



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KONDISI FISIK, DAN
KESEHATAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR
PRAMUGARI**

*The Effect of Emotional intelligence Physical Conditions, and Health On
Career Development's flight attendants*

SKRIPSI

oleh

**Charissa Sherly Fitriana
NIM 110810201503**

**JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI
2015**

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER- FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Charissa Sherly Fitriana
NIM : 110810201303
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kondisi Fisik, dan Kesehatan terhadap Pengembangan Karir Pramugari

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar- benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar- benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan subtransi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar- benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 28 April 2015

Yang menyatakan,

Charissa Sherly Fitriana
NIM. 110810201303

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN
EMOSIONAL, KONDISI FISIK,
DAN KESEHATAN TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR
PRAMUGARI
Nama Mahasiswa : Charissa Sherly Fitriana
NIM : 110810201303
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal : 28 April 2015

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Dr. Diana Sulianti T., SE, M.Si
NIP 19741212 200012 2 001

Drs. Markus Apriono M.M.
NIP 19640404 198902 1 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, MM.
19780525 200312 2 002

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KONDISI FISIK, DAN
KESEHATAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR
PRAMUGARI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Charissa Sherly Fitriana

NIM : 110810201303

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal :

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Penguji Utama : Drs. Agus Priyono M.M :
(.....)
NIP 19601016 198702 1 001

Penguji Anggota : Ema Desia Prajitiasari S.E., M.M. :
(.....)
NIP 19791221 200812 2 002

Penguji Anggota : Dr. Imam Suroso M.Si. :
(.....)
NIP 19591013 198802 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Dr. M. Fathorrazi, SE., M.Si.

NIP 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur dan rendah hati, kupersembahkan karya tulis ini sebagai bentuk dan tanggung jawab, pengabdian, ungkapan terima kasih, hormat dan kasih sayangku kepada :

- a. Ayah Drs. Ec. Budi Narwanto, M.Si dan Ibu tercinta Yayuk Tri Andayani, terima kasih atas do'a, kasih sayang, bimbingan, dan dukungan yang selama ini engkau curahkan untuk masa depanku.
- b. Kedua saudaraku Charina Lucky Pratiwi dan Ibram Bayu Pamungkas terima kasih selalu memberikan doa serta dukungan selama ini.
- c. Keluarga besarku yang juga turut membantu, memberi support, dan do'a.
- d. Kekasih hati nan jauh dsana yang berusaha berjuang terbaik untuk kesuksesanku.
- e. Sahabat-sahabat terbaikku yang telah memberi kasih sayang tulus, motivasi dan tak henti memberikan semangat.
- f. Bapak Ibu guru sejak taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi. Terimakasih telah mendidik dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat.
- g. Almamaterku tercinta tempat aku menimba ilmu Universitas Jember

MOTTO

"Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut oleh manusia ialah menundukan diri sendiri." (Ibu Kartini)

“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada adiri mereka sendiri.”

(QS. Ar Ra'd 13:11)

"Bersikaplah kukuh seperti batu karang yang tidak putus-putus-nya dipukul ombak. Ia tidak saja tetap berdiri kukuh, bahkan ia menenteramkan amarah ombak dan gelombang itu." (Marcus Aurelius)



SKRIPSI

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KONDISI FISIK, DAN
KESEHATAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR
PRAMUGARI**

*THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELEGENCE PHISICAL
CONDITIONS, AND HEALTH ON CAREER DEVELOPMENT'S FLIGHT
ATTENDANTS*

Oleh

Charissa Sherly Fitriana
NIM 110810201303

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Dr.Diana Sulianti T., SE, M.Si
Dosen Pembimbing Anggota : Drs. Markus Apriono M.M.

ABSTRAKSI

Salah satu faktor penentu *image dan quality of service* maskapai penerbangan adalah kualitas pelayanan pramugari maskapai kecerdasan emosi, kondisi fisik seorang pramugari maupun kesehatan sebagai penunjang karir untuk menjadi pramugari di maskapai yang diinginkan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kondisi fisik dan kesehatan berpengaruh secara simultan terhadap pengembangan karir pramugari; untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kecerdasan emosional dalam pengembangan karir pramugari dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kondisi fisik terhadap pengembangan karir pramugari serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kesehatan terhadap pengembangan karir. Penelitian ini termasuk dalam jenis *confirmatory research* karena bertujuan untuk mengkonfirmasi teori dan *explanatory research*. Populasi 60 pramugari yang lulus pendidikan Avia Nusantara Surabaya dan sampel menggunakan metode sensus. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pramugari. Kondisi fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pramugari dan kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pramugari.

Kata kunci: kecerdasan emosional, Kondisi fisik, kesehatan, pengembangan karir, pramugari

ABSTRACT

One factor determining the image and quality of service the airline was airline flight attendant service quality of emotional intelligence, physical condition or health as a flight attendant career support to become a flight attendant at the desired carrier. The research objective were to investigate and analyze the influence of emotional intelligence, physical condition and health influence simultaneously toward career development stewardess; to determine and analyze the influence of emotional intelligence variables in career development and to determine the flight attendants and menganalisis variables influence the physical condition of the flight attendant career development as well as to identify and analyze the effect of health variables on career development. This research included in this type of confirmatory research because it aims to confirm the theory danexplanatory resarch. Population were 60 flight attendants who graduate education Avia Nusantara Surabaya and samples using census method. Based on the results of the study show that emotional intelligence was a positive and significant impact on the development of flight attendant careers. The physical condition was positive and significant impact on career development and health's stewardess was positive and significant impact on the development of flight attendant careers.

Keywords: emotional intelligence, physical condition, health, career development, flight attendants

RINGKASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kondisi Fisik, dan Kesehatan Terhadap Pengembangan Karir Pramugari; Charissa Sherly Fitriana, 110810201303; 2015: 93 Halaman; Jurusan Ekonomi Universitas Jember.

Persaingan dunia penerbangan yang semakin ketat mampu memberikan pelayanan yang profesional baik sebelum terbang, pada waktu terbang dan sesudah terbang. Ada beberapa lembaga pendidikan penerbangan di Indonesia yang memberikan program pendidikan dan pelatihan pramugari membantu seseorang untuk menjadi calon pramugari atau pramugara yang handal, kompetitif, dan memenuhi standar tertinggi maskapai penerbangan. Salah satu faktor penentu *image dan quality of service* maskapai penerbangan adalah kualitas pelayanan pramugari maskapai kecerdasan emosi, kondisi fisik seorang pramugari maupun kesehatan sebagai penunjang karir untuk menjadi pramugari di maskapai yang diinginkan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kondisi fisik dan kesehatan berpengaruh secara simultan terhadap pengembangan karir pramugari; untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kecerdasan emosional dalam pengembangan karir pramugari dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kondisi fisik terhadap pengembangan karir pramugari serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kesehatan terhadap pengembangan karir. Penelitian ini termasuk dalam jenis *confirmatory research* karena bertujuan untuk mengkonfirmasi teori dan *explanatory research*. Populasi 60 pramugari yang lulus pendidikan Avia Nusantara Surabaya dan sampel menggunakan metode sensus. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pramugari. Kondisi fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pramugari dan kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pramugari.

SUMMARY

The Effect of Emotional intelligence Phisical Conditions, and Health On Career Development's flight attendants ; Charissa Sherly Fitriana, 110810201503; 2015: 91 Pages; Department of Economics, University of Jember.

Competition aviation tighter able to provide good service professional before flying, the flying time and after flying. There are several educational institutions in Indonesia airlines that provide education and training programs help a person to become a flight attendant stewardess or steward candidate for a reliable, competitive, and meet the highest standards of the airline. One factor determining the image and quality of service the airline was airline flight attendant service quality of emotional intelligence, physical condition or health as a flight attendant career support to become a flight attendant at the desired carrier. The research objective were to investigate and analyze the influence of emotional intelligence, physical condition and health influence simultaneously toward career development stewardess; to determine and analyze the influence of emotional intelligence variables in career development and to determine the flight attendants and menganalisis variables influence the physical condition of the flight attendant career development as well as to identify and analyze the effect of health variables on career development. This research included in this type of confirmatory research because it aims to confirm the theory danexplanatory resarch. Population were 60 flight attendants who graduate education Avia Nusantara Surabaya and samples using census method. Based on the results of the study show that emotional intelligence was a positive and significant impact on the development of flight attendant careers. The physical condition was positive and significant impact on career development and health's stewardess was positive and significant impact on the development of flight attendant careers.

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah Swt, atas segala rahmat dan Anugerah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kondisi Fisik, dan Kesehatan Terhadap Pengembangan Karir Pramugari”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember beserta staf;
2. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, MM selaku ketua Program Studi Manajemen dan Bapak Marmono Singgih, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
3. Ibu Dr. Diana Sulianti T., SE, M.Si dan Bapak Drs. Markus Apriono M.M selaku Dosen Pembimbing I dan Pembimbing II, terimakasih atas kesabaran dan perhatiannya beliau untuk membimbing penulis dan meluangkan waktu memberikan bimbingan;
4. Seluruh dosen dan karyawan Program Studi Manajemen Fakultas ekonomi Universitas Jember.
5. Ayahanda Drs. Ec. Budi Narwanto, M.Si dan Ibunda Yayuk Tri Andayani yang senantiasa mencurahkan do'a dan kasih sayangnya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kebahagiaan untuk kedua orang tuaku.
6. Adek-adekku tercinta terimakasih atas semuanya ini tak terlepas dari dukungan kalian, semoga rezeki dan kesehatan selalu lancar dunia akhirat.

7. Sahabat-Sahabat terbaikku Indah, Wulan, Erlis, Isna dan Patria banyak membantuku dan mendukungku sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
8. Kekasih hati terimakasih atas dukungan dan motivasi serta bimbingan pemahaman dan pengertian maupun kesabarannya, sehingga kuliah hingga skripsi berjalan dengan lancar.
9. Seluruh teman-teman Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember 2011 yang telah memberikan dukungan, bantuan, semangat, serta do'anya. Terimakasih teman-teman semuanya atas kebersamaan kalian selama kuliah dan penyelesaian skripsi ini.
10. Untuk Seluruh Staf Lembaga Pendidikan Penerbangan Avia Nusantara Surabaya terimakasih telah memberikan bantuan informasi, pikiran, dukungan serta telah meluangkan waktu untuk penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu diucapkan banyak terima kasih karena skripsi dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.
12. Almamater tercinta Fakultas Ekonomi Universitas Jember, tempatku mencari ilmu dan berproses.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 28 April 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTO.....	v
HALAMAN PERNYATAAN.....	vi
HALAMAN PEMBIMBINGAN.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
RINGKASAN	x
SUMMARY.....	xi
PRAKATA	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	5
1.3.1. Tujuan Penelitian	5
1.3.2. Manfaat Penelitian	6
2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Kajian Teori	7
2.1.1 Pengembangan Karir.....	7
2.1.2 Kecerdasan	9

2.1.3	Kecerdasan Emosioanal (<i>Emotional Intelligence</i>)	10
2.1.4	Teori Kondisi Fisik	12
2.1.5	Teori Kesehatan	16
2.1.6	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Pengembangan Karir	18
2.1.7	Pengaruh Kondisi Fisik terhadap Pengembangan Karir ..	18
2.1.8	Pengaruh Kesehatan terhadap Pengembangan karir	19
2.2.	Tinjauan Penelitian Terdahulu	20
2.3.	Kerangka Konseptual	23
3.	METODE PENELITIAN	25
3.1.	Rancangan Penelitian	25
3.2.	Populasi dan Sampel	25
3.2.1.	Populasi.....	25
3.2.2.	Sampel.....	25
3.3.	Jenis dan Sumber Data.....	26
3.3.1.	Jenis Data	26
3.3.2.	Sumber Data	26
3.4.	Metode Pengumpulan Data.....	27
3.5.	Identifikasi Variabel.....	27
3.6.	Definisi Operasional variabel	28
3.7.	Teknik Pengukuran Data	31
3.8	Uji Instrumen Data	32
3.8.1	Uji Validitas	32
3.8.2	Uji Reliabilitas	32
3.9	Analisis Regresi Linear Berganda	33
3.10	Uji Asumsi Klasik	33
3.11	Uji Hipotesis	35
3.12	Kerangka Pemecahan Masalah	37
4.	HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	39

4.1.1	Sejarah Sekolah Pramugari Avia Nusantara Surabaya.....	39
4.1.2	Visi	40
4.1.3	Misi	40
4.1.4	Struktur Organisasi	40
4.1.5	Keunggulan Avia Nusantara	41
4.1.6	Mitra/Relasi Avia Nusantara	43
4.2	Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Penelitian	44
4.2.1.	Umur Responden	44
4.2.2.	Pendidikan Responden	45
4.3	Analisis Deskriptif Responden Penelitian.....	45
4.4	Hasil Analisis Data	50
4.4.1	Uji Instrumen Data	50
4.4.2	Uji Normalitas Data	52
4.4.3	Uji Analisis Regresi Linear Berganda	52
4.4.4	Uji Asumsi Klasik	54
4.4.5	Hasil Pengujian Statistik	57
4.4.6	Koefisien Determinan (R^2)	59
4.4.7	Penentuan Pengaruh Dominan	60
4.5	Pembahasan	60
4.5.1	Hubungan Kecerdasan Emosi Dan Pengembangan Karir Pramugari	60
4.5.2	Hubungan Kondisi Fisik dan Pengembangan Karir Pramugari	62
4.5.3	Hubungan Kesehatan dan Pengembangan karir Pramugari ...	62
5	KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.4.1	Kesimpulan.....	64
5.4.2	Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

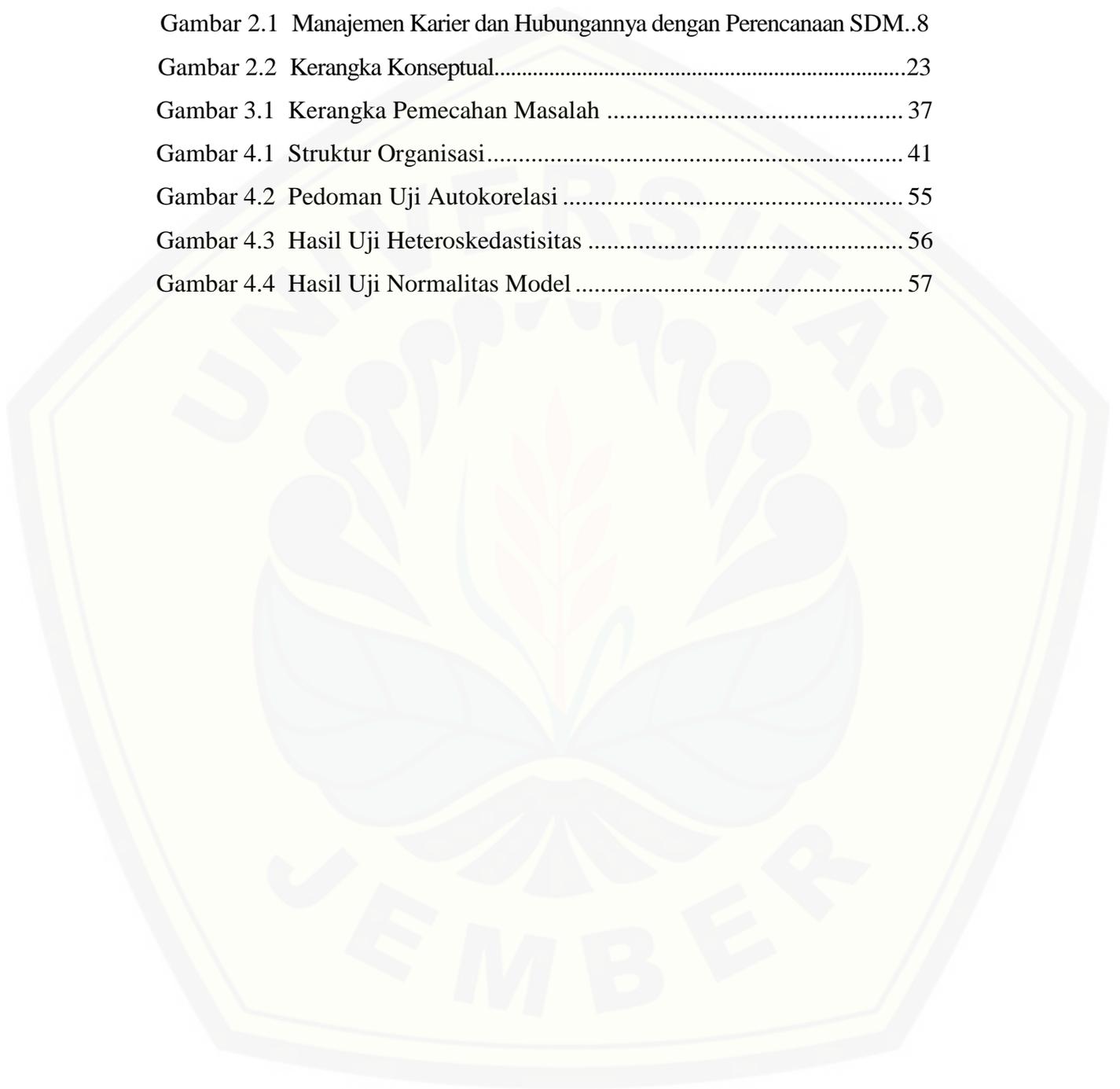
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	22
Tabel 4.1	Deskripsi Umur Responden	44
Tabel 4.2	Deskripsi Pendidikan Responden	45
Tabel 4.3	Distribusi Jawaban Responden (Kecerdasan Emosional)	46
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Responden (Kondisi Fisik)	47
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden (Kesehatan)	48
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden (Pengembangan Karir)	49
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Data	51
Tabel 4.8	Reliabilitas Instrumen Penelitian	51
Tabel 4.9	Uji Normalitas Data dengan <i>Kolmogorof - Smirnov</i>	52
Tabel 4.10	Nilai Koefisien Regresi dan Pengujian Hipotesis.....	53
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel 4.12	Hasil Uji F untuk Pengujian Koefisien Regresi Linier.....	57
Tabel 4.13	Nilai Koefisien Beta Standart.....	60

