

Kematangan Karier: Peran *Future Time Perspective* dan Kecerdasan Emosional

Qania Alivia Anindita¹, Utik Bidayati^{2*}

Universitas Ahmad Dahlan
utik.bidayati@mgm.uad.ac.id

ABSTRACT

This research aims to examine the roles of future time perspective and emotional intelligence in influencing the career maturity of students from universities in Yogyakarta. The study used 100 samples collected through questionnaires. The data were processed using confirmatory factor analysis with SPSS version 25 software. The analysis results show that future time perspective and emotional intelligence have a positive effect on students' career maturity, both partially and simultaneously. These findings indicate that students who have a clear outlook on the future and good emotional management skills tend to be better prepared to plan and make decisions regarding their careers. This research contributes theoretically by reinforcing the conceptual model connecting individual psychological factors with career readiness. Practically, this result can serve as a follow-up plan for the university to enhance the effectiveness of career guidance and counseling programs, focusing on the development of students' future time perspective and emotional intelligence.

Keywords: *Future Time Perspective; Emotional Intelligence; Career Maturity.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran *future time perspective* dan kecerdasan emosional dalam mempengaruhi kematangan karier mahasiswa dari Universitas yang ada di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan 100 sampel yang dikumpulkan melalui kuesioner. Data diolah menggunakan *confirmatory factor analysis* dengan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil analisis menunjukkan bahwa *future time perspective* dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kematangan karier mahasiswa, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini mengindikasikan bahwa mahasiswa yang memiliki pandangan jelas tentang masa depan dan kemampuan yang baik dalam mengelola emosi cenderung lebih siap dalam merencanakan dan membuat keputusan terkait karier. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan memperkuat model konseptual yang menghubungkan faktor psikologis individu dengan kesiapan karier. Secara praktis, hasil ini dapat menjadi rencana tindak lanjut bagi pihak universitas untuk meningkatkan efektivitas program bimbingan dan konseling terkait karier, dengan fokus pada pengembangan *future time perspective* dan kecerdasan emosional mahasiswa.

Kata kunci: *Future Time Perspective; Kecerdasan Emosional; Kematangan Karier.*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja yang dinamis dan kompetitif saat ini menuntut individu tidak hanya memiliki kemampuan intelektual tetapi juga kesiapan mental dan psikologis yang matang untuk menghadapi kehidupan di masa depan (Ackerman

& Kanfer, 2020). Perjalanan karier pasca studi bukanlah proses yang terjadi secara instan, melainkan membutuhkan perencanaan yang matang dan pemahaman diri yang mendalam. Fenomena yang sering dijumpai saat ini adalah adanya perasaan bimbang dan kecemasan yang dialami individu dalam merencanakan karier. Hal ini mengindikasikan pentingnya pemahaman lebih mendalam mengenai faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi kematangan karier. Kematangan karier memegang peranan krusial bagi kehidupan individu di masa depan (Zeng et al., 2024). Pentingnya kematangan karier menunjukkan kemampuan individu untuk mengambil keputusan, menyusun rencana, serta menentukan tujuan karier yang selaras dengan minat dan bakatnya (Ghazali et al., 2024). Perencanaan dan keputusan terkait karier dapat dimulai sejak proses pendidikan dengan memaksimalkan potensi diri yang dimiliki individu. Saat ini, perkembangan karier individu tidak hanya terbatas pada menyelesaikan studi dan mencari pekerjaan, melainkan adanya perubahan teknologi yang cepat dan dinamika pasar kerja mengharuskan individu memiliki persiapan yang memadai untuk menghadapi dunia kerja yang profesional (Lent, 2018). Kematangan karier merujuk pada kesiapan dan keberanian individu dalam membuat pilihan dan keputusan terkait karier, serta kemampuan menentukan pekerjaan yang sesuai dan realistis (Kumbhakarn, 2020). Kematangan karier yang kurang memadai dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja dapat menyebabkan kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan.

