

Pengaruh *Emotional Intelligence* dan *Perceived Social Support* terhadap Job Search Self-Efficacy

Ardy Wiratama^{1*}, Prayuda Nur Rifki²

¹⁻² Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Selamat Sri, Indonesia

Email: ardy.wiratama98@gmail.com^{1*}, prayudapsikologi2304@gmail.com²

Alamat: Jl. Raya Soekarno-Hatta No.Km. 03, Gondoarum, Jambeum, Kec. Patebon, Kabupaten Kendal, Jawa Tengah
*Korespondensi penulis

Abstract. *Generation Z adolescents in Pekalongan Regency, particularly those facing challenges in finding employment, require high levels of emotional intelligence and social support to build job search self-efficacy. The ability to understand and manage their own emotions, along with receiving support from their surroundings, is essential for coping with job search difficulties. A lack of emotional intelligence and social support can increase stress and hinder their job search self-efficacy. This study aims to examine how emotional intelligence and perceived social support affect job search self-efficacy among Generation Z adolescents. The population of this study consisted of teenagers living in Pekalongan Regency, with a sample of 116 adolescents aged 18-30 years, selected using a saturated sampling technique. A Likert scale was used to measure the variables, and regression analysis was employed to analyze the data. The results showed that the F-count value was 194.006, which is greater than the F-table value of 3.08, indicating that the hypothesis was accepted. This means that both emotional intelligence and perceived social support have a significant impact on job search self-efficacy. The study emphasizes the importance of emotional intelligence and social support in enhancing job search self-efficacy, and it suggests that addressing these factors can help Generation Z adolescents overcome the challenges they face in the competitive job market. Therefore, it is recommended that efforts be made to develop emotional intelligence and social support systems for adolescents to improve their job search outcomes.*

Keyword: *Emotional Intelligence; Generation Z; Regression Analysis; Social Support; Stress*

Abstrak. Remaja Generasi Z di Kabupaten Pekalongan, terutama yang menghadapi tantangan dalam mencari pekerjaan, membutuhkan kecerdasan emosional dan dukungan sosial yang tinggi untuk membangun efikasi diri dalam mencari kerja. Kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi mereka sendiri, serta menerima dukungan dari lingkungan sekitar, sangat penting untuk mengatasi kesulitan dalam mencari kerja. Kurangnya kecerdasan emosional dan dukungan sosial dapat meningkatkan stres dan menghambat efikasi diri mereka dalam mencari kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana kecerdasan emosional dan dukungan sosial yang dirasakan memengaruhi efikasi diri dalam mencari kerja di kalangan remaja Generasi Z. Populasi penelitian ini adalah remaja yang tinggal di Kabupaten Pekalongan, dengan sampel 116 remaja berusia 18-30 tahun, yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Skala Likert digunakan untuk mengukur variabel, dan analisis regresi digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan nilai F-hitung sebesar 194,006, yang lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3,08, yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Ini berarti bahwa kecerdasan emosional dan dukungan sosial yang dirasakan memiliki dampak yang signifikan terhadap efikasi diri dalam mencari kerja. Studi ini menekankan pentingnya kecerdasan emosional dan dukungan sosial dalam meningkatkan efikasi diri dalam pencarian kerja, dan menunjukkan bahwa penanganan faktor-faktor ini dapat membantu remaja Generasi Z mengatasi tantangan yang mereka hadapi di pasar kerja yang kompetitif. Oleh karena itu, disarankan untuk berupaya mengembangkan kecerdasan emosional dan sistem dukungan sosial bagi remaja guna meningkatkan hasil pencarian kerja mereka.

Kata kunci: Analisis Regresi; Dukungan Sosial; Generasi Z; Kecerdasan Emosional; Stres

1. LATAR BELAKANG

Generasi Z (1995-2010) kini mendominasi dunia kerja, dengan Badan Pusat Statistik (2022) mencatat mereka berkontribusi 27,94% dari total angkatan kerja Indonesia yang mencapai 143,72 juta (Dinisari, 2023). Namun, mereka harus bersaing tidak hanya dengan sesama generasi muda, tetapi juga tenaga kerja berpengalaman. Dunia kerja yang semakin kompetitif memerlukan peningkatan kualitas dan kapabilitas. Di tengah globalisasi dan revolusi digital, Generasi Z, sebagai digital native dan ambisius, menghadapi tantangan khusus dalam memasuki dan berkarier.

