnawati, S.Psi., M.Psi
SIGNED

Valid ID: 612e6a56106ab



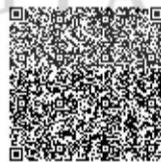
Penguji I
Zidni Immawan Muslimin, S.Psi, M.Si
SIGNED

Valid ID: 612c6f41e08a0



Penguji II
Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi.
SIGNED

Valid ID: 612c6dd36bfc2



Yogyakarta, 30 Agustus 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 612c7151994df



MOTTO

“Finished Not Perfect”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan senantiasa mengharap rahmat dan RidhoNya serta ucapan syukur selalu kupersembahkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan untuk sayadapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Tulisan sederhana ini ku persembahkan kepada:

Orang tua dan kakak saya yang tak pernah putus untuk mengasihiku dan mendoakanku di setiap sujudnya srta senantiasa mendampingi.

Dosen-dosen Psikologi UIN Sunan Kalijaga, khususnya kepada dosen pembimbing saya. Terima kasih tak terhingga atas waktu, ilmu dan bimbingan yang selalu diberikan, hingga akhirnya saya dapat menyelesaikan tulisan ini.

Almamater Program Studi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Sahabat-sahabatku terkasih yang selalu menemani dalam setiap hari-hariku.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil'alamin, puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Kemampuan Kerja (*Employability*) Ditinjau Dari Kecerdasan Emosi Dan Konsep Diri Pada Mahasiswa Semester Akhir Di Kabupaten Sleman Dan Kota Yogyakarta”. Sholawat dan salam tak lupa tercurahkan kepada baginda kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, serta kepada seluruh umat muslim yang dicintai oleh Allah SWT.

Karya tulis ini merupakan skripsi yang diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi). Selama penyusunan skripsi ini, peneliti dapat banyak mendapat dukungan, bantuan, motivasi serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti akan menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Ibu Lisnawati, S.Psi., M.Psi, selaku Kepala Prodi Psikologi serta Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa sabar dalam membimbing, mengayomi memberikan masukan selama proses penelitian ini berlangsung.
3. Bapak Benny Herlena, S.Psi., M.Si., dan Ibu Sara Palila, S.Psi., M.A., Psi., selaku Dosen Penasehat Akademik. Terimakasih atas bimbingan, masukan dan saran yang telah diberikan selama ini
4. Bapak Zidni Immawan Muslimin, S.Psi., M.Si. dan Bapak Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan terhadap skripsi saya.
5. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi yang telah berkenan memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman, serta seluruh staf bidang Tata Usaha yang telah membantudalam proses penelitian ini.
6. Kepada kedua orang tua saya tercinta, Bapak Bayanuddin dan Ibu Badariah untuk segala cinta, kasih dan doa yang tak pernah putus terpanjat untuk

kelulusan saya. Juga kepada kakak-kakak dan keponakan saya tercinta yang senantiasa sabar dalam mendukung proses kelulusan saya.

7. Terimakasih kepada para responden penelitian yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membantu mengisi kuisisioner penelitian.
8. Teman-teman yang telah membantu menyebarkan kuesioner penelitian saya melalui platform masing-masing.
9. Seluruh rekan-rekan Psikologi angkatan 2016 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, atas pengalaman, persaudaraan dan kebersamaannya.
10. Untuk teman-teman saya Ismi, Endah, Rifqa, Awa, Yumna, Ila, Luluk, Dewi terimakasih atas hari-hari kebersamaan dalam suka dan duka selama 5 tahun.
11. Untuk teman-teman saya Falah, Masri, Munir, Izhar, Ibnu, TW, Selly terima kasih sudah membuat perjalanan penulisan skripsi ini menjadi lebih menyenangkan.
12. Untuk Ulfa Windi Humaira terima kasih untuk waktu dan tenaga dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
13. Serta pihak-pihak yang juga berpartisipasi dalam membantu peneliti untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terima kasih banyak.

Hanya kepada Allah SWT peneliti memohon balasan amal baik semua pihak yang telah membantu peneliti menyelesaikan tugas akhir ini. Peneliti berharap tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca meskipun masih terdapat banyak kesalahan.

Yogyakarta, 9 Agustus 2021

Peneliti



Wenny Nurhidayati Bayanuddin

NIM.16710023

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRACT	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II	16
DASAR TEORI.....	16
A. Kemampuan Kerja	16
1. Pengertian Kemampuan Kerja.....	16
2. Aspek-Aspek Kemampuan Kerja	17
3. Faktor-Faktor Kemampuan Kerja.....	18
B. Kecerdasan Emosi	20
1. Pengertian Kecerdasan Emosi	20
2. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosi	21
C. Konsep Diri.....	23
1. Pengertian Konsep Diri	23
2. Aspek-Aspek Konsep Diri.....	24

D. Hubungan Antara Kemampuan Kerja Dengan Kecerdasan Emosi dan Konsep Diri	26
E. Hipotesis	31
BAB III.....	32
METODE PENELITIAN	32
A. Identifikasi Variabel Penelitian	32
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
1. Kemampuan Kerja (Employability)	32
2. Kecerdasan Emosi	32
3. Konsep Diri	33
C. Populasi Dan Sampel Penelitian	33
1. Populasi Penelitian	33
2. Sampel Penelitian	33
D. Metode Dan Alat Pengumpulan Data	34
E. Validitas, Seleksi Aitem, Dan Reliabilitas.....	39
1. Validitas.....	39
2. Seleksi Aitem.....	39
3. Reliabilitas	39
F. Metode Analisis Data	40
1. Uji Asumsi.....	40
2. Uji Hipotesis.....	41
BAB IV	42
PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN, DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Orientasi Kanchah Dan Persiapan	42
1. Orientasi Kanchah	42
2. Persiapan	43
B. Pelaksanaan Penelitian	52
C. Hasil Penelitian.....	52
1. Kategori Subjek	52
2. Analisis Data	55
D. PEMBAHASAN	61
BAB V.....	68

KESIMPULAN DAN SARAN	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	68
LAMPIRAN	79
CURICULUME VITAE	122



DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1	45
Tabel 4. 2	46
Tabel 4. 3	47
Tabel 4. 4	49
Tabel 4. 5	51
Tabel 4. 6	52
Tabel 4. 7	54
Tabel 4. 8	54
Tabel 4. 9	55
Tabel 4. 10	55
Tabel 4. 11	56
Tabel 4. 12	57
Tabel 4. 13	58
Tabel 4. 14	58
Tabel 4. 15	59
Tabel 4. 16	60
Tabel 4. 17	60
Tabel 4. 18	61

DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Dinamika hubungan antara kemampuan kerja, kecerdasan emosi dan konsep diri.....	31
---	-----------



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 157



DAFTAR LAMPIRAN

Validasi Isi	79
Tabulasi Data Uji Coba	89
Uji Coba Alat Ukur	90
Tabulasi Data Penelitian	93
Uji Asumsi.....	199
Uji Hipotesis.....	121



