

KECERDASAN EMOSIONAL PEGAWAI BARU DI ERA NEW NORMAL DITINJAU DARI JENIS KELAMIN

(EMOTIONAL INTELLIGENCE OF NEW EMPLOYEES IN NEW NORMAL ERA BASED ON GENDER)

BAYU KURNIAWAN¹, INDAH MULYANI²

Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma

Email : bykurniawan@gmail.com

Abstrak. Pandemi COVID-19 berdampak pada kekhawatiran pegawai baru dalam menghadapi pola kerja di Era *New Normal*. Kecerdasan emosional yang ditinjau berdasarkan jenis kelamin merupakan salah satu faktor penting yang dapat membantu pihak manajemen SDM dalam memberikan pembekalan dan *treatment* pada pegawai baru. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris perbedaan kecerdasan emosional berdasarkan jenis kelamin pada Pegawai Baru di Badan Siber dan Sandi Negara. Responden dalam penelitian ini berjumlah 75 calon ASN yang diperoleh melalui teknik sampling *purposive*. Hasil analisis dengan menggunakan t-test dengan skor t sebesar 3,336 ($p>0,05$) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kecerdasan emosional antara kelompok laki-laki maupun perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa kelompok laki-laki dan perempuan memiliki kesamaan dalam mempersepsikan dan menampilkan perilaku yang berkaitan dengan kecerdasan emosional yang mereka miliki. Secara lebih lanjut, hasil deskriptif menunjukkan bahwa baik kelompok laki-laki dan perempuan sama-sama memiliki kecerdasan emosional pada kategorisasi tinggi meskipun secara umum kelompok laki-laki memiliki nilai rerata empirik yang lebih tinggi daripada kelompok perempuan pada semua aspek kecerdasan emosi.

Kata Kunci: kecerdasan emosional, jenis kelamin, era *new normal*

Abstract. The COVID-19 pandemic has an impact on the concerns of new employees in dealing with work patterns in the New Normal Era. Emotional intelligence that is reviewed by gender is one of the important factors that can help HR management in providing debriefing and treatment to new employees. This study aims to empirically examine differences in emotional intelligence by gender in New Employees at the National Cyber and Crypto Agency. Respondents in this study amounted to 75 prospective ASN obtained through purposive sampling technique. The results of the analysis using a t-test with a t-score of 3.336 ($p>0.05$) showed that there was no difference in emotional intelligence between male and female groups. These results indicate that groups of men and women have similarities in perceiving and displaying behaviors related to their emotional intelligence. Furthermore, descriptive results show that both the male and female groups have emotional intelligence at high categorization although the male group has a higher empirical mean value than the female group in all aspects of emotional intelligenc.

Key words: emotional intelligence, gender, new normal era

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 berdampak pada semua aspek kehidupan, tidak terkecuali bidang industri dan organisasi termasuk sektor pemerintah. Salah satu dampak yang terjadi yaitu sistem kerja pada saat pandemi berlangsung dimana terdapat sistem kerja *Work Form Office* (WFO) dan *Work From Home* (WFH). Pola interaksi bagi pegawai yang bekerja di kantor (WFO) pun harus mematuhi protokol kesehatan demi menekan angka penularan positif Covid-19. Bagi instansi pemerintah dimana pelayanan tetap harus dilaksanakan maka diperlukan adanya pola atau sistem kerja baru dalam kegiatan sehari-hari tanpa mengabaikan protokol kesehatan. Sistem kerja baru tersebut merupakan suatu tatanan hidup baru dalam bekerja atau yang biasa disebut dengan era *new normal*. Aly, dkk (2020) mengatakan bahwa *New Normal* adalah adaptasi kebiasaan baru, artinya beraktivitas dengan menerapkan protokol kesehatan (memakai masker, menerapkan pola hidup bersih dan sehat, dan lain-lain).