Generasi Z menghadapi persaingan ketat dengan pelamar berkualifikasi serupa, namun memiliki potensi besar untuk sukses berkat kemampuan yang dibutuhkan di dunia kerja. Mereka dipersiapkan sebagai prioritas dalam menghadapi persaingan global 5.0 atau society 5.0 (Nafira & Sari, 2021), yang didefinisikan sebagai masyarakat yang menyeimbangkan kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah sosial melalui integrasi dunia fisik dan maya (Fukuyama, 2018). Generasi Z memiliki potensi besar untuk menjadi solusi di era globalisasi dan revolusi industri.

Generasi Z perlu merencanakan karier dengan baik untuk menghadapi tantangan global dan berkontribusi pada kemajuan Indonesia. Salah satu faktor krusial adalah job search self-efficacy, yaitu keyakinan seseorang dalam berhasil mencari pekerjaan (Saks & Ashforth, 2015). Job search self-efficacy memiliki dua

Dimensi: behavior dan outcomes, yang memprediksi hasil pencarian kerja (Wanberg, 2010). Individu dengan job search self-efficacy tinggi cenderung memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan bertahan pada tugas sulit (Taylor & Betz, 1983).

Job search self-efficacy mengacu pada keyakinan bahwa seseorang mampu melakukan perilaku yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan baru dalam kaitannya dengan proses pencarian pekerjaan (Kanfer & Hulin, dalam Guan, et.al., 2013) Memilih karir merupakan proses yang penuh tantangan, namun juga penuh makna, karena akan menentukan arah hidup dan membentuk masa depan.

Generasi Z menghadapi perubahan hidup yang cepat, memunculkan tantangan dalam menghadapi ketidakpastian (Zahra, 2024). Salah satu bentuk ketidakpastian adalah banyaknya generasi Z yang tidak bekerja atau berkuliah, dengan 9,89 juta (22,5%) dari 44,47 juta usia 15-24 tahun di Indonesia tercatat sebagai NEET (BPS, 2023). Kondisi ini membuat generasi Z lebih cenderung bersantai daripada produktif dalam mencari pekerjaan (Hidayat R, dalam Risfil, 2024). Jika terus-menerus gagal, mereka bisa menjadi putus asa dan mudah menyerah

(Bestari, 2021), yang berisiko menurunkan harapan dan menyebabkan masalah kesehatan mental seperti cemas, stres, dan depresi (Gilardino, 2023).

Generasi Z dikenal berprestasi tinggi dan kompetitif, namun memiliki kepuasan rendah (Freedman et al., 2024). Survei State Of The Heart (2024) menunjukkan 53,7% generasi Z merasa tidak puas, mengindikasikan krisis kesehatan mental dan emotional intelligence (Freedman et al., 2024). Namun, tidak semua generasi Z mengalami hal ini, karena banyak juga yang berprestasi dan mampu mengatasi masalah tersebut (Nabillah, dalam Patrio, 2023).

Roy (dalam Finnigan & Maulding-Green, 2018) menyebutkan bahwa sering terjadi pertarungan antara perilaku dan emosi, yang dapat mengarah pada keputusan buruk ketika emosi menguasai. Keseimbangan emosi dan perilaku adalah inti dari emotional intelligence (Petrides, 2020). EI menjelaskan kemampuan individu dalam memahami dan mengelola emosinya (Petrides et al., 2016). Individu dengan EI tinggi dapat mengelola emosi, menghadapi tekanan, termotivasi, dan beradaptasi (Petrides, 2020). Sebaliknya, mereka dengan EI rendah kesulitan dalam hal ini (Petrides, 2020). Emotional intelligence penting bagi generasi Z untuk menghadapi tantangan dunia yang cepat berubah, agar dapat berempati, mengatur emosi, dan menangani stres (John, 2023).