**KEMAMPUAN KERJA (*EMPLOYABILITY*) DITINJAU DARI
KECERDASAN EMOSI DAN KONSEP DIRI PADA MAHASISWA
SEMESTER AKHIR DI KABUPATEN SLEMAN DAN KOTA
YOGYAKARTA**

Wenny Nurhidayati Bayanuddin

16710023

INTISARI

Kemampuan kerja yang baik pada individu berdampak pada kesuksesan karir di masa yang akan datang. Kecerdasan emosi dan konsep diri menjadi faktor yang penting untuk menunjang kemampuan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dan konsep diri dengan kemampuan kerja (*employability*) pada mahasiswa semester akhir di Kabupaten Sleman dan Kota Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah 111 mahasiswa semester akhir di Kabupaten Sleman dan Kota Yogyakarta, yang diambil dengan teknik *non-probability sampling*. Data dikumpulkan menggunakan skala Kemampuan Kerja, skala Kecerdasan Emosi dan skala Konsep Diri. Teknik analisis statistik yang digunakan adalah regresi ganda. Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara kecerdasan emosi dan konsep diri dengan kemampuan kerja (*employability*). Kecerdasan emosi berkorelasi positif dengan kemampuan kerja, begitu pula korelasi antara konsep diri dan kemampuan kerja. Dengan demikian, hipotesis mayor dan minor diterima. Adapun sumbangan efektif yang diberikan konsep diri dan kecerdasan emosi terhadap kemampuan kerja sebesar 71,4%, kecerdasan emosi sebesar 27,4% dan konsep diri sebesar 44% dengan kemampuan kerja.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Kecerdasan Emosi, Konsep Diri, Mahasiswa Akhir

**EMPLOYABILITY SKILL IN TERMS OF EMOTIONAL
INTELLIGENCE AND SELF-CONCEPT OF FINAL YEAR
UNDERGRADUATE STUDENTS IN SLEMAN AND YOGYAKARTA**

Wenny Nurhidayati Bayanuddin

16710023

ABSTRACT

A good employability skill can lead to career success in the future. Emotional intelligence and self-concept are two of important factors to support employability skill. This research aims to know if there is a relation between emotional intelligence and self-concept to employability skill of final year undergraduate students in Sleman and Yogyakarta. The subject in this research was 111 students from Yogyakarta and Sleman by using non-probability sampling technique. The data was collected by using the scale of Employability Skill, the scale of Emotional Intelligence and the scale of Self-Concept. The statistical analysis technique used in this research was the multiple linear regression analysis. The result showed that there was a positive correlation between emotional intelligence and self-concept to student's employability skill. There was also positive correlation between emotional intelligence and employability skill, and between self-concept and employability skill too. The effective contribution given by emotional intelligence and self-concept to the employability skill was 71.4%, with emotional intelligence by 27,4% and self-concept by 44%.

Keywords: Employability Skill, Emotional Intelligence, Self-Concept, Final Year Undergraduate Student

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja, seseorang tidak hanya dituntut untuk memiliki pengetahuan teoritis tetapi juga harus memiliki kemampuan kerja. Kemampuan kerja seseorang menjadi bekal dalam mengantarkan kesuksesan dalam berkarir. Kemampuan kerja ini menjadi landasan bagi seseorang untuk dapat menyesuaikan diri dengan permasalahan yang ada di dunia kerja. Sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni adalah yang memiliki kemampuan kerja yang baik.

Namun demikian, kenyataannya permasalahan mengenai kemampuan kerja masih banyak ditemukan di Indonesia. Hal ini dikarenakan adanya kesenjangan antara kebutuhan pasar kerja dengan kompetensi para pencari kerja/pekerja. Rendahnya kemampuan kerja para pencari kerja juga akan membuat mereka sulit untuk mendapatkan pekerjaan sehingga menganggur. Pengangguran sendiri merupakan permasalahan yang terus dihadapi Indonesia. Terbukti dengan data dari BPS yang menyebutkan pada Februari 2021, tingkat pengangguran terbuka (TPT) meningkat sebanyak 26,26%, yakni dari 6,83 juta orang pada Februari 2020 menjadi 8,75 juta orang (BPS, 2021).

Untuk menanggulangi masalah pengangguran, pendidikan sejak dahulu dipercaya sebagai salah satu kunci. Tingkat pengangguran di negara maju lebih sedikit dibandingkan negara berkembang karena memiliki SDM yang berkualitas karena didukung fasilitas pendidikan yang baik. Negara maju memberikan fasilitas pendidikan yang memadai untuk warganya (Wu, 2018). Lulusan universitas dapat menurunkan angka pengangguran di Turki dalam jangka panjang maupun pendek (Erdem & Tugcu, 2012). Hasil penelitian Hindun (2019) juga menyebutkan bahwa sebesar 68,8% tingkat pengangguran di Indonesia selama kurun waktu 2001 sampai dengan 2017

dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan memiliki korelasi negatif dan signifikan terhadap tingkat pengangguran.

Menurut Aden (2017) seorang lulusan universitas relatif lebih mudah dalam mencari kerja karena pemberi kerja lebih mencari dan mempertahankan pekerja dengan latar belakang pendidikan yang tinggi. Individu dengan pendidikan tinggi juga dapat lebih mudah mendapatkan pekerjaan baru setelah berhenti dari pekerjaan lamanya dibandingkan individu yang tidak berpendidikan. Dari penelitian-penelitian tersebut maka dapat disarikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin dominan pula eksistensinya di pasar tenaga kerja (Lavrinovicha, Lavrinenko & Treinovskis, 2015).

Namun, kenyataannya beberapa hasil survey terhadap beberapa manajer perusahaan di berbagai industri menyebutkan bahwa adanya kekhawatiran untuk merekrut sarjana karena kurangnya keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Johnson, 2011). Kurangnya keterampilan penting (*essential skills*) dalam dunia kerja menjadi salah satu alasan terkuat pemberi kerja tidak merekrut sarjana baru (Lisa, dkk 2019). Menurut Harvey (Holden dan Jameson, 2002) mayoritas pemberi kerja mencari kandidat yang mampu bersikap proaktif, memiliki keterampilan lebih tinggi dalam analisis, kritik, sintesis dan dapat melakukan komunikasi multi lapis untuk dapat bekerja dalam kelompok secara inovatif dalam melalui perubahan organisasi pada diri calon pekerja sebelum direkrut.

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian dari Sutabri (2007) mengungkapkan bahwa *employer* lebih mengutamakan *employability skills/ soft skills* dalam merekrut tenaga kerja. Beberapa peneliti lainnya mengatakan bahwa kurangnya kemampuan kerja (*employability*) dari para sarjana adalah akar permasalahan dari menganggurnya sarjana (Xiaona, 2011).

