

Hubungan antara Kecerdasan Spiritual dengan Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Ayu Rezki Nurrokhmah¹, Joko Kuncoro²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung

¹ayurezki@std.unissula.ac.id

²kuncoro@unissula.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan spiritual dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Populasi dalam penelitian ini yaitu mahasiswa Strata 1 angkatan 2017-2018 di Fakultas Hukum, Fakultas Ekonomi, Fakultas Psikologi dan Fakultas Agama Islam dengan sampel 337 mahasiswa melalui teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling*. Pengumpulan data menggunakan adaptasi dari *Self-Report Inventory* (SISRI-24) dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,92 dan adaptasi dari *Career Adapt-Abillities Scale* (CAAS) dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,92. Hasil Penelitian dengan menggunakan teknik korelasi *Spearman* menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,737 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Maka terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual dengan adaptabilitas karir. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual maka semakin tinggi adaptabilitas karir. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual berkaitan secara signifikan dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung

Kata Kunci : Kecerdasan Spiritual, Adaptabilitas Karir

Pendahuluan

Berdasarkan data Berita Resmi Statistik, angka pengangguran yang merupakan lulusan dari perguruan tinggi pada tahun 2020 mencapai 7,35 persen, dalam hal ini angka pengangguran pada tahun 2020 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya yang berjumlah 5,64 persen (<https://www.bps.go.id>). Melonjaknya angka pengangguran pada *fresh graduate* dari perguruan tinggi disebabkan oleh beberapa faktor yaitu, terbatasnya lapangan pekerjaan, ketatnya persaingan dalam memasuki dunia kerja, tuntutan karir yang tidak pasti atau berubah-ubah (Nasution, 2008).

Pada fase ini mahasiswa akhir atau *fresh graduate* dari Perguruan Tinggi berada dalam tahap perkembangan dewasa awal dimana pada fase ini individu akan mengalami penyesuaian baru terhadap kehidupan dan harapan sosial. Individu juga memiliki tanggung jawab baru seperti memilih dan mempersiapkan karir. Hal ini individu harus mempersiapkan diri sebelum memasuki dunia kerja salah satunya adalah kemampuan beradaptasi dengan lingkungan dan kondisi baru karena hal ini dapat mempengaruhi karir individu itu sendiri (Ramdhani et al., 2019). Savickas dan Porfeli berpendapat bahwa adaptabilitas karir merupakan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas yang dapat diprediksi, serta kemampuan untuk mengatasi masalah yang tak terduga yang timbul dari perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja (Savickas & Porfeli, 2012). Adaptabilitas karir yang dimiliki mahasiswa dapat mempengaruhi dalam penyesuaian diri saat transisi dari kuliah ke dunia kerja sehingga dapat mengatasi hal-hal yang tidak terduga dan lebih siap untuk menghadapinya.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Ramdhani (2019) terhadap mahasiswa Pendidikan Manajemen Bisnis menunjukkan hasil bahwa adaptabilitas karir termasuk dalam kategori sedang dimana mahasiswa sudah memiliki beberapa dimensi adaptabilitas karir namun mahasiswa cenderung masih bingung dengan pilihan pendidikan, belum memikirkan masa depan, malas dalam mengikuti organisasi dan masih belum yakin akan mendapat pekerjaan atau tidak, serta belum memiliki kemampuan untuk bekerja (Ramdhani et al., 2019)

Savickas (2012) berpendapat bahwa terdapat beberapa dimensi adaptabilitas karir yaitu, *concern, control, curiosity, confidence*. Dengan memiliki dimensi tersebut pada diri individu maka individu akan mempunyai kepedulian atau concern akan rencana karir sehingga dapat bisa menyiapkan dengan matang mengenai karir yang diinginkan. Kemudian pengendalian atau kontrol, yaitu individu dapat menghadapi kondisi stres, perubahan situasi, dan memiliki rasa tanggung jawab dalam membentuk diri untuk bersikap tegas dalam mengambil keputusan karir. Tidak hanya itu individu harus memiliki keingintahuan atau *curiosity* dimana individu dapat mengeksplorasi karir dengan mempelajari hal-hal yang berkaitan

dengan karir yang akan dipilihnya. Percaya diri atau *confidence* juga memiliki peranan sangat penting bagi individu karena dengan memiliki rasa percaya diri, individu cenderung akan optimis dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang mungkin akan terjadi dalam kondisi kerja nantinya.