Tekanan tinggi di dunia kerja membuat emotional intelligence, yang mencakup kemampuan mengelola emosi diri dan orang lain, penting bagi generasi Z untuk membangun hubungan kerja yang positif. Dukungan keluarga, yang memberikan rasa aman dan percaya diri, sangat membantu generasi Z menghadapi tantangan tersebut. Dukungan emosional dari orang tua meningkatkan kepercayaan diri, harga diri, dan mengurangi kecemasan (Hatimah dkk., 2023; Mentari Putri & Asih Febriyanti, 2020; Rahmadani dkk., 2023).

Smet dalam Saslanto (2016). Salah satu dukungan sosial yang berpengaruh terhadap individu yaitu dukungan sosial orang tua, salah satunya kepada pemilihan karier. Pernyataan tersebut dipertegas dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti dan Pratiwi (2013) tentang pengaruh self- efficacy dan dukungan sosial keluraga terhadap kemanatapan pengambilan keputusan karir. Dimana dukungan sosial menyumbang 11, 6 % sedangkan self - efficacy menyumbang sekitar 30, 8 %. Menurut Smet dalam Saslanto (2016). Salah satu dukungan sosial yang berpengaruh terhadap individu yaitu dukungan sosial orang tua, salah satunya kepada pemilihan karier. Pernyataan tersebut dipertegas dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti dan Pratiwi (2013) tentang pengaruh self- efficacy dan dukungan sosial keluraga terhadap kemanatapan pengambilan keputusan karir. Dimana dukungan sosial menyumbang 11, 6 % sedangkan self -efficacy menyumbang sekitar 30, 8 %.

Berdasarkan fenomena yang terjadi diatas penelitian ini akan difokuskan pada remaja Generasi Z di Kabupaten Pekalongan yang akan berkarir di Kabupaten Pekalongan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilaksanakan dengan 4 orang remaja generasi Z dengan usia perkembangan yang beraserba. A berusia 24 tahun S berusia 19 tahun, I berusia 23 tahun, dan K berusia 24 tahun. Kempat remaja generasi Z yang diwawancara memiliki perbedaan dan persamaan *emotional intelligence*. A berusia 24 tahun mengatakan bahwa ia merasa kurang mampu untuk mengekspresikan diri khususnya emosi sehingga membuat A lebih sering memendam perasaannya. A juga mengatakan bahwa memiliki kesulitan komunikasi karena tidak percaya diri sehingga sulit berinteraksi dan beradaptasi dengan lingkungan baru. A lebih suka menyendiri karena itu membuat ia merasa lebih aman dan nyaman. Selain itu A mengaku bahwa terkadang ketika sedang dihadapi masalah, ia cenderung menghindari masalah tersebut tanpa ingin menyelesaiakannya. A juga beranggapan bahwa ia merasa kurang yakin dengan emosi yang dimilikinya.

Adapun perbedaan dengan ketiga remaja generasi Z lainnya yaitu S berusia 19 tahun, I berusia 23 tahun, dan S berusia 19 tahun. A berusia 24 tahun mengatakan bahwa ia merasa sudah mampu mengekspresikan diri khususnya emosi. Cara yang biasa ia lakukan yaitu dengan memberikan kalimat penyemangat dan motivasi kepada dirinya dan orang lain. Sesudah itu, A juga merasa mampu mengatur emosinya dengan tidak mudah terbawa emosi dan memahami yang bisa ia lakukan atau tidak. Lebih lanjut, A beranggapan bahwa ia senang berinteraksi dengan orang lain. Menurutnya, dengan berkenalan dan berinteraksi dengan orang lain dapat meningkatkan komunikasinya. Hal ini juga dirasakan oleh I berusia 23 tahun dan S berusia 19 tahun bahwa mereka sudah yakin dengan emosi yang dirasakan.