Peraturan Badan Siber dan Sandi Negara Nomor 6 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Siber dan Sandi Negara menyatakan bahwa tugas Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN) adalah melaksanakan tugas pemerintahan di bidang keamanan siber dan sandi untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan. Setiap tahunnya BSSN mendapatkan pegawai baru yang berasal dari pegawai lulusan Politeknik Siber dan Sandi

Negara (PSSN) dan pegawai hasil rekrutmen umum. Pegawai baru lulusan PSSN secara rutin didapatkan setiap tahun sedangkan pegawai baru hasil rekrutmen umum menyesuaikan dengan kebijakan pengadaan Pegawai baru atau Calon ASN dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Pegawai baru atau Calon ASN yang baru pertama kali memasuki dunia kerja tentunya akan mengalami sejumlah permasalahan atau merasakan kekhawatiran. Louis (dalam Irfan, 2018) menyatakan bagi pegawai baru setidaknya terdapat 3 alasan yang menyebabkan terjadinya kegugupan pada hari-hari pertama kerja yang dialami oleh karyawan baru antara lain (1) situasi baru yang melibatkan perubahan dan perbedaan dalam beberapa hal, akan menyebabkan pegawai baru harus menghadapi ketidakpastian, (2) pegawai baru sering memiliki harapan tinggi yang tidak realistis tentang keuntungan yang akan diperolehnya dalam pekerjaan baru dan hal ini sering terbentur pada kenyataan bahwa yang akan diperoleh tidak seperti yang diharapkan semula, dan (3) kejutan yang dapat mengakibatkan kecemasan yang dapat terjadi apabila harapan mengenai pekerjaan atau diri sendiri tidak terpenuhi.

Berdasarkan data konseling pegawai di Biro OSDM BSSN, diketahui bahwa pegawai baru memiliki kekhawatiran dalam menghadapi penempatan kerja khususnya terkait hubungan dengan atasan dan senior di unit kerjanya (Sulaiman, komunikasi personal, (18 November 2022)). Di saat era *new normal* ini, permasalahan atau kekhawatiran yang

dialami oleh pegawai baru semakin kompleks dengan adanya sejumlah kebijakan baru terkait pelaksanaan sistem kerja. Selain kegugupan yang dialami di atas, pegawai baru juga perlu menyesuaikan diri dengan kondisi pandemi dimana pegawai baru harus produktif dengan tetap mematuhi protokol kesehatan. Salah satu penyesuaian yang harus dilakukan selama pandemi ini yaitu harus menyesuaikan dengan kondisi yang ada dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi, informasi dan komunikasi dikarenakan terbatasnya ruang gerak dalam bekerja.

Untuk dapat melakukan adaptasi pada sistem kerja di era *new normal*, maka diperlukan pengembangan kecerdasan emosional pada pegawai baru maupun pegawai pada umumnya (Coetzee & Harry, 2014). Kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor penting yang mungkin mampu membuat pegawai baru dapat menyelesaikan pekerjaan pertamanya dengan baik. Hal ini didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki kontribusi positif dalam menjelaskan kinerja pegawai (Chaudhry & Usman, 2011; Moon, & Hur, 2011; O'Boyle, Humphrey, Pollack, Hawver, & Story, 2010). Goleman (1997) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu, setiap keadaan mental yang hebat atau meluap-luap yang didasarkan pada pikiran yang sehat. Goleman (1997) juga mengatakan ciri-ciri lain dari kecerdasan emosional yaitu kemampuan seperti

kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi; mengendalikan dorongan diri dan tidak melebih-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir; berempati dan berdoa.

Shapiro (1998) menyatakan bahwa kecerdasan emosional bukan didasarkan pada kepandaian intelektual seseorang, melainkan pada karakteristik pribadi atau "karakter". Oleh karenanya keterampilan sosial dan emosional lebih penting bagi keberhasilan hidup ketimbang kemampuan intelektual. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional adalah faktor keluarga dan faktor lingkungan sekolah atau lembaga pendidikan formal. Selain faktor-faktor tersebut, jenis kelamin dimungkinkan akan memiliki pengaruh terhadap kecerdasan emosional pegawai baru. Penelitian terdahulu tentang kecerdasan emosional dan jenis kelamin dilakukan oleh Bariyyah dan Latifah (2019) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara tingkat kecerdasan emosional siswa laki-laki dan perempuan, artinya jenis kelamin salah satu faktor yang juga memengaruhi kecerdasan emosi.

