

## **Kontribusi *Emotional Intelligence* Terhadap *Career Adaptability* pada TNI di KODIM 0309/Solok**

**Afiful Adrian<sup>1</sup>, Zulian Fikry<sup>2</sup>**

Departemen Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang<sup>1,2</sup>

\*Email Korespondensi: [afifuladrian2003@gmail.com](mailto:afifuladrian2003@gmail.com)

Diterima: 24-02-2026 | Disetujui: 04-03-2026 | Diterbitkan: 06-03-2026

### **ABSTRACT**

*This study aims to see the contribution of emotional intelligence to career adaptability in Indonesian Army in Kodim 0309/Solok. The current study applied a quantitative approach by involving Indonesian Army personnel in Kodim 0309/Solok as the population in the study and a total sample of 102 personnel determined through purposive sampling. Data were collected through questionnaires to measure emotional intelligence and career adaptability based by Goleman's (1996) concept of emotional intelligence and Savickas' (1997) concept of career adaptability. The results suggested that there was a contribution of emotional intelligence to career adaptability with a total contribution of 0.247 and was in the high category.*

**Keywords:** *emotional intelligence, career adaptability, army personnel*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat kontribusi kecerdasan emosional terhadap adaptabilitas karier pada TNI di Kodim 0309/Solok. Penelitian kali ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan personel TNI di Kodim 0309/Solok sebagai populasi dalam penelitian dan total sampel sebanyak 102 personel yang ditentukan melalui purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner untuk mengukur kecerdasan emosional dan adaptabilitas karier berdasarkan konsep kecerdasan emosional Goleman (1996) dan konsep adaptabilitas karier dari Savickas (1997). Analisis pada data dilakukan dengan uji analisis regresi sederhana atas bantuan program IBM Statistic SPSS Versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi emotional intelligence terhadap career adaptability dengan total kontribusi sebesar 0,247 dan berada pada kategori tinggi.

**Kata kunci:** kecerdasan emosional, adaptabilitas karier, personel TNI AD

### **Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:**

Adrian, A., & Fikry, Z. (2026). Kontribusi Emotional Intelligence Terhadap Career Adaptability pada TNI di KODIM 0309/Solok. Kayee: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 1(2), 94-105. <https://doi.org/10.63822/q63b4k07>

## PENDAHULUAN

Fase dewasa bagi kebanyakan orang adalah proses transisi yang panjang (Santrock, 2017). Peralihan dari fase remaja ke fase dewasa disebut sebagai fase *emerging adulthood*, yang berlangsung pada usia sekitar 18 hingga 25 tahun (Arnett, 2016). Salah satu tanda penting kedewasaan adalah kemampuan untuk bertanggung jawab atas diri sendiri (Smith et al., 2017). Masa ini ditandai oleh eksplorasi identitas, dinamika emosi, intropeksi diri, transisi dari remaja ke dewasa, serta sebagai untuk menciptakan fondasi masa depan yang lebih baik (Arnett, 2006). Untuk mendukung proses transisi tersebut, diperlukan upaya yang sistematis dalam membentuk kemandirian dan kedewasaan remaja. Santrock (2017) menjelaskan bahwa remaja dapat mencapai kedewasaan dengan diberikan kesempatan berkontribusi melalui pengalaman kerja atau pembelajaran berbasis layanan, yang membantu mereka mengembangkan keterampilan dan tanggung jawab sosial. Individu dewasa awal memiliki beragam pilihan karier, termasuk bergabung dengan TNI.

Tentara Nasional Indonesia (TNI) merupakan perangkat negara yang memiliki tugas utama untuk menjaga kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Indonesia, dan melindungi seluruh rakyat dari ancaman yang dapat mengganggu persatuan bangsa. Hal ini diatur dalam UU No. 3 Tahun 2025 tentang TNI. Personel TNI memikul tanggung jawab besar dalam menjaga keutuhan dan keamanan wilayah negara dari ancaman atau campur tangan pihak lain. Oleh karena itu, personel dituntut untuk menjalankan tugasnya dengan maksimal dalam melindungi kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia di seluruh wilayah teritorialnya (Atrizka et al., 2023). Personel militer memiliki tuntutan dalam menghadapi pelatihan intensif, lingkungan tertutup, serta manajemen organisasi yang ketat sesuai dengan struktur dan misi militer (Zhang et al., 2020). Setiap personel TNI memiliki kewajiban untuk menjalankan tugas atau perintah yang diberikan tanpa mempertimbangkan konsekuensinya, karena kelalaian dalam pelaksanaan tugas dapat mengakibatkan sanksi berupa teguran hingga tindakan disiplin berupa hukuman fisik (Sari & Hartini, 2021).