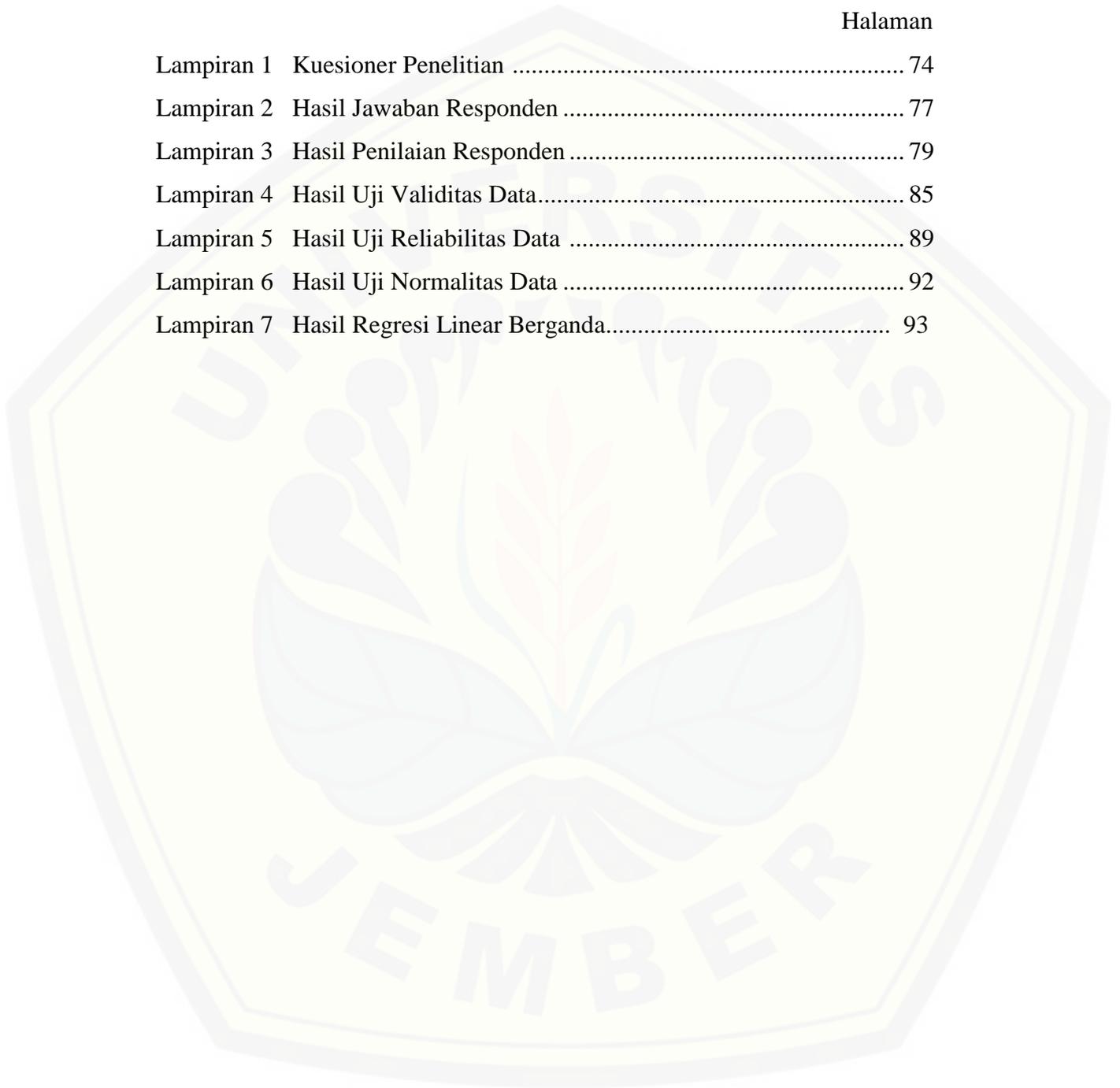
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Manajemen Karier dan Hubungannya dengan Perencanaan SDM..	8
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	23
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	41
Gambar 4.2 Pedoman Uji Autokorelasi	55
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Model.....	57



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	74
Lampiran 2 Hasil Jawaban Responden	77
Lampiran 3 Hasil Penilaian Responden	79
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Data.....	85
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas Data	89
Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas Data	92
Lampiran 7 Hasil Regresi Linear Berganda.....	93



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring perkembangan globalisasi ekonomi di Indonesia yang dibuktikan dengan semakin luasnya penerapan teknologi informasi dan transportasi. Salah satu sarana transportasi adalah transportasi udara atau maskapai penerbangan yang membutuhkan tuntutan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM). Adanya kejadian-kejadian kecelakaan pada dunia penerbangan memberikan suatu upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia yang optimal untuk mendapatkan kinerja yang sesuai perusahaan. Adanya suatu upaya dan langkah-langkah nyata untuk meningkatkan kualitas kinerja, profesionalisme, produktifitas serta etos kerja yang tinggi terhadap SDM yang ada, mengingat masih terbatas dan minimnya kualitas SDM Maskapai Penerbangan di Indonesia untuk mampu bersaing dengan SDM Lintas Negara.

Menurut data dari Direktorat Jenderal Perhubungan Udara (2013) di akhir tahun 2012 saja ada 71 perusahaan penerbangan dimana terdiri dari 36 perusahaan berjadwal, 35 perusahaan tidak berjadwal (*carter*) serta terdapat 24 perusahaan / organisasi dengan status *non komersial*. Dengan bertambahnya perusahaan penerbangan yang pesat tersebut, maka bertambah besar pula kebutuhan SDM profesional dalam waktu dekat ini.

Persaingan dunia penerbangan yang semakin ketat mampu memberikan pelayanan yang profesional baik sebelum terbang, pada waktu terbang dan sesudah terbang. Oleh karena itu, ada beberapa lembaga pendidikan penerbangan di Indonesia yang memberikan program pendidikan dan pelatihan pramugari membantu seseorang untuk menjadi calon pramugari atau pramugara yang handal, kompetitif, dan memenuhi standar tertinggi maskapai penerbangan.

Salah satu faktor penentu *image and quality of service* maskapai penerbangan adalah kualitas pelayanan pramugari maskapai yang

bersangkutan. Pramugari merupakan *frontliner* sebuah maskapai penerbangan. *Image dan quality of service* sebuah maskapai secara langsung berada di tangan pramugari. Jika pramugari memberikan pelayanan yang tidak baik di pesawat, maka pelanggan akan meninggalkan pesawat dengan kesan yang buruk mengenai maskapai yang bersangkutan. Kualitas pelayanan pramugari harus selalu baik untuk menghindari kesan buruk dari pelanggan. Salah satu langkah awal yang ditempuh oleh maskapai penerbangan yaitu dengan melakukan penyaringan ketat bagi kandidat pramugari. Maskapai hanya memilih kandidat pramugari yang handal, kompetitif, dan memenuhi standar tertinggi maskapai tersebut.

Lingkungan pendidikan sangat erat dengan karir pramugari dari lembaga penyelenggara pendidikan tersebut. Di lain pihak, dalam lembaga pendidikan siswi pramugari banyak kondisi sehari-hari dapat menimbulkan masalah bagi siswi sehingga mengganggu proses belajarnya. Faktor permasalahan tersebut bisa bersumber dari kurang baiknya manajemen waktu, kondisi kesehatan, kondisi fisik, kurangnya minat terhadap mata pelajaran yang disukai, hingga masalah pribadi yang bersumber dari sesama siswi atau masalah keluarga. Karena adanya penghambat tersebut tentu akan timbul dampak negatif bagi diri siswi. Masalah akan mampu mengalihkan fokus seseorang dalam menjalankan sesuatu. Jika konsentrasi siswi terganggu akan menimbulkan kurangnya pemahaman pelajaran. Tidak memperhatikan pemaparan materi, sikap cuek dengan situasi di kelas, dan juga tidak memperhatikan tugas yang diberikan adalah bentuk negatif sebagai akibat jika permasalahan yang dimiliki siswi tidak ditangani dengan baik. Oleh karena itu, Wismandari (dalam Zakira, 2012:1) menyatakan bahwa kecerdasan yang dimiliki oleh siswi pramugari akan sangat berpengaruh bagaimana suatu materi yang disajikan dapat dipahami dan diminati, terutama kecerdasan emosional.

Orang mulai sadar pada saat ini bahwa tidak hanya keunggulan intelektual saja yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan tetapi

diperlukan sejenis keterampilan lain untuk menjadi yang terdepan. Boyatzis (2001:2) bahwa menemukan orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik ataupun orang yang berbakat saja. Ada faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya.

Faktor- faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi. Goleman (2001:39) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Patton (2001:2) bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja.

Kondisi fisik seorang pramugari (terutama kesehatannya) dipercaya berpengaruh besar terhadap produktivitas kerjanya. Karena semua organisasi/perusahaan senantiasa ingin memperoleh tenaga kerjanya yang sehat jasmani dan rohani. Di samping itu untuk jenis pekerjaan tertentu (Pramugari) selain kesehatan juga dipertimbangkan mengenai postur tubuh (tinggi dan berat badan). Calon pelamar yang memiliki kondisi kesehatan dan postur tubuh yang lebih baik jelas lebih beruntung dalam proses seleksi (tentunya dengan tetap mempertimbangkan faktor-faktor lainnya).

Pramugari tidak hanya bermodalkan kondisi fisik tapi juga otak dan pengalaman pribadi untuk menangani masalah-masalah yang terjadi pada saat di pesawat. Pramugari dapat menjaga keselamatan dan kenyamanan penumpangnya, pramugari juga tetap berusaha untuk menjadi karyawan yang potensial karena pramugari terus belajar setiap tahunnya dan bekerja dengan senyuman walaupun sesekali ia bekerja di saat tidak sehat dan mengalami luka dalam proses kerjanya. Demi tercapainya kesuksesan karir pramugari, diperlukan pramugari dengan kualitas kecerdasan emosional yang baik dan seimbang. Juga diperlukan kondisi fisik maupun kesehatan sebagai penunjang karir untuk menjadi pramugari di maskapai yang diinginkan.

Pekerjaan pramugari selain yang sebutkan di atas adalah pekerjaan di Galley bisa disebut juga sebagai dapur pesawat, di *galley* ini pramugari memanaskan makanan yang dikirim dari *catering airline* seperti *frozen fruit* dan memasukan makanan-makanan tersebut ke dalam *Cart* atau troli dorong, jadi ternyata pramugari tidak hanya langsung terima jadi saja dan memberikan langsung kepada penumpang tapi tetap ada proses di dalamnya. Selain itu di *galley* juga tempat pramugari untuk melayani permintaan khusus dari penumpang seperti membuat susu bayi, jadi sebagai penumpang kita juga bisa dapat meminta tolong kepada pramugari yang sedang bertugas akan kebutuhan yang anda inginkan, jika permintaan tersebut bisa dan tersedia fasilitasnya pasti akan dibantu oleh sang pramugari. Selain itu pramugari juga harus memastikan saat mau *take off* pintu pesawat harus dalam keadaan *arm*, keadaan *arm* adalah dimana posisi pintu pesawat harus menyatu dengan *slide*, sedangkan *slide* itu adalah karet penyelamat yang seperti “perosotan” hal itu dimaksudkan agar pada saat kejadian yang akan membahayakan keselamatan dan mengakibatkan pendaratan darurat *slide* tersebut berfungsi dengan baik. Pramugari juga harus “menjelikan” matanya karena harus mengawasi penumpang yang kadang masih membandel menyalakan perangkat selularnya dan lupa untuk menutup jendela, memakai

sabuk pengaman dan menegakan sandaran kursi. Seorang pramugari juga harus siap sedia untuk menangani masalah apapun itu yang terjadi di pesawat sekalipun itu belum pernah diajarkan pada saat *training*, contohnya ialah hal yang tidak terduga seperti penumpang yang mengalami mual saat naik pesawat namun penumpang tersebut alergi terhadap obat mual jadi disini harus “pinter-pintenya” pramugari menggunakan pengalaman pribadinya seperti cara *menghandlenya*. Selain itu jika ada kejadian darurat di dalam pesawat misalnya pendaratan darurat, pramugari harus sigap memberikan *emergency announcements*.

Contoh *emergency announcement* yang diberikan pramugari dalam situasi darurat. “Para penumpang yang terhormat, disini awak kabin kami mohon perhatian anda. Atas nama Kapten Anton. Kami beritahukan bahwa karena adanya kerusakan bagian teknisi pesawat, dengan terpaksa kami harus melakukan pendaratan darurat di bandara terdekat dalam waktu 30 menit.

Kami harap anda tetap duduk dengan tenang sambil menunggu intruksi-intruksi selanjutnya. Kami ulangi, kami harap anda tetap duduk dengan tenang dan tidak melepaskan sabuk pengaman anda. Apabila tekanan udara di kabin ini berkurang secara tiba-tiba, maka masker oksigen akan keluar dari tempatnya sehingga terjangkau. Kami telah terlatih untuk situasi seperti ini. Terimakasih”.

Berdasarkan fenomena tersebut dengan terciptanya awak kabin pramugari yang telah memiliki kualitas kecerdasan emosional, serta kondisi fisik khususnya kesehatan yang baik diharapkan lebih terciptanya kesuksesan karir pramugari di maskapai penerbangan sesuai yang diinginkan, yang telah terdidik di sebuah lembaga pendidikan penerbangan pramugari Avia Nusantara Surabaya.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah kecerdasan emosional, kondisi fisik dan kesehatan berpengaruh secara simultan terhadap pengembangan karir pramugari?
- b. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap pengembangan karir pramugari?
- c. Apakah kondisi fisik berpengaruh secara parsial terhadap pengembangan karir pramugari?
- d. Apakah kesehatan berpengaruh secara parsial terhadap pengembangan karir pramugari?

1.3. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kondisi fisik dan kesehatan berpengaruh secara simultan terhadap pengembangan karir pramugari
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kecerdasan emosional dalam pengembangan karir pramugari
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kondisi fisik terhadap pengembangan karir pramugari
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kesehatan terhadap pengembangan karir.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat:

- a. Bagi akademik

Hasil penelitian ini akan menjadi referensi untuk kajian-kajian selanjutnya serta memperluas wawasan tentang peningkatan kualitas

pendidikan dan memberikan kontribusi untuk mengembangkan ilmu di bidang pengembangan Sumber Daya Manusia.

b. Bagi perusahaan/lembaga

Penelitian ini akan memberikan informasi lebih lanjut mengenai kontribusi kecerdasan emosional, kondisi fisik dan kesehatan terhadap pencapaian kesuksesan karir pramugari dalam melamar pekerjaan di maskapai yang diinginkan dan dapat menjadikan individu yang lebih baik.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai tambahan pengetahuan dalam mempelajari masalah-masalah yang terkait dengan pencapaian kesuksesan karir dalam hubungannya dengan kecerdasan emosional, kondisi fisik dan kesehatan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu pendekatan formal yang diambil dan digunakan organisasi untuk menjamin, agar orang-orang dengan kecakapan dan pengalaman yang layak yang tersedia ketika dibutuhkan (Panggabean, 2002: 17).