Dalam menjalankan hidupnya, setiap individu harus mengembangkan tiga potensi yang dimilikinya, potensi tersebut ialah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Ketiga potensi tersebut mempunyai perannya sendiri, kecerdasan intelektual berperan untuk memecahkan masalah logika, kecerdasan emosional berperan dalam memberikan kesadaran dan berperan penting agar kecerdasan intelektual berperan secara efektif dan kecerdasan spiritual berperan untuk mensinergikan kecerdasan emosional.

Kecerdasan spiritual merupakan landasan dalam berfungsinya kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional sehingga dalam mempersiapkan karir individu atau dalam menjalankan kehidupan sehari-hari individu perlu memiliki kecerdasan spiritual. Kecerdasan Spiritual (SQ) merupakan kecerdasan yang berfungsi dalam membantu individu dengan memandang makna dan nilai dalam konteks yang lebih luas dan kaya, sehingga individu tersebut merasa bahwa perjalanan hidup individu tersebut lebih bermakna dibandingkan dengan individu yang lainnya (Marshall, 2001).

Kecerdasan spiritual dapat membuat individu memiliki pandangan terhadap segala sesuatu lebih bermakna atau luas sehingga ketika individu yang nantinya sudah lulus lalu bekerja kemudian dihadapkan dengan suatu kondisi yang tidak terduga maka individu tersebut akan menghadapi permasalahan tersebut dengan pikiran yang terbuka, bijaksana dalam pengambilan keputusan dan dapat mengambil hikmah dari suatu kondisi yang membuat individu stress sehingga kecerdasan spiritual berkaitan dengan adaptabilitas karir karena adaptabilitas karir dapat dipengaruhi oleh faktor dari dalam pikiran individu itu sendiri.

Zohar dan Marshall (2001) berpendapat bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang besar terhadap kesuksesan individu dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Trihandini (2005) menunjukkan bahwa kecerdasan

spiritual memiliki peran yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa seorang individu akan dapat melakukan pekerjaan dengan optimal karena individu tersebut dapat memaknai setiap pekerjaan dan dapat menyelaraskan antara emosi, perasaan dan otak. Dengan memiliki kecerdasan spiritual maka individu dapat memberi makna disetiap tindakan yang dilakukan sehingga individu tersebut memiliki kinerja yang baik. Adapun penelitian yang telah dilakukan oleh Wiersma (2002) juga menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual akan mempengaruhi individu dalam mencapai tujuan karirnya dalam dunia kerja. Individu akan membawa makna spiritualitas dalam pekerjaannya sehingga individu tersebut akan menganggap pekerjaannya lebih berarti. Oleh karena itu maka individu yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik akan mempunyai motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Duffy dan Bluesten (2005) menunjukkan bahwa, seseorang yang mempunyai hubungan spiritual yang baik maka akan cenderung lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk memutuskan mengenai karir yang akan dipilih. Hal ini didukung dengan ciri-ciri kecerdasan spiritual menurut Marshall (2001) dan Sinetar (2001) yang mengatakan bahwa jika seseorang yang kecerdasan spiritualnya baik maka akan mempunyai kemampuan seperti pandai menyesuaikan diri, dapat mengambil hikmah dari suatu masalah dan mempunyai visi dan misi yang jelas dalam hidupnya serta memiliki kesadaran diri.

Dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja dan menghadapi sulitnya kesiapan dalam bekerja perlu didukung dengan kemampuan salah satunya kecerdasan spiritual yang baik, dengan hal itu maka individu dapat mudah beradaptasi dengan lingkungan sehingga individu akan siap untuk mengatasi penyesuaian yang tidak bisa diprediksi keadaannya dalam dunia kerja dan kondisi kerja (adaptabilitas karir).