Dalam menjalankan tugasnya, personel TNI dihadapkan dengan berbagai tantangan. Menurut Bates et al., (2010) saat ini, perkembangan teknologi informasi yang pesat, aplikasi perangkat berteknologi tinggi, tugas yang berat, dan lingkungan medan perang ekstrem. Selain itu, pembaharuan peralatan, rotasi pekerjaan, dan relokasi tempat tinggal menjadi faktor yang mempengaruhi keseimbangan psikologis dan profesionalisme personel militer (Zhang et al., 2020). Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan terhadap 100 personel TNI Kodim 0309/Solok, personel tersebut memiliki beberapa tantangan didalam dunia militer yaitu perubahan situasi kerja, perubahan tugas, bahasa, ekonomi dan berpisah dengan keluarga. Oleh karena itu, personel TNI perlu mengembangkan kemampuan adaptasi karier untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan dan tuntutan militer yang terus berkembang di era sekarang. Kemampuan adaptasi karir personel militer tidak hanya mencerminkan kondisi ideologis dan psikologis prajurit dalam kehidupan sehari-hari, tetapi juga mempengaruhi kemampuan kognitif dan perilaku mereka (Zhang et al., 2020). Lingkungan militer memberikan tantangan unik terkait pengembangan karier individu. Tantangannya adalah menciptakan praktik pengembangan karier yang memenuhi kebutuhan anggota staf yang memiliki keragaman budaya di lingkungan militer (Themba et al., 2012).

Kemampuan untuk beradaptasi dalam karier menjadi salah satu solusi yang relevan dalam membantu TNI dalam menghadapi situasi ini. Sebab, setiap individu perlu mempunyai kapasitas untuk melakukan penyesuaian dengan perubahan yang terus berlangsung agar dapat hidup secara terarah dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat (Suciningrum et al., 2023). *Career adaptability* didefinisikan sebagai kecakapan psikososial individu untuk mengelola tugas-tugas perkembangan karier, perubahan lingkungan kerja, serta transisi yang tidak terduga (Savickas & Porfeli, 2012). Kemampuan beradaptasi dalam karier dapat

mendorong keberhasilan transisi karier seseorang (Guan et al., 2015). Temuan ini sejalan dengan hasil studi dari (Brown et al., 2012) juga menjelaskan bahwa keberhasilan transisi karier didukung oleh *career adaptability*. Model transisi 4 S menurut Goodman et al., (2006) ada empat faktor utama yang diyakini mempengaruhi kemampuan individu dalam menghadapi transisi karier, yaitu *situation*, yang mencakup faktor-faktor seperti waktu, pengalaman sebelumnya, dan perubahan peran; *self*, yang melibatkan karakteristik demografis serta sumber daya psikologis yang memengaruhi persepsi individu terhadap kehidupan; *support*, yang mencakup jaringan sosial seperti keluarga, teman, dan komunitas; serta *strategy*, yang merujuk pada mekanisme coping yang digunakan individu dalam mengelola perubahan.

*Career adaptability* diartikan sebagai konstruksi psikososial yang mencerminkan sumber daya yang diperlukan seseorang untuk mampu mengatur dan mengonsepan diri untuk melalui berbagai transisi dalam karier yang sedang berlangsung (Savickas, 1997). Transisi karier adalah perubahan dalam pekerjaan yang dapat berupa perpindahan tugas dalam pekerjaan atau lokasi yang sama, perpindahan posisi ke peran lain dalam organisasi yang sama atau berbeda dengan sedikit perubahan tugas, atau perpindahan ke jenis pekerjaan, lingkungan kerja, atau tugas yang sepenuhnya berbeda dari sebelumnya (Heppner et al., 1998). Menurut Brown et al., (2012) *career adaptability* memiliki dampak yang signifikan terhadap pengembangan karier dan variabel-variabel yang berhubungan dengan pekerjaan dan kehidupan. *Career adaptability* dapat mendorong keberhasilan transisi karier individu. Agar dapat mencapai pengembangan karier yang diinginkan, individu perlu menunjukkan kualitas dirinya, meningkatkan kompetensi serta kemampuan yang dimiliki, dan mempertahankan kinerja yang baik dalam pekerjaannya (Budiharta, 2020). *Career adaptability* membantu individu dalam merancang masa depan karier dan beradaptasi dengan berbagai transisi yang mungkin ada di dunia kerja (Rudolph et al., 2017). Kemampuan beradaptasi dalam karier personel militer mengacu pada kemampuan khusus individu untuk beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan militer dan memecahkan masalah aktual dalam karier mereka sendiri (Zhang et al., 2020).

*Career adaptability* adalah kemampuan individu untuk menghadapi tanggung jawab yang telah diestimasikan dalam pekerjaan, serta kemampuan untuk menghadapi transisi karier dengan perubahan yang tidak dapat diprediksi (Savickas & Porfeli, 2012). Tingkat *career adaptability* yang tinggi memungkinkan individu untuk lebih memprediksi dirinya ke masa yang akan datang, menghadapi lebih sedikit rintangan dalam karier, serta mengubah tujuan karier menjadi tindakan nyata (Soresi et al., 2012). Penelitian Esther. et al., (2018) menjelaskan bahwa personel militer secara umum menilai diri mereka lebih adaptif, hal ini diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan militer yang lebih dinamis dan tidak pasti. Hirschi (2009) menjelaskan bahwa terdapat enam faktor yang memberikan dampak terhadap *career adaptability* yang berangkat dari *career maturity*, yaitu jenis kelamin, keluarga, usia, pengalaman kerja, status sosial ekonomi dan institusi pendidikan. Selain itu, Agustini (2022) menyatakan bahwa *personality*, *emotional intelligence*, dan *work value* merupakan faktor yang mempengaruhi *career adaptability*.