Perencanaan dan pengembangan karir pada dasarnya meliputi dua proses utama yaitu perencanaan karir dan manajemen karir. Perencanaan karir memusatkan perhatiannya pada pekerja, sedangkan manajemen karir terpusat pada organisasi (Irianto, 2001: 92). Keuntungan bagi pekerja

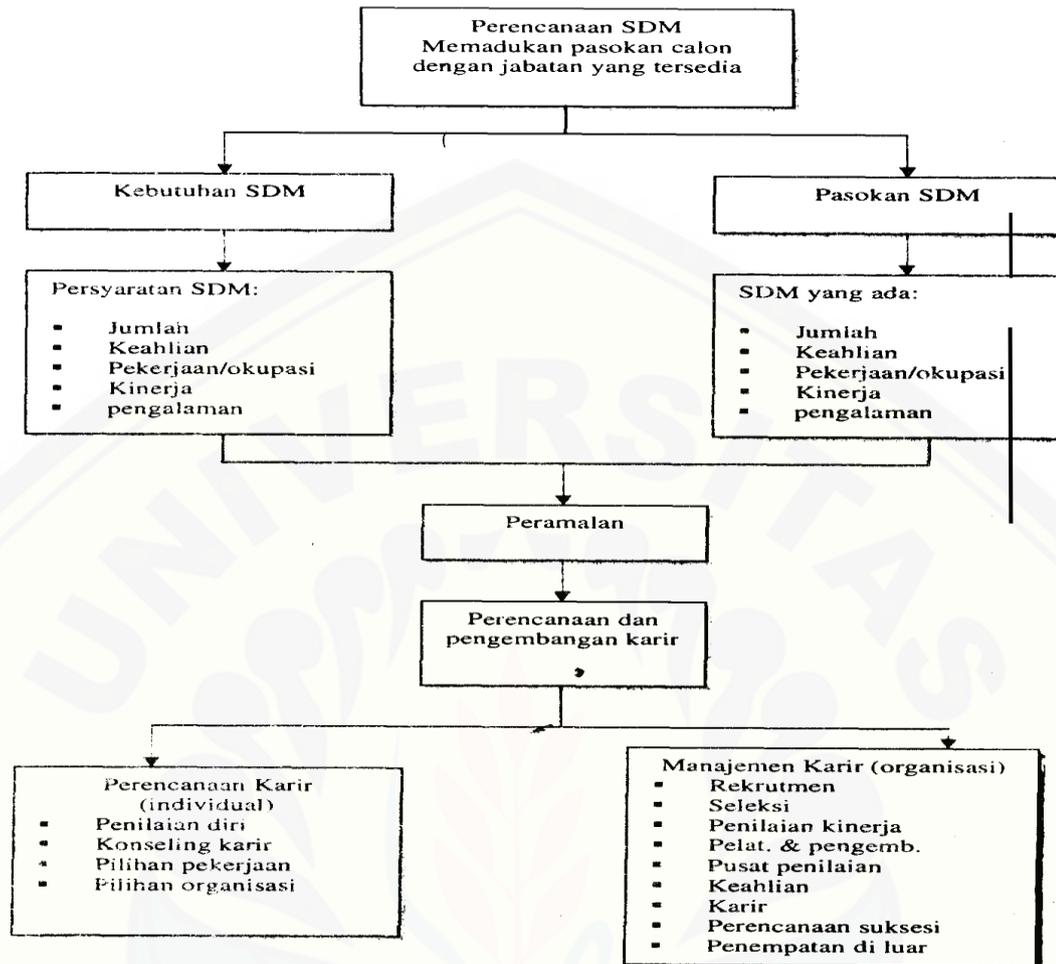
dengan adanya perencanaan karier dapat secara lebih baik memahami dan mengidentifikasi tujuan karier yang diinginkan. Sementara manfaat bagi organisasi adalah dapat mengkomunikasikan peluang karier pada para pekerja dan memperoleh kesesuaian yang lebih baik antara aspirasi pekerja dengan peluang organisasi.

Sekalipun manajemen karier seharusnya secara terintegrasi berkaitan dengan perencanaan SDM, di beberapa organisasi kedua aktivitas tersebut acap saling terpisah. Oleh karena itu setiap kali pula organisasi menghadapi berbagai kesulitan dalam merancang program pelatihan dan pengembangan pekerja disebabkan tidak adanya proyeksi dan indentifikasi peluang karier yang tersedia.

Menurut Panggabean (2002: 17), kini banyak organisasi yang kian menyadari makna penting manajemen karier. Hal ini disebabkan karena:

- a. Meningkatnya perhatian pekerja tentang hak-hak yang dimilikinya;
- b. Meningkatnya tingkat pendidikan para pekerja yang pada gilirannya akan meningkatkan pula status dan harapannya;
- c. Meningkatnya kepekaan organisasi terhadap pemenuhan kewajiban kepada pekerja; dan
- d. Meningkatnya peran penting manajemen dan perencanaan karier sebagai akibat atau konsekuensi dari keberhasilan atau kegagalan karier sangat dekat kaitannya dengan konsep, identitas, dan kepuasan diri individu.

Kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan SDM, kegiatan manajemen karier secara jelas digambarkan oleh Stoner (1995:250) berikut:



Gambar 2.1. Manajemen Karier dan Hubungannya dengan Perencanaan SDM
Sumber: Stoner (1995:250)

Pengembangan karir sebagai sebuah proses untuk mengembangkan, mengimplementasikan dan memonitor tujuan dan strategi karir individual. Pengukuran faktor ini dilakukan dengan menggunakan skala likert. Dengan indikator sebagai berikut: (Irianto, 2001: 92).

- 1) Ketersediaan jalur karier.
- 2) Kesempatan yang diberikan untuk mengisi secara sistematis jenjang karier.
- 3) Kelangsungan karier, keteraturan dan nilai bagi kehidupan seseorang.

4) Promosi yang dilakukan untuk status dan tanggungjawab yang lebih tinggi.

5) Kesesuaian jenjang karier dengan minat dan bakat.

2.1.2 Kecerdasan

Kecerdasan dalam arti umum adalah suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan orang yang lain. Wiramiharja (2003:73) mengemukakan indikator-indikator dari kecerdasan. Penelitiannya tentang kecerdasan ialah menyangkut upaya untuk mengetahui keceratan besarnya kecerdasan dan kemauan terhadap prestasi kerja. Ia meneliti kecerdasan dengan menggunakan alat tes kecerdasan yang diambil dari tes inteligensi yang dikembangkan oleh Peter Lauster, sedangkan pengukuran besarnya kemauan dengan menggunakan alat tes Pauli dari Richard Pauli, khusus menyangkut besarnya penjumlahan. Ia menyebutkan tiga indikator kecerdasan yang menyangkut tiga domain kognitif. Ketiga indikator tersebut adalah :

- a. Kemampuan figur yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk
- b. Kemampuan verbal yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa
- c. Pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka biasa disebut dengan kemampuan numerik

Penelitian yang dilakukan oleh Wiramihardja ini menunjukkan hasil korelasi positif yang signifikan untuk semua hasil tes dari indikator kecerdasan terhadap prestasi kerja dan variabel kemauan, baik itu kecerdasan figural, kecerdasan verbal, maupun kecerdasan numerik. Istilah kecerdasan lebih dikhususkan pada kemampuan kognitif. Pengukuran kecerdasan tidak dapat diukur hanya dengan satu pengukuran tunggal. Para peneliti menemukan bahwa tes untuk mengukur kemampuan kognitif tersebut, yang utama adalah dengan menggunakan tiga pengukuran yaitu kemampuan verbal, kemampuan matematika, dan kemampuan ruang

(Moustafa dan Miller, 2003:5). Pengukuran lain yang termasuk penting seperti kemampuan mekanik, motorik dan kemampuan artistik tidak diukur dengan tes yang sama, melainkan dengan menggunakan alat ukur yang lain. Hal ini berlaku pula dalam pengukuran motivasi, emosi dan sikap (Moustafa dan Miller, 2003:5).

2.1.3 Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*)

Orang yang pertama kali mengungkapkan adanya kecerdasan lain selain akademik yang dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang adalah Gardner. Kecerdasan lain itu disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosi (Goleman, 2000:51). Menurut Salovey dan Mayer (1999:11) kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual.

Seorang ahli kecerdasan emosi, Goleman (2000:25) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosi di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Kecakapan tersebut mencakup pengelolaan bentuk emosi baik yang positif maupun negatif.

Hal tersebut seperti yang dikemukakan Patton (1998:3) bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Boyatzis pada tahun 1999 (dalam Martin, 2000:26) memberikan hasil bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif terhadap hasil kerja dan kinerja seseorang. Kecerdasan emosi dikaitkan dengan sistem manajemen sumber daya manusia, misalnya untuk pelatihan, dalam hal ini kecerdasan emosi dapat dijadikan dasar untuk memberikan pelatihan secara khusus. Pelatihan

tersebut hasil akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kecerdasan Emosi dapat diukur dari beberapa aspek-aspek yang ada. Goleman (2001:42-43) mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan Emosi, yaitu:

a. Self awareness

Self awareness merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, atau kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya.

b. Self management

Self management yaitu merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

c. Motivation

Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

d. Empati (social awareness)

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu

e. Relationship management

Merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam

tim.

Goleman (2001:54) mengemukakan karakteristik individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi dan rendah sebagai berikut:

- a. Kecerdasan emosi tinggi yaitu mampu mengendalikan perasaan marah, tidak agresif dan memiliki kesabaran, memikirkan akibat sebelum bertindak, berusaha dan mempunyai daya tahan untuk mencapai tujuan hidupnya, menyadari perasaan diri sendiri dan orang lain, dapat berempati pada orang lain, dapat mengendalikan *mood* atau perasaan negatif, memiliki konsep diri yang positif, mudah menjalin persahabatan dengan orang lain, mahir dalam berkomunikasi, dan dapat menyelesaikan konflik sosial dengan cara damai.
- b. Kecerdasan emosi rendah yaitu bertindak mengikuti perasaan tanpa memikirkan akibatnya, pemarah, bertindak agresif dan tidak sabar, memiliki tujuan hidup dan cita-cita yang tidak jelas, mudah putus asa, kurang peka terhadap perasaan diri sendiri dan orang lain, tidak dapat mengendalikan perasaan dan *mood* yang negatif, mudah terpengaruh oleh perasaan negatif, memiliki konsep diri yang negatif, tidak mampu menjalin persahabatan yang baik dengan orang lain, tidak mampu berkomunikasi dengan baik, dan menyelesaikan konflik sosial dengan kekerasan.

Murbando (dalam Sari, 2002:12) menyatakan seseorang disebut ber-EQ tinggi jika minimal melewati lima tonggak kecerdasan perasaan, yaitu:

- a. Memiliki pengetahuan akan emosi diri;
- b. Mampu mengatur perasaan;
- c. Mampu memanfaatkan perasaan untuk tujuan tertentu;
- d. Mampu memperhatikan perasaan orang lain;
- e. Mampu mengendalikan perasaan orang lain.

Berdasarkan uraian tentang kecerdasan emosional menunjukkan bahwa kemampuan mengenali emosi diri dalam mengenal hubungan dengan pihak lain.

2.1.4 Teori Kondisi Fisik

Kondisi fisik merupakan bentuk khas individu yang memiliki perbedaan, seperti dijelaskan oleh As'ad (2000:52), sebagai berikut

- a. Bentuk Tubuh dan Komposisinya, tubuh menyangkut kondisi fisik seseorang yang meliputi rupa (paras) bentuk fisik besar kecilnya, tinggi dan pendeknya untuk menjangkau dan melaksanakan tugas dan pekerjaannya, ada kalanya pekerjaan tertentu menuntut kondisi fisik tertentu ada kalanya pula pekerjaan dapat dilaksanakan secara fleksibel dalam beberapa pekerjaan tertentu. Prestasi kerja dan kualitas pelayanan yang baik perlu ditunjang dengan bentuk kondisi fisik yang sesuai apalagi jika yang dihadapi adalah orang yang menuntut pelayanan dengan kualitas prima.
- b. Taraf Kesehatan Fisik, kesehatan individu berbeda satu dengan yang lainnya, ada yang kebal terhadap cuaca dan penyakit, ada pula yang sangat sensitif dan rentan terhadap perubahan cuaca dan penyakit, semakin prima kondisi fisik seseorang, akan semakin prima pula dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pada akhirnya akan meningkat pula mutu pelayanan yang diberikannya.
- c. *Kemampuan Panca Indra*, ada pekerjaan tertentu yang membutuhkan ketajaman panca indra tertentu, hal ini akan menghasilkan *soft skill* tertentu untuk melakukan pekerjaan tertentu pula. Kepekaan indra tersebut berikabat kepada mutu pekerjaan yang dijalankannya, sehingga beradampak pula terhadap kualitas pelayanan.

Menurut para ahli pengertian kondisi fisik ialah sebagai berikut : Syafruddin (1999:32) mengatakan, “Kondisi fisik dibedakan atas pengertian sempit dan luas. Dalam arti sempit kondisi fisik merupakan keadaan yang meliputi faktor kekuatan, kecepatan dan daya tahan. Sedangkan arti luas adalah ketiga faktor kekuatan, kecepatan dan daya tahan, ditambah dengan faktor kelenturan dan koordinasi”.

Frohner (dalam Syafruddin, 1999:35), bahwa latihan kondisi fisik umum berarti latihan-latihan yang beraneka ragam untuk mengembangkan prestasi tubuh dan untuk meningkatkan kemampuan kondisi fisik khusus. Sedangkan kondisi fisik khusus merupakan komponen yang langsung dikaitkan dengan kebutuhan masing-masing. Jonath dan krempel (dalam Syafruddin, 1999:36) menyatakan bahwa kondisi fisik dihubungkan dengan kemampuan prestasi dalam suatu pekerjaan tertentu, maka kondisi fisik disini disebut kondisi fisik khusus.

Moeloek (1994:3) menjelaskan tentang beberapa faktor fisiologis yang mempengaruhi daya tahan kardiovaskuler antara lain adalah:

a. Faktor Keturunan (Genetik)

Kesegaran jasmani ditentukan oleh faktor genetik yang hanya diubah dengan latihan sampai pada batas maksimal.

b. Faktor Usia

Faktor usia menyatakan bahwa mulai anak-anak sampai sekitar usia 20 tahun, daya tahan kardiovaskuler meningkat, mencapai maksimal pada usia 20-30 tahun dan kemungkinan berbanding terbalik dengan usia, sehingga pada orang yang berusia 70 tahun diperoleh daya tahan 50% dari yang dimiliki pada usia 17 tahun.

c. Faktor Jenis Kelamin

Sampai dengan usia remaja tidak terdapat perbedaan daya tahan kardiovaskuler pria dan wanita. Setelah usia tersebut nilai pada wanita lebih rendah dari pada pria. Perbedaan tersebut disebabkan oleh adanya perbedaan *maximal muscular power* yang berhubungan dengan luas permukaan tubuh, komposisi tubuh, kekuatan otot, jumlah hemoglobin, kapasitas paru dan sebagainya.

d. Faktor Aktivitas Fisik

Berdasarkan hasil penelitian efek latihan aerobik selama delapan minggu setelah istirahat memperlihatkan peningkatan daya tahan kardiovaskuler 62% dari nilai akibat istirahat dan bila dibandingkan dengan keadaan sebelum istirahat di tempat tidur maka nilai peningkatan adalah 18%. Artinya bahwa aktivitas fisik yang terarah juga dapat meningkatkan kesegaran jasmani di samping terjadi penurunan berat badan.

Menurut Moeloek (1994:3), jenis-jenis kondisi fisik dijelaskan sebagai berikut.

- a. Kekuatan (*strenght*), adalah komponen kondisi fisik seseorang tentang kemampuannya dalam mempergunakan otot untuk menerima beban sewaktu bekerja.
- b. Daya tahan (*endurance*), dalam hal ini dikenal dua macam daya tahan, yakni:
 - 1) Daya tahan umum (*general endurance*) adalah kemampuan seseorang dalam mempergunakan system jantung dan peredaran darahnya secara efektif dan efisien untuk menjalankan kerja secara terus menerus, yang melibatkan kontraksi sejumlah otot-otot dengan intensitas tinggi dalam waktu cukup lama.
 - 2) Daya tahan otot (*local endurance*) adalah kemampuan seseorang dalam mempergunakan ototnya untuk berkontraksi secara terus-menerus dalam waktu yang relatif lama dengan beban tertentu.
- c. Daya ledak (*muscular power*) adalah kemampuan seseorang untuk mempergunakan kekuatan maksimum yang dikerahkan dalam waktu yang sependek-pendeknya.
- d. Kecepatan (*speed*) adalah kemampuan seorang untuk mengerjakan gerakan berkesinambungan dalam bentuk yang sama dalam waktu sesingkat-singkatnya
- e. Kelenturan (*flexibility*) adalah efektivitas seseorang dalam menyesuaikan diri untuk segala aktivitas dengan penguluran tubuh yang

luas. Hal ini akan sangat mudah ditandai dengan tingkat fleksibilitas persendian pada seluruh tubuh.

- f. Kelincahan (*agility*) adalah kemampuan seseorang untuk merubah posisi di arena tertentu. Seseorang yang mampu merubah satu posisi yang berbeda dalam kecepatan tinggi dengan koordinasi yang baik, berarti kelincahannya cukup baik.
- g. Koordinasi (*coordination*) adalah kemampuan seseorang mengintegrasikan bermacam-macam gerakan yang berbeda ke dalam pola gerakan tunggal secara efektif. Misalnya dalam bermain tenis, seorang pemain akan kelihatan mempunyai koordinasi yang baik bila ia dapat bergerak ke arah bola sambil mengayun raket, kemudian memukulnya dengan teknik yang benar.
- h. Keseimbangan (*balance*) adalah kemampuan seseorang mengendalikan organ-organ saraf otot, seperti dalam *handstand* atau dalam mencapai keseimbangan sewaktu seseorang sedang berjalan kemudian terganggu (misalnya tergelincir dan lain-lain). Di bidang olahraga banyak hal yang harus dilakukan atlet dalam masalah keseimbangan ini, baik dalam menghilangkan ataupun mempertahankan keseimbangan.
- i. Ketepatan (*accuracy*) adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan gerak-gerak bebas terhadap suatu sasaran. Sasaran ini dapat merupakan suatu jarak atau mungkin suatu obyek langsung yang harus dikenai dengan salah satu bagian tubuh.
- j. Reaksi (*reaction*) adalah kemampuan seseorang untuk segera bertindak secepatnya dalam menanggapi rangsangan yang ditimbulkan lewat indra, saraf atau *feeling* lainnya.