Salguero, Extremera, & Fernández-Berrocal, (2012) menyebutkan bahwa jenis kelamin memoderasi hubungan antara kecerdasan emosional dengan depresi, dimana ada hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan depresi pada pria dan sebaliknya tidak ada hubungan antara kecerdasan emosional pada wanita. Artinya,

kecerdasan emosional merupakan prediktor yang signifikan terhadap perilaku depresi di kalangan pria sedangkan kecerdasan emosional tidak memiliki kaitan dengan terjadinya depresi di kalangan wanita. El Khouly, S., Mostafa, A.G., Ghadami, M., & Ibrahim, M. (2011) juga menambahkan bahwa kecerdasan emosional dan jenis kelamin saling berinteraksi untuk memprediksikan kepuasan kerja di kalangan pegawai negeri.

Berdasarkan fenomena di atas, diketahui bahwa kecerdasan emosional merupakan salah prediktor bagi penyesuaian karir dan kinerja pegawai. Selain itu, jenis kelamin merupakan variabel yang mampu memperkuat hubungan antara kecerdasan emosional dengan beberapa perilaku individu. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan kecerdasan emosional berdasarkan jenis kelamin pada pegawai baru BSSN. Penelitian ini diharapkan mampu membantu pihak manajemen SDM untuk tidak hanya melakukan pengambilan keputusan berdasarkan skor kecerdasan emosional pegawai baru namun juga mempertimbangkan faktor jenis kelamin.

METODE

Responden penelitian. Responden dalam penelitian ini yaitu Pegawai Calon ASN BSSN yang merupakan lulusan Politeknik Siber dan Sandi Negara (PSSN) Angkatan XV yang berjumlah 75 orang dengan rata-rata usia 24 tahun.

Desain penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*, dimana

pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017). *Non-probability sampling* terbagi ke dalam beberapa metode, dimana penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017), teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Hal ini dikarenakan responden penelitian merupakan lulusan PSSN yang telah menjadi calon ASN.

Instrumen Penelitian. Kecerdasan emosional adalah kemampuan memahami, memantau dan mengendalikan perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, dan menggunakan informasi yang didapatkan tersebut untuk membimbing pikiran dan tindakan. Kecerdasan emosional pada responden penelitian ini diketahui berdasarkan skor yang diperoleh melalui skala kecerdasan emosional yang terdiri dari 50 aitem pernyataan yang disusun berdasarkan aspek-aspek kecerdasan emosional milik Goleman (dalam Carr, 2004) meliputi kesadaran diri, kesadaran sosial, pengaturan diri dan keterampilan sosial. Skala kecerdasan emosional disusun dengan menggunakan skala yang terdiri dari 6 (enam) pilihan respon mulai dari sangat sesuai sampai dengan sangat tidak sesuai dengan besar koefisien reliabilitas sebesar 0,916. Jenis kelamin dibedakan berdasarkan faktor biologis dan terbagi ke dalam dua kategori, yaitu laki-laki dan perempuan. Jenis kelamin pada responden

penelitian ini diketahui berdasarkan isian identitas responden.

Prosedur penelitian. Adapun pengambilan data dilakukan secara daring dengan menggunakan *link google form* yang peneliti sebar. Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 15 sampai dengan 17 Februari 2021 dengan jumlah responden yang mengisi kuesioner *online* tersebut sebanyak 75 orang. Seluruh responden dalam penelitian ini telah bersedia secara sukarela untuk melakukan pengisian. Selain itu, identitas diri responden akan terjamin kerahasiannya dan hanya akan digunakan dalam kepentingan penelitian ini saja.

Analisis data. Untuk melihat perbedaan kecerdasan emosional di antara dua kelompok responden yang dibagi berdasarkan jenis kelamin, peneliti melakukan analisis uji beda dengan menggunakan *independent sample t-test*. Peneliti juga melengkapi hasil penelitian dengan kategorisasi responden penelitian melalui perhitungan statistika deskriptif.

HASIL

Hasil Analisis. Sebelum melakukan analisis uji beda dengan menggunakan *t-test*, peneliti melakukan uji homogenitas dengan taraf signifikansi = 0,349 ($p > 0,05$) yaitu bahwa varians data antara kelompok laki-laki dan perempuan sama. Selanjutnya, hasil uji beda dengan menggunakan *independent sample t-test* diperoleh skor $t = 3,336$ ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kecerdasan emosional di kelompok laki-laki

dan perempuan yang signifikan pada pegawai Baru BSSN.