Hasil wawancara dengan remaja Generasi Z menunjukkan mereka belum yakin dengan emosinya. Hal ini sejalan dengan penelitian Khoir (2011), yang menyatakan perkembangan emosi remaja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keluarga, lingkungan, teman sebaya, aktivitas, dan sekolah. Freedman et al. (2024) menjelaskan bahwa emotional intelligence (EI) meningkat seiring bertambahnya usia, meskipun dampaknya dalam beberapa tahun terakhir tidak signifikan.

Dapat disimpulkan terdapat beberapa penelitian mengenai penelitian mengenai pengaruh *emotional intelligence* dengan *perceived social support* terhadap *job search self efficacy* pada remaja Generasi Z yang telah mendapatkan pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan masih jarang ditemukan. Maka dari itu, berdasarkan beberapa alasan diatas peneliti memutuskan untuk meneliti “Pengaruh *Emotional Intelligence* Dengan *Perceived Social*

Support Terhadap Job Search Self Efficacy Pada Remaja Generasi Z Di Kabupaten Pekalongan”.

2. KAJIAN TEORITIS

Emotional Intelligence (EI)

Emotional Intelligence merujuk pada kemampuan untuk mengenali, memahami, menggunakan, dan mengelola emosi diri serta orang lain secara adaptif (Salovey & Mayer, 1990; Mayer, Salovey, & Caruso, 2004). Model kemampuan (ability model) menekankan empat cabang utama: perceiving emotions, using emotions to facilitate thinking, understanding emotions, dan managing emotions (Mayer et al., 2004). Dalam konteks kerja, EI berhubungan dengan penyesuaian diri, kualitas relasi, dan performa interpersonal yang lebih baik (Wong & Law, 2002). Instrumen yang sering digunakan antara lain **WLEIS** (Wong & Law Emotional Intelligence Scale; Wong & Law, 2002) dan **Schutte EI Scale** (Schutte et al., 1998).

Secara teoretis, individu dengan EI tinggi cenderung mampu meregulasi emosi negatif saat menghadapi ketidakpastian pencarian kerja, mempertahankan optimisme, serta memobilisasi strategi coping yang efektif—faktor yang semuanya terkait penguatan kepercayaan diri dalam melakukan tugas pencarian kerja (*job search self-efficacy*).

Perceived Social Support (PSS)

Perceived Social Support adalah persepsi individu tentang ketersediaan dukungan dari orang signifikan (keluarga, teman, dan significant others) yang bersifat emosional, informasional, dan instrumental (House, 1981; Zimet, Dahlem, Zimet, & Farley, 1988). Teori *buffering* menyatakan dukungan sosial dapat meredam dampak stres dengan menyediakan sumber daya psikologis dan praktis (Cohen & Wills, 1985).

Dalam proses mencari kerja, PSS menyediakan dorongan (verbal persuasion), model peran (vicarious learning), dan sumber daya konkret (informasi lowongan, rujukan), yang menurut teori efikasi diri Bandura meningkatkan appraisal kemampuan diri untuk menyelesaikan tugas (Bandura, 1997).

Job Search Self-Efficacy (JSSE)

Job Search Self-Efficacy adalah keyakinan individu bahwa dirinya mampu melakukan perilaku-perilaku spesifik pencarian kerja secara efektif (misal menyusun CV yang kuat, melamar, *networking*, menghadapi wawancara) (Saks & Ashforth, 1999; Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001; Wanberg, 2012). Berlandaskan *Social Cognitive Theory*, efikasi diri

dibentuk oleh empat sumber utama: pengalaman keberhasilan, pengalaman vikarius, persuasi verbal, dan regulasi keadaan fisiologis/emosional (Bandura, 1997). Instrumen yang relevan dan sering dirujuk antara lain skala *Career/Job Search Self-Efficacy* (Solberg, Good, & Nord, 1994; Saks & Ashforth, 1999).

JSSE yang tinggi konsisten terkait intensitas pencarian kerja, kualitas strategi pencarian, dan peluang hasil penempatan kerja yang lebih baik (Kanfer et al., 2001; Wanberg, 2012).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif karena data yang disajikan berupa angka-angka dan menggunakan analisis deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan hakikat dan karakteristik suatu fenomena tertentu.

Metode Penelitian Kuantitatif sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013) yaitu: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Menurut Sugiyono (2013) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel bebas, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa melakukan perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain.