2.1.5 Teori Kesehatan

Kesehatan menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) tahun 1948 menyebutkan bahwa pengertian kesehatan adalah sebagai “suatu keadaan fisik, mental, dan sosial kesejahteraan dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan”. Pada tahun 1986, WHO, dalam Piagam Ottawa untuk Promosi Kesehatan, mengatakan bahwa pengertian kesehatan adalah “sumber daya bagi kehidupan sehari-hari, bukan tujuan hidup Kesehatan adalah konsep positif menekankan sumber daya sosial dan pribadi, serta kemampuan.

Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Pemeliharaan kesehatan adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan. Pendidikan kesehatan adalah proses membantu seseorang, dengan bertindak secara sendiri-sendiri ataupun secara kolektif, untuk membuat keputusan berdasarkan pengetahuan mengenai hal-hal yang mempengaruhi kesehatan pribadi dan orang lain.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan. Dalam Undang-Undang ini hal-hal yang dimaksud sebagai berikut.

- a. Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis.
- b. Upaya kesehatan adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan yang dilakukan oleh pemerintah dan atau masyarakat.
- c. Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.
- d. Sarana kesehatan adalah tempat yang digunakan untuk

menyelenggarakan upaya kesehatan.

- e. Kesehatan adalah sesuatu yang sangat berguna.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 36 Tahun 2009 tentang kesehatan, pada dasarnya kesehatan itu meliputi empat aspek, antara lain :

- a. Kesehatan fisik terwujud apabila seseorang tidak merasa dan mengeluh sakit atau tidak adanya keluhan dan memang secara objektif tidak tampak sakit. Semua organ tubuh berfungsi normal atau tidak mengalami gangguan.
- b. Kesehatan mental (jiwa) mencakup 3 komponen, yakni pikiran, emosional, dan spiritual.
 - 1) Pikiran sehat tercermin dari cara berpikir atau jalan pikiran.
 - 2) Emosional sehat tercermin dari kemampuan seseorang untuk mengekspresikan emosinya, misalnya takut, gembira, khawatir, sedih dan sebagainya.
 - 3) Spiritual sehat tercermin dari cara seseorang dalam mengekspresikan rasa syukur, pujian, kepercayaan dan sebagainya terhadap sesuatu di luar alam fana ini, yakni Tuhan Yang Maha Kuasa. Misalnya sehat spiritual dapat dilihat dari praktik keagamaan seseorang. Dengan perkataan lain, sehat spiritual adalah keadaan dimana seseorang menjalankan ibadah dan semua aturan-aturan agama yang dianutnya.
- c. Kesehatan sosial terwujud apabila seseorang mampu berhubungan dengan orang lain atau kelompok lain secara baik, tanpa membedakan ras, suku, agama atau kepercayaan, status sosial, ekonomi, politik, dan sebagainya, serta saling toleran dan menghargai.
- d. Kesehatan dari aspek ekonomi terlihat bila seseorang (dewasa) produktif, dalam arti mempunyai kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang dapat menyokong terhadap hidupnya sendiri atau keluarganya secara finansial.

Bagi mereka yang belum dewasa (siswa atau mahasiswa) dan usia lanjut (pensiunan), dengan sendirinya batasan ini tidak berlaku. Oleh sebab itu, bagi kelompok tersebut, yang berlaku adalah produktif secara sosial, yakni mempunyai kegiatan yang berguna bagi kehidupan mereka nanti, misalnya berprestasi bagi siswa atau mahasiswa, dan kegiatan sosial, keagamaan, atau pelayanan kemasyarakatan lainnya bagi usia lanjut.

2.1.6 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Pengembangan Karir

Dale Carnegie (2000) menyebutkan bahwa keterampilan teknis hanya berpengaruh 15% terhadap kesuksesan kita, sedangkan 85% sisanya dipengaruhi oleh kemampuan berhubungan dengan orang lain. Penelitian juga menunjukkan bahwa orang-orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih sukses dibandingkan dengan mereka yang memiliki kecerdasan emosional rendah.

Fabiola (2012) menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap pengembangan karir. Para karyawan yang cerdas secara emosional terbukti menunjukkan performa kerja yang lebih baik, serta memiliki kepuasan dan komitmen kerja yang tinggi. Penelitian juga menunjukkan bahwa mereka yang memiliki kecerdasan tinggi dalam mengelola emosinya lebih sedikit mengalami konflik peran yang berkaitan dengan peran di rumah dan kantor, serta lebih jarang memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Adanya kecerdasan emosional yang tinggi, para karyawan terbukti lebih mampu untuk mengelola stress dalam lingkungan kerja, serta lebih terhindar dari dampak negatif yang berkaitan dengan stress di lingkungan kerja dan karir dan semakin bagus.

2.1.7 Pengaruh Kondisi Fisik terhadap Pengembangan Karir

Menurut Sarumpaet (1986:34) menjelaskan bahwa, “Kondisi fisik adalah keadaan fisik seseorang pada saat tertentu untuk melakukan pekerjaan yang sebenarnya. Seseorang dapat dikatakan memiliki kondisi fisik yang baik apabila ia mampu melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya tanpa terjadi kelelahan yang berlebihan”.

Frohner (dalam Syafruddin, 1999:35), bahwa latihan kondisi fisik umum berarti latihan-latihan yang beraneka ragam untuk mengembangkan prestasi tubuh dan untuk meningkatkan kemampuan kondisi fisik khusus. Sedangkan kondisi fisik khusus merupakan komponen yang langsung dikaitkan dengan kebutuhan masing-masing.

Jonath dan krepel (dalam Syafruddin, 1999:36) menyatakan bahwa kondisi fisik dihubungkan dengan kemampuan prestasi dalam suatu pekerjaan tertentu, maka kondisi fisik disini disebut kondisi fisik khusus.

Jika seseorang tidak memiliki kondisi fisik yang baik, maka pengembangan kesuksesan dalam pekerjaan juga memiliki hambatan karena pengaruh kondisi fisik sangat penting jika karyawan ingin berkarir dalam perusahaan. Contoh awak kabin pesawat yaitu pramugari, Kondisi fisik seorang pramugari (terutama kesehatannya) dipercaya berpengaruh besar terhadap produktivitas kerjanya. Karena semua organisasi/perusahaan senantiasa ingin memperoleh tenaga kerjanya yang sehat jasmani dan rohani. Di samping itu untuk jenis pekerjaan tertentu (Pramugari) selain kesehatan juga dipertimbangkan mengenai postur tubuh (tinggi dan berat badan). Calon pelamar yang memiliki kondisi kesehatan dan postur tubuh yang lebih baik jelas lebih beruntung dalam proses seleksi (tentunya dengan tetap mempertimbangkan faktor-faktor lainnya).

2.1.8 Pengaruh Kesehatan terhadap Pengembangan karir

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) tahun 1948 menyebutkan bahwa pengertian kesehatan adalah sebagai “suatu keadaan fisik, mental,

dan sosial kesejahteraan dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan”. Berkaitan dengan badan kesehatan tersebut sering dijuluki sebagai kesehatan jasmani yaitu jika koordinasi organ-organ tubuh manusia atau makhluk hidup lainnya dalam keadaan yang stabil atau normal. Sementara kesehatan rohani merupakan kesehatan jiwa manusia atau makhluk hidup yang memiliki akal dan pikiran, apabila seorang tersebut memiliki koordinasi pikiran dan hati yang tenang sekaligus nyaman pada saat itu.

Pengaruh kesehatan bagi karir sangatlah penting, jika seseorang ingin melamar pekerjaan dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi, kondisi fisik yang baik namun tidak diimbangi dengan kesehatan, otomatis tidak akan diterima di dalam perusahaan dengan jabatan sesuai yang diinginkan. Hal itu menunjukkan bahwa kesehatan karyawan berpengaruh terhadap karir karyawan nantinya.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Hasil-hasil penelitian terdahulu merupakan dasar yang kuat untuk mengembangkan kerangka teoritis untuk menjawab permasalahan yang ada. Hasil-hasil penelitian terdahulu yang menjadi dasar bagi penelitian ini dijelaskan dengan beberapa penelitian sebelumnya tentang kecerdasan emosional. Kondisi fisik dan kesehatan terhadap pengembangan karir.

Djasuli dan Hidayah (2003) melakukan penelitian dengan tujuan penelitian adalah: (1) mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) terhadap kinerja secara parsial, (2) mengetahui pengaruh kompetensi sebagai variabel moderating terhadap kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) dengan variabel kinerja secara parsial. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif asosiatif dengan menggunakan metode survey. Teknik pengambilan sampel menggunakan stratified random sampling, dengan analisis regresi berganda secara parsial dan *Moderated*

Regression Analysis (MRA). Hasil dari penelitian ini adalah model (1) variabel IQ, EQ, dan SQ secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja di SKPD Kabupaten Lamongan. Sedangkan model (2) pengaruh kompetensi (variabel moderasi), terhadap hubungan antara IQ, EQ, dan SQ dengan kinerja secara parsial (individual) di SKPD Kabupaten Lamongan menunjukkan hasil yang signifikan.

Sari (2013) meneliti tentang kondisi kesehatan dan *problem focused coping* terhadap karir pramugari. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif *non-experimental*. Subjek dalam penelitian sejumlah 50 wanita karir yang telah menikah. Metode pengumpulan data menggunakan dua skala yaitu skala likert dan skala *problem focused coping*. Analisa data yang digunakan adalah analisa *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan hasil korelasi (r) sebesar 0,540, koefisien determinasi sebesar 0,292 atau sebesar 29,2% dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan taraf signifikansi yang digunakan sebesar 0,01 ($\alpha < 0,01$). Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara kondisi kesehatan dengan *problem focused coping* pada wanita karir.

Riyadid dan Nuswantoro (2013) melakukan penelitian yang bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis mengenai kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) terhadap lingkungan kerja, kompensasi, dan karier pada Kantor DPRD Provinsi Jawa Tengah. Sampel penelitian ini berjumlah 66 orang yang diambil menggunakan metode Proporsional Random Sampling. Masing-masing responden diberikan koesioner yang berisi pernyataan dari variabel yang diteliti. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Berdasarkan penelitian yang berjumlah 66 orang karyawan maka dapat disimpulkan sebagai berikut; (1) Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (2) Variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (3) Variabel karier berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Paisal dan Anggraini (2014) melakukan penelitian untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan LBPP-LIA Palembang secara parsial. Penelitian dilakukan pada 80 orang karyawan pada LBPP LIA Palembang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan begitu pula dengan kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LBPP-LIA Palembang. Secara simultan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LBPP-LIA Palembang. Kecerdasan spiritual lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan daripada kecerdasan emosional karena memiliki nilai koefisien regresi yang lebih besar.

Berdasarkan penelitian sebelumnya maka dapat diringkas penelitian terdahulu sebagai berikut.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

Peneliti	Variabel	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)

Riyadid Nuswantoro (2013)	dan	Kepuasan kerja , lingkungan kerja, kompensasi, dan karier	Regresi Berganda	Linear	1. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2. Variabel karier berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
Paisal Angraini (2014)	dan	Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja	Regresi Berganda	Linear	Kecerdasan emosional secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan begitu pula dengan kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1

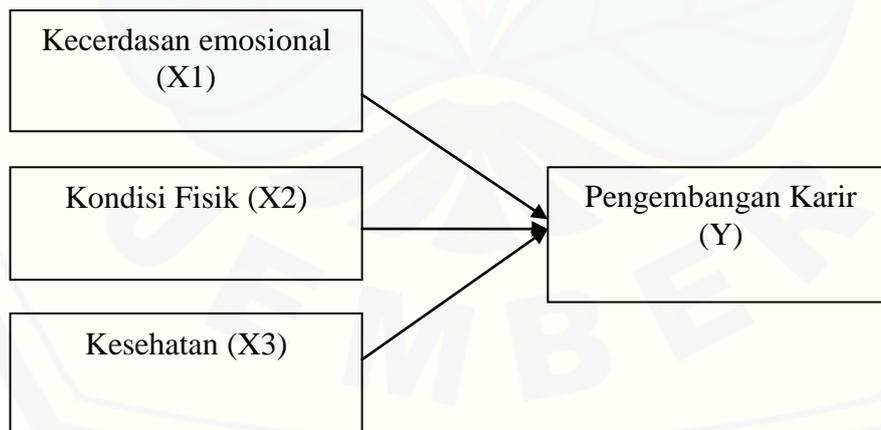
(1)	(2)	(3)	(4)
Djasuli	dan pengaruh	<i>Moderate</i>	Variabel IQ, EQ,

Hidayah (2003)	kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) dan kinerja	<i>Regressioon Analysis</i>	dan SQ secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja
Sari (2013)	Kondisi kesehatan dan <i>problem focused coping</i> terhadap karir pramugari.	Regresi Linear Berganda	ada hubungan yang sangat signifikan antara kondisi kesehatan dengan karir pada wanita karir

Sumber: Berbagai Penelitian

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menjadikan Kecerdasan Emosional (X1), Kondisi Fisik (X2), dan Kesehatan (X3) sebagai variabel bebas karena ketiga variabel tersebut diasumsikan berpengaruh terhadap karir (Y) . Kerangka Konseptual dijelaskan sebagai berikut.



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual Penelitian
 Sumber : Data Diolah

Keterangan:

—————▶ = parsial

-----▶ = simultan

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Kecerdasan emosional, kondisi fisik, dan kesehatan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap pengembangan karir pramugari
- H2 : Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir pramugari
- H3 : Kondisi Fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir pramugari
- H4 : Kesehatan pramugari berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir pramugari

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2010: 12). Berdasarkan latar belakang dan perumusan

masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini termasuk dalam jenis *confirmatory research* karena bertujuan untuk mengkonfirmasi teori dan *explanatory resarch* yaitu metode penelitian untuk menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Ghozali, 2005:2).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2010:80) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas karakteristik tertentu sesuai dengan yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dari objek peneliti ini adalah seluruh pramugari yang telah lulus pada lembaga pendidikan penerbangan Avia Nusantara Surabaya dan lolos tes penerimaan pramugari di maskapai penerbangan. yang menurut data di sekolah penerbangan Avia Nusantara Surabaya ada 60 pramugari yang lulus pendidikan.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan hasil seleksi terhadap bagian elemen- elemen populasi dengan harapan hasil seleksi tersebut dapat menggambarkan seluruh karakteristik yang ada (Sanusi,2011:87). “*Sampling* adalah cara pengumpulan data atau penelitian walau hanya elemen sampel (bagian dari elemen populasi) yang diteliti. hasilnya merupakan data *perkiraan (estimate)*”(Supranto,1992:3).

Arikunto (2006:131) mengemukakan bahwa apabila subjek populasi kurang dari 100, maka lebih baik diambil seluruhnya sebagai sampel dengan menggunakan metode sensus. Berdasarkan teori tersebut maka sampel 60 Pramugari Alumni Lembaga Pendidikan Penerbangan Avia Nusantara yang telah lolos tes penerimaan pramugari di maskapai besar di indonesia dari tahun 2010-2015.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Zulkiffi (2000) menyatakan bahwa data merupakan suatu keterangan mengenai kenyataan, yang belum diolah dan masih berdiri sendiri juga belum terorganisasi. Data yang dikumpulkan secara garis besar dapat dibagi menjadi :

3.3.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini berupa :

- a. Data kualitatif, yaitu semua data yang dinyatakan dalam bentuk bukan angka (Suliyanto 2005:2). Data kualitatif dinyatakan dalam bentuk pernyataan atau *judgment*.
- b. Data kuantitatif, yaitu semua data yang dinyatakan dalam bentuk angka (Suliyanto 2005:2). Data ini berupa informasi tentang jumlah populasi dalam suatu organisasi.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berupa :

- a. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dari responden penelitian melalui wawancara dan kuesioner di lapangan (Suliyanto 2005:6). Data penelitian ini berupa tanggapan responden atas pernyataan yang telah dibuat peneliti.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain (Suliyanto 2005:6). Biasanya sudah dalam bentuk publikasi atau dalam bentuk gambaran umum perusahaan. Jumlah karyawan dan informasi tentang perusahaan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Kuesioner

Arikunto (2010:268) menjelaskan angket/kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang telah ia ketahui.

b. Wawancara

menurut Moleong (1991:135) dijelaskan bahwa wawancara adalah percakapan dengan maksud-maksud tertentu. Pada metode ini peneliti dan responden berhadapan langsung (*face to face*) untuk mendapatkan informasi secara lisan dengan tujuan mendapatkan data yang dapat menjelaskan permasalahan penelitian.

c. Observasi

observasi merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. (ridwan, 2004 : 104)

d. Studi Kepustakaan

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan berdasarkan informasi yang diperoleh melalui buku-buku, majalah, jurnal ilmiah, tesis dan sebagainya; yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan pendapat Sugiono (2004).

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang akan diteliti dan dianalisis dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu:

- a. Variabel bebas atau *independent variable* (X), yaitu variabel yang tidak terikat dengan variabel yang lain dalam penelitian ini variabel bebas

diberi notasi X yang terdapat tiga variabel yaitu kecerdasan emosional (X1), kondisi fisik (X2), dan kesehatan (X3).

- b. Variabel terikat atau *dependent variable* (Y), yaitu variabel yang terikat dengan variabel lainnya. Variabel dalam penelitian ini adalah pengembangan karir (Y).

