

Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Perencanaan Karir Individual Pada Wanita Yang Memiliki Konflik Peran Ganda

Wahyu Putri Anggraeni

Magister Managemenn / Fakultas Bisnis dan Ekonomika

wputriangraeni@gmail.com

Intisari - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosi (*perceiving & identifying, facilitating, understanding dan managing*) terhadap perencanaan karir individual pada wanita yang memiliki konflik peran ganda. Penelitian ini didukung oleh teori kecerdasan emosi yang dikembangkan oleh Salovey, Mayer & Caruso (1997) dan teori perencanaan karir individual yang dikembangkan oleh Mondy (1993).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode Analisis Regresi Linear Berganda dengan bantuan spss versi 16.0 *for windows*. dalam pengolahan data. Dalam penelitian ini, yang menjadi sampel adalah wanita yang memiliki konflik peran ganda (*work-family*), sudah bekerja (terikat pada suatu instansi), sudah menikah dan memiliki anak, berada pada rentang usia masa dewasa awal yaitu 18-40 tahun dan berdomisili di beberapa kota di Indonesia.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner hingga terkumpul 97 data. Penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas dan Autokorelasi serta pada pengujian hipotesis digunakan Uji Signifikansi Simultan (Uji F) dan Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh dimensi kecerdasan emosi secara parsial yang meliputi *perceiving & identifying, facilitating, understanding, dan managing* terhadap perencanaan karir individual pada wanita yang memiliki konflik peran ganda. serta secara holistik terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap perencanaan karir individual pada wanita yang memiliki konflik peran ganda.

Kata Kunci : *Kecerdasan Emosi, Perencanaan Karir Individual, Konflik Peran Ganda*

Abstract - *This study aims to determine the effect of emotional intelligence (perceiving & identifying, facilitating, understanding and managing) to individual career planning in women who have work-family conflict. This study uses emotional intelligence theory by Salovey, Mayer & Caruso (1997) and individual career planning theory by Mondy (1993).*

This study uses a quantitative approach using analysis of linear regression with spss version 16.0 for windows in data processing . In this study, the sample

was women who have work-family conflict, still working at institution or company, married, have children, early adulthood 18-40, stay at any city in Indonesia.

The data that was used in this study were obtained by distributing 97 questionnaires. This study used classical assumption test, there are normality test, multikolinieritas test, Heteroskedastisitas test, autikorelation test and also hypothesis test, there are simultaneous significance test (F test), and Partial significance test (uji t).

The results of this research indicate that the partially emotional intelligence (perceiving & identifying, facilitating, understanding and managing) influence on individual career planning in women who have work-family conflict, and also overall that the emotional intelligence influence on individual career planning in women who have work-family conflict.

Keywords: Emotional Intelligence, Individual Career Planning, Work-Family Conflict

PENDAHULUAN

Hampir setiap wanita Indonesia mendambakan adanya peningkatan karir. Berbagai hal menjadi alasan mengapa seorang wanita mengejar karir. Mulai dari tuntutan ekonomi, bentuk aktualisasi diri hingga ketidakinginan mengalami kejenuhan di rumah. Untuk itu setiap karyawan yang bekerja penting untuk selalu memiliki perencanaan karir yang matang. Perencanaan karir yang matang membuat karir seorang karyawan cepat menanjak.

Perencanaan karir selalu berawal dari individu karyawan itu sendiri. Untuk itu karyawan perlu menilai dan mengetahui dengan jelas bagaimana tujuan karir, minat karir, kesempatan karir yang ada serta apa saja yang harus dilakukan untuk meningkatkan karirnya. Setiap karyawan juga harus siap dalam memperkaya dirinya dengan pengetahuan dan kompetensi yang lebih agar perusahaan bersedia memberi kesempatan dalam peningkatan karir.

Penelitian ini berfokus pada perencanaan karir karyawan wanita dimana hambatan dan konflik pasti akan mewarnai upaya peningkatan karirnya terutama pada wanita yang sudah menikah dan memiliki anak. Wanita yang sudah mengambil keputusan untuk menjalankan kedua peran pastilah dituntut untuk sempurna dan dapat bertanggung jawab atas pilihannya baik dari perannya sebagai karyawan maupun dalam perannya sebagai istri dan ibu. Konflik yang

semakin tidak dapat teratasi akan memunculkan tekanan atau stres bagi seseorang. Dukungan keluarga sangat dibutuhkan dalam hal ini.

