

Pengaruh *Self-Esteem* dan Kecerdasan Emosi terhadap *Career Decision Making* pada Generasi Z

(*The Influence of Self-Esteem and Emotional Intelligence on Career Decision Making of Generation Z*)

FATMA NURAQMARINA¹, HIFIZAH NUR¹

¹ Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Jakarta,
Jakarta Barat, Jakarta, Indonesia

Email: fatma.nur@mercubuana.ac.id

Diterima 24 September 2025, Disetujui 1 Juli 2026, Dipublikasi 2 Juli 2026

Abstrak: Generasi Z, merupakan salah satu generasi yang dipersiapkan menjadi prioritas utama dalam menghadapi persaingan global 5.0. Sementara itu, sekitar 50% gen Z menyumbang tingginya angka pengangguran terbuka di Indonesia. Fenomena ini tentunya semakin meningkatkan keraguan dan rasa putus asa generasi Z dalam menentukan karir. Fokus pada penelitian ini meneliti *self-esteem* dan *emotional intelligence* terhadap *career decision making* (studi pada generasi z). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian regresi linier berganda dengan teknik pengambilan sampel *accidental sampling*. Sample dalam penelitian ini adalah generasi Z berjumlah 133. Pengumpulan data dilakukan dengan mengumpulkan data kuesioner menggunakan skala *self-esteem* dari Rosenberg, skala *emotional intelligence* dari Goleman dan skala *career decision making* dari Osipow. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa *self-esteem* dan kecerdasan emosi secara bersama-sama berkontribusi terhadap *career decision making* pada generasi Z sebesar 28,4%.

Kata kunci: *career*; *self-esteem*; kecerdasan emosi

Abstract: Currently, Generation Z, the generations prepared to be a top priority in facing global competition 5.0. Meanwhile, approximately 50% of Gen Z contributes to the high rate of open unemployment in Indonesia. This phenomenon certainly increases the doubt and despair of Generation Z in determining a career. The focus of this study examines *self-esteem* and *emotional intelligence* on *career decision-making* (a study on Generation Z). This study aims to examine the influence of *self-esteem* on *career decision-making*, the influence of *emotional intelligence* on *career decision-making*, and the influence of *self-esteem* and *emotional intelligence* on *career decision-making*. This study uses a quantitative approach with a multiple linear regression research method with an *accidental sampling* technique. The sample in this study was 133 Generation Z. Data collection was carried out by collecting questionnaire data using the *self-esteem* scale from Rosenberg, the *emotional intelligence* scale from Goleman, and the *career decision-making* scale from Osipow. Based on the analysis, it is known that *self-esteem* and *emotional intelligence* together contribute to *career decision-making* in Generation Z by 28.4%.

Keywords: *career*; *emotional intelligence*; *self-esteem*

PENDAHULUAN

Generasi yang lahir dari rentang tahun 1995-2012 disebut dengan istilah generasi Z (Barhate & Dirani, 2022). Generasi Z ini memiliki karakteristik berbeda dan khas daripada generasi sebelumnya. Ada beberapa karakteristik yang khas yang dimiliki oleh generasi Z (Kyrrousi dkk., 2022), diantaranya: a) Memiliki kepekaan yang sangat tinggi pada teknologi dan memiliki tujuan yang tinggi; b) Pada umumnya mayoritas masih berada di jenjang perguruan tinggi dan sudah masuk dunia kerja; c) Memiliki keberanian yang besar dalam mengambil resiko daripada generasi sebelumnya (generasi milenial); d) Cenderung membutuhkan dukungan yang lebih besar dan kurang mandiri; e) Menghabiskan sebagian besar hidup mereka pada aktivitas komunikasi digital; f) Memiliki keterampilan sosial yang kurang memadai dalam hal mendengarkan serta keterlibatan dalam percakapan, penanganan konflik dan pemecahan masalah; g) Dibandingkan generasi milenial, generasi Z lebih suka bekerja sendiri. Perkembangan karir yang sedang ditahapi pada generasi Z saat ini umumnya berada pada fase menempuh pendidikan tinggi dan sebagian lagi ada yang telah bekerja.

Seperti yang dijelaskan oleh Sawitri (2021) menjelaskan tantangan karir yang dihadapi oleh generasi Z diantaranya: terikatnya dengan media sosial, kematangan karir, pengaruh orang tua dan perencanaan karir, persaingan global dan ekspektasi karir. A'yun (2025) juga mengungkapkan bahwa generasi Z merupakan salah satu generasi yang

dipersiapkan menjadi prioritas utama dalam menghadapi persaingan global 5.0 atau society 5.0. Tentunya muncul harapan besar dari masyarakat dan bangsa ini kepada generasi Z karena saat ini mereka adalah salah satu generasi yang mendominasi jumlah penduduk di Indonesia, yaitu sekitar 74,93 juta jiwa atau 27,94% dari total populasi. Namun kenyataannya, sebagian besar generasi Z masih banyak yang bingung dan kesulitan dalam mengambil dan menentukan karir mereka.