Dua faktor psikologis yang memiliki peran penting pada kematangan karir adalah *future time perspective* dan kecerdasan emosional. Seane (2017) menjelaskan bahwa salah satu aspek penting yang membentuk kematangan karier adalah *future time perspective*. *Future time perspective* didefinisikan sebagai kecenderungan individu yang berkelanjutan dalam membangun pola pikir mengenai kejadian mendatang (Kooij et al., 2018). *Socioemotional selectivity theory* oleh Carstensen (1992), menjelaskan bahwa prioritas dan tujuan individu berubah seiring bertambahnya usia. Individu yang merasa memiliki waktu terbatas cenderung memprioritaskan kepuasan emosional. Sebaliknya, individu yang merasa memiliki waktu tidak terbatas akan cenderung fokus pada tujuan yang berorientasi dan pencapaian karier di masa depan. Penelitian oleh Phan (2015) menjelaskan bahwa *future time perspective* berkaitan dengan keyakinan dan komitmen individu terhadap pilihan karier. Individu dengan *future time perspective* yang matang akan cenderung memiliki perencanaan karier yang terarah, hal tersebut dapat memotivasi individu untuk mempersiapkan diri menghadapi masa yang akan datang (Fasbender et al., 2019).

Selain *future time perspective*, kecerdasan emosional dipandang menjadi faktor krusial dalam perkembangan karier individu (Shafik, 2025). Kecerdasan emosional mencakup kemampuan individu untuk memotivasi diri, mampu menghadapi kegagalan, mengendalikan diri dari impuls, tidak mengejar kepuasan secara berlebihan, mampu mengelola emosi, menjaga stabilitas pikiran di tengah tekanan, memiliki empati, dan spiritualitas (Buşu, 2020). Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu mengambil keputusan secara rasional dan akurat, serta mudah beradaptasi dengan dinamika tempat kerja

(Bouzguenda, 2018). Konsep mengenai kecerdasan emosional menggarisbawahi perbedaan antara kecerdasan intelektual dan kemampuan individu dalam mengenali serta mengelola emosi (Dhani & Sharma, 2016). Kecerdasan emosional lebih dari sekadar menjadi pintar secara emosional tetapi juga bagaimana mengaplikasikan pemahaman tersebut untuk mencapai tujuan hidup dan kematangan karier.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh *future time perspective* dan kecerdasan emosional terhadap kematangan karier. Penelitian ini berfokus pada mahasiswa dari Universitas yang ada di Yogyakarta. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh persaingan ketat di dunia kerja yang dihadapi mahasiswa setelah menyelesaikan pendidikan. Banyak mahasiswa yang masih memiliki keraguan dan tidak yakin dalam merencanakan karier di masa mendatang. Hal ini dapat diakibatkan oleh minimnya perencanaan masa depan atau kesulitan dalam mengendalikan perasaan terkait pilihan pekerjaan. Mahasiswa dengan tingkat *future time perspective* dan kecerdasan emosional yang kurang baik cenderung mengalami tantangan dalam menentukan pilihan karier setelah menyelesaikan studi, yang berkontribusi pada peningkatan jumlah pengangguran di kalangan lulusan perguruan tinggi. Oleh karena itu, penting untuk mengukur dampak dari *future time perspective* dan kecerdasan emosional terhadap kematangan karier mahasiswa. Pemahaman ini mendorong institusi pendidikan tinggi untuk lebih memperhatikan pengembangan aspek non-akademik, seperti *future time perspective* dan kecerdasan emosional, melalui program-program pengembangan karier yang relevan.

TINJAUAN LITERATUR

Future Time Perspective

Future time perspective merupakan komponen utama dalam pengambilan keputusan karier dan adaptabilitas karier dan keduanya merupakan hal mendasar bagi dewasa muda dalam mempersiapkan diri untuk dunia kerja dan kehidupan dewasa (Jia et al., 2022). *Future time perspective* adalah struktur kognitif yang secara tidak sadar diterapkan individu saat mengambil keputusan mengenai tujuan dan tindakan jangka pendek maupun jangka panjang (Caines et al., 2019). Menurut Hai dan Park (2024), *future time perspective* berorientasi pada masa depan, yang tercermin dalam perencanaan, pemilihan karier, dan upaya mencapai target masa depan, sehingga menjadi fokus utama dalam studi pengembangan karier modern dibandingkan dengan aspek perspektif waktu lainnya.