Populasi dalam penelitian ini merupakan subjek yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan penulis terhadap remaja generasi Z di Kabupaten Pekalongan yang berjumlah 116 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis berganda. Teknik analisis berganda merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang melibatkan lebih dari satu variabel dependen atau lebih dari satu variabel independen

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan terhadap penelitian yang menggunakan teknik analisa regresi berganda, dimana model regresi berganda harus memenuhi persyaratan uji normalitas, linieritas dan multikolinearitas.

*Uji Normalitas***Tabel 1.** One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		116
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
Std. Deviation ^{,b}		3.86936192
Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative	.078 .078 -.039
Kolmogorov-Smirnov Z		.843
Asymp. Sig. (2-tailed)		.475

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai sig. untuk variabel *Emotional Intelligence*, *Perceived social support* dan *Job Search Self Efficacy*. Dengan nilai sig. sebesar 0,475 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka seluruh data variabel berdistribusi normal.

*Uji Linieritas***Tabel. 2** ANOVA¹ Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
JSS	(Combined)	6419.888	44	145.907	8.533	.000
E *	Linearity	5866.695	1	5866.695	343.11	.000
EI					0	
	Deviation from Linearity	553.192	43	12.865	.752	.841
	Within Groups	1214.000	71	17.099		
	Total	7633.888	115			

Dari hasil uji linearitas diperoleh nilai Sig, deviasi dari linearitas sebesar 0,841 > 0,05.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh linear antara kedua variabel yaitu Job Search Self Efficacy dan Emotional Intelligence.

Tabel. 3 ANOVA²

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
JSSE	(Combined)	3700.800	32	115.650	2.441	.001
* PSS	Linearity	2684.584	1	2684.584	56.653	.000
	Deviation from Linearity	1016.217	31	32.781	.692	.875
	Within Groups	3933.088	83	47.387		
	Total	7633.888	115			

Dari hasil uji linearitas diperoleh nilai Sig, deviasi dari linearitas sebesar 0,8 > 0,05.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh linear antara kedua variabel yaitu efikasi diri pencarian kerja dan dukungan sosial yang dirasakan.

Uji Multikolinieritas

Tabel. 4 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Toleranc	
1	4.048	2.455	.818	14.554	.000	1.649	.102
	.558	.038				.632	1.582
	.106	.062				1.726	.087

a. Dependent Variable: JSSE

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis nilai Tolerance $> 0,1 = 0,632$ dan VIF $< 10 = 1,582$ dapat diartikan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel. 5 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	4.048	2.455	1.649	.102
	EI	.558	.038	.818	14.554
	PSS	.106	.062	.097	1.726

a. Dependent Variable: JSSE

1. Hipotesis 1 = Diketahui nilai sig. pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) & Efikasi Diri Pencarian Kerja (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung yang diperoleh sebesar $14,554 >$ nilai t tabel sebesar $1,658$. Dengan demikian hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosional (X1) & Efikasi Diri Pencarian Kerja (Y).
2. Hipotesis 2 = Diketahui nilai sig. pengaruh Perceived Social Support (X2) & Job Search Self-Efficacy (Y) sebesar $0,190 > 0,05$ dan nilai t hitung yang diperoleh sebesar $1,726 <$ nilai t tabel sebesar $1,658$. Dengan demikian hipotesis diterima, terdapat pengaruh yang signifikan antara Perceived Social Support (X2) terhadap Job Search Self-Efficacy (Y).

*Uji F***Tabel. 6 ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5912.112	2	2956.056	194.006	.000 ^a
Residual	1721.776	113	15.237		
Total	7633.888	115			

a. Predictors: (Constant), PSS, EI

b. Dependent Variable: JSS

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai signifikansi pengaruh X1 dan X2 terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung sebesar $194,006 >$ nilai f tabel sebesar 3,08, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya “Kecerdasan Emosional dan Dukungan Sosial yang Dirasakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efikasi Diri Pencarian Kerja.