Febriyanti & Sahrani (2024), menyampaikannya bahwa pada tahun 2024, jumlah pengangguran hampir sepenuhnya didominasi oleh individu generasi Z yang berusia dibawah 25 tahun. Informasi serupa diperkuat dengan data dari (Andri, 2024) yang mengatakan bahwa berdasarkan analisis legislatif DPR RI tercatat sebanyak 3,6 juta gen Z yang berusia 15 hingga 24 tahun yang menganggur per Februari 2024, menunjukkan bahwa sekitar 50,29% gen Z menyumbang tingginya angka pengangguran terbuka di Indonesia. Fenomena ini tentunya semakin meningkatkan keraguan dan rasa putus asa generasi Z dalam menentukan karir (Hasan, 2024)

Pada penelitian lainnya dijelaskan bahwa generasi Z ini memiliki makna kerja yang tinggi, hal ini menjadi suatu kelebihan dari banyaknya pandangan negatif terhadap generasi Z dalam dunia kerja. Hasil penelitian (Ramadhani & Nindyati, 2022) menguraikan bahwa generasi Z menganggap finansial sebagai makna kerja yang menjadi motivasi baginya dalam melakukan pekerjaan, kemudian makna untuk berorientasi pada pengembangan

karir dan makna untuk bekerja sesuai dengan passionnya. Sehingga ia menyimpulkan bahwa pekerjaan yang diharapkan oleh generasi Z adalah yang sesuai dengan passion, memiliki jaminan akan masa depan serta memiliki dampak pada pengembangan diri (*self-improvement*). Serupa dengan penelitian lainnya dari (Widiawan dkk., 2019) bahwa dari mayoritas generasi Z yang berusia 20 tahun (44,2%) memilih bekerja di bidang professional. Dari penelitian tersebut juga diperoleh informasi mengenai prioritas karir pada generasi Z adalah karir yang memiliki dampak positif bagi masyarakat, karir yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan keamanan karir untuk kelangsungan pekerjaannya di masa yang akan datang. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa jika generasi Z mendapatkan bimbingan dan arahan pada pemilihan karirnya serta mampu mengatasi keraguannya dalam memutuskan pilihan karir mereka, kehadiran mereka di dunia kerja dapat membawa perubahan dan manfaat yang besar bagi masyarakat dengan sikap inovatif mereka serta meningkatkan perekonomian negara dengan sikap diri generasi Z yang tertarik untuk belajar hal-hal baru sebagai kesempatan bertumbuh untuk mengembangkan potensi diri.

Nuraqmarina & Risnawati (2018), menjelaskan pengambilan keputusan karir (*career decision making*) adalah aktivitas pengambilan keputusan karir individu yang harus dilakukan secara rasional agar tercapai suatu keputusan yang tepat dengan cara mempertimbangkan dan mengevaluasi berbagai informasi karir yang

diperoleh (dikumpulkan) kemudian memilih satu pilihan karir dari berbagai pilihan informasi yang ada. (Febriyanti & Sahrani, 2024) juga mengungkapkan definisi dari pemilihan karir yaitu pengembangan karir pada setiap individu yang merupakan suatu komponen yang memiliki peran penting, yang memiliki tujuan utama berupa kemampuan dalam menentukan suatu keputusan dalam hal karir.

Riset berskala global dari (Faber, 2024) mendapatkan temuan dari hasil survey pada risetnya bahwa dalam pengambilan keputusan karir prioritas utama generasi Z adalah keseimbangan hidup, selain itu sekitar 40% lebih Gen Z mengaku bahwa mereka merasa stress atau cemas hampir di sepanjang waktu di tempat kerja. Lalu penelitian (Edelman Intelligence, 2022) bahwa lebih dari 60% Gen Z menolak untuk bekerja pada perusahaan yang tidak sejalan dengan pandangan sosial atau lingkungan mereka.

Dampak dari tuntutan dan harapan Gen Z terhadap karir, pekerjaan, serta tempat kerja yang mereka harapkan akhirnya menjadi hambatan tersendiri bagi generasi Z untuk mengambil keputusan karir yang akan dijalannya.

Pemilihan karir ini menjadi suatu hal yang urgen bagi kehidupan individu. Karir yang dijalani akan membentuk peran-peran penting yang harus dijalannya sehari-hari. Ekspektasi generasi Z yang besar pada karir yang akan dipilihnya berupa karir yang professional, karir yang menjanjikan finansial, karir yang sesuai passion, karir yang dapat memberikan

kesempatan pengembangan diri serta karir yang menjamin keamanan akan keberlangsungan masa depan hidup mereka, sehingga menjadi kendala tersendiri bagi mereka untuk memutuskan pilihan karir yang akan mereka tekuni dan jalani. Oleh karena itu dibutuhkan suatu kemampuan berpikir dan kecerdasan agar dapat memilih karir yang sesuai pada diri generasi Z, salah satunya adalah kecerdasan emosi.