Penelitian oleh Phan et al. (2020) menjelaskan bahwa *future time perspective* merupakan sebuah konsep psikologis yang merujuk pada sejauh mana individu memikirkan, merencanakan, dan menghubungkan tindakan saat ini dengan tujuan dan konsekuensi di masa depan. *Future time perspective* tidak hanya sekadar memikirkan masa depan, tetapi juga bagaimana pandangan tersebut memotivasi dan memandu perilaku individu. Park et al. (2020) menemukan bahwa *future time perspective* sebagai komponen kematangan karier memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan karier pada dewasa muda, dan berhubungan negatif dengan ketidakpastian karier. Temuan serupa oleh Paszkowska-Rogacz (2015) menemukan bahwa remaja dan dewasa muda yang memiliki orientasi ke masa depan

menunjukkan tingkat ketidakpastian karier yang lebih rendah dan kematangan karier yang lebih tinggi.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk mengidentifikasi, memahami, memanfaatkan, dan mengelola emosi secara efektif (Arora, 2017). Keterampilan ini sangat krusial dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial serta mengambil keputusan yang bijak. Individu yang telah mencapai tingkat kematangan karier serta kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih berhasil dalam mencari pekerjaan dibandingkan dengan individu yang memiliki kematangan karier serupa namun kecerdasan emosional lebih rendah (Urquijo et al., 2019). Salah satu manfaat utama kecerdasan emosional adalah hubungannya dengan kualitas hubungan sosial yang baik (Arora, 2017). Kemampuan mengenali emosi orang lain merupakan bentuk dari kecerdasan emosional, memungkinkan individu untuk menilai reaksi individu terhadap ucapan dan tindakan, yang memberikan wawasan penting untuk menyesuaikan perilaku (Mayer et al., 2016). Mengingat emosi negatif dapat menghambat performa, pengelolaan emosi menjadi penting untuk meningkatkan peluang keberhasilan dalam pencarian kerja (Farnia et al., 2018). Individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang baik umumnya memiliki kesadaran dan kemampuan untuk mengatur emosi yang dimiliki (Buşu, 2020). Hal ini memungkinkan individu untuk memantau dan menyesuaikan perilaku dengan efektif ketika emosi negatif muncul. Individu dengan tingkat kematangan karier yang tinggi memiliki kemungkinan lebih besar untuk berhasil mendapatkan pekerjaan apabila memiliki kecerdasan emosional yang baik, dibandingkan dengan individu yang memiliki kecerdasan emosional rendah (Rani, 2015).

Kematangan Karier

Kematangan karier individu menunjukkan kesiapan dalam menentukan pilihan karier yang bijaksana dan menjalankan peran pekerjaan yang relevan (Kumbhakarn, 2020). Individu dinilai matang secara karier apabila memiliki keyakinan yang kuat terhadap pilihannya dan telah membekali diri dengan pengetahuan atau keahlian yang dibutuhkan untuk mengambil keputusan terkait karier (Abdul et al., 2021). Kematangan karier membantu individu untuk merencanakan masa depan dan secara aktif memanfaatkan berbagai sumber daya yang berhubungan dengan karier (Ghazali et al., 2024). Sebaliknya, individu dengan kematangan karier yang rendah cenderung kurang aktif dan sering kali merasa tidak perlu untuk mempelajari atau memahami dunia kerja. Penelitian oleh Di Fabio et al. (2015) menegaskan bahwa individu yang kurang matang dalam pengambilan keputusan karier cenderung bersikap indifferen terhadap proses pencarian kerja dan berakibat pada pencarian kerja yang kurang efektif.