Para rekruter mengatakan pentingnya memiliki kemampuan kerja seperti kemampuan untuk berpikir fleksibel, kemampuan beradaptasi, dan memiliki pengetahuan terkini tentang dunia kerja. Secara spesifik, mereka

mengatakan terdapat beberapa *transferable skills* yang menjadi kunci kesuksesan di masa depan seperti kemampuan digital, kemampuan bahasa, berpendidikan moral, kemampuan komunikasi, mampu bekerja sama, dan resiliensi atau tidak mudah menyerah. Namun, banyak mahasiswa Indonesia meyakini bahwa diri mereka masih kurang menguasai beberapa kemampuan penting tersebut. Mereka mengatakan mereka masih kurang dalam kemampuan digital, kemampuan bernegosiasi, dan membuat keputusan (Nambiar, dkk, 2019). Sehingga dapat diambil kesimpulan, terdapat celah antara kemampuan mahasiswa dengan permintaan pasar kerja. Banyak sarjana yang tidak siap untuk bekerja setelah lulus.

Hal tersebut dibuktikan dengan data BPS sejak tahun 2017-2019 yang menyebutkan terdapat peningkatan jumlah pengangguran oleh lulusan pendidikan diploma (I, II, III) dan pendidikan sarjana di Indonesia. Pada tahun 2017 pengangguran lulusan universitas yang besarnya 5,0% meningkat secara drastis sebanyak 25% dalam kurun waktu 2 tahun menjadi 6,2% pada tahun 2019. Kenaikan pengangguran lulusan universitas menjadi yang tertinggi dibandingkan lulusan tingkatan lain (Pusparisa, 2019). Peningkatan pengangguran dari tingkat universitas (sarjana) salah satunya dikarenakan kurangnya keterampilan sarjana di dunia kerja.

Terdapat 217.164 mahasiswa jenjang S1 dari berbagai institusi di DI. Yogyakarta. Jumlah mahasiswa S1 sebesar 82,76% dari keseluruhan mahasiswa dari berbagai jenjang pendidikan di Yogyakarta. Jumlah mahasiswa tertinggi terletak di Kabupaten Sleman yakni sebanyak 105.840 jiwa atau sebesar 41,02%. Wilayah tertinggi selanjutnya adalah Kota Yogyakarta dengan jumlah 70.107 jiwa mahasiswa atau sebesar 31,98%. Sedangkan Kabupaten Bantul sebanyak 59.838 jiwa, Kabupaten Kulon Progo sebanyak 644 jiwa, dan Kabupaten Gunung Kidul sebanyak 896 jiwa (LLDIKTI, 2019).

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di DI. Yogyakarta meningkat per february 2020 yakni sebesar 3,38% lebih tinggi daripada february 2019. Hal ini berbanding lurus dengan jumlah TPT lulusan universitas yang naik

sebesar 6,44% pada februari 2020 jika dibandingkan dengan februari 2019 (3,43%). Selain itu lokasi juga menjadi pengaruh. TPT di wilayah perkotaan sebesar 4,16% sedangkan di wilayah pedesaan hanya sebesar 1,40% (BI DIY, 2020).

Pengangguran berdampak pada peningkatan jumlah kemiskinan (Hoover & Wallace, 2003) sehingga menghambat pertumbuhan ekonomi. Selain itu pengangguran juga dapat berdampak pada keadaan psikis seseorang. Terutama orang yang mampu bekerja tetapi tidak memiliki pekerjaan. Hal itu membuat seseorang akan lebih mudah merasa cemas, depresi, somatisasi, kehilangan selera makan, gangguan tidur, kehilangan gairah seksual, dan mempengaruhi *self-esteem* karena merasa tidak memiliki pencapaian (Linn, dkk, 1985).

Oleh karena itu sebagai mahasiswa tingkat akhir, perlu meningkatkan kemampuan kerja sebelum terjun ke dunia kerja. Hal ini selain mempersiapkan diri juga sebagai branding diri dalam tahap seleksi pekerjaan dengan tempat kerja yang dituju. Selain itu, seorang mahasiswa tingkat akhir dituntut untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja. Keterampilan yang dimaksud adalah mampu berkomunikasi secara efektif, bekerja dalam kelompok dan pemecahan masalah juga dibutuhkan dalam banyak pekerjaan. Hal-hal ini disebut juga dengan kemampuan kerja (*employability*).

Menurut Yorke (2006) kemampuan kerja (*employability*) merupakan “sekumpulan pencapaian” yang terdiri atas berbagai keterampilan, pemahaman, dan kualitas individual yang mampu membuat sarjana untuk lebih mudah mendapatkan pekerjaan dan lebih sukses dalam pekerjaannya, yang nantinya dapat memberikan keuntungan pada diri sendiri, lingkungan kerja, komunitas dan perekonomian. ILO mendefinisikan kemampuan kerja sebagai: keterampilan-keterampilan, pengetahuan dan kecakapan yang meningkatkan kemampuan pekerja untuk mengamankan dan mempertahankan pekerjaannya, memberikan kemajuan dalam pekerjaan dan menghadapi perubahan, mengamankan pekerjaan lain yang diinginkannya

atau yang diberikan kepadanya dan dapat masuk ke pasar tenaga kerja dalam periode waktu kapanpun. Individu akan lebih mudah untuk direkrut ketika ia memiliki latar belakang pendidikan yang berbasis luas dan pelatihan, keterampilan dasar dan tinggi, termasuk *teamwork*, pemecahan masalah, pemahaman tentang teknologi komunikasi dan informasi (ICT) dan keterampilan dalam berkomunikasi dan berbahasa. Kombinasi keterampilan-keterampilan inilah yang dapat memudahkan mereka dalam beradaptasi terhadap perubahan di dunia kerja.

Menurut Pool dan Sewell (2007) kemampuan kerja adalah suatu keadaan ketika seseorang memiliki keterampilan, pemahaman, pengetahuan dan atribut personal yang membuatnya lebih dominan untuk direkrut, mengamankan dan mempertahankan pekerjaannya dengan memuaskan dan baik. Kemampuan kerja penting keberadaannya pada hampir semua orang untuk menjalankan hampir semua pekerjaan (UK Commission for Employment and Skills, 2009). Yorke (2006) menegaskan bahwa kemampuan kerja dilihat sebagai potensi seorang sarjana untuk mendapatkan pekerjaan dan tidak menjamin seseorang dengan kemampuan kerja akan mendapatkan pekerjaan. Namun dengan tingkat kemampuan kerja yang tinggi, kemungkinan seseorang mendapatkan pekerjaan akan lebih besar (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004).

Menurut Munadi, dkk (2018) terdapat 9 aspek dalam kemampuan kerja yaitu (1) komunikasi, (2) Kerjasama Tim, (3) Memecahkan Masalah, (4) Prakarsa dan Berusaha, (5) Merencanakan dan Mengatur Kegiatan, (6) Mengelola Diri, (7) Belajar, (8) Menggunakan Teknologi, dan (9) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Berdasarkan teori yang dipaparkan oleh Fugate, dkk (dalam Gowan 2012) menyebutkan bahwa ada 3 dimensi kemampuan kerja yakni identitas karir, adaptabilitas personal, social capital dan human capital. Sedangkan menurut Llinares-Insa L.I, dkk (2018) dimensi kemampuan kerja yaitu (1) *Employment protective behavior*, (2) *Employment Risk*, (3) *Job Seeking Behavior*, (4) *Self-Control*, dan (5) *Self-Learning*.