Metode

Metode pengumpulan data dengan menggunakan alat ukur berupa skala psikologi. Skala merupakan metode pengumpulan data terhadap sejumlah karakteristik subjek penelitian dalam bentuk pernyataan-pernyataan (Azwar, 2012). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Kecerdasan Spiritual yang didasarkan pada aspek kecerdasan spiritual menurut King (2009). Skala kecerdasan spiritual merupakan skala likert yang terdiri dari 23 aitem favorable dan 1 aitem unfavorable dengan lima alternatif jawaban. Skala kedua adalah Skala Adaptabilitas Karir, yang disusun berdasarkan pada aspek adaptabilitas karir menurut Savickas (2012). Skala adaptabilitas karir merupakan skala likert yang terdiri dari 24 aitem favorable dengan lima alternatif jawaban.

Subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa angkatan 2017-2018 Fakultas Hukum, Fakultas Ekonomi, Fakultas Psikologi dan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Sultan Agung. Prosedur penelitian diawali dengan melakukan perizinan, pengambilan data subjek, penyusunan alat ukur, tahap uji coba alat ukur, tahap penelitian, tahap analisis data penelitoan serta tahap laporan penelitian.

Hasil

Hasil uji daya beda aitem terhadap skala kecerdasan spiritual dengan jumlah aitem sebanyak 24 aitem, diperoleh 21 aitem dengan daya beda tinggi serta 3 aitem dengan daya beda rendah. Estimasi reliabilitas skala kecerdasan spiritual dengan teknik *alpha cronbach* dari 21 aitem sebesar 0,920 sehingga skala kecerdasan spiritual dapat dikatakan *reliabel*. Sedangkan hasil daya uji daya beda dari skala adaptabilitas karir dengan jumlah aitem 24 memiliki 24 aitem yang berdaya beda tinggi sehingga tidak ada aitem yang memiliki daya beda rendah. Estimasi reliabilitas dengan teknik *alpha Cronbach* dari 24 aitem sebesar 0,919 sehingga skala adaptabilitas karir dapat dikatakan *reliabel*.

Untuk mengetahui bahwa data berdistribusi dengan normal atau tidak maka diperlukan untuk melakukan uji normalitas dalam penelitian ini. Teknik yang digunakan untuk menguji normalitas adalah teknik *one-Sample Kolmogorov-*

Smirnov Z dimana dengan teknik tersebut dapat diketahui bahwa data yang berdistribusi normal apabila skor $p > 0,05$, sedangkan data dengan skor $p < 5$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Distribusi data adaptabilitas karir adalah normal dengan p sebesar $0,09$ ($p > 0,05$).

Sifat linier pada sebaran distribusi data antar variabel dapat diketahui dengan melakukan uji linieritas. Berdasarkan hasil uji linieritas hubungan antara kecerdasan spiritual dengan adaptabilitas karir mendapatkan F_{linier} sebesar $1,524$ dengan taraf signifikansi $0,024$ ($p < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang *linier* pada variabel kecerdasan spiritual dengan adaptabilitas karir.

Hasil analisis data penelitian dengan teknik korelasi product moment menunjukkan koefisien korelasi sebesar $0,737$ dengan $p < 0,5$. Hal ini membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan yang kuat dan searah antara kecerdasan spiritual dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung

Diskusi

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui apakah terdapat hubungan antara kecerdasan spiritual dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Berdasarkan pada hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa skor koefisien korelasi sebesar $0,737$ dimana dalam kategorisasi menurut teknik korelasi Spearman berarti bahwa tingkat kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel kecerdasan spiritual dengan adaptabilitas karir adalah kuat dan terdapat signifikansi hubungan sebesar $0,000$ ($p < 0,05$) sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kecerdasan spiritual dengan adaptabilitas karir. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Artinya, semakin tinggi kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh mahasiswa maka semakin tinggi juga adaptabilitas karirnya. Berdasarkan hasil *measures of association* menunjukkan bahwa nilai *R squared* sebesar $0,529$ yang artinya kecerdasan spiritual menyumbang secara efektif sebesar $52,9$ % terhadap adaptabilitas karir.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang pernah dilakukan Duffy dan Bluesten (2005) yang menunjukkan bahwa individu yang memiliki hubungan spiritual yang kuat cenderung lebih percaya diri dengan kemampuannya untuk membuat keputusan karir dan terbuka untuk mengeksplorasi berbagai pilihan karir. Percaya diri merupakan salah satu aspek dalam adaptabilitas karir dimana individu yang memiliki rasa percaya diri atau yakin terhadap dirinya sendiri akan lebih mampu saat dihadapkan dengan permasalahan karir (Robert & Brown, 2013). Hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Anas dan Hamzah (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara faktor pribadi dengan adaptabilitas karir, faktor pribadi dalam penelitian ini salah satunya adalah kecerdasan spiritual, sehingga sama halnya dengan hasil penelitian dalam penelitian ini bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan spiritual dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan serta searah antara kecerdasan spiritual dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Artinya semakin tinggi kecerdasan spiritual mahasiswa maka semakin baik pula adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Daftar Pustaka