Pengembangan Hipotesis

***Future Time Perspective* berpengaruh positif terhadap Kematangan Karier**

Kematangan karier dapat dipengaruhi oleh *future time perspective* (Seane, 2017). Perubahan lingkungan dan kemajuan teknologi yang cepat, terutama dalam menghadapi masa depan, merupakan masalah yang kompleks. Tanpa bekal pengetahuan dan arahan yang memadai, perubahan dan upaya yang didasarkan pada proyeksi masa depan justru dapat menimbulkan konsekuensi yang merugikan (Bonniwell & Zimbardo, 2015). Adanya *future time perspective* individu berperan penting dalam memotivasi peningkatan kompetensi diri dan mendorong individu untuk mencapai kematangan karier (Hsu et al., 2022). Studi yang dilakukan oleh Cheng et al. (2016) menjelaskan bahwa memiliki *future time perspective* yang baik berkorelasi positif dengan kematangan karier.

H₁: *Future Time Perspective* berpengaruh positif terhadap Kematangan Karier.

Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kematangan Karier

Penelitian yang dilakukan oleh Urquijo et al. (2019) menunjukkan adanya hubungan positif yang berkelanjutan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karier yang ditunjukkan oleh keberhasilan di tempat kerja, seperti kinerja pekerjaan, kepuasan kerja, dan efektivitas kepemimpinan. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi juga menunjukkan eksplorasi dan pengambilan keputusan karier yang lebih matang (Santos et al., 2018). Selain itu, empati dan keterampilan sosial membantu individu membangun jaringan profesional dan mendapatkan wawasan dari individu lain untuk mendukung proses kematangan karier (Shafik, 2025). Uduwaka dan Gunasekara (2022) menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kematangan karier.

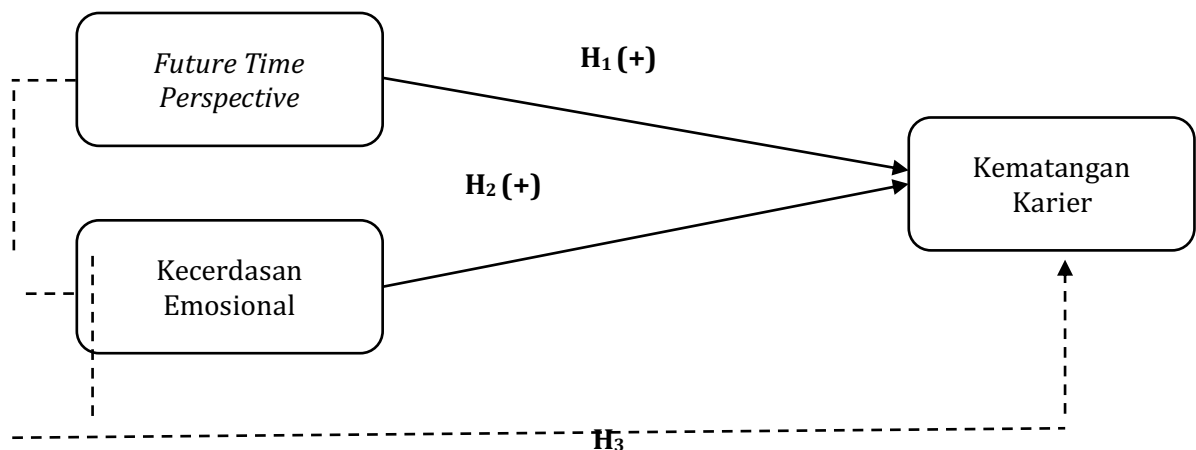
H₂: Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kematangan Karier.