Kategorisasi Responden Penelitian.

Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian dapat diuraikan mengenai kategorisasi responden penelitian. Kategorisasi responden yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan perbandingan rerata hipotetik dan rerata empirik. Dari hasil perhitungan, didapatkan rerata hipotetik dan rerata empirik. Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan rerata empirik untuk laki-laki sebesar 241,27 dan perempuan sebesar 223,32 sehingga kategorisasi kecerdasan emosional pegawai baru BSSN baik laki-laki maupun perempuan seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Rerata Hipotetik, Rerata Empirik dan Kategori Kecerdasan Emosional berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Rerata Hipotetik	Rerata Empirik	Kategori
	(RH)	(RE)	
Laki-laki	175	241,27	Tinggi
Perempuan	175	223,32	Tinggi

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional pegawai baru BSSN baik laki-laki maupun perempuan berada dalam kategori tinggi dengan skor rerata empirik pegawai laki-laki lebih tinggi daripada pegawai perempuan. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai masing-

masing aspek dalam variabel kecerdasan emosional, maka dilakukan perbandingan rerata empirik dengan rerata hipotetik pada masing-masing aspek. Adapun hasil perhitungan rerata hipotetik, rerata empirik dan kategori dari setiap dimensi pada variabel kecerdasan emosional sebagaimana pada Tabel 2.

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa pegawai baru BSSN memiliki gambaran kecerdasan emosional yang relatif sama tinggi pada semua aspek baik untuk laki-laki maupun perempuan. Namun secara umum, Pegawai baru BSSN laki-laki memiliki nilai rerata empirik yang lebih tinggi daripada pegawai baru BSSN perempuan pada semua aspek variabel.

Tabel 2. Rerata Hipotetik, Rerata Empirik dan Kategori Aspek Kecerdasan Emosional

Aspek	Jenis Kelamin	R H	RE	Kategori
Kesadaran Diri	Laki-laki	35	47,51	Tinggi
	Perempuan	35	44,91	Tinggi
Kesadaran Sosial	Laki-laki	66	53,51	Tinggi
	Perempuan	66	48,35	Tinggi
Pengaturan Diri	Laki-laki	78	62,15	Tinggi
	Perempuan	78	58,32	Tinggi
Keterampilan Sosial	Laki-laki	96	78,10	Tinggi
	Perempuan	96	71,74	Tinggi

SIMPULAN

Hasil analisis membuktikan bahwa tidak terdapat perbedaan kecerdasan emosional di kelompok laki-laki dan perempuan yang signifikan pada pegawai baru BSSN. Hal ini berarti baik pegawai baru BSSN laki-laki maupun perempuan berada dalam tingkat atau kategori kecerdasan emosional yang sama baik. Secara umum, masing-masing aspek dari variabel kecerdasan emosional pegawai baru BSSN berada dalam kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa pegawai baru BSSN dalam penelitian ini merasa telah mampu mengenali emosi diri dan orang lain, mampu mengatur dan mengontrol dirinya serta telah memiliki keterampilan sosial yang baik.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat perbedaan kecerdasan emosional berdasarkan jenis kelamin pada pegawai baru BSSN serta melakukan analisis deskriptif mengenai variabel kecerdasan emosional pada pegawai baru BSSN. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan kecerdasan emosional di kelompok laki-laki dan perempuan yang signifikan pada pegawai baru BSSN. Hal ini berarti baik pegawai baru BSSN laki-laki maupun perempuan telah memiliki kecerdasan emosional yang baik atau dapat dikatakan telah dapat mengelola kesadaran diri dan sosialnya dengan baik, dapat mengatur dirinya dengan baik serta telah memiliki keterampilan sosial yang baik. Hal serupa juga dikatakan oleh Sebayang (2015)