Studi Parmentier et al., (2019) mendukung klaim bahwa *career adaptability* diprediksi oleh *emotional intelligence*, yang sejalan dengan model konstruksi karier Savickas. Demikian pula menurut penelitian Coetzee & Harry (2014) sebuah penelitian yang melibatkan 409 perwakilan pusat panggilan di Afrika dengan rata-rata usia 32 tahun menjelaskan *emotional intelligence* memiliki keterkaitan dengan *career adaptability*. Temuan riset ini mengungkapkan pengelolaan emosi pribadi memberikan pengaruh paling besar dalam mengartikan keseluruhan *emotional intelligence* serta variabilitas dalam *career adaptability*, termasuk pada keempat aspek dari *career adaptability*. Memiliki *emotional intelligence* yang baik memberikan pengaruh positif terhadap kinerja seseorang. Penelitian dari Arefnasab et al., (2012) menunjukkan bahwa kemampuan dalam mengelola emosi pribadi maupun emosi orang lain berdampak

positif pada kinerja individu dan organisasi. Individu dengan *emotional intelligence* yang tinggi cenderung dapat mengontrol dan mengekspresikan emosinya dengan baik, serta tidak mudah terpengaruh oleh emosi negatif saat menghadapi tantangan yang tidak terduga di tempat kerja. Dengan demikian, *emotional intelligence* mempermudah individu untuk beradaptasi dan menyesuaikan diri di lingkungan baru, sehingga mengurangi stres kerja (Darvishmotevali et al., 2018).

Menurut Bato ÇiZel (2018), *emotional intelligence* berdampak untuk mencapai kesuksesan di berbagai sisi kehidupan, termasuk dalam hal kemampuan beradaptasi di dunia kerja. Emosi dan *emotional intelligence* memainkan peran krusial dalam memahami dan menjelaskan perjalanan karier seseorang. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *emotional intelligence* adalah faktor yang kuat dalam memprediksi kemampuan seseorang untuk beradaptasi dalam karier (Celik & Storme, 2018; Udayar et al., 2018) Selain itu, disposisi emosional yang positif merupakan prediktor yang signifikan terhadap peningkatan kemampuan beradaptasi karier dari waktu ke waktu (Paradita & Sawitri, 2023).

Berdasarkan fenomena yang telah dijabarkan, peneliti memilih untuk melangsungkan penelitian yang berjudul “Kontribusi *emotional intelligence* terhadap *career adaptability* pada TNI di Kodim 0309/Solok”.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Pendekatan korelasional diterapkan dalam penelitian ini untuk melihat sejauh mana *emotional intelligence* berkontribusi terhadap *career adaptability* pada personel TNI di Kodim 0309/Solok.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Riset ini, memilih populasi yaitu TNI di Kodim 0309/Solok, yaitu sebanyak 365 personel.

Pemilihan sampel dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2013). Pada penelitian kuantitatif dapat mengkaji beberapa dari populasi sebagai sampel, untuk efisiensi biaya, tenaga, waktu, dan lainnya (Syahrudin & Salim, 2012).

Untuk memastikan keabsahan sampel, teknik *nonprobability sampling* digunakan dalam riset ini, yang merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Kemudian metode *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 102 personel dengan kriteria prajurit TNI AD tingkat bintara dan tamtama.

### Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, kuesioner dan angket digunakan sebagai alat pengambilan data. Kuesioner diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang terdiri dari pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden (Sugiyono, 2013). Skala Likert digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu dengan pilihan jawaban yang berkisar dari positif hingga negatif (Sugiyono, 2013).

### Prosedur Penelitian

Langkah pertama yang dilakukan peneliti ini adalah mempersiapkan instrumen pengukuran, kemudian melakukan pengujian. Instrumen yang disiapkan meliputi alat ukur *emotional intelligence* dan kemampuan adaptasi karier. Alat ukur *emotional intelligence* menggunakan skala kecerdasan emosi yang dikembangkan oleh Fitri (2023) dan alat ukur *career adaptability* dengan skala CAAS yang diadaptasi oleh Sulistiani et al., (2018). Pada tahap ini peneliti menentukan populasi dan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah

personel TNI di Kodim 0309/Solok. Sampel dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria prajurit bintang dan tamtama.

Data yang terkumpul akan dianalisis guna memastikan keakuratan dan konsistensi alat ukur *emotional intelligence* dan *career adaptability* melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis deskriptif kemudian digunakan untuk menjelaskan karakteristik para subjek, termasuk usia, jenis kelamin, serta latar belakang pendidikan. Penelitian ini juga menerapkan uji korelasi Pearson untuk mengevaluasi hubungan antara *emotional intelligence* dan *career adaptability*. Jika hasil korelasi menunjukkan signifikansi, analisis dilanjutkan dengan regresi linear sederhana untuk mengukur sejauh mana *emotional intelligence* memengaruhi *career adaptability* pada personel TNI.