***Future Time Perspective* dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kematangan Karier**

Kematangan karier bukanlah proses yang hanya bergantung pada satu faktor. Individu dengan *future time perspective* yang lebih luas dan terarah cenderung lebih berfokus pada perencanaan dan kematangan karier (Seane, 2017). Kemampuan memprediksi perkembangan karier akan mendorong individu untuk lebih aktif mempertimbangkan pilihan karier, membangun keterampilan yang relevan, dan menetapkan tujuan profesional yang jelas. Selain itu, *future time perspective* yang jelas serta pengendalian emosi dengan baik adalah hal penting yang perlu dimiliki individu. Kematangan karier yang optimal merupakan hasil dari interaksi berbagai aspek psikologis. *Future time perspective* membantu individu menetapkan arah yang jelas, sedangkan kecerdasan emosional membekali kemampuan pengendalian diri yang penting dalam mencapai tujuan. Penelitian Kurniawati (2021) menjelaskan bahwa *future time perspective* dan kecerdasan emosional saling berpengaruh satu sama lain dalam kaitannya dengan peningkatan kematangan karier. Individu dengan *future time perspective* yang kuat namun kurang memiliki kecerdasan emosional yang memadai cenderung merasa cemas berlebihan ketika menghadapi rencana yang tidak

sesuai harapan. Sementara individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi tetapi tanpa arah yang jelas mengenai masa depan akan merasa nyaman dengan kondisi sekarang tanpa termotivasi untuk membuat perencanaan ke depan sehingga dalam hal ini *future time perspective* dan kecerdasan emosional harus saling berkorelasi untuk mencapai kematangan karier. Gambar 1 menunjukkan bahwa *future time perspective* dan kecerdasan emosional berpengaruh pada kematangan karier.

H₃: *Future Time Perspective* dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kematangan Karier



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Sampel penelitian ini adalah 100 mahasiswa dari Universitas di Yogyakarta. Data dalam penelitian ini diolah menggunakan *software* SPSS versi 25. Sebelum melakukan uji validitas, data yang dikumpulkan berasal dari jawaban responden dan diolah menggunakan metode *confirmatory factor analysis*. Kriteria untuk menyatakan suatu variabel *valid* adalah memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0.5 (Ghozali, 2018). Selanjutnya, suatu variabel dikatakan reliabel jika *nilai cronbach alpha* lebih besar dari 0.6 (Ghozali, 2018). Untuk menguji hipotesis, digunakan koefisien determinasi (*adjusted R²*), uji F, dan uji t. Menurut Ghozali (2018), nilai *R²* menunjukkan seberapa besar variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen secara bersamaan. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Sementara itu, uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen secara individual. Menurut Ghozali (2018), suatu hipotesis dapat dinyatakan diterima apabila nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0.05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas terhadap *future time perspective* dan kecerdasan emosional dalam memprediksi kematangan karier ditunjukkan dalam Tabel 1. Beberapa item dihilangkan dari jumlah total item yang mewakili masing-masing variabel karena nilai *loading factor* yang diperoleh kurang dari 0.5 yaitu pada FTP7, KK4, KK5, dan KK9

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator/ <i>Future Time Perspective</i>	Kecerdasan Emosional	Kematangan Karier
Item	(KE)	(KK)
FTP1	0.916	
FTP2	0.681	
FTP3	0.887	
FTP4	0.846	
FTP5	0.816	
FTP6	0.933	
FTP8	0.885	
KE1	0.951	
KE2	0.923	
KE3	0.522	
KE4	0.836	
KE5	0.957	
KE6	0.943	
KE7	0.920	
KE8	0.872	
KK1		0.793
KK2		0.835
KK.3		0.748
KK6		0.706
KK7		0.793
KK8		0.835
KK10		0.706
KK11		0.679

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2. Variabel *future time perspective* memiliki nilai sebesar 0.947, variabel kecerdasan emosional sebesar 0.927, dan variabel kematangan karier sebesar 0.907. Keseluruhan variabel dianggap reliabel karena masing-masing memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.6.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
<i>Future Time Perspective</i>	0.937
Kecerdasan Emosional	0.952
Kematangan Karier	0.863

Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian koefisien determinasi pada seluruh variabel dalam penelitian. Nilai *adjusted R²* sebesar 0.714 atau 71.4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 71.4% variabel kematangan karier dapat dijelaskan oleh variabel *future time perspective* dan kecerdasan emosional.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model	<i>Adjusted R²</i>	Persentase (%)
Analisis Regresi Berganda	0.714	71.4%