Davis dan Luthans (1980) menyebutkan bahwa terdapat tiga jenis faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja. Faktor pertama yakni faktor lingkungan, yaitu kemampuan seseorang untuk mempertahankan, memperkuat, dan mengubah perilakunya agar sesuai dengan kondisi lingkungannya. Selanjutnya terdapat faktor perilaku yang merupakan konsekuensi akibat dari suatu tindakan. Faktor ketiga adalah faktor personal, yaitu faktor yang menyangkut konstruk psikologis individu, yang berasal dari dalam dan mempengaruhi perilakunya dalam berorganisasi. Konstruk psikologis ini meliputi emosi, motivasi, sikap, persepsi, karakteristik kepribadian dan juga harapan. Sebagai tambahan, Pool dan Sewell (2007) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa keterampilan interpersonal merupakan salah satu aspek utama dalam kemampuan kerja. Kecerdasan emosi dianggap sebagai salah satu faktor dari kemampuan kerja karena pentingnya kemampuan seseorang dalam berinteraksi dan menjadi satu bagian dengan organisasi tempatnya bekerja. Secara eksklusif, Pool dan Sewell (2007) menyebutkan bahwa ada 5 komponen penting dalam membangun kemampuan kerja yang disebut sebagai “CareerEDGE”, yaitu *Career Development Learning, Experience, Degree Subject Knowledge, Understanding and Skills, Generic Skills* dan terakhir *Emotional Intelligence*.

Emotional Intelligence dianggap sebagai salah satu faktor dari kemampuan kerja karena pentingnya kemampuan seseorang dalam berinteraksi dan menjadi satu bagian dengan organisasi tempatnya bekerja. *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi penting kehadirannya di lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian, kecerdasan emosi berbanding lurus dengan performa kerja, yakni semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin tinggi pula performa kerja yang dicapai (Lei, 2008). Sehingga Kecerdasan emosi berperan penting dalam kesuksesan seseorang bahkan hingga sebanyak 80% (Goleman, 1995). Puffer (2010) menyebutkan kecerdasan emosi bisa menolong individu menghadapi lapangan pekerjaan dan terhindar dari pengangguran. Bahkan penelitian menemukan bahwa pemberi kerja lebih tertarik dan menginginkan pekerja yang memiliki

kecerdasan emosi yang baik (Jameson, dkk, 2016) sehingga banyak perusahaan yang mempertimbangkan kecerdasan emosi dalam proses rekrutmen dan penempatan pekerja (Zeidner, Matthews, & Roberts, 2004). Hal ini berarti, kecerdasan emosi dalam diri seseorang dapat memberikan peningkatan kemampuan kerjanya. Dalam kehidupan sosial, kita dapat merasakan kehadiran Kecerdasan Emosi dalam kepekaan terhadap suasana hati orang lain dan dalam kesiapan untuk memahami hal-hal mengejutkan yang mungkin terjadi bagi mereka. Sejalan dengan hal ini, kemampuan kerja dinilai dapat dilihat dalam diri seseorang ketika ia mampu memulai dan membangun hubungan interpersonal dengan bersikap asertif, mampu membuka diri dan bersedia memberikan dukungan emosi, dan mampu menghadapi konflik dengan individu lain (Buhrmester, dkk, 1998).

Emotional Intelligence atau Kecerdasan Emosi pertama kali diperkenalkan oleh Salovey dan Mayer (1990) sebagai “sebuah tipe kecerdasan sosial yang menyangkut kemampuan memonitor emosi sendiri dan emosi orang lain, untuk memilah emosi, dan menggunakan informasi yang diperoleh darinya sebagai acuan dalam berpikir dan bertindak”. Kecerdasan Emosi merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya dan perasaan orang disekitarnya. Kecerdasan emosi juga mencakup kemampuan untuk memotivasi diri, mengelola emosi dan perasaan dengan baik kepada diri sendiri ataupun ketika berhadapan dengan perasaan orang lain. Schutte (1998) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai suatu kemampuan individu untuk menempatkan persepsi, pemahaman, menyesuaikan dan menempatkan emosi diri sendiri dan orang lain. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan emosi adalah suatu kualitas yang memungkinkan seseorang untuk menghadapi berbagai masalahnya dengan kesabaran, wawasan mendalam (insight) dan imajinasi terkait hubungan afektifnya baik dengan dirinya sendiri ataupun dengan orang lain.

Salah satu hal yang penting dimiliki oleh mahasiswa akhir adalah untuk mengetahui tujuan dan keinginannya setelah menyelesaikan pendidikan. Masa transisi dari status mahasiswa menjadi pencari kerja merupakan suatu

hal yang dilalui hampir semua mahasiswa. Transisi merupakan hal yang wajar dan merupakan titik balik kehidupan. Masa transisi merupakan masa dimana seseorang mengkaji ulang, mengembangkan dan memperkuat konsep tentang dirinya. Masa transisi membuat seseorang tumbuh dalam hal memaknai dirinya, lingkungan serta interaksi dengan orang lain. Memilih suatu pekerjaan dan mempersiapkan diri secara akademik untuk mencapai tujuan itu merupakan salah satu komponen yang sangat penting pada masa transisi ini, yang juga merupakan tugas dalam tahap perkembangan individu sebagai dewasa awal (Alfeld-Liro & Sigelman, 1998; Sprinthall, Bertin, & Whiteley, 1986 dalam Woolley, 2002). Dengan kata lain, masa transisi merupakan waktu bagi seseorang untuk memperbaharui konsep tentang dirinya, lingkungannya, dan tujuan hidupnya.

Lingkungan pendidikan memiliki peran penting bagi pengembangan konsep diri individu. Mahasiswa yang memiliki konsep diri positif dalam ranah akademik akan memiliki kesempatan yang lebih baik di masa depan. Selain di bidang akademik, konsep diri juga dipercaya dapat meningkatkan kemampuan kerja pada siswa SMK (Dania, dkk, 2014). Beberapa penelitian juga mendapatkan hasil bahwa konsep diri berpengaruh terhadap kemampuan kerja. Penelitian Aullia, dkk (2018) mendapatkan hasil bahwa konsep diri memiliki kontribusi terhadap kemampuan kerja mahasiswa S1 sebesar 51,2 %. Hal yang sama juga diutarakan oleh hasil penelitian Kim, dkk (2015) yang menyebutkan bahwa konsep diri positif dalam bingkai kerja yang positif dapat meningkatkan kemampuan kerja. Apabila konsep diri rendah maka dipercaya bahwa kemampuan kerja pun rendah. Sedangkan menurut McArdle, dkk (2007) konsep diri memiliki peran vital dalam meningkatkan kemampuan kerja.

Konsep diri merupakan kesadaran mental, gambaran terdahulu dan minat konstan seseorang terhadap diri sendiri. Komponen konsep diri meliputi fisik, psikis, dan kesejahteraan sosial seseorang yang dipengaruhi oleh sikap, kebiasaan, kepercayaan, dan buah pikiran. Komponen-komponen

inilah yang kemudian membentuk konsep tentang gambaran diri dan apresiasi diri secara umum (Prescott, 2006 dalam Nasir dan Lin, 2013).