Hasil analisis akan dipaparkan dalam bentuk tabel dan grafik agar mudah dipahami. Penjelasan mengenai hubungan antara kedua variabel serta tingkat signifikansi akan diuraikan secara rinci. Hasil dari riset ini juga akan dibandingkan dengan riset terdahulu untuk melihat kesesuaiannya dan memberikan pemahaman lebih mendalam tentang peran *emotional intelligence* dalam membantu personel TNI beradaptasi terhadap karier.

### Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam hubungan linier. Model regresi sederhana berfungsi untuk mengukur sejauh mana perubahan pada variabel X mempengaruhi variabel Y, dengan bantuan perangkat lunak untuk analisis data guna memastikan akurasi hasil. Uji hipotesis dilakukan menggunakan *IBM SPSS Statistics Versi 23*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan dengan teknik analisis regresi sederhana yang bertujuan untuk mengevaluasi kebenaran sebuah pernyataan atau prediksi yang telah dibuat sebelumnya. Teknik analisis regresi sederhana berfungsi untuk menganalisis pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dalam hubungan yang bersifat linier (Sugiyono, 2013).

**Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana *Emotional Intelligence* dan *Career Adaptability***

Variabel	R	R <sup>2</sup>	B (constant)	B.	Sig.
<i>Emotional Intelligence &amp; Career Adaptability</i>	0,497	0,247	15,208	0,758	0,000

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) sehingga adanya kontribusi yang signifikan antara *emotional intelligence* terhadap *career adaptability* pada personel TNI AD di Kodim 0309/Solok. Angka koefisien determinasi R<sup>2</sup> dari tabel 4.13 yaitu sebesar 0,247, sehingga dapat diketahui bahwa *emotional intelligence* memberikan kontribusi sebesar 24,7% terhadap *career adaptability* yang dimiliki oleh personel TNI AD Kodim 0309/Solok. Sedangkan 75,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain. Kemudian diketahui bahwa nilai P = 0,000 yang berarti  $P < 0,05$  sehingga Ha diterima dan H0 ditolak. Ha diterima artinya, terdapat kontribusi *emotional intelligence* terhadap *career adaptability* pada personel TNI AD Kodim 0309/Solok.

Selain itu, nilai B (*constant*) didapatkan dengan nilai 15,208 dan nilai B sebesar 0,758. Hal ini menjelaskan bahwa apabila *emotional intelligence* dengan nilai sama dengan nol, maka *career adaptability* memiliki nilai 15,208. Selain itu, nilai koefisien regresi (B) bernilai sebesar 0,758 yang berarti *emotional intelligence* memiliki kontribusi positif terhadap *career adaptability* dan setiap peningkatan *emotional intelligence* pada personel TNI AD Kodim 0309/Solok akan meningkatkan *career adaptability* sebesar 0,758.

## Pembahasan

Penelitian ini berfokus untuk meninjau besaran sumbangan kontribusi *emotional intelligence* terhadap *career adaptability* pada personel TNI AD. Penelitian ini dilakukan kepada 102 personel TNI AD di Kodim 0309/Solok dengan didominasi 100% laki-laki. Uji regresi linear sederhana membuktikan bahwa *emotional intelligence* berkontribusi signifikan terhadap *career adaptability* personel TNI AD di Kodim 0309/Solok, sehingga hipotesis alternatif diterima. Tinggi atau rendahnya *career adaptability* pada personel dapat dipengaruhi oleh *emotional intelligence* yang dimiliki oleh subjek. *Emotional intelligence* memberikan kontribusi sebesar 24,7% terhadap *career adaptability* yang dimiliki oleh personel TNI AD Kodim 0309/Solok. Sedangkan 75,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini sejalan dengan penelitian Coetzee & Harry (2014) yang menjelaskan bahwa *emotional intelligence* berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan varians empat aspek *career adaptability* yaitu, *concern* (27%), *control* (16%), *curiosity* (18%) dan *confidence* (16%).

*Career adaptability* tidak terlepas dari pengaruh transisi dalam karier yang sedang berlangsung (Savickas, 1997). Dalam konteks ini, pembaharuan peralatan, rotasi pekerjaan, dan relokasi tempat tinggal menjadi faktor yang mempengaruhi keseimbangan psikologis dan profesionalisme personel militer (Zhang et al., 2020). Individu dengan *emotional intelligence* yang tinggi cenderung dapat mengontrol dan mengekspresikan emosinya dengan baik, serta tidak mudah terpengaruh oleh emosi negatif saat menghadapi tantangan yang tidak terduga di tempat kerja. Dengan demikian, *emotional intelligence* mempermudah individu untuk beradaptasi dan menyesuaikan diri di lingkungan baru, sehingga mengurangi stres kerja (Darvishmotevali et al., 2018). *Emotional intelligence* merupakan kecakapan individu untuk mengidentifikasi, memahami, dan mengatur emosi diri sendiri maupun emosi orang lain (Goleman, 1996). Hasil riset ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berkontribusi positif terhadap *career adaptability* pada personel TNI AD Kodim 0309/Solok. Koefisien regresi positif sebesar 0,758 menunjukkan kontribusi positif *emotional intelligence* terhadap *career adaptability*. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Coetzee & Harry (2014) dan penelitian Cahyono et al (2024) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *emotional intelligence* terhadap *career adaptability*, yang berarti semakin positif *emotional intelligence* maka semakin positif *career adaptability* yang dimiliki.