Generasi Z yang memiliki kecerdasan emosi akan lebih mampu berpikir rasional dalam mengambil keputusan sebaliknya orang yang kurang dalam kecerdasan emosi akan mengambil keputusan berdasarkan responden emosi sesaat. Oleh karena itu, kecerdasan emosi menjadi suatu aspek penting dalam membantu individu memutuskan pilihan karirnya. Kecerdasan emosi menurut Goleman dalam (Naufal & Nuraqmarina, 2023) adalah kemampuan individu dalam mengenali perasaan dirinya maupun perasaan yang dirasakan oleh orang lain, kemampuan memberi dukungan dan motivasi pada diri dan kemampuan mengatur emosi diri kepada dirinya dan orang lain.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Alexander dkk., 2014) diungkapkan bahwa kecerdasan emosi memiliki hubungan dalam pemilihan karir pada individu. Hal serupa juga diungkapkan oleh (Firdaus dkk., 2022) bahwa kecerdasan emosi memberikan pengaruh 45% pada mahasiswa di Kota Malang dalam kematangan karir mereka. (Haxhihseny dkk., 2025) juga mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap

gaya pengambilan keputusan.

Remaja dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi lebih cenderung mengambil keputusan yang rasional, karena mereka cenderung menggunakan analisis logis, menyeimbangkan alternatif, dan mempertimbangkan kriteria objektif dalam proses pengambilan keputusan. Remaja dengan tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi juga lebih cenderung mengandalkan pengambilan keputusan yang intuitif. Kesadaran diri dan wawasan emosional memungkinkan mereka memercayai perasaan dan pengalaman masa lalu ketika membuat keputusan yang cepat dan efektif tanpa terlalu banyak menganalisis. Remaja dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi lebih siap untuk menyesuaikan gaya pengambilan keputusan mereka tergantung pada konteksnya. Mereka dapat beralih antara pendekatan rasional dan intuitif, menjadikannya lebih fleksibel dan mampu menangani keputusan yang lugas dan rumit secara emosional secara efektif.

Faktor lainnya yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir pada individu adalah harga diri (*self-esteem*). (Wijaya & Virlia, 2024) dalam penelitian diperoleh hasil bahwa *self-esteem* berkontribusi 11,7% pada keyakinan diri mahasiswa tingkat akhir dalam mengambil keputusan. Penelitian lainnya dilakukan oleh (Ramadhani dkk., 2024) menunjukkan bahwa ada hubungan antara *self-esteem* dengan kemampuan adaptasi karir pada taruna-taruni pelayaran. (Rodlyani & Ardiyanti, 2022) dalam penelitiannya

menghasilkan hal yang serupa bahwa semakin tinggi *self-esteem* yang dimiliki oleh siswa akan semakin tinggi keyakinan diri mereka dalam mengambil keputusan karir.

Perbedaan dan kebaruan penelitian ini ada pada konteks subyek generasi Z, serta alat ukur yang digunakan. Pada penelitian sebelumnya alat ukur yang digunakan adalah CDMSE (*Career Decision Making Self-Efficacy*) dan skala untuk kecerdasan emosi hampir semua penelitian menggunakan TEI (*Trait Emotional Intelligence*) sedangkan pada penelitian ini alat ukur pemilihan karir menggunakan *career decision scale* dari Osipow dan skala kecerdasan emosi dari Goleman. Sedangkan gap pada penelitian ini, bahwa pada penelitian sebelumnya (Fajriyanti dkk., 2023) menyampaikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh pada motivasi generasi Z dalam bekerja, sedangkan pada penelitian lainnya (Ramadhani & Handoyo, 2023) menyatakan bahwa generasi Z lebih menyukai gaji dan pemberian insentif yang tepat waktu, bonus yang besar serta tunjangan-tunjangan daripada kecepatan promosi dan pengembangan diri. Padahal di penelitian sebelumnya di paragraf di atas dijelaskan bahwa generasi Z lebih memaknai karir yang dapat mendukung pengembangan dirinya (A. Ramadhani & Nindyati, 2022; Widiawan dkk., 2019).

Putri & Yuniasanti (2023) menjelaskan bahwa faktor yang mendukung penyesuaian diri karir generasi Z adalah rasa optimismenya akan karir tersebut. Penelitiannya ini pun memberikan saran lanjutan untuk meneliti lebih

lanjut mengenai faktor eksternal dan internal lainnya yang dapat mempengaruhi penyesuaian diri karir pada generasi Z sebagai dasar pengembangan program persiapan karir bagi mahasiswa generasi Z. Oleh karena itu, pada penelitian ini peneliti berusaha meneliti lebih lanjut mengenai faktor internal lainnya berupa pengaruh *self-esteem* dan *emotional intelligence* terhadap *career decision making* pada generasi Z.

Urgensi kecerdasan emosi dan *self-esteem* sebagai faktor yang memengaruhi *career decision making* pada generasi Z, bahwa ditengah kondisi kesenjangan yang dihadapi mulai dari ekspektasi dan idealisme generasi Z yang tidak selaras dengan realita di dunia kerja, banyaknya pilihan karir baru yang belum ada sebelumnya seperti *content creator*, *AI prompter*, dan lainnya, maka generasi Z membutuhkan kecerdasan emosi yang tinggi untuk membantu menyaring berbagai informasi sehingga mampu memilih karir yang selaras dengan nilai diri bukan sekedar tren sesaat. Selain itu, banyak generasi Z yang merasa tidak cukup kompeten untuk bekerja meskipun memiliki gelar atau keterampilan, maka *self-esteem* menjadi faktor penting untuk meyakinkan mereka bahwa mereka layak mempelajari hal baru dan mendapatkan peluang yang bagus.