Mengacu pada pemaparan di atas, kecerdasan emosi dan konsep diri memiliki hubungan terhadap kemampuan kerja, namun belum terdapat penelitian yang meneliti mengenai ketiga variabel tersebut secara langsung dan dengan subjek mahasiswa. maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosi dan konsep diri dengan kemampuan kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan pada latar belakang, maka peneliti mengemukakan rumusan masalah pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada korelasi antara kemampuan kerja (employability) dengan kecerdasan emosi dan konsep diri pada mahasiswa semester akhir di Kabupaten Sleman dan Kota Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kemampuan kerja (employability) dengan kecerdasan emosi dan konsep diri pada mahasiswa semester akhir di Kabupaten Sleman dan Kota Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Jika hipotesis dari penelitian ini terbukti, maka peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat, yakni:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini sebagai kontribusi akademik yaitu untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran, dan rujukan serta pembandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti variabel serupa.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa, apabila hipotesis penelitian ini terbukti, hasil penelitian dapat memberikan informasi tentang peran kecerdasan emosi dan konsep diri terhadap kemampuan kerja. Sehingga mahasiswa dapat

mempersiapkan dan mengembangkan kecerdasan emosi dan konsep diri masing-masing sebelum menjadi sarjana.

- b. Bagi Orang Tua, apabila hipotesis penelitian ini terbukti, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pihak orang tua untuk dapat fokus terhadap perkembangan kecerdasan emosi dan konsep diri positif pada anak sejak anak masih kecil bahkan hingga di bangku kuliah
- c. Bagi Pihak Universitas dan Akademisi, apabila hipotesis penelitian ini terbukti, hasil penelitian dapat digunakan sebagai informasi pentingnya menyusun kurikulum dan sistem pembelajaran yang lebih berfokus untuk dapat meningkatkan kecerdasan emosi dan konsep diri mahasiswa.

E. Keaslian Penelitian

1. Penelitian Miki Fathur Rahman (2018) yang berjudul “Hubungan Keterampilan Kerja Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Politeknik Kesehatan Samarinda Dalam Menghadapi MEA (Masyarakat Ekonomi Asean)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan keterampilan kerja dengan kesiapan kerja mahasiswa politeknik kesehatan samarinda dalam menghadapi MEA. Metode penelitian adalah kuantitatif korelasional. Sampel diambil dengan teknik try out terpakai dan mendapatkan sampel subjek sebanyak 74 siswa Poltekkes Samarinda. Uji analisis menggunakan *pearson product moment*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kesiapan kerja dan skala keterampilan kerja. Hasil menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara keterampilan kerja dan kesiapan kerja.
2. Penelitian oleh Niko Dimas Saputro dan Miftahun Ni'mah Suseno dengan judul “Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan *Employability* Pada Mahasiswa” pada tahun 2010 yang bertujuan untuk mengetahui apabila terdapat hubungan positif antara kepercayaan diri dan *employability*. Teknik pengambilan data ialah dengan menggunakan skala *employability* merujuk pada aspek yang dikemukakan oleh Pool dan Sewell (2007) dan

skala kepercayaan diri yang mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Lauster dan Guilford (1998), yang keduanya disusun sendiri oleh peneliti dan diberikan kepada sejumlah 60 subjek dengan kriteria mahasiswa akhir yang sedang menyusun skripsi. Uji hipotesis menggunakan product moment dan pearson. Hasil dari penelitian ini ialah terdapat korelasi positif yang signifikan antara kepercayaan diri dengan employability. Hal ini berarti semakin tinggi kepercayaan diri mahasiswa maka semakin tinggi pula employability-nya.

3. Penelitian Rahmatika dan Aprilia (2019) dengan judul “Perbedaan *Employability* Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Di Unsyiah Ditinjau Dari Pengalaman Berorganisasi”. Penelitian bertujuan untuk mengetahui perbedaan employability pada mahasiswa tingkat akhir di Unsyiah ditinjau dari pengalaman berorganisasi. Metode penelitian kuantitatif komparatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 332 mahasiswa (yang terdiri atas 166 mahasiswa yang berorganisasi dan 166 mahasiswa yang tidak berorganisasi) diperoleh dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Skala *Employability* yang digunakan peneliti merupakan adaptasi dari *Employability Development Profile* milik Pool, Qualter dan Sewell (2014). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan *employability* pada mahasiswa akhir ditinjau dari keikutsertaan pada organisasi. Mahasiswa akhir yang aktif berorganisasi memiliki tingkat *employability* yang lebih tinggi daripada yang tidak aktif berorganisasi.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Azhar dan Aprilia (2018) berjudul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dan Adaptabilitas Karir Pada Sarjana Di Banda Aceh” dengan menggunakan metode kuantitatif korelasional. Untuk mengumpulkan data peneliti menggunakan skala yang diadaptasi dari Assessing Emotion Scale (AES) oleh Schutte, Malouff, dan Bhullar untuk mengukur kecerdasan emosi dan skala adaptasi dari Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) oleh Savickas dan Porfeli untuk adaptabilitas karir. Penelitian ini melibatkan subjek sejumlah 286 sarjana

baru di tahun 2016. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara adaptabilitas karir dan kecerdasan emosi pada sarjana di Banda Aceh.

5. Penelitian Krisniatuti, dkk (2011) yang memiliki judul “Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Kepatuhan dan Kemandirian Santri Remaja”. Metode penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah kuosioner. Penelitian ini menggunakan teori tentang kepatuhan yang dikemukakan oleh McKendry (2009). Sejumlah 63 santri remaja yang bermukim selama minimal 1 tahun di pondok pesantren menjadi subjek penelitian ini. Hasil penelitian ialah tingkat kepatuhan sebagian santri tergolong rendah, namun tingkat kecerdasan emosi dan tingkat kemandirian santri tergolong kategori baik. Kecerdasan emosi memiliki hubungan yang signifikan dengan keluarga ($r=0,251$; $p<0,05$), kepatuhan ($r=0,483$; $p<0,01$), dan kemandirian ($r=0,255$; $p<0,05$).
6. Penelitian milik Fikry dan Khairany (2017) berjudul “Kecerdasan Emosi Dan Kecemasan Mahasiswa Bimbingan Skripsi di Universitas Syiah Kuala.” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui korelasi antara kecerdasan emosi dengan kecemasan pada mahasiswa universitas Syiah Kuala yang sedang melakukan bimbingan skripsi. Dengan menggunakan teknik purposive sampling maka terkumpul subjek dengan jumlah 257 orang. Untuk mengumpulkan data penelitian, peneliti menggunakan skala kecerdasan emosi Schutte Emotional Intelligence Scale (SEIS) yang telah diadaptasi dan adaptasi skala kecemasan Depression Anxiety Stress Scale (DASS). Uji analisis menggunakan teknik spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kecerdasan emosi dan kecemasan mahasiswa.
7. Penelitian milik Aullia, dkk (2018) dengan judul “Kontribusi Konsep Diri dan Prestasi Belajar terhadap *Employability Skills* Mahasiswa Prodi Pendidikan Teknik Informatika”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sumbangan efektif yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Subjek penelitian ini merupakan

mahasiswa S1 Prodi Pendidikan Teknik Informatika sejumlah 111 jiwa. Penelitian ini berjenis eksplanasi asosiatif dengan menggunakan alat pengukuran berupa angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep diri dan prestasi belajar berkontribusi secara signifikan kepada *employability skills*, secara berurutan sebesar 51,2 % dan 23,3%.