Agustini (2022) menyatakan bahwa *emotional intelligence* dapat diartikan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi *career adaptability*. Kemampuan dalam mengelola emosi pribadi maupun emosi orang lain berdampak positif pada kinerja individu dan organisasi. Individu dengan *emotional intelligence* yang tinggi cenderung dapat mengontrol dan mengekspresikan emosinya dengan baik, serta tidak mudah terpengaruh oleh emosi negatif saat menghadapi tantangan yang tidak terduga di tempat kerja (Arefnasab et al., 2012). Menurut Bato ÇiZel (2018) *emotional intelligence* berdampak untuk mencapai kesuksesan di berbagai sisi kehidupan, termasuk dalam hal kemampuan beradaptasi di dunia kerja. Pada penelitian ini dapat dilihat dengan hasil yang didapatkan bahwa personel TNI AD di Kodim 0309/Solok memiliki keyakinan yang positif terhadap kemampuan dalam mengenali, memahami, mengelola, dan menggunakan

emosi secara efektif dalam diri sendiri maupun orang lain. Asumsi ini sesuai dengan penelitian Goleman (1996) dan dapat dibuktikan dengan hasil rata-rata subjek penelitian memiliki tingkat *emotional intelligence* dengan skor yang tinggi yaitu sebesar 79,4%.

Pada penelitian ini juga dapat dilihat dengan hasil yang didapatkan bahwa personel TNI AD Kodim 0309/Solok memiliki keyakinan yang positif terhadap kemampuan dalam menghadapi, mengelola, dan menyesuaikan diri dengan tuntutan atau transisi yang terjadi dalam perjalanan karier, baik yang dapat diperkirakan maupun yang tak terduga. Asumsi ini sesuai dengan penelitian Savickas (1997) dan dapat dibuktikan dengan hasil rata-rata subjek penelitian memiliki tingkat *career adaptability* dengan skor tinggi yaitu sebesar 73,5%. *Career adaptability* yang tinggi didukung dengan disposisi emosional yang positif dapat meningkatkan kemampuan beradaptasi karier dari waktu ke waktu (Paradita & Sawitri, 2023). Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi *career adaptability* yaitu pengalaman kerja dan usia (Hirschi, 2009), dalam penelitian ini, lama waktu berdinast personel TNI AD ada direntang 3 tahun hingga 32 tahun dengan kategori pangkat yang terdiri dari tamtama dan bintara serta rentang usia subjek diantara 22 tahun hingga 52 tahun. Usia dan lama berdinast memiliki hubungan yang negatif terhadap *emotional intelligence* dan *career adaptability*. Maknanya, semakin tinggi usia dan pengalaman kerja individu maka semakin rendah *emotional intelligence* dan *career adaptability*. Ditinjau dari kepangkatan, tamtama memiliki tingkat *career adaptability* yang lebih tinggi dibandingkan bintara, hal ini sejalan dengan penelitian S. H. J. Chan & Mai (2015) yang menyatakan bahwa rendah atau tinggi jabatan dapat mempengaruhi *career adaptability*.

Nilai *mean* empirik aspek *emotional intelligence* lebih besar daripada rata-rata hipotetiknya hasil ini didapatkan dari analisis statistik. Aspek *motivation* memiliki skor kategorisasi tertinggi diantara aspek lainnya yaitu sebesar 80,4%. Artinya, individu dalam penelitian ini cenderung tidak cepat puas, produktif, dan memiliki kontrol diri yang baik. Sesuai dengan Goleman (2009) yang menjelaskan bahwa individu yang termotivasi secara internal biasanya mengejar tujuan dengan penuh semangat dan ketekunan. Dalam konteks militer, umumnya motivasi prajurit berada pada kategori tinggi. Hal yang sama ditemukan dalam penelitian Subrata et al., (2019) yang menyatakan bahwa motivasi prajurit di satuan Batalyon Arhanudri-3/YBY Kodam III/SLW tergolong tinggi. Personel dengan tingkat motivasi yang tinggi, baik dari dalam diri maupun dari faktor luar, cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas. Hal ini disebabkan oleh perasaan bahwa organisasi turut berperan dalam mewujudkan keinginan atau kebutuhan mereka (Sugiono & Iskandarmanto, 2023). Pada variabel *career adaptability*, diperoleh *mean* hipotetik dan empirik setiap aspek *career adaptability*. Seluruh aspek *career adaptability* memiliki nilai rerata empirik yang lebih besar dari nilai rerata hipotetiknya. Aspek *career confidence* memiliki nilai kategorisasi sebesar 52% yang berada pada kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa personel percaya diri dalam menghadapi tantangan karier dan mampu menaklukkan rintangan karier. Hal ini sesuai dengan penelitian Sari & Hartini (2021) yaitu setiap personel memiliki kewajiban untuk menjalankan tugas atau perintah yang diberikan tanpa mempertimbangkan konsekuensinya.