3.6 Definisi Operasional variabel

Definisi operasional adalah faktor-faktor dari variabel yang akan diteliti dalam penelitian. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kecerdasan emosional (X1) merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif di Lembaga Pendidikan Penerbangan Avia Nusantara Surabaya dan diukur dari: (Murbando, dalam Sari, 2002:12)
 - 1) Memiliki pengetahuan akan emosi diri;
 - 2) Mampu mengatur perasaan;
 - 3) Mampu memanfaatkan perasaan untuk tujuan tertentu;
 - 4) Mampu memperhatikan perasaan orang lain;
 - 5) Mampu mengendalikan perasaan orang lain.
- b. Kondisi fisik (X2)

Menurut Jonatath and Krapel (1981), kondisi dibedakan atas pengertian sempit dan luas. Dalam arti sempit: Kondisi Fisik merupakan keadaan yang meliputi kekuatan (*strength*), kecepatan (*Speed*) dan daya tahan (*enducen*). Arti arti luas meliputi ketiga unsur tersebut dan ditambah dengan kelenturan (*flexsibility*) dan koordinasi (*koordination*) di Lembaga Pendidikan Penerbangan Avia Nusantara Surabaya.

 - 1) Hal pertama yang perlu di perhatikan sebelum mendaftar menjadi pramugari adalah mengenai kondisi fisik. Beberapa maskapai akan

menyatakan kondisi fisik tertentu seperti tinggi badan minimal, berat badan yang ideal dan juga penampilan yang menarik. Selain itu, juga harus memperhatikan kesehatan calon pramugari. Seorang pramugari diharuskan untuk memiliki kondisi kesehatan jasmani dan rohani yang baik.

- 2) Ketika akan menghadiri tes wawancara atau pun tes lainnya, usahakan agar tidak berdandan berlebihan. Beberapa dari kita ingin agar orang melihat kecantikan dan keseksian tubuh. Namun, yang dicari oleh para maskapai penerbangan bukan hanya kecantikan dan keindahan tubuh saja. Mereka akan memperhatikan tingkah laku dan juga sopan santun seorang pramugari. Karenanya, jika ingin menjadi pramugari, mulai sekarang, sebaiknya belajar berlaku selayaknya wanita santun, ramah, dan memiliki kepribadian yang baik.
- 3) Sebelum wawancara, anda sebaiknya melatih mental termasuk kecerdasan emosional. Banyak diantara calon pramugari yang gagal di sesi wawancara karena kurang percaya diri atau salah dalam bertingkah. Dalam hal ini rasa percaya diri sangat penting untuk anda tunjukkan pada saat wawancara.

Menurut Moeloek (1994:3), kondisi fisik dijelaskan dengan indikator sebagai berikut.

- 1) Kekuatan (*strength*), adalah komponen kondisi fisik pramugari tentang kemampuannya dalam mempergunakan otot untuk menerima beban sewaktu bekerja.
- 2) Daya tahan (*endurance*) adalah kemampuan seseorang dalam mempergunakan system jantung dan peredaran darahnya secara efektif dan efisien untuk menjalankan kerja secara terus menerus, yang melibatkan kontraksi sejumlah otot-otot dengan intensitas tinggi dalam waktu cukup lama.

- 3) Kecepatan (*speed*) adalah kemampuan pramugari untuk mengerjakan gerakan berkesinambungan dalam bentuk yang sama dalam waktu sesingkat-singkatnya
 - 4) Kelenturan (*flexibility*) adalah efektifitas pramugari dalam menyesuaikan diri untuk segala aktifitas dengan penguluran tubuh yang luas. Hal ini akan sangat mudah ditandai dengan tingka fleksibilitis persendian pada seluruh tubuh.
 - 5) Kelincahan (*agility*) adalah kemampuan pramugari untuk merubah posisi diarena tertentu.
 - 6) Koordinasi (*cooradianation*) adalah kemampun pramugari mengintegrasikan bermacam-macam gerakan yang berbeda kedalam pola geraan tunggal secara efektif.
 - 7) Keseimbangan (*balance*) adalah kemampun pramugari mengendalikan organ-organ saraf otot, seperti dalam handstand atau dalam mencapai keseimbangan sewaktu seseorang sedang berjalan kemudian terganggu (misalnya tergelincir dan lain-lain).
 - 8) Ketepatan (*accuracy*) adalah pramugari untuk mengendalikan gerak-gerak bebas terhadap suatu sasaran.
 - 9) Reaksi (*reaction*) adalah kemampuan pramugari untuk segera bertindak secepatnya dalam menanggapi rangsangan yang ditimbulkan lewat indra, saraf atau *filling* lainnya.
- c. Kesehatan (X3) adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis di Lembaga Pendidikan Penerbangan Avia Nusantara Surabaya yang diukur dengan indikator menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 36 Tahun 2009 tentang kesehatan antara lain :
- 1) Kesehatan fisik terwujud apabila pramugari tidak merasa dan mengeluh sakit atau tidak adanya keluhan dan memang secara

objektif tidak tampak sakit. Semua organ tubuh berfungsi normal atau tidak mengalami gangguan.

- 2) Kesehatan mental (jiwa) mencakup yakni pikiran, emosional, dan spiritual.
- 3) Kesehatan sosial terwujud apabila pramugari mampu berhubungan dengan orang lain atau kelompok lain secara baik, tanpa membedakan ras, suku, agama atau kepercayaan, status sosial, ekonomi, politik, dan sebagainya, serta saling toleran dan menghargai.
- 4) Kesehatan dari aspek ekonomi terlihat bila pramugari sebagai orang dewasa dalam arti mempunyai kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang dapat menyokong terhadap hidupnya sendiri atau keluarganya secara finansial.

d. Pengembangan karir (Y)

Pengembangan karir lebih merupakan suatu pelaksanaan rencana karir seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2000:123) bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dilakukan dalam rangka mencapai suatu rencana karir yang diinginkan di Lembaga Pendidikan Penerbangan Avia Nusantara Surabaya.

Menurut Irianto (2001:92), pengukuran variabel pengembangan karir menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Ketersediaan jalur karier.
- 2) Kesempatan yang diberikan untuk mengisi secara sistematis jenjang karier.
- 3) Kelangsungan karier, keteraturan dan nilai bagi kehidupan seseorang.
- 4) Promosi yang dilakukan untuk status dan tanggungjawab yang lebih tinggi.
- 5) Kesesuaian jenjang karier dengan minat dan bakat.

3.7 Teknik Pengukuran Data

Skala yang digunakan adalah skala likert. Menurut Subiyanto (2007:119) bahwa skala Likert dalam hal ini responden diminta tanggapannya akan pernyataan yang diajukan kepadanya. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skor dari yang terendah sampai yang tertinggi. Untuk setiap item pertanyaan menggunakan kriteria :

- a. Sangat setuju = skor 5
- b. Setuju = skor 4
- c. Cukup Setuju = skor 3
- d. Tidak setuju = skor 2
- e. Sangat tidak setuju = skor 1

3.8 Uji Instrumen Data

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis*) pada masing-masing variabel. Alat analisis ini digunakan untuk menguji sebuah *measurement* model. Dengan alat ini, akan diketahui apakah indikator-indikator yang ada memang benar-benar dapat menjelaskan sebuah konstruk. Analisis *confirmatory factor analysis*, dapat saja sebuah indikator dianggap tidak secara kuat berpengaruh atau dapat menjelaskan sebuah konstruk (Santoso, 2007:12). Kriteria validitas yang dilakukan dengan analisis faktor (*confirmatory factor analysis*) adalah valid jika nilai KMO > 0,5 dan *Barlett's Test* dengan signifikansi < 0,05 (Ghozali, 2005:47).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Selain harus *valid*, instrument juga harus *reliable* (dapat diandalkan). Instrument dikatakan *reliable* apabila alat ukur tersebut memperoleh hasil-hasil yang konsisten atau stabil. Dengan demikian instrument ini dapat dipakai dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda dan kondisi yang berbeda. Jadi reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*, suatu instrument dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,06 (Ghozali, 2005:42), dengan rumus :

$$\alpha = \frac{(K)\text{Cov}/\text{Var}}{1 + (K - 1)\text{Cov}/\text{Var}}$$

Dimana :

α = alpha

K = jumlah butir dalam skala

Cov = rerata kovarians di antara butir

Var = rerata varians dari butir

Setelah menilai alpha, selanjutnya membandingkan nilai tersebut dengan angka kritis reliabilitas. Instrumen yang dipakai dalam variabel diketahui handal (*reliabel*) apabila memiliki *Cronbach Alpha* >0,60 (Ghozali, 2005:42).

3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Indiarto dan Supomo (2002: 211), analisis regresi linear berganda umumnya digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini rumus regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- a : konstanta
b₁, b₂, b₃ : koefisien regresi
X₁ : variabel kecerdasan emosional
X₂ : variabel kondisi fisik
X₃ : variabel kesehatan
Y : variabel pengembangan karir (*turnover intention*)
e : kesalahan (*error*)

3.10 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Kolinearitas ganda terjadi apabila terdapat hubungan yang sempurna antar variabel bebas sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh tiap-tiap variabel secara individu terhadap variabel terikat. Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan nilai *cut off* VIF >5, maka terjadi multikolinearitas. Begitupun sebaliknya, jika nilai VIF <5, maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2005:92).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali 2005:105). Dalam penelitian ini uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah uji pengujian *Scatter Plot*. Pengujian dilakukan dengan uji grafik *Scatter plot* dan hasil pengujiannya tidak terdapat pola yang jelas serta ada titik melebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Berarti variabel dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear ada korelasi antara variabel pengganggu pada periode t dengan variabel pengganggu pada periode $t-1$ atau periode sebelumnya (Ghozali, 2005: 95). Untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Watson dengan kriteria sebagai berikut (Gujarati, 2003: 205):

- 1) apabila DW berada di antara DU dan $4-DU$, H_0 diterima artinya tidak terdapat autokorelasi pada model tersebut.
- 2) apabila DW berada di antara 0 dan DL atau $4-DL$ dan 4 , H_0 ditolak artinya terdapat autokorelasi pada model tersebut.
- 3) apabila DW berada diantara DL dan DU atau $4-DL$ dan $4-DU$, uji hasilnya konklusif sehingga tidak dapat ditentukan apakah terdapat autokorelasi atau tidak.

d. Uji Normalitas Data dan model

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individu masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian ini melihat barisan *kolmogorov-smirnov test* adalah sebagai berikut :

- 1) Jika signifikan $>0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal;
- 2) Jika signifikan $<0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Sedangkan analisis grafik menggunakan grafik normal *probability ploty* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distrik kumulatif dari distribusi normal dalam hal ini distribusi normal akan membantu garis lurus diagonal

3.11 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2005: 83), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (*independent variable*) yang dimasukkan dalam model dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} nilai F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi di bawah 0,05 (5%) mempunyai pengaruh nyata secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

Rumus yang digunakan oleh Sugiyono (2006:109) adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana : F = $F_{hitung} >$ selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}
 R = koefisien korelasi ganda
 k = jumlah variabel bebas
 n = jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tersebut.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2005: 83), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas (*independent variable*) secara individual dalam menerangkan variabel terikat (*dependent variable*). Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi dibawah 0,05 (5%) maka secara parsial atau individual variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Rumus uji t_{hitung} adalah :

$$t = \frac{b_i}{sb_i}$$

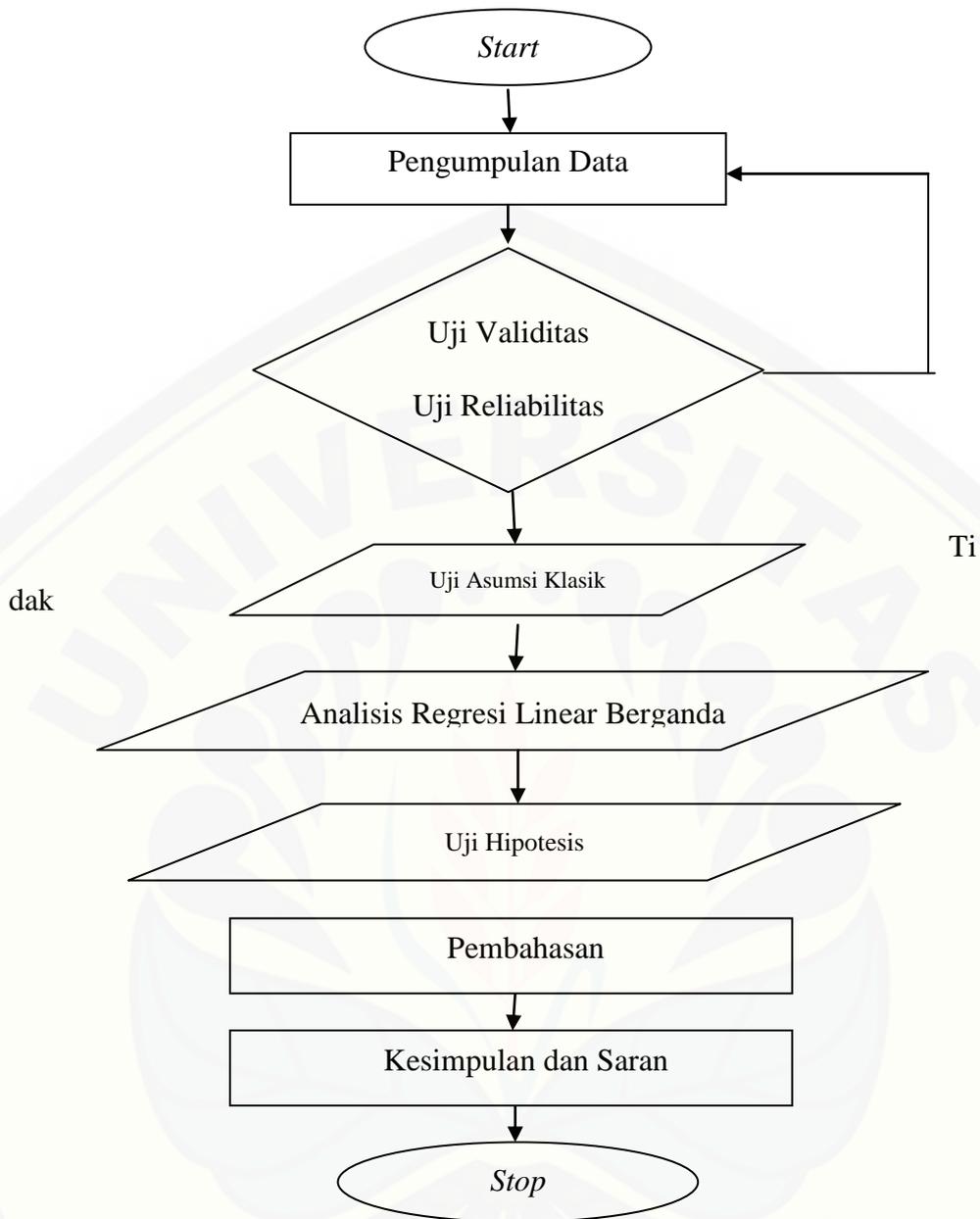
Dimana t : besarnya t_{hitung} , b_i : koefisien regresi
 sb_i : *standart error* koefisien regresi

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.

3.12 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1. Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

- Start* yaitu tahap persiapan materi untuk mencari data.
- Pengumpulan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner atau mendapatkan data primer maupun sekunder.

- c. Uji validitas dan uji reliabilitas yaitu pada tahap ini melakukan pengujian terhadap data untuk mengetahui apakah kehandalan instrumen yang digunakan sudah sesuai.
- d. Analisis regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).
- e. Uji asumsi klasik. Setelah melakukan analisis regresi linear berganda, maka pengolahan data berikutnya adalah melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikembangkan yaitu mencari tahu ada tidaknya permasalahan dalam suatu model.
- f. Uji hipotesis yaitu melakukan uji signifikansi untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).
- g. Pembahasan.
- h. Kesimpulan dan saran yaitu menarik suatu kesimpulan dari analisis tersebut dan memberikan saran sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan.
- i. *Stop* yaitu penyelesaian atau berakhirnya penelitian dilakukan dengan pemberian hasil penelitian

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Sekolah Pramugari Avia Nusantara Surabaya

Avia Nusantara *Training Center* Surabaya adalah sekolah pramugari dan staff airline yang berada di bawah naungan yayasan Kusuma Mahardika Yogyakarta (*Jogja Flight Group*) mengutamakan pengabdian pada dunia pendidikan, atas ijin operasional dari Dinas Pendidikan kota Surabaya dan Support dari PT. Angkasa Pura I, Maskapai Nasional dan Internasional. Avia Nusantara merupakan pilihan paling tepat bagi yang berkeinginan besar untuk berkarir di dunia penerbangan karena Avia Nusantara memiliki jalinan relasi yang luas dan ikatan alumni yang tersebar di berbagai maskapai di Indonesia.

Avia Nusantara satu-satunya lembaga yang mendapatkan lisensi dari Kementerian Perhubungan RI untuk Legalitas sebagai lembaga yang menyelenggarakan pendidikan aviasi nasional dan lisensi untuk pengembangan keahlian keamanan dan keselamatan penerbangan, yaitu meliputi :

1. *Aviation security (Avsec)*
2. *Dangerous Goods*
3. *Ground Support Equipment* (dalam proses)
4. AOC 142 (*Air Operator Certificate for Aircrew*)- (dalam proses)
5. Visitasi dan Perekrutan Maskapai dan Perusahaan Ground Handling di Kampus

Avia Nusantara merupakan lembaga pendidikan Pramugari dan Staf Airline yang dikunjungi oleh maskapai-maskapai nasional dan perusahaan *groundhandling* besar untuk melaksanakan perekrutan Pramugari maupun Staf Airlines secara langsung di Kampus Jl. Raya Kalirungkut no 5 Ruko Megah Raya L-40 Surabaya. Avia Nusantara berdiri pada tahun 2010 di Surabaya.