Berdasarkan permasalahan yang ada hadirnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi bidang kajian psikologi Pendidikan mengenai pengambilan keputusan karir bagi generasi Z. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

Apakah terdapat pengaruh self-esteem dan kecerdasan emosi terhadap career decision making pada generasi z?

Berdasarkan pertanyaan tersebut, maka pada penelitian ini terdapat tiga hipotesis :

Ha1: Terdapat pengaruh *self-esteem* terhadap *career decision making*.

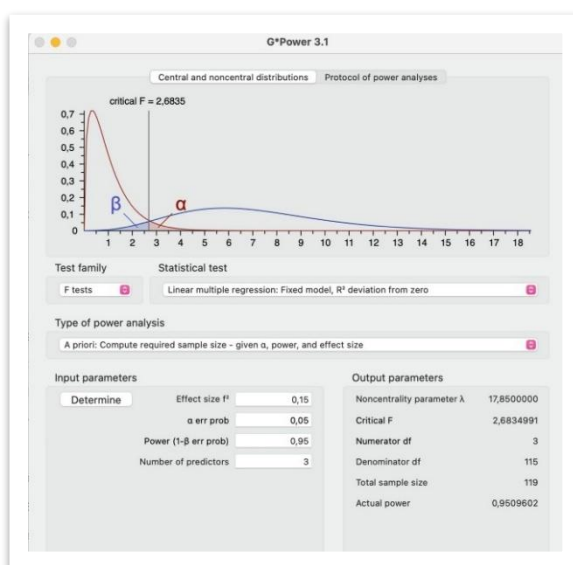
Ha2: Terdapat pengaruh kecerdasan emosi terhadap *career decision making*.

Ha3: Terdapat pengaruh *self-esteem* dan kecerdasan emosi terhadap *career decision making*.

METODE

Responden penelitian. Pada penelitian ini penentuan jumlah sampel dari populasi generasi Z dengan menggunakan *software* G-Power. Perhitungan sampel ini dilakukan dengan rincian perhitungan 0,05 untuk *probability*, dan 0,95 untuk power ($1-\beta$ error probability) dengan *effect size* 0,15 diperoleh jumlah minimal sampel 119 responden.

Gambar 1. Perhitungan jumlah sampel menggunakan G-Power



Dari jumlah minimal responden 119, pada penelitian ini diperoleh 133 responden, yang berarti telah memenuhi kriteria batas minimal responden yang ditentukan. Responden pada penelitian ini dibatasi usia generasi Z dari usia 20-30 tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling*, yaitu berdasarkan ketersediaan partisipan yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian.

Desain penelitian. Penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh *self-esteem* dan kecerdasan emosi terhadap *career decision making* pada generasi Z.

Instrumen penelitian. Alat ukur Penelitian ini menggunakan 3 skala penelitian, pertama skala *career decision scale* (CDS) dari (Osipow & Winer, 1996) yang sudah diadaptasi oleh (Aqmarina dkk., 2017) dengan 19 item dan dua dimensi yaitu dimensi *certainty* yang terdiri dari 3 item dan 16 item pada dimensi *uncertainty*. Proses translasi dilakukan melalui *Back Translation Method* (BTM) kemudian dilakukan uji validasi isi (*content validity*) dengan *expert judgement* sekaligus dilakukan uji *face validity*. Apabila skor CDS yang diperoleh tinggi menunjukkan bahwa responden tidak mampu/kesulitan mengambil keputusan karir. Sebaliknya jika skor CDS yang diperoleh rendah menunjukkan bahwa responden mampu mengambil keputusan karir.

Kedua, skala *self-esteem* yang dikembangkan oleh (Rosenberg, 1965) dan dikembangkan oleh Morris kemudian diadaptasi oleh (Cahyati dkk., 2024) terdiri dari 10 item dengan dua dimensi

self-acceptance dan *self-respect*. Skor tinggi pada skala *self-esteem* menunjukkan bahwa generasi z memiliki *self-esteem* yang tinggi terhadap dirinya. Kemudian skala *emotional intelligence* yang dikembangkan oleh Cherniss dan Goleman (2001) dan diadaptasi oleh (Khalili, 2011) dengan 4 dimensi *self-awareness*, *self-management*, *social awareness* dan *relationship management*. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan yang dimiliki oleh generasi z untuk dapat mengenali, memahami, dan mengontrol atas emosi, perasaan, dan motivasi yang terdapat pada dirinya dan juga dengan orang lain agar dapat terus terjaga relasinya dengan tujuan agar dapat memahami perasaan satu sama lain. Semakin tinggi skor pada skala *emotional intelligence* menunjukkan bahwa generasi z ini memiliki kecerdasan emosi yang baik.

Analisis Data. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-esteem* dan kecerdasan emosi terhadap *career decision making* pada generasi Z. Untuk menjawab pertanyaan pada penelitian ini, maka digunakan analisis regresi linier berganda. Dilakukan terlebih dahulu olah data analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran karakteristik dari ketiga variabel. Setelah itu, dilakukan beberapa uji asumsi untuk mengetahui terpenuhi atau tidaknya uji asumsi ini sebelum melakukan pengujian regresi berganda. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel prediktor, yaitu *self-esteem* dan kecerdasan emosi terhadap satu variabel kriterium yaitu *career decision making*, sehingga dapat dibuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua prediktor dengan satu

variabel kriteria ini.