yang mengatakan bahwa tidak ada perbedaan signifikan kecerdasan emosional ditinjau dari jenis kelamin pada mahasiswa Fakultas Psikologi UKSW Salatiga. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa jenis kelamin tidak membedakan tingkat kecerdasan emosional pada pegawai baru BSSN. Baik pegawai baru BSSN laki-laki maupun perempuan dapat mengelola emosi yang tidak terlalu berbeda tingkatannya. Hal ini dimungkinkan karena responden pernah hidup berasrama selama kurang lebih 4 (empat) tahun dalam menempuh pendidikan sehingga tidak berpengaruh pada jenis kelamin tertentu. Walaupun tidak terdapat perbedaan kecerdasan emosional pada Pegawai baru BSSN laki-laki dan perempuan namun skor rerata empirik laki-laki lebih tinggi daripada skor rerata empirik perempuan. Masrun (1986) berpendapat bahwa perbedaan sifat-sifat yang dimiliki oleh pria dan wanita disebabkan oleh perbedaan individu yang diberikan pada anak pria dan wanita. Maka dapat dikatakan bahwa perbedaan jasmani yang mencolok antara pria dan wanita secara psikis yang menyebabkan skor rerata empirik pria lebih tinggi daripada perempuan.

Pada analisis tambahan mengenai kategorisasi responden penelitian, diketahui bahwa kecerdasan emosional pegawai baru BSSN baik laki-laki maupun perempuan dalam penelitian ini berada dalam kategori tinggi dengan skor rerata empirik sebesar 241,27 untuk laki-laki dan 223,32 untuk perempuan. Hal ini sangat dimungkinkan karena responden merupakan lulusan Politeknik Siber dan Sandi Negara Angkatan XV dimana responden mendapatkan pola pengasuhan yang sama

selama menempuh pendidikan di asrama. Hidup berasrama tentunya memiliki tantangan dimana responden akan berinteraksi secara terus menerus dengan lingkungannya setiap hari. Hal ini membuat responden untuk dapat memahami emosi diri dan lingkungan sosialnya serta meningkatkan keterampilan sosial yang dimilikinya untuk dapat bertahan hidup dengan baik di asrama. Sistem pendidikan yang sifatnya semi militer dimana jadwal kegiatan responden selama di asrama diatur dalam Peraturan Kehidupan Mahasiswa juga dimungkinkan dapat membuat responden mengatur dirinya dengan baik.

Berdasarkan aspek dari variabel kecerdasan emosional didapatkan bahwa aspek kesadaran diri berada dalam kategori tinggi bagi pegawai baru BSSN laki-laki maupun perempuan dengan skor rerata empirik sebesar 47,51 untuk laki-laki dan 44,91 untuk perempuan. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai baru BSSN baik laki-laki maupun perempuan telah mampu mengenali emosi dirinya sendiri dengan baik, telah mengetahui kekuatan dan hambatan diri sendiri serta memiliki kepercayaan diri yang baik. Brigham (1991) juga menyatakan bahwa orang yang memiliki kesadaran diri tinggi akan lebih cepat memproses informasi yang mengacu pada dirinya dan memiliki gambaran tentang diri sendiri yang lebih konsisten. Adapun aspek kesadaran sosial juga berada dalam kategori tinggi bagi pegawai baru BSSN baik laki-laki maupun perempuan dengan skor rerata empirik sebesar 53,51 untuk laki-laki dan 48,35 untuk perempuan. Hal ini dapat berarti bahwa pegawai baru BSSN baik laki-laki maupun perempuan telah mampu