8. Penelitian oleh Dania, dkk (2014) yang memiliki judul “Factors Influencing the Acquisition of Employability Skills by Students of Selected Technical Secondary School in Malaysia”. Tujuan utama dari penelitian ini ialah untuk mengukur tingkat *employability skills* pada siswa di sekolah kejuruan di Malaysia. Subjek penelitian ini berjumlah 214 siswa. Alat pengumpulan data yang digunakan ialah SCANS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employability skill* siswa berhubungan dengan beberapa faktor seperti jenis kelamin, pelatihan kerja, kegiatan organisasi, kegiatan pengembangan karir dan konsep diri. Analisis lanjutan yang dilakukan peneliti yaitu dengan menggunakan step-wise multiple regression untuk menentukan variabel yang paling berpengaruh menunjukkan bahwa konsep diri ($\beta = 0.39$) sebagai faktor yang paling besar pengaruhnya, kemudian kegiatan pengembangan karir ($\beta = 0.29$) lalu pelatihan kerja ($\beta = 0.19$).
9. Penelitian yang ditulis oleh Tentama dan Abdillah (2019) dengan judul “Student Employability Examined from Academic Achievement and Self-Concept”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara prestasi akademik dan konsep diri dengan *employability* siswa. Subjek penelitian ini berjumlah 85 siswa yang dikumpulkan melalui teknik cluster random sampling. Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data seperti nilai rapor, skala konsep diri, dan skala *employability*. Analisis data dengan menggunakan regresi linear ganda. Hasil penelitian mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat.
10. Penelitian yang ditulis oleh Pambudi dan Wijayanti (2012) berjudul “Hubungan Konsep Diri Dengan Prestasi Akademik Mahasiswa

Keperawatan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara konsep diri dengan prestasi akademik pada mahasiswa keperawatan Universitas Diponegoro. Penelitian ini berjenis kuantitatif non eksperimental yaitu kuantitatif korelasional. Terdapat 65 subjek dalam penelitian ini. Hasil uji Chi Square (p -value = 0,001) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan yang positif antara variabel terikat dan variabel bebas.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti akan menguraikan beberapa perbandingan antara penelitian terdahulu terhadap penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti sehingga dapat menjaga keaslian penelitian. Keaslian penelitian berdasarkan perbedaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Keaslian Topik

Topik penelitian penulis sama dengan penelitian milik Aullia dkk (2018) dan Tentama & Abdillah (2019) yakni menyangkut tema konsep diri dan *employability skill*. Kemudian tema kecerdasan emosi memiliki persamaan dengan tema penelitian oleh Azhar dan Aprilia (2018), Krisniatuti, dkk (2011), dan Fikry dan Khairany (2017). Dapat dilihat bahwa penelitian penulis kali ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena tema-tema yang dipilih. Penulis menggunakan tema konsep diri dan kecerdasan emosi sebagai variabel bebas dan tema kemampuan kerja sebagai variabel terikat yang tidak pernah digunakan di penelitian-penelitian sebelumnya.

2. Keaslian Teori

Penelitian ini memiliki kesamaan teori pada salah satu variabelnya, yaitu variabel kecerdasan emosi. Variabel kecerdasan emosi memiliki kesamaan teori dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhar dan Aprilia (2018) dan penelitian milik Fikry dan Khairany (2017). Sedangkan variabel kemampuan kerja dan konsep diri tidak memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya.

3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian ini akan menggunakan alat ukur dalam bentuk modifikasi seperti yang digunakan oleh penelitian sebelumnya. Namun alat ukur akan tetap disesuaikan dengan populasi.

4. Keaslian Subjek Penelitian

Subjek yang peneliti pilih untuk diikutsertakan dalam penelitian kali ini adalah subjek yang belum pernah diikutsertakan dalam penelitian dengan tema serupa. Hal ini dapat diartikan bahwa keaslian subjek dalam penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Ada hubungan positif antara kecerdasan emosi dan konsep diri dengan kemampuan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di Sleman dan Yogyakarta. Kedua variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel tergantung. Hasil tersebut ditunjukkan dengan angka koefisien korelasi sebesar $R_{xy} = 0,714$ pada $p=0,000$ ($p<0,05$) yang artinya hipotesis dari penelitian ini diterima. Sumbangan efektif kecerdasan emosi dan konsep diri terhadap kematangan karir sebesar 71,4%.
2. Ada hubungan positif antara kecerdasan emosi dan kemampuan kerja. Semakin tinggi kecerdasan emosi yang seorang mahasiswa akhir, maka akan semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki, sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi mahasiswa akhir maka akan semakin rendah kemampuan kerjanya. Sumbangan efektif kecerdasan emosi terhadap kemampuan kerja sebesar 27,4%.
3. Ada hubungan positif antara konsep diri dan kemampuan kerja. Semakin tinggi konsep diri, maka akan semakin tinggi pula kemampuan kerja sebaliknya semakin rendah konsep diri mahasiswa maka akan semakin rendah pula kemampuan kerja yang dimilikinya. Adapun sumbangan efektif dari konsep diri terhadap kemampuan kerja sebesar 44%.

B. Saran

1. Bagi Mahasiswa

Bagi mahasiswa, baik yang sedang dalam tahap menyelesaikan studi atau masih dalam masa perkuliahan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya kecerdasan emosi dan konsep diri dalam kaitannya dengan kemampuan kerja. Diharapkan mahasiswa dapat memiliki kecerdasan emosi dan konsep yang jelas terkait dirinya sendiri. Untuk meningkatkan kecerdasan emosional dapat dilakukan dengan melatih diri untuk selalu bersikap positif, menerima kritik dari

orang lain dengan cermat, berempati terhadap orang lain, dan meningkatkan kemampuan-kemampuan di lingkungan sosial. Sedangkan untuk meningkatkan konsep diri positif dilakukan dengan mencintai kelebihan diri dan menerima kekurangan diri, dan membuat harapan atau tujuan realistis agar diri senantiasa termotivasi.

2. Bagi Orang Tua

Orang tua diharapkan dapat lebih memperhatikan pembentukan dan perkembangan kecerdasan emosi serta konsep diri pada anak, karena kedua hal ini mulai terbentuk sejak anak masih kecil. Salah satu caranya adalah orang tua dapat memberikan kasih sayang yang tak berkondisi (*unconditional love*) agar anak dapat membentuk kecerdasan emosi positif dan juga konsep diri yang positif.