4.1.2 Visi

Visi Avia Nusantara antara lain:

1. Menjadi Lembaga Pendidikan *Airlines Crew* terbaik di Indonesia
2. Menjadi pilihan utama dan terdepan dalam Pendidikan *Airlines Crew*
3. Mengembangkan diri menjadi perusahaan *ground handling* nasional
4. Mengembangkan diri menjadi sebuah maskapai nasional

4.1.3 Misi

Misi Avia Nusantara antara lain:

1. Berperan aktif dalam mengembangkan dunia pendidikan nasional
2. Menyiapkan Sumber Daya Manusia yang profesional, handal, dan siap bersaing di dunia transportasi udara
3. Memberikan bekal ilmu, teknologi, keahlian, dan kecakapan spiritual
4. Mendidik dan mengantarkan peserta didik ke dunia kerja
5. Mengembangkan jalinan relasi dalam dan luar negeri

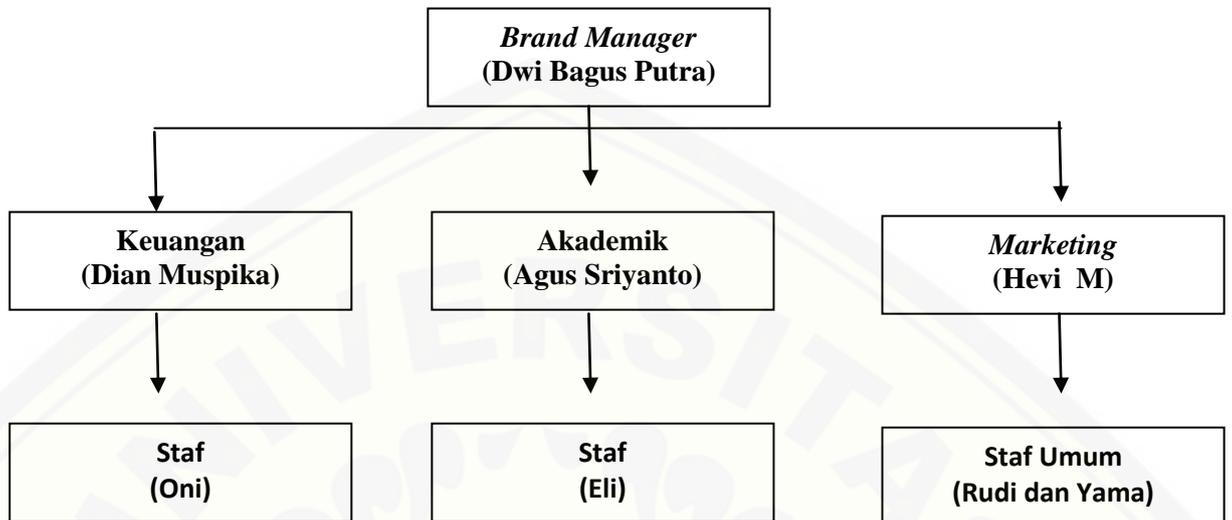
Program pendidikan Avia Nusantara

1. Pramugari (*Flight Attendant*)
2. Staf Airline (*Ground Staff*)

4.1.4 Struktur Organisasi

Sukses dan tidaknya suatu lembaga akan tergantung pada baik buruknya pengelolaan suatu organisasi, dengan demikian sudah menjadi keharusan bagi suatu lembaga untuk menyusun organisasinya sedemikian rupa agar terdapat pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas untuk mewujudkan suatu kerjasama yang baik antara sesama pekerja.

Berdasarkan wewenang dan tanggung jawab struktur organisasi yang digunakan adalah bentuk struktur organisasi garis dan staf. Adapun struktur organisasi Avia Nusantara dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Adapun tugas dan wewenang antara lain:

a. Pimpinan

Jajaran pimpinan yang mengampu *Jogja Flight Group* merupakan profesional muda yang berpengalaman dalam mengelola dan *manage* sebuah perusahaan. Motivasi, inovasi, dan kedisiplinan yang tinggi menjadi modal utama dan pegangan teguh kami dalam mengelola dan mengemban misi di masa depan.

b. Tenaga Pengajar

Tenaga pengajar mayoritas berasal dari praktisi dunia penerbangan : PT.Angkasa Pura I, Air asia, Garuda Indonesia, Dinas Perhubungan, Lion Air, Citilink, Merpati Nusantara Airlines, SN Cargo, PT.Gapura Angkasa, PT. Smart Handling, PT.JAS Silver dan lain-lain serta beberapa akademisi dari perguruan tinggi negeri dan swasta di Surabaya

4.1.5 Keunggulan Avia Nusantara

a. Pendidikan *entrepreneur* (Kewirausahaan)

Mahasiswa mempunyai nilai plus yaitu secara otomatis akan menjadi pengusaha *Travel Agent*. Sebab selain ilmu-ilmu yang berkaitan dengan dunia penerbangan, mahasiswa juga dibekali dengan ilmu wirausaha “berbisnis penjualan tiket pesawat, paket haji dan Umroh secara online”, hal ini ditunjukkan agar mahasiswa bias menjadi pribadi yang mandiri dan mengantisipasi bahwa bekerja di dunia penerbangan ada masa pensiunnya, sehingga mereka mempersiapkan diri dan berbisnis sambil tetap menekuni pekerjaan di bandara maupun maskapai.

b. Kesempatan Masuk Kelas Akselerasi (Program Wajib Kerja)

Mahasiswa mempunyai kesempatan untuk masuk ke kelas akselerasi yang diproyeksikan “wajib bekerja”, dan proses penyeleksiannya dilaksanakan langsung oleh perwakilan dari beberapa maskapai nasional dan internasional seperti, Garuda Indonesia, Citilink, Tiger Air, Lion Air, Sriwijaya Air.

c. Mahasiswa Berprestasi akan Langsung Direkrut Bekerja

Jogja Flight Group mempunyai perusahaan *ground handling* yang bernama PT. kurnia Mitra Angkasa yang pada saat ini menghandle PSA Garuda Indonesia di Bandara Sepinggan Balikpapan dan pengelolaan SDM beberapa bandara di Indonesia, dimana karyawan akan diambil langsung dari mahasiswa.

d. Kesempatan Bekerja Sebelum Lulus

Kebutuhan SDM di maskapai maupun di bandara terkadang terjadi urgensi SDM, sewaktu-waktu membutuhkan SDM sehingga mahasiswa akan dipersiapkan sedini mungkin untuk mengantisipasi kebutuhan mendesak dari pihak *Airlines*, dalam artian mahasiswa akan diberikan kesempatan untuk mengikuti perekrutan tanpa harus menunggu mereka lulus, khususnya perekrutan yang dilaksanakan oleh pihak *Airlines* di Kampus.

e. Lisensi Kementerian Perhubungan RI

Lembaga yang mendapatkan lisensi dari Kementerian Perhubungan RI untuk Legalitas sebagai lembaga yang menyelenggarakan pendidikan aviasi nasional dan lisensi untuk pengembangan keahlian keamanan & keselamatan penerbangan, yaitu meliputi :

1. *Aviation security* (Avsec)
2. *Dangerous Goods*
3. *Ground Support Equipment* (dalam proses)
4. AOC 142 (*Air Operator Certificate for Aircrew*)- (dalam proses)
5. Visitasi dan Perekrutan Maskapai dan Perusahaan Ground Handling di Kampus

f. Fasilitas Asrama Putri

Mahasiswa jurusan pramugari wajib tinggal di asrama, dan mahasiswi jurusan *Staf Airlines* dan Cargo diberi kesempatan apabila kapasitas masih tersedia.

g. Penggemblengan Bahasa Inggris secara Kontinyu dan Terpadu

Mahasiswa wajib bisa berkomunikasi dengan bahasa Inggris, materi yang diberikan oleh team khusus yang melatih komunikasi dalam bahasa Inggris dalam waktu yang tidak terbatas hanya pada jam perkuliahan saja namun di luar jam perkuliahan dilaksanakan secara kontinyu dan terpadu.

4.1.6 Mitra/Relasi Avia Nusantara

Mahasiswa Avia Nusantara telah tersebar diberbagai maskapai dan perusahaan *ground handling*, yaitu:

- a. Garuda Indonesia Airways
- b. Merpati Nusantara Airlines
- c. Lion Air
- d. Wings Air
- e. Sriwijaya Air

- f. Batavia Air
- g. Yemen Air
- h. Saudi Arabian Air
- i. Trigana Air
- j. Citilink
- k. Air Asia
- l. Express Air
- m. PT.Angkasa Pura I
- n. PT.Gapura Angkasa
- o. PT.Pratitha Titian

4.2 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden penting untuk dianalisis karena data mengenai karakteristik responden penelitian dapat menunjukkan ciri-ciri tertentu seperti perilaku dalam lembaga terkait masalah pemberian kecerdasan emosi, kondisi fisik, kesehatan, dan pengembangan karir. Adapun karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini mencakup usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

4.2.1 Umur Responden

Analisis terhadap umur responden penting karena menurut Robbins, (2006), data usia responden pramugari merupakan *issue* yang penting mengenai hubungan antara usia dengan pengembangan karir pramugari yang berkaitan dengan kualitas positif yang dibawa kedalam pekerjaan yaitu pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, komitmen terhadap mutu, dan tingkat pengunduran diri yang rendah.

Adapun hasil analisis deskriptif terhadap umur responden disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Deskripsi Umur Responden

Umur (Tahun)	Frekuensi	Presentase (%)
--------------	-----------	----------------

17-20	40 orang	67 %
21 – 25	20 orang	33 %
Jumlah	60 orang	100 %

Sumber: Lembaga Pendidikan Avia Nusantara Surabaya 2015

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas terlihat bahwa separuh responden berumur 17-20 tahun, yaitu sebesar 67%. Dari data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa pramugari di Lembaga pendidikan Avia Nusantara Surabaya didominasi oleh pramugari dengan umur yang relatif muda yang mempunyai sejumlah kualitas positif yang dibawa kedalam pekerjaan yaitu pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, komitmen terhadap mutu karena pramugari memang dibutuhkan yang sesuainya muda tetapi memiliki kemampuan yang sudah kualitas.

4.2.2 Pendidikan Responden

Pendidikan responden juga merupakan indikator yang sangat penting untuk dianalisis karena pendidikan menunjukkan bekal kemampuan yang dimiliki pramugari dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun hasil analisis deskriptif pendidikan responden dalam hal ini adalah pramugari Lembaga pendidikan Avia Nusantara Surabaya yakni disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.2 Deskripsi Pendidikan Responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA/SMK	38 orang	76 %
2	Diploma (D1 - D3)	12 orang	24 %
	Jumlah	60 orang	100 %

Sumber: Lembaga pendidikan Avia Nusantara Surabaya 2015

Tingkat pendidikan adalah status yang penting bagi seorang pramugari dilembaga karena tingkat pendidikan menjadi bahan pertimbangan seorang pengusaha untuk merekrut seorang pramugari. Tabel 4.2 menjelaskan bahwa sebagian besar responden dalam hal ini adalah pramugari lulusan Lembaga pendidikan Avia Nusantara Surabaya yaitu sebesar 76% berpendidikan SMA/SMK. Hal ini berarti pendidikan pramugari Lembaga pendidikan Avia Nusantara Surabaya tergolong sedang karena pramugari yang dibutuhkan yang memiliki keahlian dan kemampuan bekerja tidak hanya tingkat pendidikan yang tinggi.

4.3 Analisis Deskriptif Responden Penelitian

Deskripsi penilaian variabel penelitian dilakukan untuk mempermudah menganalisis data secara kuantitatif serta mempermudah dalam penarikan kesimpulan dalam penelitian ini, maka di bawah ini akan dipaparkan jawaban responden terhadap pertanyaan yang telah diajukan.

1) Kecerdasan Emosional

Data-data yang diperoleh dari responden yang berupa skor dari pertanyaan yang diajukan mengenai indikator kecerdasan dapat dilihat pada lampiran 3. Di bawah ini akan disajikan mengenai hasil jawaban responden menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pertanyaan tentang kecerdasan emosional pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor Tentang Kecerdasan Emosional

PERNYATAAN	KATEGORI PENILAIAN
	S
Anda memiliki pengetahuan dalam mengendalikan emosi	3
	6

Anda memiliki kemampuan untuk mengatur perasaan terhadap orang lain	1 7
Anda mampu memanfaatkan perasaan untuk tujuan tertentu	2 3
Anda selalu memperhatikan perasaan orang lain	2 4
Anda mampu mengendalikan perasaan orang lain	1 6
Rata-Rata	- - 2,67 35,80 23,20

Sumber: Data primer diolah (lampiran 3)

Keterangan: SS = Sangat Setuju, S = Setuju, CS = cukup setuju, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai faktor kecerdasan emosional yang mempunyai lima (5) indikator penilaian. Rata-Rata jawaban dari responden secara keseluruhan indikator yang membentuk variabel kecerdasan emosional menunjukkan bahwa sebagian besar menjawab setuju rata-rata 35,80 sedangkan paling sedikit menjawab cukup setuju sebesar 2,67. Berdasarkan dari jawaban responden secara keseluruhan menunjukkan bahwa sebagian responden mempunyai persepsi setuju tentang faktor kecerdasan emosional. Berarti kecerdasan emosional pramugari merupakan kemampuan emosi yang nantinya digunakan untuk mengendalikan diri dalam pekerjaan.

Kecerdasan emosional pramugari yang sangat kuat di Lembaga Pendidikan Avia Nusantara dapat ditunjukkan dengan adanya beberapa hal yang dipersepsikan, dialami, dirasakan dan dipikirkan oleh responden. Berdasarkan hasil analisis distribusi jawaban responden berkaitan dengan kecerdasan emosional maka dapat dilihat bahwa dengan kecerdasan emosional membuat pramugari memiliki usaha dan kemauan keras yang terarah kepada pencapaian hasil-hasil instansi. Adanya kecerdasan emosional dapat dikarenakan dari diri pramugari sendiri dan keinginan

instansi dalam upaya mengembangkan pramugari untuk memiliki aktivitas dan kinerja yang bagus.

2) Kondisi Fisik

Data-data yang diperoleh dari responden yang berupa skor dari pertanyaan yang diajukan mengenai indikator kondisi fisik dapat dilihat pada lampiran 3. Di bawah ini akan disajikan mengenai hasil jawaban responden menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pertanyaan tentang kondisi fisik pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor Tentang Kondisi Fisik

PERNYATAAN	KATEGORI PENILAIAN
Anda memiliki tinggi badan, berat badan yang ideal dan juga berpenampilan menarik	
Anda memiliki kesehatan jasmani dan rohani yang baik	
Anda dapat berlaku selayaknya wanita santun, ramah, dan memiliki kepribadian yang baik	
Anda memiliki kepercayaan diri yang baik	
Anda memiliki kemampuan mempergunakan system jantung dan peredaran darah secara efektif dan efisien untuk menjalankan kerja secara terus menerus	
Anda mampu untuk mengerjakan gerakan berkesinambungan dalam bentuk yang sama dalam waktu sesingkat-singkatnya	
Anda memiliki kemampuan untuk merubah posisi diarena tertentu	
Anda memiliki kemampuan mengendalikan organ-organ saraf otot, seperti dalam mencapai keseimbangan	

sewaktu seseorang sedang berjalan kemudian terganggu (misalnya tergelincir dan lain-lain)					
Anda mampu untuk segera bertindak secepatnya dalam menanggapi rangsangan yang ditimbulkan lewat indra, saraf atau <i>feeling</i> lainnya	:	:	:	:	:
Rata-Rata	-	1,00	3,00	37,67	19,89

Sumber: Data primer diolah (lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai faktor Kondisi Fisik yang mempunyai sembilan (9) indikator penilaian. Rata-Rata jawaban dari responden secara keseluruhan indikator yang membentuk variabel kondisi fisik menunjukkan bahwa sebagian besar menjawab setuju rata-rata 36,67 sedangkan paling sedikit menjawab cukup setuju sebesar 19,89. Berdasarkan dari jawaban responden secara keseluruhan menunjukkan bahwa sebagian responden mempunyai persepsi setuju tentang faktor kondisi fisik. Berarti kondisi fisik pramugari optimal dalam mengerjakan aktivitas pekerjaannya.