Kecerdasan emosi menjadi suatu hal penting dimiliki oleh seorang wanita untuk mampu menghadapi frustrasi yang muncul akibat ketidakmampuan dalam menjembatani antara kedua peran yang dijalani tersebut. Ketika stres dapat dikendalikan dengan adanya kecerdasan emosi yang dimiliki, maka secara tidak langsung akan meningkatkan karir, prestasi dapat dicapai sehingga kesempatan untuk peningkatan karir tersebut akan terbuka lebar meskipun harus menghadapi dua peran yang berbeda.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kecerdasan emosi memang memiliki pengaruh terhadap perencanaan karir individual pada wanita yang memiliki konflik peran ganda yaitu peran dalam keluarga serta peran dalam pekerjaannya.

Perencanaan Karir Individual

Perencanaan karir individual yang dimaksud disini ialah kegiatan individu dalam mengevaluasi kemampuan dan minatnya sendiri, mempertimbangkan kesempatan alternatif karir, menyusun tujuan karir, dan merencanakan aktivitas-aktivitas pengembangan praktis untuk peningkatan karirnya. Perencanaan karir individual ini diukur dengan skala yang dikembangkan peneliti yang didasarkan atas teori Mondy (1993:362), dimana dimensi perencanaan karir individual ini meliputi:

- Penilaian diri untuk menentukan kekuatan, kelemahan, tujuan, aspirasi, preferensi, kebutuhan, ataupun jangkar karirnya (*career anchor*)
- Penilaian pasar tenaga kerja untuk menentukan tipe kesempatan yang tersedia baik di dalam maupun di luar organisasi
- Penyusunan tujuan karir berdasarkan evaluasi diri
- Pencocokan kesempatan terhadap kebutuhan dan tujuan serta pengembangan strategi karir
- Perencanaan transisi karir.

Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi menurut Salovey, Mayer & Caruso (1997) merupakan suatu kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosinya sendiri dan orang lain, dan dapat menggunakan informasi emosi tersebut untuk memandu proses berpikir dan bertindak laku. Adapun dimensi dari kecerdasan emosi meliputi:

a. Perceiving and identifying

Yaitu suatu kemampuan untuk merasa, menilai dan mengekspresikan emosi secara tepat.

b. Facilitating

Yaitu suatu kemampuan untuk mendatangkan, membangkitkan dan menggunakan emosi untuk memfasilitasi proses berpikir.

c. Understanding

Yaitu suatu kemampuan untuk menganalisa emosi yang kompleks dan serangkaian emosi, bagaimana emosi beralih dari suatu kondisi ke kondisi lain.

d. Managing

Yaitu kemampuan untuk mengelola emosi yang dirasakan untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan memahami implikasi dari tingkah laku sosial terhadap emosi pada diri sendiri dan orang lain.

Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda memiliki pengertian yaitu bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam keluarga, begitu juga sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan (Greenhouse & Beutell, 1985).

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) konflik peran ganda memiliki sifat yang bidirectional dan multidimensi. Sifat *bidirectional* meliputi:

- ***Work-family conflict*** yaitu konflik yang muncul karena tanggungjawab pekerjaan yang mengganggu tanggungjawab terhadap keluarga.
- ***Family-work conflict*** yaitu konflik yang muncul karena tanggungjawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Sedangkan sifat multidimensi dapat muncul dari masing-masing direction dimana antara keduanya baik *work-family conflict* maupun *family work-conflict* dan memiliki masing-masing 3 dimensi yaitu:

a. Time Based Conflict

Yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya.

b. Strain Based Conflict

Yaitu ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang lain.

c. Behaviour Based Conflict

Yaitu konflik yang muncul ketika suatu tingkah laku efektif untuk satu peran namun tidak efektif digunakan untuk peran yang lain.