3. Bagi Pihak Universitas dan Akademisi

Pihak-pihak yang memiliki wewenang dalam memberikan edukasi diharapkan dapat lebih memperhatikan pentingnya mawadahi perkembangan kecerdasan emosi peserta didik. Salah satu caranya adalah dengan membuat kurikulum atau metode pembelajaran yang mendukung mahasiswa untuk mampu belajar bekerja sama dan berkomunikasi secara efektif dalam lingkungan yang beragam dan saling hormat-menghormati. Begitu pula halnya dengan konsep diri, pihak universitas dan akademisi harus dapat menyediakan lingkungan yang positif, seperti apabila peserta didik berhasil menyelesaikan suatu tugas, akademisi dapat lebih sering mengapresiasi mahasiswa disertai masukan untuk membantu mereka berkembang yang diucapkan dengan kata-kata positif dan tidak menghakimi. Pihak universitas juga dapat menyediakan bimbingan dan konseling karir kepada mahasiswa agar mahasiswa bisa menerima arahan terkait konsep dirinya dan juga karir masa depan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang tertarik terhadap topik kemampuan kerja pada mahasiswa, dapat menyertakan faktor lain yang mungkin lebih spesifik seperti jenis kelamin, program studi, pengalaman bekerja/magang. Kedua,

peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan teknik lain seperti eksperimen guna mendapat manfaat yang lebih dalam. Ketiga, peneliti dapat menambah jangkauan populasi penelitian. Dan terakhir, apabila menggunakan *google form*, peneliti harap memastikan dengan benar bahwa subjek yang mengisi kuesioner memenuhi kriteria, dapat dilakukan dengan mengupload bukti-bukti yang menyatakan sedang mengerjakan skripsi.



DAFTAR PUSTAKA

- Aden, I. (2017). *“Impact of education on unemployment evidence from Canada. Ottawa”*. Department of Economics of the University of Ottawa.
- Aullia, F.R, Muladi, & Syaad, P. (2018). “Kontribusi Konsep Diri dan Prestasi Belajar terhadap Employability Skills Mahasiswa Prodi Pendidikan Teknik Informatika”. *Jurnal Pendidikan*. Vol. 3, No. 12, 1543-1549
- Ayuwardani, R.P & Isroah. (2018). “Pengaruhinformasi Keuangan Dan Non Keuanganterhadapunderpricing Hargasaham Pada Perusahaan Yang Melakukan Initialpublic Offering (Studi Empiris Perusahaan Go Public yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015)”. *Jurnal Nominal*. Vol. 7, No. 1. 143-158
- Azhar, R & Eka, D.A. (2018). “Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dan Adaptabilitas Karir Pada Sarjana Di Banda Aceh”. *Jurnal Psikologi Sains dan Profesi*. Vol. 2, No. 2. 174-178
- Azwar, S. (1999). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Badan Pusat Statistik. (2020). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia-Februari 2020 No. 40/05/Th.XXIII
- BI, DI.Yogyakarta. (2020). Laporan Perekonomian Daerah Istimewa Yogyakarta, Mei 2020, Turunnya Kinerja Perekonomian DIY sebagai Kombinasi Dampak dari Normalisasi Investasi dan Awal Penyebaran COVID-19.
- Buhrmester, D., Furman, W., Wittenberg, M. T., & Reis, T. (1988). *“Five Domains Of Interpersonal Competence In Peer Relationships”*. *Journal of Personality and Social Psychology*.55(6), 991-1008.
- Burns, R. B. 1993. *KonsepDiri: Teori, Pengukuran, Perkembangan, dan Perilaku*. (Alih bahasa: Eddy). Jakarta: Arcan.

- Calhoun, J.F. and Acocella, J.R. (1995). Psikologi Tentang Penyesuaian dan Hubungan Kemanusiaan. Diterjemahkan oleh Satmoko, R.S. Semarang: IKIP Press.
- Carr, A. (2004). *Positive psychology: The Science of Happiness and Human Strengths*. New York: Brunner-Routledge.
- Cassidy, A. (2006). *Practical Guide To Information System Strategic Planning. 2nd Edition*. New York, USA : Auerbach Publication.
- Dania, J., Bakar, A.R., Mohamed, S., "Factors influencing the acquisition of employability skills by students of selected Technical Secondary School in Malaysia," *International Education Studies*, vol. 7(2), pp. 117-124,
- Davis, T.R.V & Luthans, F (1980). "A social learning approach to organizational behavior". *Academy of Management Review*. 5(2), 281-290
- Erdem, E & Tugcu, C.T. (2012). "Higher education and unemployment: A cointegration and causality analysis of the case of Turkey". *European Journal of Education Research Development and Policy*, 47(2), 299-309.
- Fikry, T.R, & Khairani, M. (2017). "Kecerdasan Emosi Dan Kecemasan Mahasiswa Bimbingan Skripsi di Universitas Syiah Kuala". *Jurnal Konseling Andi Matappa* Vol 1 No 2. 108-115
- Fugate, M., Kinicki, A.J. and Ashforth, B.E. (2004). "Employability: a psychosocial construct, its dimensions, and applications". *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 65 No. 1, 14-38.
- Goleman, D. 1998. Working With Emotional Intelligence. New York: Bantam Books
- Goleman, D. 1995. Emotional Intelligence. Bantam Books: New York.
- Goñi, Eider, dkk. (2011) "Structure of the Personal Self-Concept (PSC) Questionnaire". *International Journal of Clinical and Health Psychology*. Vol 11 No 3. 509-522

- Gowan, M.A. (2012). "Employability, well-being and job satisfaction following a job loss. *Journal of Managerial Psychology*. Vol 7 No 8. 780-798.
- Hartuti, F.T, Muhamad, H.A, & Rifa, N.A. (2020) "Physical Self, Social Self, Psychological Self, and Moral Self in Reflecting Self-Concept". *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)* (2020) Volume 54, No 1, 158-169
- Harvey, L. (2010). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109
- Suryani & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Hindun. 2019. Impact of Education Level on Unemployment Rate in Indonesia. *International Journal of Educational Research Review*
- Holden, R., & Jameson, S. (2002). Employing graduates in SMEs: Towards a research agenda. *Journal of Small Business and Enterprise Development* ,9, 271–284
- Hoover, Gary A. dan Geoffrey L. Wallace.2003 "Examining the Relationship between the Poverty Rate and Economic Conditions: A Comparison of the 1980s-1990s". The University of Alabama.Economic, Finance and Legal Working Paper Series.Oktober.
- Istiarini, R. & Sukanti. (2012). "Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012". *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*. Vol. X No. 1. 98-113
- Jameson, A, dkk. (2016). "Emotional intelligence and graduates – employers' perspectives". *Social and Behavioral Sciences*. 515 – 522