HASIL

Hasil Penelitian

Pengumpulan data menggunakan *gform* kemudian terkumpul data sebanyak 181 responden. Namun yang sesuai dengan karakteristik usia Gen Z pada penelitian ini berjumlah 133 responden. Hasil perhitungan statistik deskriptif berdasarkan demografi responden terdapat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Data Demografi Responden

Karakter	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	31	23,3
Perempuan	102	76,7
Pendidikan Terakhir		
SMP	3	2,3
SMA	90	67,7
Sarjana	38	28,6
Magister	2	1,5
Aktivitas Saat Ini		
Kuliah	57	42,9
Bekerja	38	28,6
Kuliah&Bekerja	24	18,0
Lainnya	14	10,5
Total	133	100

Berdasarkan hasil olah data, diperoleh analisis deskriptif dari masing-masing variabel sebagai berikut.

Tabel 2. Analisis Deskriptif Variabel

Variabel	Min	Max	Mean	SD
<i>Self-Esteem</i>	12	36	25,32	4,53
Kecerdasan Emosi	53	96	74,02	8,89
<i>Career Decision Making</i>	22	63	45,15	8,66

Berdasarkan kategorisasi dan perbandingan

mean hipotetik dan *mean empiric*, *career decision making* responden generasi Z cenderung tinggi, begitu pula dengan *self-esteem* dan kecerdasan emosi responden cenderung tinggi. Karena skor mean hipotetik lebih kecil dari *mean empiric*.

Uji Asumsi

Sebelum dilakukan uji regresi linier berganda, dilakukan terlebih dahulu uji asumsi untuk diketahui terpenuhi atau tidaknya uji asumsi.

Analisis hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 pada *standardized residual*, sehingga disimpulkan bahwa skor residual pada variabel penelitian ini terdistribusi normal. Kemudian pada hasil uji linearitas, nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,000 dan 0,002 menunjukkan ada hubungan yang linear baik pada *career decision making* dengan *self-esteem* juga pada *career decision making* dengan kecerdasan emosi.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi

Uji Asumsi			
Uji Normalitas	Standardized Predicted Value	Statistic Sig.	0,053 0,200
Uji Linieritas	<i>Career Decision Making * Self Esteem Career Decision Making * Kecerdasan Emosi</i>	Linearity	0,000 0,002
Uji Multikolin earitas		VIF Tolerance	1,318 0,759
Uji Autokorelasi		<i>Durbin Watson</i>	1,726
Uji Heterosked astisitas	<i>Self-Esteem Kecerdasan Emosi</i>	Sig. Sig.	0,869 0,717

Selanjutnya pada uji multikolinearitas, diketahui bahwa nilai VIF 1,318, oleh karena nilai VIF kurang dari 5, maka menunjukkan bahwa tidak ditemukan adanya masalah multikolinieritas, maka uji asumsi ini terpenuhi. Lalu, pada hasil uji autokorelasi diperoleh *Durbin Watson* sebesar 1,726 menunjukkan bahwa pada data ini tidak terjadi autokorelasi, maka asumsi ini terpenuhi. Begitupun, hasil uji heteroskedastisitas pada variabel *self-esteem* nilai signifikansinya 0,869 dan pada variabel kecerdasan emosi nilai signifikansinya 0,717, sehingga menunjukkan tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

Berdasarkan keseluruhan uji asumsi yang telah dilakukan, menunjukkan analisis uji asumsi regresi telah terpenuhi sehingga data yang ada dapat dianalisis lebih lanjut dengan analisis uji regresi.

Hasil uji hipotesis *Self-Esteem* terhadap *Career Decision Making* (Ha1)

Tabel 4. Hasil uji hipotesis (Ha1)

Model	R	R square	F	Sig
1	.532 ^a	.284	51.839	.000 ^b

Tabel 5. Hasil uji hipotesis coefficients

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.365	3.638		5.323	.000
<i>Self- Esteem</i>	1.018	.141	.532	7.200	.000

Dari hasil uji hipotesis (Ha1), diketahui nilai R = 0,532 dan koefisien determinasi R² (R Square) = 0,284 dari hasil ini menunjukkan bahwa

kontribusi *self-esteem* terhadap *career decision making* sebesar 28,4%. Kemudian nilai 19,365 merupakan nilai konstanta yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan *self-esteem*, maka *career decision making* akan mencapai 19,365. Sedangkan 1,018 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap ada penambahan 1 nilai untuk *self-esteem*, maka akan ada kenaikan *career decision making* sebesar 1,018.