Keterkaitan *Perceiving&Identifying* Terhadap Perencanaan Karir Individual

Penelitian M.Coetzee & D. Schreuder menyatakan bahwa *perceiving & identifying* yang merupakan kemampuan seseorang dalam menilai dan mengekspresikan emosi secara tepat berpengaruh positif terhadap karir karyawan (Carmeli, 2003). Salovey dan Mayer (1990) menyatakan pula setiap orang memiliki perbedaan dalam menampilkan kecerdasan emosional mereka. Individu yang menilai dan mengekspresikan (mempersepsikan dan menanggapi) emosi mereka secara akurat, cenderung akan lebih dapat dipahami oleh orang yang berinteraksi dengan mereka. Mereka juga memiliki potensi untuk memberi

pengaruh yang lebih baik pada orang lain ketika mereka mampu merasakan emosi dari lawan interaksinya. Mereka juga mampu mengembangkan empati (kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dari pengalaman pribadi sebelumnya). Kecerdasan emosional dianggap sebagai faktor yang berpotensi dapat menyebabkan sikap, perilaku, dan hasil yang lebih positif, (Carmeli 2003) yang pada akhirnya berhubungan terhadap karir seseorang (Cooper 1997; Goleman 1998). Hasil yang lebih positif dalam hal ini ialah bagaimana karyawan mampu mengidentifikasi dirinya sendiri terkait kelebihan dan kelemahan diri, nilai-nilai pribadi, memiliki tujuan karir yang matang, serta transisi karir yang jelas.

Keterkaitan *Facilitating* Terhadap Perencanaan Karir Individual

Penelitian M.Coetzee & D. Schreuder menyatakan bahwa kecerdasan emosi khususnya *facilitating* (menggunakan emosi untuk proses berpikir) berpengaruh positif terhadap perencanaan karir individual yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan karir yang lebih baik. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap pemikiran karir yang lebih besar terutama terkait bagaimana karyawan memiliki *self-efficacy* dalam melakukan pengambilan keputusan, serta pada tingkat yang lebih tinggi yaitu keinginan untuk mengeksplorasi berbagai preferensi karir, dan berkomitmen untuk memperoleh pilihan karir yang menarik (Puffer, 2011). Schein (1990) menyatakan bahwa dominan pilihan karir seseorang mencerminkan kekhawatiran seseorang terhadap keputusan karir utama mereka, dimana hal ini merupakan bagian integral dari konsep diri yang dimilikinya. Kekhawatiran ini menjadi isu utama pada setiap tahap karir orang tersebut dan kecerdasan emosi dari aspek psikologis seseorang memiliki peran penting sebagai kekuatan pendorong internal untuk membuat keputusan karir.

Keterkaitan *Understanding* Terhadap Perencanaan Karir Individual

Dalam penelitian terkait pengaruh kecerdasan emosional terhadap konflik kerja-keluarga oleh Abraham Carmeli, dijelaskan bahwa konflik kerja-keluarga sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan domain keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Artinya, partisipasi dalam peran pekerjaan membuat partisipasi dalam peran keluarga lebih sulit (Greenhaus dan Beutell , 1985 , p . 77). Gangguan pada peran keluarga dengan pekerjaan terjadi ketika perilaku tertentu dibutuhkan dalam satu peran yang tidak sesuai dengan harapan perilaku di peran atau kondisi lain (Carlson et al . , 2000). Sehubungan dengan peran individu tersebut, seseorang bisa bergantung bahwa kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu mereka menyeimbangkan gangguan keluarga dengan pekerjaan. Mereka akan lebih mampu mencegah konflik kerja-keluarga dengan adanya kecerdasan emosional. Mereka juga dapat memahami emosi yang ada ketika berada dalam peran keluarga maupun pekerjaan, bagaimana berinteraksi dengan orang lain, bagaimana mereka bisa mengelola emosi dan kemampuan untuk meningkatkan proses pengambilan keputusan.

Keterkaitan *Understanding* Terhadap Perencanaan Karir Individual

Penelitian Abraham Carmeli yang meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen karir karyawan, dimana dalam hasil penelitian tersebut membahas pula tentang pentingnya kecerdasan emosional dalam *manage* emosi diri sendiri maupun orang lain yang berdampak terhadap suksesnya perencanaan karir yang dimiliki. Berbagai kesulitan yang dialami karyawan dalam mengejar karir seringkali dapat mengakibatkan emosi disfungsional. Individu yang cerdas secara emosional akan mudah untuk mengenali, mengelola dan menggunakan emosi mereka untuk menghilangkan hambatan emosi tersebut serta dapat memajukan “cakrawala” karir mereka lebih baik daripada orang-orang dengan kecerdasan emosional yang cenderung rendah. Kerja manajerial sangat

kompleks dapat menuntut dan menyebabkan tingkat stres yang tinggi. Kecerdasan emosional memungkinkan orang untuk mengendalikan stres ini secara efektif dan mencegah efek negatif pada sikap seseorang, sikap terhadap profesinya, maupun dampak pada orang lain.