3) Kesehatan

Data-data yang diperoleh dari responden yang berupa skor dari pertanyaan yang diajukan mengenai indikator kesehatan dapat dilihat pada lampiran 3. Di bawah ini akan disajikan mengenai hasil jawaban responden menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pertanyaan tentang kesehatan pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor Tentang Kesehatan

Pernyataan	Kategori Penilaian		
Anda tidak merasa dan mengeluh sakit	:	:	S
	:	:	3
	:	:	8

Anda memiliki pikiran, emosional, dan spiritual yang baik	:	:	4	0
Anda mampu berhubungan dengan orang lain atau kelompok lain secara baik	:	:	2	6
Anda mempunyai kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang dapat menyokong terhadap hidup diri sendiri atau keluarga secara finansial			2	6
Rata-Rata	-	10,75	32,50	14,75 2,67

Sumber: Data primer diolah (lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai faktor kesehatan yang mempunyai empat (4) indikator penilaian. Rata-Rata jawaban dari responden secara keseluruhan indikator yang membentuk variabel kesehatan menunjukkan bahwa sebagian besar menjawab cukup setuju rata-rata 32,50 sedangkan paling sedikit menjawab sangat setuju sebesar 2,67. Berdasarkan dari jawaban responden secara keseluruhan menunjukkan bahwa sebagian responden mempunyai persepsi setuju tentang faktor kesehatan. Berarti kondisi kesehatan pramugari benar-benar terjaga dalam aktivitas pekerjaannya.

4) Pengembangan Karir

Data-data yang diperoleh dari responden yang berupa skor dari pertanyaan yang diajukan mengenai indikator pengembangan karir dapat dilihat pada lampiran 3. Di bawah ini akan disajikan mengenai hasil jawaban responden menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pertanyaan tentang pengembangan karir pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Menurut Klasifikasi Tingkatan Skor Tentang Pengembangan Karir

Pernyataan	Kategori Penilaian
------------	--------------------

Karir di pramugari terbuka dengan banyak peluang bagi siswa			
Kesempatan yang diberikan untuk mengisi secara sistematis jenjang karier lebih banyak			
Ada kelangsungan karier, keteraturan dan nilai bagi kehidupan			
Adanya promosi yang dilakukan untuk status dan tanggungjawab yang lebih tinggi			
Adanya kesesuaian jenjang karier dengan minat dan bakat.			
Rata-rata	2,25	32,8	25,4

Sumber: Data primer diolah (lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai faktor kesehatan yang mempunyai lima (5) indikator penilaian. Rata-Rata jawaban dari responden secara keseluruhan indikator yang membentuk variabel kesehatan menunjukkan bahwa sebagian besar menjawab setuju rata-rata 59% sedangkan paling sedikit menjawab cukup setuju sebesar 3%. Berdasarkan dari jawaban responden secara keseluruhan menunjukkan bahwa sebagian responden mempunyai persepsi setuju tentang faktor kondisi fisik. Berarti kondisi fisik pramugari optimal dalam mengerjakan aktivitas pekerjaannya.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah esens kebenaran penelitian. Sebuah *instrument* dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur serta dapat mengungkapkan data dan variabel yang akan diteliti secara tepat.

Kriteria validitas penelitian ini menggunakan analisis faktor (*Confirmatory Factor Analysis*) yaitu dikatakan valid jika nilai KMO > 0,5 dan *Barlett's Test* dengan signifikansi < 0,05. Hasil uji validitas dijelaskan pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Data

No	Variabel	Nilai KMO	<i>Barlett's Test</i>	Keterangan
1	Kecerdasan emosi (X1)	0,597	0,000	Valid
2	Kondisi fisik (X2)	0,607	0,000	Valid
3	Kesehatan (X3)	0,645	0,000	Valid
5	Pengembangan karir (Y)	0,547	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil perhitungan nilai KMO pada Tabel 4.7 di atas, semua yang memiliki nilai > 0,5 dan *Barlett's Test* < 0,05. Dengan demikian setiap item pertanyaan dalam kuisioner memiliki konsistensi internal dan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan cara mencari angka reliabilitas dari butir-butir pernyataan masing-masing variabel dalam kuisioner dengan menggunakan rumus *standardized item alpha*. Setelah diperoleh nilai α , selanjutnya membandingkan nilai tersebut dengan angka kritis reliabilitas pada sebesar 0,60. Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan Tabel 4.8

Tabel 4.8. Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Nilai α	Reliabilitas	Keterangan
1	Kecerdasan emosi (X1)	0,675	0,60	Reliabel
2	Kondisi fisik (X2)	0,765	0,60	Reliabel
3	Kesehatan (X3)	0,696	0,60	Reliabel
5	Pengembangan karir (Y)	0,636	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.8 terlihat bahwa semua nilai α lebih besar dari angka kritis reliabilitas, sehingga semua pertanyaan dalam satu variabel dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.4.2 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data variabel operasional dalam model empiris yang diuji berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Ketentuan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* adalah apabila tingkat signifikansi (*Asym 2-tailed*) variabel penelitian lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila tingkat signifikansi (*Asym 2-tailed*) kurang dari 0,05, maka data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas data ditunjukkan Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Uji Normalitas Data dengan *Kolmogorov-Smirnov*

Variabel	K-S Z*	Signifikansi	Keterangan
Kecerdasan emosi (X1)	1,025	0,244	Distribusi Normal
Kondisi fisik (X2)	0,671	0,759	Distribusi Normal
Kesehatan (X3)	1,237	0,146	Distribusi Normal
Pengembangan karir (Y)	1,198	0,113	Distribusi Normal

Sumber : Lampiran 6

Keterangan :

* K-S Z : *Kolmogorov-Smirnov test*

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa variabel adalah Kecerdasan emosi (X_1), Kondisi fisik (X_2) dan Kesehatan (X_3) dan pengembangan karir (Y) berdistribusi normal. Hal itu dilihat dari nilai uji Z, kecerdasan emosi (X_1) sebesar 1,025 dengan signifikansi sebesar 0,244. Kondisi fisik (X_2) dengan nilai Z hitung sebesar 0,671 dan tingkat signifikansi sebesar 0,759. Kesehatan (X_3) dengan nilai Z hitung sebesar 1,237 dan tingkat signifikansi sebesar 0,146. Pengembangan karir (Y) dengan nilai Z hitung sebesar 1,198 dan tingkat signifikansi sebesar 0,113. Berdasarkan hasil dari perhitungan

Kolmogrov Smirnov Test sudah menunjukkan distribusi yang normal pada semua variabel (nilai signifikansi > 0,05).

4.4.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen dengan formulasi regresi linear berganda dengan proses perhitungan yang dapat dibuat pada lampiran 7. Hasil analisis regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya koefisien regresi dari variabel independen Kecerdasan emosi (X₁), Kondisi fisik (X₂) dan Kesehatan (X₃) terhadap variabel dependennya yaitu pengembangan karir (Y) dijelaskan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10. Nilai Koefisien regresi dan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Variabel		Koefisien	t-hitung	ρ-value
	Bebas	Terikat			
1	Konstanta		0,216	0,000	1,000
2	Kecerdasan emosi(X ₁)	Pengembangan karir (Y)	0,101	3,921	0,036
3	Kondisi fisik (X ₂)	Pengembangan karir (Y)	0,491	4,150	0,000
4	Kesehatan (X ₃)	Pengembangan karir (Y)	0,216	0,000	0,009

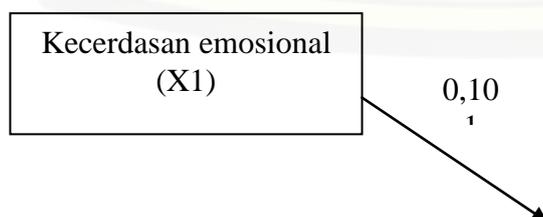
Sumber : Lampiran 7

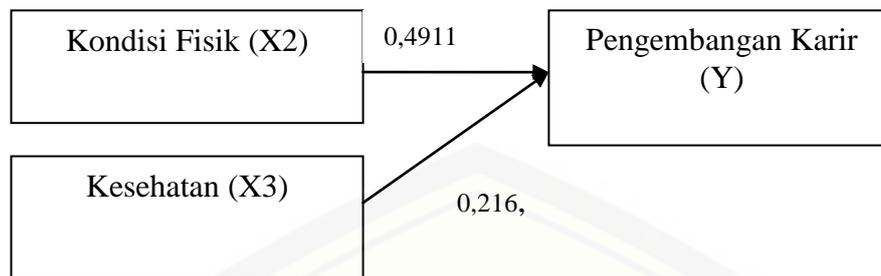
Keterangan : ** = Signifikan pada α = 5%

Berdasarkan Tabel 4.10 maka persamaan regresi yang dapat dibentuk dari koefisien regresi yaitu:

$$Y = 0,216 + 0,101 X_1 + 0,491X_2 + 0,216X_3$$

Model regresi yang dibentuk dijelaskan pada Gambar 4.2.





Gambar 4.2 Model Regresi Linear Berganda
 Sumber : Lampiran 7

4.4.4 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah menguji apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain: tidak ada multikolinieritas, adanya homoskedastisitas dan tidak ada autokorelasi. Pengujian asumsi klasik dilakukan pada model regresi yang dijelaskan sebagai berikut:

1) Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi yang mendasari model adalah tidak adanya suatu hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel independen. Hal itu berarti model tidak melanggar asumsi tidak ada multikolinieritas. Ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Santoso (2000 :234) yang menyatakan bahwa indikasi multikolinieritas tidak terjadi antar variabel independen apabila VIF kurang dari 5. Hasil uji Multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	VIF	Kesimpulan
1	Kecerdasan emosi(X ₁)	1,274	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Kondisi fisik (X ₂)	1,475	Tidak terjadi multikolinieritas
3	Kesehatan (X ₃)	1,628	Tidak terjadi multikolinieritas

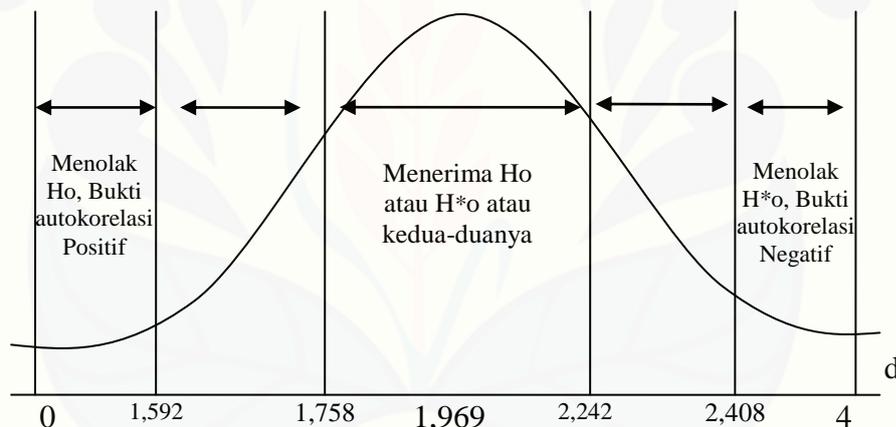
Sumber : Lampiran 7

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen karena nilai VIF kurang dari 5 artinya tidak adanya suatu hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel independen.

2) Uji Autokorelasi

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi, maka model terdapat problem autokorelasi. Model harus tidak melanggar asumsi tidak ada autokorelasi. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam model, dapat dilihat dari besaran Durbin Watson .

Pedoman mengenai angka D-W (Durbin Watson) untuk autokorelasi dijelaskan dalam Gambar 4.2 berikut:



Gambar 4.2 Pedoman Pendekteksian Autokorelasi

Sumber : Lampiran 7

Nilai dL dan du dari tabel statistik Durbin Watson, dimana dalam penelitian ini terlihat angka dL sebesar 1,592 dan du sebesar 1,975 (Gujarati, 2003:156). Pada bagian model *summary* pada penelitian ini terlihat angka D-W sebesar 1,969 (lampiran 7). Hal ini menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini tidak melanggar asumsi tidak ada autokorelasi, sebab angka DW terletak pada daerah menerima H_0 dan H^*_0 artinya model

linear tidak ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya).

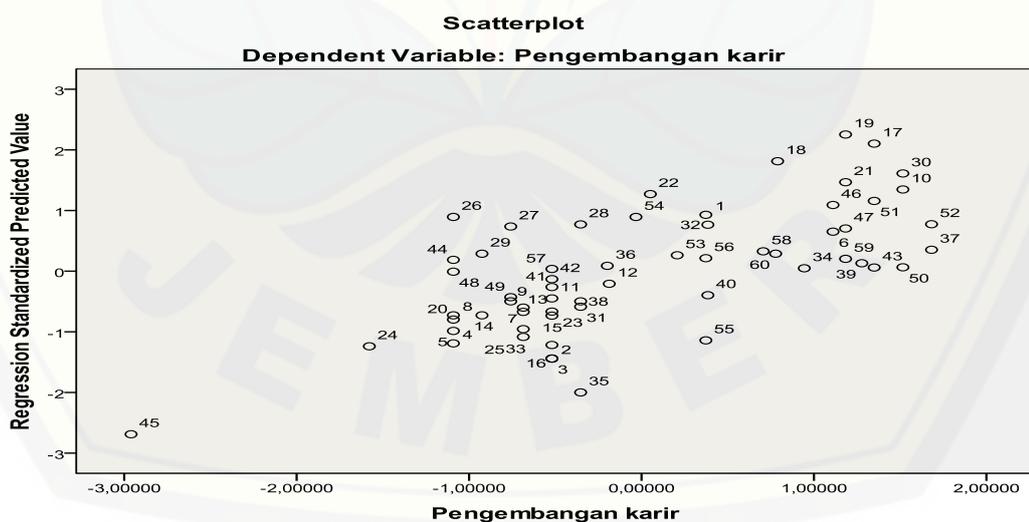
3) Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji terjadi atau tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model dalam penelitian ini, digunakan metode pengujian *Scatter Plot*. Pengujian dilakukan dengan uji grafik *Scatter plot* dan hasil pengujiannya tidak terdapat pola yang jelas serta ada titik melebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Berarti variabel dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan antara lain:

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pada grafik terlihat bahwa sebaran data tidak membentuk garis tertentu atau acak. Hal ini berarti bahwa variabel independen tidak membentuk heteroskedastisitas.

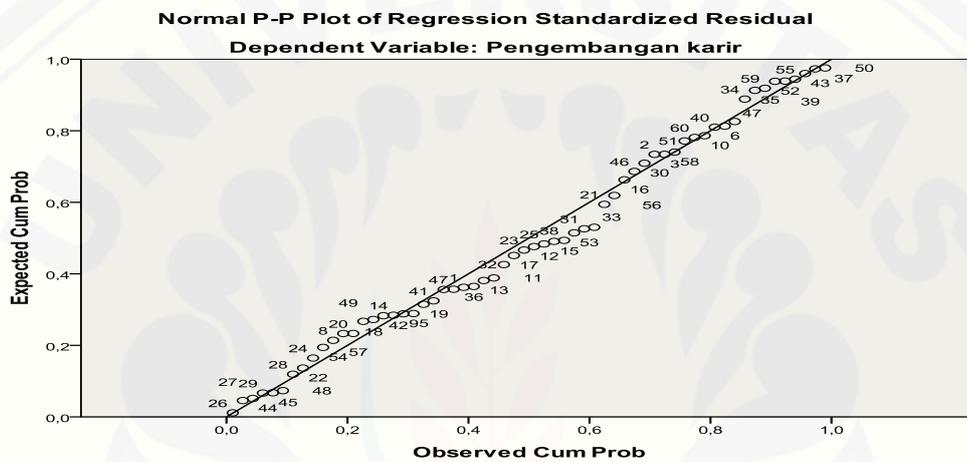


Gambar 4.3 *Scatter Plot*

Sumber: Lampiran 7

4) Uji Normalitas Model

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Hasil uji normalitas residual dijelaskan dengan Gambar 4.4 berikut.



Gambar 4.4 Normalitas Model

Sumber: Lampiran 7

Gambar 4.4 menunjukkan bahwa model dalam regresi dapat memenuhi asumsi kenormalan dalam model. Hal itu ditunjukkan dengan adanya data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga model memenuhi asumsi kenormalan model.

4.4.5 Hasil Pengujian Statistik

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah koefisien regresi dari variabel bebas Kecerdasan emosi (X1), Kondisi fisik (X2) dan Kesehatan (X3) secara simultan menggunakan uji F (F test). Berdasarkan hasil uji F pada Lampiran 7 ditunjukkan pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12. Hasil Uji F Untuk Pengujian Koefisien Regresi Linear Berganda Secara Serentak

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	27,691	3	9,230	16,510	0,000 ^a
Residual	31,309	56	0,559		
Total	59,000	59			

Sumber : Lampiran 7

Hasil analisis regresi pada Tabel 4.12. menunjukkan F hitung sebesar 24,013 dan F probabilitas sebesar 0,000. Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal itu berarti secara bersama-sama variabel bebas kecerdasan emosi (x_1), kondisi fisik (x_2) dan kesehatan (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap pengembangan karir.

b. Hasil Uji t

Hasil pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan pengujian koefisien regresi pada model regresi pada Tabel 4.10. Pengujian hipotesis dilihat dari nilai *p value* masing masing jalur. Jika nilai *p value* lebih kecil dari 0,05 maka hubungan antar variabel signifikan. Sebaliknya, jika nilai *p value* lebih besar dari 0,05 maka hubungan antar variabel tidak signifikan.

Hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Hipotesis Satu (H_1) : Faktor Kecerdasan emosi (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap pengembangan karir (Y).

Pengujian pengaruh faktor Kecerdasan emosi terhadap pengembangan karir ditunjukkan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,101 dengan nilai *p-value* 0,000. Karena nilai *p-value* < α atau $0,036 < 0,005$, maka H_1 diterima.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan faktor kecerdasan emosi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir diterima.

- 2) Hipotesis Dua (H_2) : Faktor Kondisi fisik (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap pengembangan karir (Y).