Pembahasan

Demografi Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 75% laki-laki dan 25% perempuan dan data usia didominasi oleh usia 18-23 tahun 47%, 24-30 tahun 38% dan > 30 tahun 15%. Uji hipotesis 1 (H1), pada variabel Kecerdasan Emosional (X1) & Efikasi Diri Pencarian Kerja (Y) dapat diketahui bahwa t hitung yang diperoleh sebesar $14,554 >$ nilai t tabel sebesar 1,658. Kesimpulannya adalah hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosional (X1) & Efikasi Diri Pencarian Kerja (Y). Angka positif pada korelasi berarti semakin tinggi Kecerdasan Emosional maka semakin tinggi pula Efikasi Diri Pencarian Kerja pada remaja generasi Z. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah Kecerdasan Emosional yang dimiliki subjek maka semakin rendah pula Efikasi Diri Pencarian Kerja pada remaja generasi Z. Hasil penelitian juga mendukung teori yang disampaikan oleh Kirana, (2022) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap job search self-efficacy pada fresh graduate di era new normal pandemi Covid-19. Hasil pengujian hipotesis 2 (H2), pada variabel Perceived Social Support (X2) & Job Search self-efficacy (Y) menunjukkan diperoleh nilai t hitung $(1,726) <$ nilai t tabel $(1,658)$. Kesimpulannya hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Perceived Social Support (X2) terhadap Job Search self-efficacy (Y). Angka positif pada korelasi berarti semakin tinggi Perceived Social Support maka semakin tinggi pula Job Search self-efficacy remaja generasi Z. Begitu pula sebaliknya semakin rendah Perceived Social Support maka semakin rendah pula Job Search self-efficacy remaja generasi Z. Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Imdiati, (2019) yang menjelaskan bahwa terdapat Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri dalam Pencarian Kerja terhadap Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir.

Pengujian Hipotesis 3 (H3) dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, diperoleh nilai f hitung sebesar $194,006 >$ nilai f tabel sebesar $3,08$, sehingga simpulannya hipotesis diterima. Artinya, "Kecerdasan Emosional dan Dukungan Sosial yang Dirasakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efikasi diri pencarian kerja. Angka positif pada korelasi tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Kecerdasan Emosional dan Dukungan Sosial yang Dirasakan, maka semakin tinggi pula efikasi diri pencarian kerja remaja generasi Z di Pekalongan, begitu pula sebaliknya, semakin rendah Kecerdasan Emosional dan Dukungan Sosial yang Dirasakan, maka semakin rendah pula efikasi diri pencarian kerja remaja generasi Z di Pekalongan. Kecerdasan Emosional (EI) dan Dukungan Sosial yang Dirasakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efikasi diri pencarian kerja pada Generasi Z. EI, yang didefinisikan sebagai kemampuan untuk memahami, mengelola, dan memanfaatkan emosi diri sendiri dan orang lain, memainkan peran yang signifikan dalam membangun rasa percaya diri dalam menghadapi tantangan pencarian kerja. Aspek-aspek EI seperti kesadaran diri, kesadaran sosial, pengelolaan diri, dan keterampilan sosial membantu Generasi Z memahami kekuatan dan kelemahan mereka, membangun hubungan yang positif, dan mengelola stres dalam proses pencarian kerja. Dukungan sosial yang dirasakan (perceived social support) yang merupakan persepsi seseorang terhadap keberadaan orang-orang terdekat yang memberikan dukungan juga menjadi faktor yang penting. Dukungan tersebut dapat berasal dari keluarga, teman, mentor, atau bahkan komunitas daring yang memberikan rasa aman dan motivasi untuk terus berusaha dalam mencari pekerjaan. Faktor-faktor seperti pengalaman masa kecil, pendidikan, dan budaya turut memengaruhi perkembangan EI dan dukungan sosial yang dirasakan sehingga membentuk self-efficacy pencarian kerja pada generasi Z. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Dengan pengujian hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Dukungan Sosial yang Dirasakan (Perceived Social Support) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingginya self-efficacy pencarian kerja pada remaja generasi Z di Pekalongan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa pada H1 diterima yang artinya ada pengaruh yang signifikan pada *Emotional Intelligence*. Angka positif pada korelasi mengartikan semakin tinggi *Emotional Intelligence* maka semakin tinggi *Job Search self efficacy* remaja generasi Z di Pekalongan. Sebaliknya, semakin rendah *Emotional Intelligence*