Kelima aspek dalam *emotional intelligence* yang dianalisis, aspek *motivation* memiliki peran paling dominan dalam memengaruhi variabel *career adaptability*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi (R) tertinggi sebesar 0,310 dan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,0961, yang berarti bahwa *motivation* mampu menjelaskan 9,61% variasi yang terjadi pada *career adaptability*. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa *motivation* merupakan elemen penting dalam kesiapan individu untuk beradaptasi dengan perubahan atau tantangan karier. Selain itu, aspek *self regulation* dan *self awareness* juga menunjukkan kontribusi yang cukup berarti, masing-masing sebesar 3,42% dan 3,24%, yang mencerminkan peran *self regulation* dan *self awareness* dalam mendukung kemampuan *career adaptability* personel. Sebaliknya, aspek *social skill*

hanya memberikan kontribusi yang relatif kecil sebesar 1,49%, dan *empathy* bahkan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, ditandai dengan korelasi negatif dan kontribusi sebesar 0,00%. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam konteks *career adaptability*, aspek internal seperti *motivation* dan *self regulation* dan lebih menentukan dibandingkan *social skill* atau *empathy*.

Konteks penelitian ini juga melebur kedalam ranah nilai kerja yang ada di TNI AD. Pengembangan karakter bisa dilakukan dengan menanamkan nilai-nilai militer seperti kesetiaan, integritas, rasa hormat, dan keberanian yang menjadikan nilai-nilai ini membentuk pribadi yang percaya diri dan bisa diandalkan (Brinsfield, 1998). Hal ini sejalan dengan penelitian Agustini (2022) yang menyatakan bahwa *work value* merupakan faktor yang mempengaruhi *career adaptability*. Dalam membangun *work value* diperlukan pemahaman terkait hal penting dalam dunia profesionalisme militer. Sejak awal, personel yang telah lolos seleksi proses rekrutmen TNI kemudian dilanjutkan dengan masa pendidikan dengan doktrin-doktrin TNI yang bertujuan untuk memegang teguh asas-asas TNI dan kesetiaan pada satuan TNI, dan hasilnya adalah komitmen untuk melaksanakan perintah dan komando dari pimpinan TNI dengan baik dan tuntas (Wiguna & Hermina, 2023).

## KESIMPULAN

1. *Emotional intelligence* memiliki kontribusi positif sebesar 0,247 atau sebesar 24,7% terhadap *career adaptability* personel TNI AD di Kodim 0309/Solok, dengan setiap peningkatan *emotional intelligence* akan meningkatkan *career adaptability* sebesar 0,758. Semakin tinggi *emotional intelligence*, semakin tinggi pula *career adaptability* yang dimiliki.
2. Personel TNI AD Kodim 0309/Solok dalam penelitian ini memiliki tingkat *emotional intelligence* yang tinggi, menunjukkan kemampuan yang baik dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain.
3. Personel TNI AD Kodim 0309/Solok memiliki tingkat *career adaptability* yang tinggi, menunjukkan kemampuan yang baik dalam menghadapi dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan karier.
4. Aspek *emotional intelligence* yaitu *motivation* merupakan aspek yang memberikan sumbangan efektif terbesar yaitu dengan nilai 0,0961 atau sebesar 9,61% terhadap *career adaptability*.