Keterkaitan *Managing* Terhadap Perencanaan Karir Individual

Penelitian Nima Saeedi, et all, menyatakan adanya korelasi positif antara kecerdasan emosional dan kesuksesan karir. Dimana “*self awareness*” menjadi dimensi kecerdasan emosi yang paling berpengaruh terhadap kesuksesan karir. Kecerdasan emosional lebih berpengaruh pada keberhasilan individu dalam kehidupan (pribadi dan profesional) daripada kecerdasan kognitif (Stewart , 2008). Orang dengan kecerdasan emosi yang tinggi lebih memiliki kemampuan dibandingkan yang memiliki kecerdasan emosional yang kurang untuk mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi di tempat kerja mereka. Kecerdasan emosional juga merupakan hal yang penting dalam kesuksesan pribadi, fungsi keluarga, dan keberhasilan dalam tempat kerja (Salovey , Mayer & Causo , 2002). Ini berarti kecerdasan emosional dapat *membalancekan* antara kehidupan pekerjaan dan keluarga, sehingga hambatan/ konflik yang terjadi pun akan berkurang, dan untuk selanjutnya perencanaan karir akan lebih mudah tersusun dan karir akan cepat menanjak.

Studi Coetzee dan Schreuder ini juga menemukan bahwa wanita cenderung menghargai situasi kerja yang memungkinkan mereka dapat menyeimbangkan dan mengintegrasikan kebutuhan pribadi mereka, kebutuhan keluarga dan kebutuhan karir, seperti yang diungkapkan oleh jangkar karir gaya hidup. Identitas individu yang terikat dengan jangkar karir, gaya hidup dan lingkup di mana mereka menetap, sangat mempengaruhi hubungan mereka dengan situasi keluarganya dan bagaimana mereka dapat mengembangkan diri (Schein,1990).

Emmerling dan Cherniss (2003) berpendapat bahwa emosi memainkan peranan penting dalam karir dan proses pengambilan keputusan dan kecerdasan emosional individu yang berkembang dapat menyebabkan keputusan yang lebih

lengkap untuk mendapat hasil yang lebih memuaskan dalam berkarir, nilai-nilai pribadi serta aspirasi-aspirasinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*. Penelitian ini berusaha untuk mengungkapkan pengaruh kecerdasan emosi terhadap perencanaan karir individual pada wanita yang memiliki konflik peran ganda. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang mengolah data dan menghasilkan angka. Berdasarkan teknik, penelitian ini menggunakan survei dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dengan menyebarkan kuesioner tentang pengaruh kecerdasan emosi terhadap perencanaan karir individual pada wanita yang memiliki konflik peran ganda.

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skalalikert.

1. Kuesioner I, “*work-family conflict*”terdapat lima pilihan jawaban, yaitu STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), N (Netral), S (setuju), SS (sangat setuju).
2. Kuesioner II, “kecerdasan emosi (*emotional intelligence*)” terdapat lima pilihan jawaban, yaitu STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), N (Netral), S (setuju), SS (sangat setuju).
3. Kuesioner III, “perencanaan karir (*individual career planning*)” terdapat lima pilihan jawaban, yaitu STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), N (Netral), S (setuju), SS (sangat setuju).

Target populasi dalam penelitian ini meliputi:

- Wanita Indonesia
- Memiliki konflik peran ganda
- Sudah bekerja (terikat pada suatu instansi)
- Sudah menikah dan memiliki anak
- Rentang usia masa dewasa awal yaitu 18-40 tahun (*Hurlock*).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. Jenis *non-probability sampling* yang digunakan adalah metode *purposive (purposive sampling)* dimana pemilihan sample dilakukan bertujuan secara subjektif sesuai dengan karakteristik sampel yang ditentukan. Hal ini dilakukan agar informasi yang akurat dapat dihasilkan. Dalam penelitian ini jumlah responden adalah 100 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 100 responden yang terkumpul menunjukkan bahwa 97 responden yang dinilai tepat untuk menjadi sampel penelitian yang didasarkan pada hasil skoring kuesioner I (*work-family conflict*).

Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa Regresi Linier Berganda Dimensi-dimensi Variabel X Kecerdasan Emosi terhadap Variabel Y Perencanaan Karir Individual.

HASIL PERHITUNGAN REGRESI LINIER BERGANDA

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	15,249	4,226		3,608	,001		
	Perceiving and Identifying	,253	,126	,227	2,009	,047	,253	3,952
	Facilitating	,489	,240	,219	2,038	,044	,279	3,579
	Understanding	1,037	,314	,274	3,307	,001	,473	2,114
	Managing	,912	,372	,226	2,451	,016	,382	2,619

a. Dependent Variable: Perencanaan Karir

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut. Rumus regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 15,249 + 0,253X_1 + 0,489X_2 + 1,037X_3 + 0,912X_4 + e$$

Keterangan :

- Y = perencanaan karir individual
- a = nilai intersep (konstanta)
- b₁, b₂, b₃, b₄ = Koefisien regresi
- X = Variabel kecerdasan emosi dimensi *Perceiving and Identifying*
- X₂ = Variabel kecerdasan emosi dimensi *Facilitating*
- X₃ = Variabel kecerdasan emosi dimensi *Understanding*
- X₄ = Variabel kecerdasan emosi dimensi *Managing*
- e = error

Berdasarkan analisa nilai koefisien regresi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa nilai variabel dependen (Y) Perencanaan Karir Individual dapat dilihat dari nilai konstantanya sebesar 15,249 dengan catatan jika variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen (Y) Perencanaan Karir Individual.

Uji Serentak (uji F)Dimensi-dimensi Variabel X Kecerdasan Emosi terhadapVariabel Y Perencanaan KarirIndividual.

PERHITUNGAN UJI F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12423,484	4	3105,871	54,198	,000 ^a
	Residual	5272,186	92	57,306		
	Total	17695,670	96			

a. Predictors: (Constant), Managing, Understanding, Facilitating, Perceiving and Identifying

b. Dependent Variable: Perencanaan Karir

Adapun hasil dalam uji F adalah:

Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel (X1) *Perceiving and Identifying*, (X2) *Facilitating*, (X3) *Understanding* dan (X4) *Managing* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Perencanaan Karir Individual (Y)

Uji Parsial (uji t) Dimensi-dimensi Variabel X Kecerdasan Emosi terhadap Variabel Y Perencanaan Karir Individual.

PERHITUNGAN UJI t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,249	4,226		3,608	,001		
	Perceiving and Identifying	,253	,126	,227	2,009	,047	,253	3,952
	Facilitating	,489	,240	,219	2,038	,044	,279	3,579
	Understanding	1,037	,314	,274	3,307	,001	,473	2,114
	Managing	,912	,372	,226	2,451	,016	,382	2,619

a. Dependent Variable: Perencanaan Karir

Analisa Coefficient Correlation (R) and Coefficient Determination (R²) Dimensi-dimensi Variabel X Kecerdasan Emosi terhadap Variabel Y Perencanaan Karir Individual

a) Coefficient Correlation (R)

Correlations

		Perencanaan Karir	Perceiving and Identifying	Facilitating	Understanding	Managing
Pearson Correlation	Perencanaan Karir	1,000	,770	,758	,719	,727
	Perceiving and Identifying	,770	1,000	,822	,702	,755
	Facilitating	,758	,822	1,000	,674	,741
	Understanding	,719	,702	,674	1,000	,610
	Managing	,727	,755	,741	,610	1,000
Sig. (1-tailed)	Perencanaan Karir	.	,000	,000	,000	,000
	Perceiving and Identifying	,000	.	,000	,000	,000
	Facilitating	,000	,000	.	,000	,000
	Understanding	,000	,000	,000	.	,000
	Managing	,000	,000	,000	,000	.
N	Perencanaan Karir	97	97	97	97	97
	Perceiving and Identifying	97	97	97	97	97
	Facilitating	97	97	97	97	97
	Understanding	97	97	97	97	97
	Managing	97	97	97	97	97

Coefficient Korelasi berganda (R) dan Determination (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,838 ^a	,702	,689	7,570	1,763

a. Predictors: (Constant), Managing, Understanding, Facilitating, Perceiving and Identifying

b. Dependent Variable: Perencanaan Karir

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R), yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independenterhadap variabel dependen (Perencanaan Karir Individual (Y)) sebesar 0,838 hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan bernilai positif.