- Agustian, A. G. (2003). *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power*. Jakarta: Arga.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Anas, I., & Hamzah, S. R. (2020). Predicting career adaptability of fresh graduates through personal factors. *European Journal of Training and Development*. <https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2020-0023>
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development: An

exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*, 41(1), 67–82. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2016-0049>

Coetzee, M., & Harry, N. (2015). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: An exploratory study among Black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, 45(1), 81–92. <https://doi.org/10.1177/0081246314546346>

Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219–229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>

Duffy, R. D., & Blustein, D. L. (2005). The relationship between spirituality, religiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 429–440. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.09.003>

Dwi, S. (2010). *Edisi Lengkap Tes IQ, EQ dan SQ*. Jogjakarta: Flash Books.

Emmons, R. A. (2000). Is spirituality an intelligence? motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern. *International Journal of Phytoremediation*, 21(1), 3–26. https://doi.org/10.1207/S15327582IJPR1001_2

Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2008). Career adaptability in childhood. *Career Development Quarterly*, 57(1), 63–74. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00166.x>

Hawari, D. (2004). *Al-Qur'an: Ilmu Kedokteran Jiwa dan Kesehatan Jiwa*. Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa.

Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>

Kaur, S. S. (2016). Exploring Relationship Among Spiritual Quotient, Personal Competence and Job Satisfaction of Employees : An Empirical Study. *Journal of Management*, 187-200.

Khavari, K. A. (2000). *Spiritual Intelligence (A Practical Guide to Personal Happiness)*. Canada: White Mountain Publications.

King, D. B., & DeCicco, T. L. (2009). A Viable Model and Self-Report Measure of Spiritual Intelligence. *International Journal of Transpersonal Studies*, 28(1), 68–85. <https://doi.org/10.24972/ijts.2009.28.1.68>

- Lips-Wiersma, M. (2002). The influence of spiritual “meaning-making” on career behavior. *Journal of Management Development*, 21(7), 497–520. <https://doi.org/10.1108/02621710210434638>
- Marshal, D. Z. (2007). *Kecerdasan Spiritual (SQ) Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berpikir Integralistik dan Holistik Untuk Memaknai Kehidupan*. Bandung: Mizan.
- Marshall, D. Z. (2001). *SQ : Kecerdasan Spiritual*. Bandung: Mizan.
- Nasution, M. T. (2008). Hubungan Kepercayaan Diri Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja. *Psikologi Indonesia*, 5(2), 102–108.
- Patton, W., & Lokan, J. (2001). Perspectives on Donald Super’s Construct of Career Maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1(1–2), 31–48. <https://doi.org/10.1023/A:1016964629452>
- Ramdhani, R. N., Budiamin, A., & Budiman, N. (2019). Adaptabilitas Karir Dewasa Awal. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18(3), 361–370. <https://doi.org/10.17509/jpp.v18i3.15008>
- Robert, W., & Brown, S. D. (2013). *Social Cognitive Model of Career Self-Management : Toward a Unifying View of Adaptive Career Behavior Across the Life Span*. 60(4), 557–568.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Safaria, T. (2007). *Spiritual Intelegence (Metode Pengembangan Kecerdasan Spiritual Anak)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Sinetar, M. (2001). *Kecerdasan Spiritual : Belajar dari anak yang mempunyai Kesadaran diri*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono, P. D. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 251–257. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.006>
- Trihandini, R. F. (2005). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Hotel Horison Semarang) Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Umam, M. K. (2020). Kecerdasan Spiritual Ditinjau dari Nilai Nilai Profetik. *Jurnal Stabita*, 1–10.
- Wiesenber, F. (2007). An Exploration of Graduate Students' Career Transition Experiences. *Canadian Journal of Counselling*, 41(2), 107–123.