## SARAN

1. Bagi Subjek Penelitian  
Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti berharap personel TNI AD di Kodim 0309/Solok dapat meningkatkan *emotional intelligence* dan *career adaptability* yang sudah dimiliki secara positif. Subjek dapat mengelola emosional dan karier untuk dapat menunjang kinerja dan berhubungan bermasyarakat. Personel TNI juga diharapkan meningkatkan pemahaman terkait *work value* guna untuk keberlangsungan sistem organisasi yang ideal.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan menambahkan variabel terkait, memperluas sumber referensi, memperhatikan faktor internal individu dan memperluas cakupan subjek penelitian untuk memperkaya temuan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, D. W. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Career Adaptability : Personality , Emotional Intelegence dan Work Value (Suatu Kajian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 613–620. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1100%0Ahttps://dinastirev.org/JEMSI/article/download/1100/665>
- Alghamdi, N. G., Aslam, M., & Khan, K. (2017). Personality Traits as Predictor of Emotional Intelligence among the University Teachers as Advisors. *Education Research International*, 2017(1). <https://doi.org/10.1155/2017/9282565>
- Arefnasab, Z., Zare, H., & Babamahmoodi, A. (2012). Emotional intelligence and problem solving strategy: A comparative study basedon “tower of hanoi” test. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 6(2), 62–68.
- Arnett, J. J. (2016). Emerging Adulthood and Social Class: Rejoinder to Furstenberg, Silva, and du Bois-Reymond. *Emerging Adulthood*, 4(4), 244–247. <https://doi.org/10.1177/2167696815627248>
- Atrizka, D., Annisa, M., Sitepu, J. M. B., Kinanti, S. ., Silaen, R., Naibaho, G., & Sianturi, H. (2023). Stres Kerja Ditinjau Dari Kecerdasan Emosional TNI-AD Bintara Tamtama Di Kota Medan. *Humanitas*, 7(1), 315–333. <https://ejournal.penerbitjurnal.com/index.php/humanitas/article/view/477>
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Belajar.
- B., E. A. P. O., Boscha, K. van den, & Venrooij, W. (2018). Measuring adaptability demands of jobs and the adaptability of military and civilians. *Military Psychology*.
- Bates, M. J., Bowles, S., Hammermeister, J., Stokes, C., Pinder, E., Moore, M., Fritts, M., Vythilingam, M., Yosick, T., Rhodes, J., Myatt, C., Westphal, R., Fautua, D., Hammer, P., & Burbelo, G. (2010). Psychological Fitness. *Military Medicine*, 175(8S), 21–38. <https://doi.org/10.7205/milmed-d-10-00073>
- Bato ÇiZel, R. (2018). Gender and emotional intelligence as predictors of tourism faculty students’ career adaptability. *Advances in Hospitality and Tourism Research*, 6(2), 188–204. <https://doi.org/10.30519/ahtr.431014>
- Brinsfield, J. W. (1998). *The US Army War College Quarterly : Parameters Army Values and Ethics : A Search for Consistency and Relevance Army Values and Ethics : A Search for Consistency and Relevance*. 28(3). <https://doi.org/10.55540/0031-1723.1890>.This
- Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S. A., & Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid-career changers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 754–761. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.003>
- Bucich, M., & MacCann, C. (2019). Emotional intelligence research in Australia: Past contributions and future directions. *Australian Journal of Psychology*, 71(1), 59–67. <https://doi.org/10.1111/ajpy.12231>
- Budiharta, A. D. (2020). Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah ( BKD ) Provinsi Banten. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 2(1), 62–72. <http://www.ejournal.unis.ac.id/index.php/perspektif/article/view/568>
- Cabras, C., & Mondo, M. (2018). Future Orientation as a Mediator Between Career Adaptability and Life Satisfaction in University Students. *Journal of Career Development*, 45(6), 597–609. <https://doi.org/10.1177/0894845317727616>
- Cahyono, B., Violinda, Q., & Setyorini, N. (2024). *The Effect of Social Support , Emotional Intelligence and Self Efficacy on Career Adaptability*.
- Celik, P., & Storme, M. (2018). Trait Emotional Intelligence Predicts Academic Satisfaction Through

- Career Adaptability. *Journal of Career Assessment*, 26(4), 666–677. <https://doi.org/10.1177/1069072717723290>
- Chan, K. Y., Uy, M. A., Ho, M. ho R., Sam, Y. L., Chernyshenko, O. S., & Yu, K. Y. T. (2015). Comparing two career adaptability measures for career construction theory: Relations with boundaryless mindset and protean career attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 22–31. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.006>
- Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130–139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.005>
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 90–97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.001>
- 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>
- Darvishmotevali, M., Altinay, L., & De Vita, G. (2018). Emotional intelligence and creative performance: Looking through the lens of environmental uncertainty and cultural intelligence. *International Journal of Hospitality Management*, 73(January), 44–54. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.014>
- Fawehinmi, O. O., & Yahya, K. K. (2018). Investigating the Linkage Between Proactive Personality and Social Support on Career Adaptability Amidst Undergraduate Students. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 4(1), 81–92. <https://doi.org/10.26710/jbsee.v4i1.370>
- Fitri, N. (2023). Pengembangan Alat Ukur Kecerdasan Emosional Nisatul Fitri. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Desember, 9(24), 458–468. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10433909>
- Goleman, D. (1996). *Emotional Intelligence Why It Can Matter More Than IQ* (Vol. 7, Issue 2).
- Goleman, D. (2009). *Working with emotional intelligence / Daniel Goleman*. Bantam.
- Goleman, D. (2019). The emotionally intelligent building. In *The Emotionally Intelligent Leader*. Harvard Business Review Press.
- Goodman, J., Schlossberg, N. K., & Anderson, M. L. (2006). Counselling adults in transition: Linking practice with theory. In *Personality and Individual Differences* (Vol. 6, Issue 2). [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(85\)90129-1](https://doi.org/10.1016/0191-8869(85)90129-1)
- Guan, Y., Zhou, W., Ye, L., Jiang, P., & Zhou, Y. (2015). Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 230–237. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.002>
- Hafni, S. S. (2021). *Metodologi Penelitian*. KBM INDONESIA.
- Hamzah, S. R., Kai Le, K., & Musa, S. N. S. (2021). The mediating role of career decision self-efficacy on the relationship of career emotional intelligence and self-esteem with career adaptability among university students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 26(1), 83–93. <https://doi.org/10.1080/02673843.2021.1886952>
- Hasson, G. (2019). *Emotional Intelligence : Managing emotions to make a positive impact on your life and career*.
- Heppner, M. J., Fuller, B. E., & Multon, K. D. (1998). Adults in involuntary career transition: An analysis of the relationship between the psychological and career domains. *Journal of Career Assessment*, 6(3), 329–346. <https://doi.org/10.1177/106907279800600304>
- 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>
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. (2000). Models of Emotional Intelligence [Modelos de la inteligencia emocional]. *Handbook of Intelligence*, 396–420.
- Mittal, S. (2020). Ability-based emotional intelligence and career adaptability: role in job-search success of university students. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(2), 454–470. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-10-2019-0145>
- Musoli, M., & Rosita Ningsih, M. (2023). Pengaruh Internal Locus of Control Dan Dukungan Sosial Terhadap Career Adaptability Mahasiswa Tingkat Akhir Di Universitas ‘Aisyiyah Yogyakarta. *Journal of Society Bridge*, 1(2), 14–22. <https://doi.org/10.59012/jsb.v1i2.10>
- Paradita, C. T., & Sawitri, D. R. (2023). Hubungan Kecerdasan Emosional Dan Adaptabilitas Karier Pada Siswa Kelas Xii Sma Santa Ursula Jakarta. *Jurnal EMPATI*, 12(3), 201–206. <https://doi.org/10.14710/empati.2023.28330>
- Parmentier, M., Pirsoul, T., & Nils, F. (2019). Examining the impact of emotional intelligence on career adaptability: A two-wave cross-lagged study. *Personality and Individual Differences*, 151. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.05.052>
- Petrides, K. V. (2010). Trait Emotional Intelligence Theory. *Industrial and Organizational Psychology*, 3(2), 136–139. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2010.01213.x>
- 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>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Salovey, P., & Grewal, D. (2005). The science of emotional intelligence. *Current Directions in Psychological Science*, 14(6), 281–285. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2005.00381.x>
- Santrock, J. W. (2017). Life-span development Sixteenth Edition. In *Life-span development*, 7th ed. McGraw-Hill Higher Education.
- Sari, N. A., & Hartini, N. (2021). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Anggota TNI AD yang Bertugas di Wilayah Rawan Konflik. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1298–1305. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28744>
- 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>
- Sihotang, H. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. UKI Press.
- Silvia, P. J. (2012). Curiosity and Motivation. *The Oxford Handbook of Human Motivation*, April 2018, 1–20. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195399820.013.0010>
- Smith, E. R., Bergelson, I., Constantian, S., Valsangkar, B., & Chan, G. J. (2017). Barriers and enablers of health system adoption of kangaroo mother care: A systematic review of caregiver perspectives. *BMC Pediatrics*, 17(1), 1–16. <https://doi.org/10.1186/s12887-016-0769-5>