maka semakin rendah *Job Search self efficacy* remaja generasi Z di Pekalongan. H2 ditolak yang berarti tidak ada pengaruh pada variabel *Perceived Social Support* dan variabel *Job Search self efficacy*, angka negatif pada korelasi menunjukkan semakin tinggi *Perceived Social Support* maka semakin rendah *Job Search self efficacy* remaja generasi Z di Pekalongan. Sebaliknya, semakin rendah *Perceived Social Support* maka semakin tinggi *Job Search self efficacy* remaja generasi Z di Pekalongan. Pada H3 diterima yang berarti terbukti bahwa terdapat pengaruh antara *Emotional Intelligence* dan *Perceived Social Support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingginya *Job Search self efficacy* pada remaja generasi Z di Pekalongan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Emotional Intelligence* dan *Perceived Social Support* maka semakin tinggi *Job Search self efficacy* remaja generasi Z di Pekalongan. Sebaliknya, semakin rendah *Emotional Intelligence* dan *Perceived Social Support* maka semakin rendah *Job Search self efficacy* remaja generasi Z di Pekalongan

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Emotional Intelligence (EI) dan Perceived Social Support (PSS) terhadap Job Search Self-Efficacy (JSSE), dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut. Saran teoretis meliputi kontribusi penelitian ini terhadap pengembangan literatur psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi keyakinan individu dalam mencari pekerjaan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel lain yang berpotensi memengaruhi Job Search Self-Efficacy, seperti career adaptability, resilience, atau self-regulated learning. Selain itu, penelitian di masa depan sebaiknya menggunakan metode longitudinal untuk melihat perubahan self-efficacy dalam mencari kerja dari waktu ke waktu, sehingga gambaran yang diperoleh lebih komprehensif. Saran praktis di antaranya, individu, khususnya para pencari kerja, diharapkan dapat meningkatkan emotional intelligence melalui pelatihan pengelolaan emosi, keterampilan sosial, dan kesadaran diri agar lebih percaya diri dalam menghadapi proses pencarian kerja. Lembaga pendidikan maupun pusat karier kampus sebaiknya menyediakan program konseling karier dan soft skill training yang tidak hanya menekankan kemampuan teknis, tetapi juga aspek emosional serta dukungan sosial. Selain itu, organisasi atau komunitas diharapkan dapat menciptakan lingkungan sosial yang suportif, baik dari keluarga, teman, maupun mentor, untuk membantu individu memiliki keyakinan lebih besar dalam proses mencari pekerjaan. Saran metodologis mencakup perluasan jumlah sampel serta pengambilan responden dari berbagai latar belakang, seperti lulusan baru, pencari kerja yang sudah lama menganggur, maupun karyawan yang ingin berpindah kerja. Instrumen pengukuran dapat

divariasikan, misalnya dengan wawancara mendalam atau metode campuran (mixed method), agar diperoleh data yang lebih kaya dan mendalam. Perlu juga dilakukan penelitian lintas budaya di daerah atau institusi berbeda untuk melihat apakah terdapat perbedaan pengaruh EI dan PSS terhadap JSSE berdasarkan latar sosial dan budaya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada Universitas Selamat Sri, yang telah memberikan fasilitas dan kesempatan untuk melakukan penelitian ini.

Penghargaan juga diberikan kepada Remaja generasi Z di Kota Pekalongan atas kesediaannya menjadi subjek dalam penelitian ini. Partisipasi dan kerja sama yang diberikan sangat membantu dalam pengumpulan data dan pengembangan hasil penelitian.

Terima kasih juga kepada rekan sejawat dan pembimbing akademik yang telah memberikan masukan berharga selama proses penulisan artikel ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca maupun peneliti lain.