Tabel 4 menunjukkan hasil dari *future time perspective* yang memiliki koefisien sebesar 0.281 dan nilai signifikansi 0.000 sehingga hipotesis pertama diterima. Koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan *future time perspective* maka akan semakin meningkatkan kematangan karier. Selain itu, variabel kecerdasan emosional memiliki koefisien sebesar 0.299 dan nilai signifikansi 0.000 sehingga hipotesis kedua diterima. Koefisien positif ini berarti semakin tinggi kemampuan kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula tingkat kematangan karier.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

Variabel	B	T	<i>Sig (one tailed)</i>	Kesimpulan
Konstanta	1.996	13.307	0.000	
<i>Future Time Perspective</i>	0.281	6.962	0.000	H1 diterima
Kecerdasan Emosional	0.299	7.511	0.000	H2 diterima

Tabel 5 menunjukkan hasil uji simultan atau uji F dengan nilai signifikansi 0.000 atau lebih kecil dari 0.05. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa H₃ diterima. Variabel *future time perspective* dan kecerdasan emosional secara bersama memiliki pengaruh signifikan terhadap kematangan karier.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

Model	F	Sig	Keterangan
Analisis Regresi Berganda	124.67	0.000	Berpengaruh Simultan

Pengaruh Positif *Future Time Perspective* terhadap Kematangan Karier

Penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh positif secara parsial *future time perspective* pada kematangan karier. Peningkatan kemampuan berkorelasi positif dengan peningkatan kematangan karier pada mahasiswa. Park et al. (2020) menjelaskan bahwa *future time perspective* mengacu pada kecenderungan individu dalam memikirkan dampak jangka panjang dari keputusan serta tindakan yang di ambil saat ini dalam mencapai kematangan karier. Individu yang memiliki kemampuan *future time perspective* yang kuat cenderung memiliki *outcome expectation* yang positif, dimana individu percaya bahwa kerja keras dan persiapan yang dilakukan hari ini akan menghasilkan kesuksesan di masa depan. Keyakinan ini mendorong individu untuk tetap gigih menghadapi tantangan dan menunda kepuasan instan demi mencapai tujuan yang lebih besar. Sikap ini merupakan indikator penting dari kedewasaan dan kesiapan mental dalam menavigasi jalur karier. Hasil ini sejalan dengan studi dari Cheng et al. (2016), menemukan adanya *future time perspective* bukan sekadar pemikiran tentang masa depan, melainkan sebuah orientasi psikologis yang secara efektif memotivasi, mengarahkan, dan mempersiapkan mahasiswa untuk mencapai kematangan karier.

Pengaruh Positif Kecerdasan Emosional terhadap Kematangan Karier

Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif terhadap kematangan karier. Artinya, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional individu, maka akan semakin meningkatkan kematangan karier. Temuan oleh Arora (2017) menegaskan bahwa kemampuan yang dimiliki individu dalam memahami dan mengelola emosi memainkan peran krusial dalam kesiapan menghadapi dunia kerja. Kematangan karier tidak hanya tentang membuat rencana, tetapi juga tentang kemampuan untuk beradaptasi dengan ketidakpastian dan tantangan. Individu yang mampu mengelola emosi akan lebih *resilient* dalam menghadapi kegagalan atau penolakan, dan cenderung memiliki keyakinan yang lebih kuat terhadap kemampuan untuk berhasil, baik dalam studi maupun di dunia kerja. Keyakinan ini mendorong individu untuk menetapkan tujuan karier yang lebih tinggi dan mencapai kematangan karier yang optimal. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Sollarova dan Kaliska (2019) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional bukan hanya pelengkap dari kecerdasan kognitif, melainkan faktor krusial yang secara langsung mempengaruhi kesiapan dan kematangan individu dalam menghadapi dunia karier yang dinamis.