Hasil Uji Hipotesis Kecerdasan Emosi terhadap Career Decision Making

Tabel 6. Hasil uji hipotesis (Ha2)

Model	R	R square	F	Sig
1	.237 ^a	.056	7.794	.006 ^b

Tabel 7. Hasil uji hipotesis coefficients

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.063	6.16 4		4.553	.000
Kecerdasan Emosi	.231	0.08 3	0.237	2.792	.006

Pada uji hipotesis dua diperoleh nilai $R = 0,237$ dan koefisien determinasi R^2 (R Square) = 0,056, dari hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi kecerdasan emosi terhadap *career decision making* sebesar 5,6%. Kemudian nilai 28,063 merupakan nilai konstanta yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan kecerdasan emosi, maka *career decision making* akan mencapai 28,063. Sedangkan 0,231 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap ada penambahan 1 nilai untuk kecerdasan emosi,

maka akan ada kenaikan *career decision making* sebesar 0,231.

Hasil uji hipotesis self-esteem dan kecerdasan emosi terhadap career decision making (Ha3)

Tabel 8. Hasil uji hipotesis (Ha3)

Model	R	R square	F	Sig
1	.533 ^a	.284	25.822	.000 ^b

Dari hasil uji hipotesis (Ha3), diketahui nilai $R = 0,533$ dan koefisien determinasi R^2 (R Square) = 0,284 dari hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi *self-esteem* dan kecerdasan emosi secara bersama-sama terhadap *career decision making* sebesar 28,4% sedangkan sisanya 71,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.

Analisis Tambahan

Peneliti melakukan analisis tambahan yaitu uji korelasi antar variabel dan uji beda *career decision making* berdasarkan data demografi aktivitas saat ini, Pendidikan terakhir dan jenis kelamin. Pada hasil uji korelasi diperoleh hasil hubungan antara masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi pada Masing-masing Variabel

Variabel	CDM	SE	KE
CDM	-	$r = 0,532$ sig. 0,000	$r = 0,237$ sig. 0,003
SE	$r = 0,532$ sig. 0,000	-	$r = 0,491$ sig. 0,000
KE	$r = 0,237$ sig. 0,003	$r = 0,491$ sig. 0,000	-

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa *self-*

esteem memiliki hubungan yang signifikan dengan kekuatan korelasi sedang dengan *career decision making*. Sedangkan kecerdasan emosi memiliki hubungan signifikan dengan kekuatan korelasi rendah dengan *career decision making*. Arah hubungan kedua variabel adalah positif, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi *self-esteem* dan kecerdasan emosi, akan semakin tinggi *career decision making*.

Peneliti juga melakukan uji analisis tambahan lainnya yaitu perhitungan uji beda untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan *career decision making* berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan aktivitas saat ini. Dari hasil uji beda diketahui bahwa ada perbedaan *career decision making* pada responden berdasarkan aktivitas mereka saat dan jenis kelamin. Hasil uji beda tersebut dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 10. Hasil Uji Beda Career Decision Making Berdasarkan data Demografi

Kategorisasi Career Decision Making	N	Mean	Si g.	Ket
Aktivitas Saat Ini	Kuliah	57	43.74	0.037 Terdapat Perbedaan
	Bekerja	38	45.03	
	Kuliah dan Bekerja	24	49.63	
	Lainnya	14	43.57	
Total	133			
Pendidikan Terakhir	SMP	3	43.67	0.144 Tidak Terdapat Perbedaan
	SMA	90	44.02	
	S1	38	47.87	
	S2	2	46.50	
Total	133			
Jenis Kelamin	Perempuan	102	44.97	0.023 Terdapat Perbedaan
	Laki-laki	31	45.74	
Total	133			

Responden yang bekerja dan kuliah memiliki *career decision making* yang lebih

tinggi daripada yang kuliah, bekerja dan lainnya, dan yang memiliki *career decision making* lebih rendah berada pada kelompok responden yang aktivitas saat ini kuliah. Kemudian pada kelompok jenis kelamin juga terdapat perbedaan *career decision making*, namun tidak ada perbedaan *career decision making* berdasarkan pendidikan terakhir.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diberikan kesimpulan bahwa *self-esteem* memberikan kontribusi sebesar 28,4% pada *career decision making* generasi Z. Kemudian kecerdasan emosi berkontribusi 5,6% pada *career decision making* generasi Z. Lalu, kedua variable ini secara bersama-sama memberikan kontribusi 28,4% terhadap *career decision making* generasi Z, yang artinya sisanya 71,6% ada faktor lainnya yang berpengaruh bagi generasi Z dalam *career decision making*. Selain itu, terdapat temuan adanya perbedaan *career decision making* pada generasi Z sesuai aktivitas mereka saat ini. Generasi Z yang beraktivitas bekerja sekaligus kuliah memiliki *career decision making* yang lebih tinggi dari pada generasi Z yang hanya kuliah, hanya bekerja dan berkegiatan lainnya.

DISKUSI

Dari hasil penelitian ini terungkap bahwa *self-esteem* memberikan pengaruh lebih besar daripada kecerdasan emosi terhadap *career decision making* generasi Z. Kontribusi *self-esteem* ini memberikan pengaruh 28,4% bagi

generasi Z dalam mengambil keputusan pada karir yang akan mereka jalani. Sedangkan kecerdasan emosi memberikan pengaruh 5,6% dalam pengambilan keputusan karir pada generasi Z.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Wijaya & Virlia, 2024) bahwa *self-esteem* pada penelitiannya memberikan pengaruh 11,7% terhadap CDMSE pada mahasiswa tingkat akhir. Semakin tinggi *self-esteem* yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir maka akan semakin tinggi CDMSE. Penelitian serupa mendapatkan hasil yang sejalan bahwa *self-esteem* memberikan pengaruh 34,3% terhadap CDMSE pada pelajar tingkat SMA di Tangerang (Oktafiansyah & Monika, 2025). Namun, penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Rahmayanti, 2018) mengungkapkan bahwa tidak ada pengaruh *self-esteem* terhadap pengambilan keputusan karir.