Nilai koefisien determinasi berganda adalah 0,702 atau 70,2% nilai ini menunjukkan bahwa 70,2% Perencanaan Karir Individual (Y) dipengaruhi oleh (X1) *Perceiving and Identifying*, (X2) *Facilitating*, (X3) *Understanding* dan (X4) *Managing*, dan sisanya 29,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Analisa Regresi Linier Variabel X Kecerdasan Emosi terhadap Variabel Y Perencanaan Karir Individual.

HASIL PERHITUNGAN REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,346	4,284		3,582	,001		
	Kecerdasan Emosi	,481	,035	,818	13,879	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Perencanaan Karir

Dari tabel dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Rumus regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X + e$$

$$Y = 15,346 + 0,481X + e$$

Keterangan :

- Y = perencanaan karir
- a = nilai intersep (konstanta)
- b₁ = Koefisien regresi
- X = Variabel Kecerdasan Emosi
- e = *error*

Uji Parsial (uji t) Variabel X Kecerdasan Emosi terhadap Variabel Y Perencanaan Karir Individual.

PERHITUNGAN UJI t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,346	4,284		3,582	,001		
	Kecerdasan Emosi	,481	,035	,818	13,879	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Perencanaan Karir

Analisa Coefficient Correlation (R) and Coefficient Determination (R²) Variabel X Kecerdasan Emosi terhadap Variabel Y Perencanaan Karir Individual.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,818 ^a	,670	,666	7,817	1,714

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosi

b. Dependent Variable: Perencanaan Karir

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R), yaitu korelasi antara variabel independen X Kecerdasan Emosi terhadap variabel dependen (Perencanaan Karir Individual (Y)) sebesar 0,818 hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan bernilai positif.

Nilai koefisien determinasi berganda adalah 0,670 atau 67% nilai ini menunjukkan bahwa 67% Perencanaan Karir Individual (Y) dipengaruhi oleh X Kecerdasan Emosi dan sisanya 33% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh *Perceiving And Identifying* dengan Variabel Perencanaan Karir Individual

Pengaruh *perceiving & identifying* terhadap perencanaan karir individual dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,253 dimana nilai tersebut bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *perceiving & identifying* terhadap perencanaan karir individual.

Hasil ini konsisten dengan penelitian M.Coetzee & D. Schreuder yang menyatakan bahwa *perceiving & identifying* yang merupakan kemampuan seseorang dalam menilai dan mengekspresikan emosi secara tepat berpengaruh positif terhadap karir karyawan (Carmeli, 2003). Seperti dijelaskan dalam teori, bahwa peningkatan karir di masa depan ditentukan oleh perencanaan karir individual yang matang sedini mungkin. Sehingga secara tidak langsung hasil

penelitian tersebut menyatakan bahwa ada hubungan positif antara kecerdasan emosi khususnya *perceiving&identifying* terhadap bagaimana perencanaan karir seseorang yang berdampak pada peningkatan karirnya.

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh *Facilitating* dengan Variabel Perencanaan Karir Individual

Pengaruh *facilitating* terhadap perencanaan karir individual dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,489 dimana nilai tersebut bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosi terhadap perencanaan karir individual.

Hasil ini konsisten dengan penelitian M.Coetzee & D. Schreuder dalam jurnal "*The relation between career anchors, emotional intelligence and employability satisfaction among workers in the service industry*", dimana menyatakan bahwa kecerdasan emosi khususnya *facilitating* (menggunakan emosi untuk proses berpikir)berpengaruh positif terhadap perencanaan karir individual yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan karir yang lebih baik. Dalam jurnal tersebut dinyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap pemikiran karir yang lebih besar terutama terkait bagaimana karyawan memiliki *self-efficacy* dalam melakukan pengambilan keputusan, serta pada tingkat yang lebih tinggi yaitu keinginan untuk mengeksplorasi berbagai preferensi karir, dan berkomitmen untuk memperoleh pilihan karir yang menarik (Puffer, 2011). Disamping itu hal ini juga sejalan dengan teori Schein (1990) yang menyatakan bahwa dominan pilihan karir seseorang mencerminkan kekhawatiran seseorang terhadap keputusan karir utama mereka, dimana hal ini merupakan bagian integral dari konsep diri yang dimilikinya.