Pengaruh Simultan *Future Time Perspective* dan Kecerdasan Emosional terhadap Kematangan Karier

Hasil studi menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara bersama antara *future time perspective* dan kecerdasan emosional terhadap kematangan karier. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Kurniawati (2021) yang menegaskan bahwa kematangan karier bukanlah sekadar hasil dari satu faktor, melainkan sebuah integrasi dari *future time perspective* dan kecerdasan emosional untuk mewujudkannya. *Future time perspective* memberikan arah bagi individu untuk memiliki *future time perspective* yang kuat sehingga dapat menetapkan tujuan karier

yang spesifik dan terukur. Namun, proses ini tidak bisa lepas dari peran kecerdasan emosional. Salah satu komponen kecerdasan emosional yang berkaitan dengan penelitian ini adanya kesadaran diri individu dalam memahami minat, nilai, dan kekuatan pribadi. Tanpa kesadaran ini, tujuan yang ditetapkan berdasarkan *future time perspective* mungkin tidak autentik atau tidak sejalan dengan diri individu, yang bisa mengarah pada ketidakpuasan di masa mendatang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Secara parsial, kedua variabel ini memiliki pengaruh positif pada kematangan karier. Artinya, mahasiswa dengan orientasi masa depan dan kemampuan mengelola emosi yang baik cenderung lebih matang dalam perencanaan karier. Secara simultan, *future time perspective* dan kecerdasan emosional bekerja sama secara sinergis untuk meningkatkan kematangan karier, membuktikan bahwa integrasi antara orientasi kognitif dan kapasitas afektif sangat krusial dalam kesiapan menghadapi dunia kerja. Hasil studi menunjukkan bahwa *future time perspective* dan kecerdasan emosional secara signifikan mempengaruhi kematangan karier mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Penelitian ini dapat diperluas dengan menambahkan variabel lain seperti dukungan sosial atau kepribadian, dan memanfaatkan pendekatan kualitatif demi memperoleh wawasan yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahim, N. S., Wan Jaafar, W. M., & Mohamad Arsad, N. (2021). Career maturity and career decision-making self-efficacy as predictors of career adaptability among students in foundation program, universiti putra malaysia. *Asian Journal of University Education*, 17(4), 464-477.
- Ackerman, P. L., & Kanfer, R. (2020). Work in the 21st century: New directions for aging and adult development. *American Psychologist*, 75(4), 486.
- Arora, B. (2017). Importance of emotional intelligence in the workplace. *International Journal of Engineering and Applied Sciences*, 4(4), 43-45.
- Boniwell, I., & Zimbardo, P. G. (2015). Balancing time perspective in pursuit of optimal functioning. *Positive psychology in practice: Promoting human flourishing in work, health, education, and everyday life*, 223-236.
- Bouzguenda, K. (2018). Emotional intelligence and financial decision making: are we talking about a paradigmatic shift or a change in practices?. *Research in international business and finance*, 44, 273-284.
- Buşu, A. F. (2020). Emotional intelligence as a type of cognitive ability. *Revista de Ştiinţe Politice. Revue des Sciences Politiques*, (66), 204-215.
- Caines, V., Earl, J. K., & Bordia, P. (2019). Self-employment in later life: How future time perspective and social support influence self-employment interest. *Frontiers in psychology*, 10, 448.