Pada penelitian ini juga diketahui bahwa kecerdasan emosi memiliki korelasi yang rendah dengan *career decision making*, sehingga pengaruh yang diberikannya pun tidak besar kepada *career decision making*. Berbeda dengan penelitian (Rambe dkk., 2025) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosi memiliki hubungan yang sangat kuat dengan pengambilan keputusan karir. Namun penelitiannya tidak dilanjutkan kontribusi yang diberikan dari kecerdasan emosi terhadap pengambilan keputusan karir.

Pada penelitian ini juga berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Firdaus dkk., 2022) bahwa kecerdasan emosi memberikan pengaruh 45% pada mahasiswa di

Kota Malang dalam kematangan karir mereka. (Haxhihyseni dkk., 2025) juga mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap gaya pengambilan keputusan. Remaja dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi lebih cenderung mengambil keputusan yang rasional, karena mereka cenderung menggunakan analisis logis, menyeimbangkan alternatif, dan mempertimbangkan kriteria objektif dalam proses pengambilan keputusan.

Pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat perbedaan kemampuan pengambilan keputusan karir pada generasi Z laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh (Oktafiansyah & Monika, 2025) bahwa tidak ada perbedaan *career decision making* antara laki-laki dan perempuan. Namun jika dibandingkan dari skor meannya, memiliki kesamaan bahwa laki-laki memiliki kemampuan pengambilan keputusan karir yang lebih besar daripada perempuan.

Generasi Z dengan aktivitas kesibukannya bekerja dan juga kuliah memiliki *career decision making* yang lebih mantap daripada generasi Z yang hanya bekerja, atau hanya kuliah. Hal ini menunjukkan aktivitas yang mendukung kejelasan karir individu yaitu bekerja, disertai dengan aktivitas pengetahuan yang meningkatkan wawasan dan keterampilan individu yaitu kuliah jika dipadukan keduanya dijalani mendukung generasi Z untuk semakin mudah mengambil keputusan karirnya. Generasi Z yang hanya kuliah, memiliki skor mean yang paling rendah, hal ini menunjukkan bahwa mereka lebih sulit menentukan karir ke depannya. Generasi Z yang bekerja dan juga

kuliah akan memiliki rasa optimis yang lebih besar sehingga mendukung penyesuaian karir mereka (Putri & Yuniasanti, 2023).

Pada penelitian ini temuan yang unik lainnya pada variabel kecerdasan emosi kekuatan hubungan dengan *career decision making* rendah pada generasi Z, berbeda dan bertolak belakang pada penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya. Hal ini dapat diteliti lebih dalam pada penelitian selanjutnya secara kualitatif maupun *mixed method*, mengapa kecerdasan emosi ini memiliki kontribusi yang rendah pada *career decision making* generasi Z

DAFTAR PUSTAKA

- A'yun, M. Q. (2025). *Memahami Generasi Z: Tantangan, Perilaku, dan Peluang*. <https://gorontalo.kab.bps.go.id/id/news/2025/02/05/30/memahami-generasi-z--tantangan--perilaku--dan-peluang.html>
- Alexander, V., Bartrum, D., & Hicks, R. E. (2014). Emotional intelligence and optimistic cognitive style in certainty in career decision making. *GSTF Journal of Psychology*, 1(2), 22–26. https://doi.org/10.5176/2345-7872_1.2.15
- Andri. (2024). Gen Z kesulitan dapat kerja, pemerintah harus berikan atensi lebih. *Media DPR RI*. <https://emedia.dpr.go.id/news/2024/08/09/gen-z-kesulitan-dapat-kerja-pemerintah-harus-berikan-atsensi-lebih>
- Aqmarina, F. N., Sahrani, R., & Hastuti, R. (2017). Konseling karir dengan menggunakan career information-processing model untuk membantu career decision-making. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(1), 21–34. <https://doi.org/10.15575/psy.v4i1.1265>
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Career aspirations of generation Z: a systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 46(1–2), 139–157. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124>
- Cahyati, N., Nuraqmarina, F., & Afrilya, Z. (2024). Self-esteem dan self-presentation online pada cosplayer pengguna Instagram. *Merpsy Journal*, 16(2), 119–131. <https://doi.org/10.22441/merpsy.v16i2.30419>
- Cherniss, C., & Goleman, D. (2001). An EI-based theory of performance. In *The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations* (p. 352). Jossey-Bass.
- Edelman Intelligence. (2022). *Special report trust in the workplace*. Edelman. <https://www.edelman.com/trust/2022-trust-barometer/special-report-trust-workplace>
- Faber, E. (2024, May). Deloitte's 2024 Gen Z and Millennial Survey finds these generations stay true to their values as they navigate a rapidly changing world. *New York News*. <https://www.deloitte.com/global/en/about/press-room/deloitte-2024-gen-z-and-millennial-survey.html>
- Fajriyanti, Y., Handayani Rahmah, A., & Ulfa Eka Hadiyanti, S. (2023). Analisis motivasi