mengenali emosi pada lingkungan sosialnya dan selalu berusaha memenuhi kebutuhan orang lain. Brigham (1991) juga menyatakan bahwa orang yang memiliki kesadaran sosial yang tinggi akan cenderung menaruh perhatian pada identitas sosialnya dan reaksi orang lain pada dirinya. Selanjutnya aspek pengaturan diri juga berada dalam kategori tinggi bagi pegawai baru BSSN baik laki-laki maupun perempuan dengan skor rerata empirik sebesar 62,15 untuk laki-laki dan 58,32 untuk perempuan. Hal ini dapat berarti bahwa pegawai baru BSSN baik laki-laki maupun perempuan telah memiliki kontrol diri yang baik, selalu memelihara norma kejujuran dan bertanggung jawab atas kinerja pribadi. Agustiya (2008) juga menyatakan bahwa orang yang memiliki pengaturan diri yang baik akan mengetahui dengan baik kelemahan dan kelebihan yang dimilikinya, sehingga individu akan dapat menentukan strategi yang tepat bagi dirinya untuk dapat meraih hasil yang optimal. Sementara itu, aspek keterampilan sosial juga berada dalam kategori yang tinggi bagi pegawai baru BSSN baik laki-laki maupun perempuan dengan skor rerata empirik sebesar 78,10 untuk laki-laki dan 71,74 untuk perempuan. Hal ini dapat dipahami bahwa pegawai baru BSSN dalam penelitian ini telah memiliki keterampilan yang baik dalam berinteraksi dengan lingkungan sosialnya, dapat berkomunikasi secara efektif dan efisien serta melakukan negosiasi dan bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Aly, M. N., Putri, A.N.R., Rosyida, G., Hamidah, A. Ahmad, A.S., Suryani, H.A., . . . Ilmi, I.Q. (2020). *Panduan aman "New Normal" menghadapi Pandemi Covid-19. Jurnal Layanan Masyarakat*, 4 (2), 415-422.
- Agustiya, R.I. (2008). *Hubungan regulasi diri dengan prestasi belajar pada siswa SMA 29 Jakarta*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Bariyyah, K., Latifah, L. (2019). *Kecerdasan emosi siswa ditinjau dari jenis kelamin dan jenjang kelas. Jurnal Penelitian Guru Indonesia*, 4 (2).
- Brigham, J.C. (1991). *Social Psychology*. Edisi Kedua. New York : Harper Colling Publisher Inc.
- Carr, A. (2004). *Positive psychology: The science of happiness and human strengths*. New York : Brunner-Routledge.
- Chaudhry, Amjad and Usman, Abid. (2011). *An Investigation of the Relationship between Employees' Emotional Intelligence and Performance*. *African Journal of Business Management*, 5(9), 3556-3562.

- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). *Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. Journal of Vocational Behavior, 84(1), 90–97.*
- DeGenova, M.K. (2008). *Intimate relationships, marriages, & families* (7th ed). New York : McGraw-Hill.
- El Khouly, S., Mostafa, A.G., Ghadami, M., & Ibrahim, M. (2011). *Impact of Emotional Intelligence and Gender on Job Satisfaction Among Egyptian Government Sector Employees. Current Research Journal of Social Sciences, 3(1), 22-27.*
- Goleman, D. (1997). *Kecerdasan emosional : Mengapa EI lebih penting daripada IQ.* Alih Bahasa : T. Hermaya. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Irfan, M. (2018). *Relevansi Program Orientasi bagi Calon Pegawai Negeri Sipil. Civil Aparatur Policy Brief, Nomor 016.*
- Kurniawan, B. (2013). *Kontribusi Kecerdasan Emosional terhadap Kemandirian Mahasiswa Sekolah Tinggi Sandi Negara.* Skripsi. Universitas Gunadarma, Jakarta.
- Masrun. (1986). *Studi mengenai kemandirian pada penduduk di tiga suku bangsa (Jawa, Batak, Bugis).* Laporan Penelitian. Kementerian Negara Kependudukan dan Lingkungan Hidup: UGM.
- Moon, T. W., & Hur, W.-M. (2011). *Emotional Intelligence, Emotional Exhaustion, And Job Performance. Social Behavior and Personality: An International Journal, 39(8), 1087–1096.* doi:10.2224/sbp.2011.39.8.1087
- O'Boyle, E. H., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H., & Story, P. A. (2010). *The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. Journal of Organizational Behavior, 32(5), 788–818.*
- Salguero, J. M., Extremera, N., & Fernández-Berrocá, P. (2012). *Emotional intelligence and depression: The moderator role of gender. Personality and Individual Differences, 53(1), 29–32.*
- Sebayang, D.A. (2015). *Perbedaan kecerdasan emosional ditinjau dari jenis kelamin pada mahasiswa Angkatan 2013 fakultas psikologi UKSW Salatiga.* Skripsi. Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga.
- Shapiro, L.E. (1998). *Mengajarkan emotional intelligence pada anak.* Alih Bahasa : Alex Tri Kantjono. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.