- Carstensen, L. L. (1992). Social and emotional patterns in adulthood: support for socioemotional selectivity theory. *Psychology and aging*, 7(3), 331.
- Cheng, C., Yang, L., Chen, Y., Zou, H., Su, Y., & Fan, X. (2016). Attributions, future time perspective and career maturity in nursing undergraduates: correlational study design. *BMC medical education*, 16(1), 26.
- Dhani, P., & Sharma, T. (2016). Emotional intelligence; history, models and measures. *International journal of science technology and management*, 5(7), 189-201.
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Levin, N., & Gati, I. (2015). The role of personality in the career decision-making difficulties of Italian young adults. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 281-293.
- Farnia, F., Nafukho, F. M., & Petrides, K. V. (2018). Predicting career decision-making difficulties: The role of trait emotional intelligence, positive and negative emotions. *Frontiers in psychology*, 9, 1107.
- Fasbender, U., Wöhrmann, A. M., Wang, M., & Klehe, U. C. (2019). Is the future still open? The mediating role of occupational future time perspective in the effects of career adaptability and aging experience on late career planning. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 24-38.
- Ghazali, A., Khalid, N. M., Yahya, A. N., & Harrington, I. (2024). Career Maturity and Intervention Strategies: A bibliometric approach. *Journal of ASIAN Behavioural Studies*, 9(28), 23-35.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBS SPSS 25 (9th Ed). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hai, S., & Park, I. J. (2024). How and when does the career future time perspective motivate service performance?. *The International Journal of human resource management*, 35(6), 1193-1224.
- Hsu, A. J., Chen, M. Y. C., & Shin, N. F. (2022). From academic achievement to career development: does self-regulated learning matter?. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22(2), 285-305.
- Jia, Y., Hou, Z. J., Zhang, H., & Xiao, Y. (2022). Future time perspective, career adaptability, anxiety, and career decision-making difficulty: Exploring mediations and moderations. *Journal of Career Development*, 49(2), 282-296.
- Kooij, D. T., Kanfer, R., Betts, M., & Rudolph, C. W. (2018). Future time perspective: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 103(8), 867.
- Kumbhakarn, N. (2020). Personality correlates of career maturity. *The International Journal of Indian Psychology*, 8(1), 2349-3429.
- Kurniawati, H. (2021). The effect of future time perspective, emotional intelligence and peer support on career maturity in students. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 9(3), 304-314.

- Lent, R. W. (2018). Future of work in the digital world: Preparing for instability and opportunity. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 205-219.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emotion review*, 8(4), 290-300.
- Park, I. J., Rie, J., Kim, H. S., & Park, J. (2020). Effects of a future time perspective-based career intervention on career decisions. *Journal of Career Development*, 47(1), 96-110.
- Paszowska-Rogacz, A. (2015). Temporal orientation of young people and their career maturity. *Journal of Counsellogy*, 4, 263-282.
- Phan, H. P. (2015). The impact of FTP on commitment to career choices: situating within a social cognitive perspective. *Higher Education Research & Development*, 34(2), 368-382.
- Phan, H. P., Ngu, B. H., & McQueen, K. (2020). Future time perspective and the achievement of optimal best: Reflections, conceptualizations, and future directions for development. *Frontiers in Psychology*, 11, 1037.
- Rani, M. S. (2015). Emotional intelligence: A model for effective leadership, competency and career growth. *Ind. J. Sci. Tech*, 8(S4), 240-246.
- Santos, A., Wang, W., & Lewis, J. (2018). Emotional intelligence and career decision-making difficulties: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 295-309.
- Seane, E. R. (2017). *The role of identity development, future time perspective and career maturity in first-year students' academic success* (Doctoral dissertation, University of the Free State).
- Shafik, W. (2025). The Role of Emotional Intelligence in Career Development and Career Success. In *Emotional Intelligence in the Digital Era* (pp. 96-116). Auerbach Publications.
- Sollarova, E., & Kaliska, L. (2019). The role of trait emotional intelligence in the process of career decision-making. *Psychological Applications and Trends*, 201, 129-133.
- Uduwaka, U. H. P. U., & Gunasekara, V. M. (2022). Impact of Emotional Intelligence on Career Decision-Making of Management Undergraduates. *Wayamba Journal of Management*, 13(2).
- Urquijo, I., Extremera, N., & Azanza, G. (2019). The contribution of emotional intelligence to career success: Beyond personality traits. *International journal of environmental research and public health*, 16(23), 4809.
- Zeng, Q., He, Y., Quan, J., Yang, Y., Li, J., & Chen, P. (2024). Career maturity and career adaptability among vocational high school students: a moderated mediation model of future time perspective and future work self. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-20.