- kerja generasi Z yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan komitmen Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 107–115. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.808>
- Febriyanti, C. M., & Sahrani, R. (2024). Hubungan antara mindset dengan pemilihan karir pada generasi Z. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 8(3), 447–458. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v8i3.27244>
- Firdaus, I., Nuqul, F. L., & Supraba, D. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kematangan karier pada generasi Z. *Seminar Nasional Psikologi*, (November), 224–237.
- Hasan, A. Al. (2024). Gen Z mencari kerja: ingin merasa hidup hingga memilih pekerjaan fleksibel. *Tempo*. <https://www.tempo.co/ekonomi/gen-z-mencari-kerja-ingin-merasa-hidup-hingga-memilih-pekerjaan-fleksibel-1184011>
- Haxhihyseni, E., Binjaku, A., & Sala, E. (2025). The role of emotional intelligence and its implication in career decision making: a case study in Albanian high-school students. *KNOWLEDGE-International Journal*, 67(1), 245–250. <https://www.researchgate.net/publication/390372285>
- Khalili, A. (2011). Examining the relevance of emotional intelligence and organizational commitment among employees of small and medium enterprise in private sector. *International Journal of Business and Management*, 6(12), 180–194. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n12p180>
- Kyrousi, A. G., Tzoumaka, E., & Leivadi, S. (2022). Business employability for late millennials: exploring the perceptions of generation Z students and generation X faculty. *Management Research Review*. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2021-0328>
- Naufal, D. D., & Nuraqmarina, F. (2023). Kecerdasan emosional dalam membentuk perilaku prososial. *Merpsy Journal*, 14(2), 101. <https://doi.org/10.22441/merpsy.v14i2.14849>
- Nuraqmarina, F., & Risnawati, E. (2018). Keputusan pemilihan karir: Studi komparatif pada siswa remaja jurusan IPA dan IPS. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(2), 231–240. <https://doi.org/10.15575/psy.v5i2.3068>
- Oktafiansyah, N. S., & Monika, M. (2025). Peranan self-esteem terhadap career decision making self-efficacy pada pelajar tingkat SMA di Tangerang. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 18(1), 1–10. <https://doi.org/10.24912/provita.v18i1.33726>
- Osipow, S. H., & Winer, J. L. (1996). The use of the career decision scale in career assessment. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 117–130. <https://doi.org/10.1177/106907279600400201>
- Putri, I. S., & Yuniasanti, R. (2023). Hubungan antara optimisme dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa generasi Z. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(2), 38–46.

- <https://doi.org/10.24912/provitae.v16i2.26701>
- Rahmayanti, V. I. D. (2018). *Pengaruh purpose in life dan self-esteem terhadap career decision making pada mahasiswa* (No. 1). Universitas Bosowa.
- Ramadhani, A., & Nindyati, A. D. (2022). Gambaran makna kerja bagi generasi Z di Jakarta. *INQUIRY Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(1), 41–60.
<https://journal.paramadina.ac.id/index.php/inquiry/article/view/596>
- Ramadhani, D. R., Sulistiani, W., & Aquarisnawati, P. (2024). Self-esteem, dukungan sosial keluarga dan career adaptability: Studi pada taruna-taruni pelayaran tingkat akhir. *Jurnal Psikologi Poseidon*, 7(2), 81–92.
- Ramadhani, F. Q. H., & Handoyo, S. (2023). Pengaruh kompensasi dan pertumbuhan karir terhadap organizational attractiveness pada generasi Z. *Artikel Penelitian Fakultas Psikologi Airlangga*, 1–10.
- Rambe, E., Anindiaz, N. R., & Kuswandi, A. (2025). Kecerdasan emosional dan efikasi diri terhadap pengambilan keputusan karir: pada mahasiswa psikologi semester akhir. *Jurnal Ilmiah Nusantara*, 2(5), 949–963.
- <https://doi.org/10.61722/jinu.v2i5.5740>
- Rodlyani, S. S., & Ardiyanti, D. (2022). Career decision making self-efficacy (CDMSE) kepada siswa SMA ditinjau dari harga diri dan konformitas teman sebaya. *Psycho Idea*, 20(1), 50–59.
<https://doi.org/10.30595/psychoidea.v20i1.10328>
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton University Press.
- Sawitri, D. R. (2021). Perkembangan karier generasi Z: Tantangan dan strategi dalam mewujudkan SDM Indonesia yang unggul. *Psikologi UNDIP*, 147–200.
- Widiawan, S., Rijanta, R., & Listyaningsih, U. (2019). *Ekspektasi Karier Mahasiswa Generasi Z di Universitas Gadjah Mada* [Universitas Gadjah Mada].
<http://etd.repository.ugm.ac.id/>
- Wijaya, F. A., & Virlia, S. (2024). Peran self-esteem dan dukungan sosial terhadap career decision making self-efficacy pada mahasiswa. *GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan Dan Konseling*, 14(2), 518–529.
<https://doi.org/10.24127/gdn.v14i2.9829>