- Stoyanova-Bozhkova, S., Paskova, T., & Buhalis, D. (2022). Emotional intelligence: a competitive advantage for tourism and hospitality managers. *Tourism Recreation Research*, 47(4), 359–371. <https://doi.org/10.1080/02508281.2020.1841377>
- Subrata, M. T., Novalino, R. D. A., & Khaerudin, K. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Arhanudri-3/YBY KODAM III/SLW. *Jurnal Strategi Dan Kampanye Militer*, 5(2), 73–98.
- Suciningrum, F., Paramita, W., & Wiradendi Wolor, C. (2023). Pengaruh Harga Diri Dan Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karir Pada Fresh Graduate Yang Bekerja Di Dki Jakarta. *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan*, 1(3), 225–232.
- Sugiono, E., & Iskandarmanto, M. (2023). Pengaruh kompetensi, lingkungan non fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja aparat melalui motivasi kerja aparat territorial pada X di Maluku Utara. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(6), 2589–2612. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i6.2947>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiani, W., Suminar, D. R., & Hendriani, W. (2018). *THE CAREER ADAPT-ABILITIES SCALE-INDONESIAN FORM : PSYCHOMETRIC*. 4(2), 1–9.
- 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)
- Syahrum, & Salim. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Citapustaka Media.
- Themba, M. ., Oosthuizen, R. M. ., & Coetzee, M. (2012). Exploring sociodemographic differences in career maturity in the South African military Exploring sociodemographic differences in career maturity in the South African military. *South African Journal of Labour Relations*, 36 No 1(February 2016), 8–30.
- Vashisht, S., Kaushal, P., & Vashisht, R. (2021). Emotional intelligence, Personality Variables and Career Adaptability: A Systematic Review and Meta-analysis. *Vision*, 27(3), 316–328. <https://doi.org/10.1177/0972262921989877>
- Wang, Z., Jiang, Z., & Blackman, A. (2023). Why and when do emotionally intelligent employees perform safely? The roles of thriving at work and career adaptability. *Applied Psychology*, 73(2), 723–747. <https://doi.org/10.1111/apps.12497>
- Widana, W., & Muliani, P. L. (2020). Buku Uji Persyaratan Analisis. In *Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan di RSUD Kota Semarang*.
- Wiguna, B. S., & Hermina, N. (2023). The Effect of Recruitment Process and Loyalty on the Work Commitment of Indonesian National Army (TNI) Personnel on Service at the Jayakarta Regional Military Command. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 13(1), 104. <https://doi.org/10.30588/jmp.v13i1.1259>
- Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan* (4th ed., Issue 1). Kencana.
- Zhang, W., Xu, Y., Peng, L., Bian, C., Yu, Y., Li, Y., & Li, M. (2020). Military Career Adaptability Questionnaire in China: Development and Validation. *Frontiers in Psychology*, 11(March), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00280>