DAFTAR REFERENSI

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: Syakir Media Press. <https://doi.org/10.31219/osf.io/juwxn>
- Apgani, A. J. M., dkk. (2023). Perencanaan Emergency Response Plan (ERP) dan penentuan alat pemadam api ringan (APAR) pada gedung office PT. Putra Perkasa Abadi. *Jurnal Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan*, 4(2), 113-120. <https://doi.org/10.25077/jk31.4.2.113-120.2023>
- CFPA Europe. (2022). *CFPA-E Guideline No 4:2022 F: Introduction to qualitative fire risk assessment*. CFPA Europe Guidelines Commission.
- Hartati, I. N. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Hasanah, U. (2020). Kehidupan sosial ekonomi petani kelapa sawit setelah turunnya harga. *Jom FISIP*, 7.
- Ministry of Manpower and Transmigration. (1980). *PER.04/MEN/1980 Tentang Syarat-syarat Pemasangan dan Pemeliharaan Alat Pemadam Api Ringan*. Jakarta: Ministry of Manpower and Transmigration.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revi, p. 410).
- Murdiyanto, E. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Aplikasi disertai Contoh Proposal*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN "Veteran" Yogyakarta Press.
- NFPA 10. (2013). *Standard For Portable Fire Extinguisher*. National Fire Protection Association.

- NFPA 10. (2022). *Standard For Portable Fire Extinguisher*. National Fire Protection Association.
- NFPA. (1992). *Standard on Liquid Splash-Protective Ensembles and Clothing for Hazardous Materials Emergencies*. National Fire Protection Association.
- Ratnaningtyas, E. M. (n.d.). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.
- Rustan, S. (2008). *Layout, Dasar dan Penerapannya*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Saks, A. M., Zikic, J., & Koen, J. (2015). Job search self-efficacy: Reconceptualizing the construct and its measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 104-114. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.007>
- Sandi, M. R. (2024, March 7). Ruang server lantai 4 RS Harapan Bunda Ciracas terbakar, 11 unit Damkar dikerahkan. *Sindonews.com*. <https://metro.sindonews.com/read/1335981/170/ruang-server-lantai-4-rs-harapan-bunda-ciracas-terbakar-11-unit-damkar-dikerahkan-1709820207>
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (7th ed.). United States: John Wiley & Sons, Inc.
- Sarason, I. G., et al. (1983). Assessing social support: The social support questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 127-139. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.1.127>
- Saslanto, D. N. (2016, May). Pengaruh dukungan sosial orang tua terhadap pilihan karir siswi SMK Muhammadiyah 1 Prambanan. *Skripsi* (Unpublished). Universitas Negeri Yogyakarta, 13-14.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Method For Business: A Skill Building Approach* (5th ed.). John Wiley & Sons, New York.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2011). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suma'mur, P. K. (1992). *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Suryanto, & Erlanti, G. (2018). Kecerdasan emosional pustakawan dalam melayani pemustaka. *WIPA: Wahana Informasi Perpustakaan UAJY*, 22(1). <https://doi.org/10.17977/um008v2i22018p072>
- Suyitno. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif: Konsep, Prinsip dan Operasionalnya*. Tulungangung: Akademia Pustaka.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Teye-Kwadjo, E. (2021). The Job-Search Self-Efficacy (JSSE) Scale: An Item Response Theory Investigation. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 6, 301-314. <https://doi.org/10.1007/s41042-021-00050-2>

- Tokan, P. R. (2016). *Sumber Kecerdasan Manusia (Human Quotient Resource)*. Jakarta: Grasindo.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84, 897-910. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.6.897>
- Wanberg, C. R., Zhu, J., & van Hooft, E. A. J. (2010). The job search grind: Perceived progress, self-reactions, and self-regulation of search effort. *Academy of Management Journal*, 53, 788-807. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.52814599>
- Widyastuti, R. J., & Pratiwi, T. I. (2013). Pengaruh self-efficacy dan dukungan sosial keluarga terhadap kemampuan pengambilan keputusan karir siswa. *Jurnal BK UNESA*, 3(1), 231-238. Retrieved from <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jurnal-bk-unesa/article/view/3369>
- Wirawan, 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zimet, G. D. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2