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh *Understanding* dengan Variabel Perencanaan Karir Individual

Pengaruh *understanding* terhadap perencanaan karir individual dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 1,037 dimana nilai tersebut bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosi terhadap

perencanaan karir individual, yang berarti apabila karyawan wanita dengan konflik peran ganda dapat menciptakan *understanding* yang tinggi maka perencanaan karir individual yang dimiliki pada wanita tersebut akan tinggi pula.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Abraham Carmeli dalam jurnal yang meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap konflik kerja-keluarga. Dimana ia mendefinisikan bahwa konflik kerja-keluarga sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan domain keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Gangguan pada peran keluarga dengan pekerjaan terjadi ketika perilaku tertentu dibutuhkan dalam satu peran yang tidak sesuai dengan harapan perilaku di peran atau kondisi lain (Carlson et al . , 2000). Sehubungan dengan peran individu tersebut, seseorang bisa bergantung bahwa kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu mereka menyeimbangkan gangguan keluarga dengan pekerjaan. Mereka akan lebih mampu mencegah konflik kerja-keluarga dengan adanya kecerdasan emosional.

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh *Managing* dengan Variabel Perencanaan Karir Individual

Pengaruh *managing* terhadap perencanaan karir individual dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,912 dimana nilai tersebut bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosi terhadap perencanaan karir individual.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Abraham Carmeli dalam jurnal yang meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen karir karyawan, dimana dalam hasil penelitian tersebut membahas pula tentang pentingnya kecerdasan emosional dalam *manage* emosi diri sendiri maupun orang lain yang berdampak terhadap suksesnya perencanaan karir yang dimiliki. Berbagai kesulitan yang dialami karyawan dalam mengejar karir seringkali dapat mengakibatkan emosi disfungsi. Individu yang cerdas secara emosional akan mudah untuk mengenali, mengelola dan menggunakan emosi mereka untuk menghilangkan hambatan emosi tersebut serta dapat memajukan “cakrawala” karir mereka lebih baik daripada orang-orang dengan kecerdasan emosional yang cenderung rendah.

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Kecerdasan Emosi dengan Variabel Perencanaan Karir Individual

Secara holistik dihasilkan koefisien regresi sebesar 0,481 dan bertanda positif dimana angka ini menunjukkan adanya pengaruh kecerdasan emosi terhadap perencanaan karir individual, yang berarti apabila karyawan wanita dengan konflik peran ganda dapat menciptakan kecerdasan emosi yang tinggi maka perencanaan karir individual yang dimiliki pada wanita tersebut akan tinggi pula.

Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian Nima Saeedi, et al, dalam jurnal "*Studying the Influence of Emotional Intelligence on Career Success*" yang menyatakan adanya korelasi positif antara kecerdasan emosional dan kesuksesan karir. Orang dengan kecerdasan emosi yang tinggi lebih memiliki kemampuan dibandingkan yang memiliki kecerdasan emosional yang kurang untuk mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi di tempat kerja mereka. Kecerdasan emosional menjadi hal yang penting dalam kesuksesan pribadi, fungsi keluarga, dan keberhasilan dalam tempat kerja (Salovey, Mayer & Causo, 2002). Ini berarti kecerdasan emosional dapat *membalancekan* antara kehidupan pekerjaan dan keluarga, sehingga hambatan/ konflik yang terjadi pun akan berkurang, dan untuk selanjutnya perencanaan karir akan lebih mudah tersusun dan karir akan cepat menanjak.

Emmerling dan Cherniss (2003) berpendapat bahwa emosi memainkan peranan penting dalam karir dan proses pengambilan keputusan dan kecerdasan emosional individu yang berkembang dapat menyebabkan keputusan yang lebih lengkap untuk mendapat hasil yang lebih memuaskan dalam berkarir, nilai-nilai pribadi serta aspirasi-aspirasinya.