- Johnson, L. (2011). Employers say college graduates lack job skills. The Chronicle of Higher Education. Diambil dari <http://chronicle.com/article/Employers-Say-College/130013/> pada tanggal 2 Oktober 2020.
- Kim, S., Kim, H., Lee, J., "Employee self-concepts, voluntary learning behavior, and perceived employability," *Journal of Managerial Psychology*, vol. 30(3), pp. 264-279,
- Krisnatuti, D, dkk. (2011). "Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Kepatuhan Dan Kemandirian Santri Remaja". *Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen*. Vol 4 No 2
- Lavrinovicha, I,L,O. & Treinovskis, J. T. (2015). Influence of education on unemployment rate and incomes of residents. *Social and Behavioral Sciences*. 174, 3824 – 3831.
- Lisa, E., Katarína, H, & Denisa, N. (2019). "Comparison between employers' and students' expectations in respect of employability skills of university graduates". *International Journal of Work-Integrated Learning*. 20(1), 71-82
- LLDIKTI, Wilayah V. (2019) LLDIKTI Wilayah V dalam Angka Tahun 2019.
- Llinares-insa L.I.G.P., Zacarés, J.J and Córdoba-iñesta A.I. (2018). "Employability Appraisal Scale (EAS): Development and Validation in a Spanish Sample". *Front. Psychology*. 9:1437
- Linn, M.W. PhD, Richard, S. Bs, And Shaynastein,PhD. 1985. "Effects of Unemployment on Mental and Physical Health". *Ajph*.Vol.75,No.5
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, JP, Hall, DT., "Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 71(2), 247-264

- McQuaid, R, W & Lindsay, C. (2005). "The Concept of Employability". *Urban Studies*. Vol 42 No 2. 197-219.
- Munadi, S, dkk. (2018). *Employability Skills Lulusan SMK dan Relevansinya Terhadap Kebutuhan Dunia Kerja*. Jakarta: Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Nambiar, D, dkk (2019). *Study on skills for the future in Indonesia*. *Oxford Policy Management*
- Napitupulu, B., Amelya, L., Mafis, R. A., & alamsyah Hasan, M. (2017). "Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Manajerial pada Rumah Sakit Swasta di Kota Pekenbaru". *Dissertation*, Riau University.
- Nasir, R & Lee S.L. (2013). "The Relationship between Self-concept and Career Awareness amongst Students". *Asian Social Science*; Vol. 9, No. 1
- Pambudi, P.S dan Diyan Y.W. (2012). "Hubungan Konsep Diri Dengan Prestasi Akademik Mahasiswa Keperawatan". *Jurnal Keperawatan Soedirman*. Volume 7, No.2.
- Patton, P. (1998). *EQ di Tempat Kerja*. Alih bahasa: Zaini Dahlan. Jakarta: Pustaka Delapratasa.
- Petrovici, A & T. Dobrescu. (2014). "The role of emotional intelligence in building interpersonal communication skills" *.Social and Behavioral Sciences*.
- Pool, L.D. & Sewell, P. (2007). "The Key to Employability.: Developing a Practical Model of Graduate Employability". *Education + Training*. Vol 49 No. 4. 277-289.

- Pratiwi, R.A, dkk. (2009). "Hubungan Antara Konsep Diri Dan Konformitas Dengan Perilaku Merokok Pada Remaja". *Jurnal Psikologi Wacana*. Vol 1, No 2
- Puffer, K. A. (2011). "Emotional Intelligence As A Salient Predictor For Collegians' Career Decision Making". *Journal of Career Assessment*, 19(2), 130-150.
- Pusparisa, Y. 2019. "Angka Pengangguran Lulusan Universitas Meningkatkan" <https://katadata.co.id/infografik/2019/05/17/angka-pengangguran-lulusan-perguruan-tinggi-meningkat>
- R.A. Andini, Avriyani. (2008). Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kemandirian Pada Usia Dewasa Awal. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. (skripsi)
- Rahman, M.F. (2018). "Hubungan Keterampilan Kerja Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Politeknik Kesehatan Samarinda Dalam Menghadapi MEA (Masyarakat Ekonomi Asean)". *Psikoborneo*, Vol 6, No 2, 236-241
- Rahmatika, S & Aprilia, E.D. (2019). "Perbedaan Employability Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Di Unsyiah Ditinjau Dari Pengalaman Berorganisasi". *Seurune, Jurnal Psikologi Unsyiah*. Vol 2 No. 1
- Salovey, P & Mayer, J.D. (1990). "Emotional Intelligence". *Imagination, Cognition, and Personality*. 9(3). 185-211.
- Saputro, N. D. & Suseno, M.N. (2010). "Hubungan antara Kepercayaan Diri dengan Employability pada mahasiswa". *Jurnal Psikohumanika*, 3(1), 21-30.
- Sari, Dewi.Y & Tri Puji Astuti. (2014). "Kecemasan Dalam Menghadapi Dunia Kerja Ditinjau Dari Konsep Diri Pada Mahasiswa Tingkat Akhir". *Ejournal Undip*.

- Schutte, N.S, Malouff, J.M. & Hall, L.E. 1998. *Personality and Individual Differences*. 5. 167-177
- Setyaningsih, D, Fatwa, T & Situmorang, N.Z. (2019). “*Faktor–faktor yang mempengaruhi employability*”.
- Stuart & Sudden. 1998. *Buku Saku Keperawatan*. Jakarta: EGC
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supratiknya, A. 2018. *Pengukuran Psikologis*. Penerbit Universitas Sanatha Dharma. Yogyakarta.
- Suryanto dkk. (2012). *Pengantar Psikologi Sosial*. Pusat Penerbitan dan Percetakan Universitas Airlangga
- Sutabri, T. 2007. *Sarjana Komputer di Era Informasi*. (online). Diakses pada tanggal 17 September 2020 melalui <http://kabarindonesia.com>.
- Suseno, M. N. (2012). *Statistika*. Yogyakarta: As-Shaff
- Tentama, F & Muhamad, H.A. (2019). “Student employability examined from academic achievement and self-concept”. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)* Vol. 8, No. 2, 243-248
- Lei, T.J.W & Xie, X. 2008. *Journal of human resources development in China*. (2), 90-94
- UK Commission for Employment and Skills. 2009. *The Employability Challenge, Full Report*. Learning and Skills Network (LSN), United Kingdom.
- Witri, Nurhuda. (2019). *Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Kepercayaan Diri Pada Mahasiswa Psikologi Yang Sedang Menyelesaikan Skripsi Di Universitas Medan Area*. Universitas Medan Area. (Skripsi)

- Woolley, A.L. (2002). "Differences Between Undergraduate and Graduate Students in Self-concept and Depression". Andrew University. (*Dissertations*)
- Wu, S. 2018. *The 10 best educational systems in the world*. IDN Times. <https://www.idntimes.com/life/education/suci-wu-1/>
- Xiaona, Y. 2011. Research on college Students' Employability of a University in Beijing. Beijing Jiaotong University. (*Thesis*)
- Xu, Ying (2013). The characteristic of college students' employability and its relationship with emotional intelligence. *Journal of Chemical and Pharmaceutical Research*, 5(12):70-76
- Yorke, M., 2006. "Employability in Higher Education: What it is – What it is not". York: Higher Education Academy. Reprint.
- Zeidner, M., Matthews, G. & Roberts, R.D. (2004). "Emotional intelligence in the workplace: A Krisniatuti, dkk (2011) critical review". *Applied Psychology*, 53(3), 371–399