Berdasarkan interpretasi hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab IV sebelumnya, maka hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa empat dimensi kecerdasan emosi tersebut di atas berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karir individual.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menyatakan bahwa lima hipotesis yang disusun terbukti seluruhnya. Beberapa rekomendasi yang dapat dibuat dengan mempertimbangkan hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut:

Rekomendasi Bagi Para Wanita Yang Telah Menikah, Memiliki Anak dan Bekerja

1. Para karyawan wanita yang memiliki konflik peran ganda harus memberikan perhatian lebih pada poin *understanding* ini dimana seseorang harus lebih peka terhadap keadaan emosi yang ada dalam dirinya. Dengan kemampuan dalam menganalisa emosi tersebut, karyawan wanita akan lebih mampu mengelola perubahan keadaan emosinya yang disebabkan oleh masalah satu dan lainnya.
2. Munculnya konflik peran ganda dapat berasal dari pekerjaan maupun dari keluarganya, untuk itu karyawan wanita hendaknya memiliki strategi yang tepat agar mampu berjalan pada dua peran yang berbeda. *Time based conflict* bisa jadi pemicu terbesar dalam munculnya konflik. Untuk itu penting bagi karyawan wanita dalam membagi waktu yang “tepat” pada setiap peran yang dijalannya sehingga tidak ada “*miss understanding*” ataukah *gap* yang muncul dari kedua peran tersebut
3. Konflik biasanya muncul akibat ketegangan ataupun kesibukan yang dijalani setiap harinya. Untuk itu penting bagi karyawan wanita dalam memiliki waktu bagi dirinya sendiri untuk *me-refresh* pikiran dan tenaga tanpa harus memforsir diri pada salah satu peran atau beban masalah dari kedua peran yang dijalani.

Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Pada penelitian selanjutnya mungkin peneliti dapat melakukan penyebaran kuesioner pada suatu lingkup perusahaan sehingga hasilnya lebih spesifik.
2. Untuk sample penelitian dapat digunakan karyawan wanita yang memiliki pekerjaan yang sifatnya homogen, seperti perusahaan jasa, perusahaan non

jasa. Sehingga dapat diketahui apakah sifat maupun jenis pekerjaan mempengaruhi kecerdasan emosi serta perencanaan karir karyawan.

3. Diharapkan peneliti dapat mengukur keberadaan variabel konflik peran ganda serta dapat memfokuskan pada jenis konflik subjek yang dijadikan sample (*work-family conflict* ataukah *family-work conflict*), serta melihat bentuk konflik seperti apa yang sedang dialami subjek (*time based conflict*, *strain based conflict* ataukah *behavior based conflict*) sehingga di dapatkan hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Carmeli, A. 2003. 'The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes', *Journal of Managerial Psychology*, 18(8): 788 – 813.
- Caruso, David. (2004). "Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test
- Carlson, Dawn. S, et all. (2000). "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict, *Journal of Vocational Behavior* **56**, 249-276
- Cherniss, C., Goleman, D. Emmerling, R. Cowan, K., & Adler, M. (1998). *Bringing emotional intelligence to the workplace*. New Brunswick, NJ: Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations, Rutgers University.
- Coetzee, M. & D. Schreuder, 2011. 'The Relation between career anchors, emotional intelligence and employability satisfaction among workers in the service industry', *Journal of Industrial and Organizational Psychology in South Africa*, Vol. 15 Number 3
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). *Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78. Dikutip pada tanggal 10 November 2013
- Greenhaus, Jeffrey H., and Beutell, Nicholas J. 1985. "Sources of Conflict between Work and Family Roles". *Journal of The Academy of Management Review*, 10: 76-88.
- Gutek, B. A., & Lardwood, L (1987). *Women's Career Development*. California: Sage Publications, Inc.
- Mathis, R.L. et al.(1997) *Human Resource Management*, 4th Edition, The Economic Publishing House, Bucarest, p.141
- Meirnayati, Fabiola. *Tesis*. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus di Hotel Horison Semarang.
- Mondy, W. R dan Robert M. Noe. 1993. *Human Resouces Management*. Allyn & Bacon.
- Saeedi,Nima.(2012), *Studying the Influence of Emotional Intelligence on Career Success*, *Journal of Basic and Applied*
- Santrock, W. John. (2002). *Life-Span Development : Perkembangan Masa Hidup. Jilid 1*. Jakarta : Erlangga.
- <http://lontar.ui.ac.id/file?file=digital/126575-303.6%20EMI%20g%20-%20Peran%20konflik%20-%20%20Literatur.pdf>, diunduh 10 Februari 2014.
- <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/29648/4/Chapter%20II.pdf>, diunduh 10 Februari 2014.