Pengujian hipotesis dua dilihat dari koefisien beta (β) sebesar 0,491 dengan nilai p -value 0,000. Hipotesis dua terbukti diterima karena nilai p -value $< \alpha$ atau $0,000 < 0,050$. Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan faktor Kondisi fisik berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir diterima.

- 3) Hipotesis Tiga (H_3) : Faktor Kesehatan (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap pengembangan karir (Y).

Pengujian pengaruh Kesehatan terhadap pengembangan karir dilihat dari koefisien beta (β) sebesar 0,216, dengan nilai p -value 0,000. Nilai p -value kurang dari 0,000 maka H_3 diterima. Berarti hipotesis yang menyatakan Kesehatan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir diterima.

Berdasarkan persamaan tersebut menunjukkan koefisien regresi dari variabel bebas (b_1, b_2, b_3) bertanda positif, hal ini berarti terjadi pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya. Artinya peningkatan variabel Kecerdasan emosi (X_1), Kondisi fisik (X_2) dan Kesehatan (X_3) terhadap peningkatan pengembangan karir (Y). Analisis atas hasil perhitungan tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 0,216 berarti jika variabel variabel Kecerdasan emosi (X_1), Kondisi fisik (X_2) dan Kesehatan (X_3) konstan maka pengembangan karir (Y) meningkat.
- b. Variabel kecerdasan emosi (X_1) mempunyai koefisien regresi b_1 sebesar 0,101. Hal itu berarti apabila variabel Kondisi fisik (X_2) dan

Kesehatan (X_3) tetap, maka peningkatan kecerdasan emosi (X_1) akan meningkatkan pengembangan karir.

- c. Variabel kondisi fisik (X_2) mempunyai koefisien regresi b_2 sebesar 0,491 Hal itu berarti apabila variabel kecerdasan emosi (X_1), kesehatan (X_3) tetap, maka peningkatan kondisi fisik (X_2) akan meningkatkan pengembangan karir.
- d. Variabel kesehatan (X_3) mempunyai koefisien regresi b_3 sebesar 0,456. Hal itu berarti apabila variabel kecerdasan emosi (X_1) dan Kondisi fisik (X_2) tetap, maka peningkatan Kesehatan (X_3) akan menurunkan pengembangan karir..

4.4.6 Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi koefisien dari variabel bebas yaitu Kecerdasan emosi (X_1), Kondisi fisik (X_2) dan Kesehatan (X_3) terhadap pengembangan karir (Y). Hasil perhitungan menunjukkan koefisien determinan (R^2) sebesar 0,755 atau 75,5% terhadap variasi naik turunnya pengembangan karir. Hal ini berarti 94,2% perubahan variabel Y disebabkan oleh perubahan variabel kecerdasan emosi (X_1), Kondisi fisik (X_2) dan Kesehatan (X_3) sedangkan sisanya 24,5% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam model yang digunakan dalam penelitian.

4.4.7 Penentuan Pengaruh Dominan

Penentuan variabel yang dominan di antara variabel Kecerdasan emosi, Kondisi fisik kesehatan dan *turn over* secara sendiri digunakan seperti Koefisien Beta Standar dengan melihat koefisien dengan nilai tertinggi seperti dijelaskan pada Tabel 4.16 berikut.

Tabel 4.13 Nilai Koefisien Beta Standar

Hipotesis	Variabel	Variabel	Beta (β)
	Bebas	Terikat	

1	Kecerdasan emosi(X_1)	Pengembangan karir (Y)	0,101
2	Kondisi fisik (X_2)	Pengembangan karir (Y)	0,491
3	Kesehatan (X_3)	Pengembangan karir (Y)	0,216

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil nilai beta standar, menunjukkan bahwa pengaruh yang paling dominan memengaruhi pengembangan karir adalah kondisi fisik terhadap pengembangan karir (Y). Sedangkan pengaruh terbesar kedua adalah kesehatan. Pengaruh terkecil terhadap pengembangan karir (Y). Pengaruh terkecil terhadap pengembangan karir (Y) adalah kecerdasan emosi (X_1).

4.5 Pembahasan

4.5.1 Hubungan Kecerdasan Emosi dan Pengembangan Karir Pramugari

Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hal itu dijelaskan dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Kecerdasan emosional secara otomatis akan selalu diikuti dengan kenaikan pengembangan karir. Hal itu dikarenakan kecerdasan emosional akan membuat seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan pengembangan karir yang telah dicapai.

Kecerdasan emosional akan memberi dorongan bagi pramugari untuk bekerja secara lebih baik guna mendapatkan kecerdasan emosional dari atasannya maupun dari lembaga. Sebaliknya, rendahnya kecerdasan emosi yang diterapkan akan mempengaruhi pengembangan karir pramugari yang selanjutnya bisa menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan lembaga. Pelaksanaan sistem kecerdasan emosional yang efektif akan memotivasi pramugari untuk lebih meningkatkan pengembangan karirnya sehingga kegiatan operasional lembaga berjalan dengan lancar serta tujuan lembaga dapat tercapai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hal itu didasarkan dari hasil uji t yang membuktikan bahwa hipotesis pertama diterima. Hasil ini juga didukung dengan jawaban responden yang menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel kecerdasan emosi sangat baik.

Implikasi hasil penelitian diwujudkan dengan adanya kecerdasan emosional yang diberikan oleh Lembaga Avia Nusantara Training Center Surabaya kepada pramugari antara lain berupa pemberian insentif penjualan terbaik bagi pramugari, kecerdasan emosional pramugari berprestasi yang dilakukan setiap bulan-bulan tertentu dan pemberian bonus bagi pramugari yang bekerja melebihi target. Adanya kecerdasan emosional tersebut akan mampu meningkatkan pengembangan karir pramugari selanjutnya.

Hasil ini konsisten dengan pendapat Swansburg (2001) yang menyatakan pemberian kecerdasan emosional berdasarkan pengembangan karir dapat memberikan pengaruh positif terhadap perilaku pramugari, menimbulkan kepuasan kerja bagi pramugari, memberikan dampak positif terhadap kemampuan organisasi, mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang telah dirancang dan mempertahankan lebih banyak pramugari yang mampu bekerja dengan prestasi tinggi.

4.5.2 Hubungan Kondisi Fisik dan Pengembangan Karir Pramugari

Kondisi fisik merupakan bentuk khas individu yang memiliki perbedaan yang meliputi rupa (paras) bentuk fisik besar kecilnya, tinggi dan pendeknya untuk menjangkau dan melaksanakan tugas dan pekerjaannya, ada kalanya pekerjaan tertentu menuntut kondisi fisik tertentu ada kalanya pula

pekerjaan dapat dilaksanakan secara fleksibel dalam beberapa pekerjaan tertentu. Prestasi kerja dan kualitas pelayanan yang baik perlu ditunjang dengan bentuk kondisi fisik yang sesuai apalagi jika yang dihadapi adalah orang yang menuntut pelayanan dengan kualitas prima

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kondisi fisik berpengaruh positif dan signifikan bagi peningkatan pengembangan karir. Hal ini berarti hukuman yang diterapkan bagi pramugari yang melanggar dapat meningkatkan pengembangan karir karena mampu meningkatkan kedisiplinan dari pramugari untuk mematuhi prosedur kerja dan aturan yang berlaku. Hasil ini juga didukung dengan adanya penilaian positif terhadap variabel kondisi fisik dari keseluruhan jawaban responden yang menilai baik untuk diterapkan kondisi fisik dalam lembaga. Hal ini sesuai dengan pendapat Frohner (dalam Syafruddin, 1999:35), bahwa latihan kondisi fisik umum berarti latihan-latihan yang beraneka ragam untuk mengembangkan prestasi tubuh dan untuk meningkatkan kemampuan kondisi fisik khusus. Kondisi fisik khusus merupakan komponen yang langsung dikaitkan dengan kebutuhan masing-masing.

4.5.3 Hubungan Kesehatan dan Pengembangan karir Pramugari

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pramugari yang berarti semakin tinggi kesehatan maka semakin rendah pengembangan karir pramugari. Hal ini berkaitan dengan kerajinan pramugari dalam menjalankan kewajiban untuk bekerja di lembaga. Kesehatan yang semakin rendah akan menurunkan pengembangan karir karena ketidakhadiran pramugari ditempat kerjanya akan menghambat aktivitas pramugari lain dalam melakukan pekerjaannya.

Pengertian kesehatan yaitu merupakan sebuah kondisi yang stabil atau umum dalam sistem koordinasi badan dan jiwa raga manusia atau makhluk hidup lainnya pada rata-rata normal. Berkaitan dengan badan kesehatan tersebut sering dijuluki sebagai kesehatan jasmani yaitu jika koordinasi organ-organ tubuh manusia atau makhluk hidup lainnya dalam keadaan yang stabil atau normal. Sementara kesehatan rohani merupakan kesehatan jiwa manusia atau makhluk hidup yang memiliki akal dan pikiran, apabila seorang tersebut memiliki koordinasi pikiran dan hati yang tenang sekaligus nyaman pada saat itu.

Pengaruh kesehatan bagi karir sangatlah penting, jika seseorang ingin melamar pekerjaan dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi, kondisi fisik yang baik namun tidak diimbangi dengan kesehatan, otomatis tidak akan diterima di dalam perusahaan dengan jabatan sesuai yang diinginkan. Hal itu menunjukkan bahwa kesehatan karyawan berpengaruh terhadap karir karyawan nantinya

Hasil penelitian ini konsisten dengan pendapat Sari (2013) yang menyatakan bahwa kesehatan yang rendah maka perlu adanya motivasi terhadap pramugari sehingga pramugari terdorong untuk meningkatkan pengembangan karir sebaliknya kesehatan yang tinggi akan meningkatkan pengembangan karir pramugari.

Berdasarkan hasil analisis, pengaruh yang paling dominan memengaruhi pengembangan karir adalah kondisi fisik terhadap pengembangan karir. Kondisi fisik dijelaskan dengan indikator antara lain. Kekuatan (*strength*) daya tahan (*endurance*), kecepatan (*speed*), kelenturan (*flexibility*), kelincahan (*agility*), koordinasi (*cooridianation*), keseimbangan (*balance*), ketepatan (*accuracy*) dan reaksi (*reaction*). Sedangkan pengaruh terbesar kedua adalah kesehatan. Pengaruh terkecil terhadap pengembangan karir. Pengaruh terkecil terhadap pengembangan karir adalah kecerdasan emosi.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kecerdasan emosional, kondisi fisik dan kesehatan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap pengembangan karir pramugari
- b. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pramugari
- c. Kondisi fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pramugari
- d. Kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pramugari.
- e. Kondisi fisik memiliki pengaruh dominan terhadap pengembangan karir pramugari.

5.2 Saran

Berdasarkan pada hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian ini, maka disarankan hal-hal sebagai berikut :

- a. Bagi lembaga pendidikan penerbangan hendaknya memperhatikan kondisi fisik, kesehatan, dan kecerdasan emosional pramugari dalam rangka meningkatkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dan pada akhirnya dapat menunjang peningkatan produktivitas maskapai penerbangan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya dan akademisi, bahwa penelitian ini masih perlu ditindaklanjuti oleh peneliti selanjutnya untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dari penelitian sebelumnya antara lain :

- 1) Variabel penelitian kondisi fisik hendaknya ditambah dengan variabel penelitian kondisi fisik yang lain supaya diperoleh hasil yang lebih akurat.
- 2) Memperluas sampel penelitian agar kemampuan generalisasi penelitian lebih meningkat pula.



DAFTAR PUSTAKA

- Adlin. 2002. *Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Abritasi Diantara Agama dan Semiotika*. Tersedia <http://www.paramartha.com>. Tanggal Akses 2 Maret 2015
- Agus Nggermanto. 2002. *Quantum Quotient (Kecerdasan Quantum) : Cara Tepat Melejitkan IQ, EQ, dan SQ Secara Harmonis*. Nuansa. Bandung
- Ahmad Purba 1999. *Emotional Intelligence*. Seri Ayah Bunda. 26 Juli-8 Agustus. Dian Raya. Jakarta
- Alder, H. 2001. *Boots Your Intelligence*. Pacu EQ dan IQ Anda. Jakarta: Erlangga
- Anthony Dio Martin. 2000. Aplikasi EQ Based HR Management System. *Majalah Manajemen*. No.148. Desember
- Arikunto. Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Ary Ginanjar Agustian. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi danSpiritual (ESQ)*. Arga Wijaya Persada. Jakarta
- As'ad. Moh. 2000. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : LIBERTY
- 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : LIBERTY
- Ashmos. D. and. Duchon. D. 2000. Spirituality at Work : A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*.

Vo.8. No.2. pp.134-45

- Behling. O. 1998. *Employee Selection: Will Intelligence and Conscientiousness Do The Job ?*. *The Academy of Management Executive*. 12(1) :77-86
- Berman. M. *Developing SQ (Spiritual Intelligence) Throught ELT*. <http://www.eltnesletter.com>. 12 Juni 2005
- Bernardin. J. 1993. *The Function of The Executive*. Cambridge. Ma. Research of Harvard University
- Biberma. J. and Whittey. M. 1997. *A Postmodern Spiritual Future For Work*. *Journal of Organizational Change Management*. Vo. 10. No.2. pp.30-188
- Boyatzis. R.E. Ron. S. 2001. *Unleashing the Power of Self Directed Learning*. Case Western Reserve University. Cleveland. Ohio. USA
- Byrne. B. M.. 2001. *Structural Equation Modeling With AMOS: Basic Concepts. Applications and Programming*. Lawrance Erlbaum Associates. Inc.
- Carnegie, D.R. 2000. *Applying The Ability Model Of Emotional Intelligence To The World Of Work*. <http://cjwolfe.com/article.doc>. 15 Oktober 2005
- Clifford, P. McCue. ad Gerasmus, A, Glanakis. 1997. *The Relationship Between JobSatisfaction and Performance The Case of Local Government Finance of in Ohio Public Productivity and Management Review*. Vo.21. No.2. p.170-191
- Dessler. G. 1997. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: INDEKS.
- 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: INDEKS.
- Dharma. Arainta. 2001. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dharma Books. Yogyakarta.
- 2001. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dharma Books. Yogyakarta.

- Ellickson, Mark C. and Kay, Logsdon. 2001. *Determinants of Job Satisfaction of Municipal Government Employees. State and Local Government Review* Vol. 33. No. 3: 173– 84
- 2001. *Determinants of Job Satisfaction of Municipal Government Employees. State and Local Government Review* Vol. 33. No. 3: 173– 84
- Fabiola, K. 2012. *Pengaruh Inteligensi dan Motivasi Terhadap Semangat Penyempurnaan Dalam Membentuk Perilaku Produktif Efisien. Anima : Indonesia Psikologi Jurnal. Vol.17. No.4. Juli 2002. p.346*
- Fendy Suhariadi. 2002. *Pengaruh Inteligensi dan Motivasi Terhadap Semangat Penyempurnaan Dalam Membentuk Perilaku Produktif Efisien. Anima : Indonesia Psikologi Jurnal. Vol.17. No.4. Juli 2002. p.346*
- Ferdinand. Agustin. 2002. *Struktural Equation Modelling: dalam Penelitian Manajemen. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.*
- Freeman. James A.dan Barry T. Hirsch. 2007. *College Majors and the Knowledge Content of Jobs IZA DP No. 2941*
- Gazioglu, Saziye dan Tansel, Aysit.2002. *Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors. ERC Working Papers in Economics 03/03 January*
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Badan Penerbit Undip. Semarang.*
- 2002. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro*
- 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro*
- Gibson, Ivancevich, Donnely 1996. *Organisasi dan Manajemen. Alih Bahasa Djoerban Wahid, SH, Penerbit Erlangga*
- Gibson, J.L.2003. *Struktur dan Manajemen.Jakarta:Erlangga 5.*
- Goleman. 2000. *Emotional Intelligence. Alih bahasa: T. Hermaya. Jakarta: Gramedia Pustaka*

- 2001. *Emotional Intelligence*. Alih bahasa: T. Hermaya. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Gujarati. Damodar. 2003. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga
- 2005. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga
- Handoko. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan dan Sutarno. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Hasibuan, M.S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Mas Agung. Jewell & Siegall, M. (1990). Psikologi industri/organisasi modern. Jakarta: Penerbit Arcan.
- 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Husien, M. dan Hady, A. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati di Kecamatan Banjarmasin Tengah. *Jurnal Manajemen Akuntansi*. April 2012, Volume 13 Nomor 1
- Idrus, Muhammad 2002. *Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta*. BPFE: Yogyakarta
- Irianto, K. 2001. *Statistik Parametrik*. Jakarta: Erlangga
- Ivancevich, John M. Dan Matteson. 2001 *Human resource Management* 6th ed.. Chicago: Irwin.
- Ivancevich. John M.. Konopaske. Robert dan Michael T. Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Ed.7. Jakarta: Erlangga.
- Kaho. 1997. Reformasi dan Profesionalisme Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Daya Saing*. Volume 1. Nomor 1 hal. 42-47. Jakarta.

- Kenneth, N, W dan Yuki, G, A. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Kuncoro. Mudrajad. 2004. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Leonard, Andrian, S dan Locke. E.A. 2004. *Work Motivation Satisfaction: Light at The End of The tunnel. Psychological Science*. Vol.1: 240-246.
- Lubis, Y. 2012. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Trikonomika* Volume 11, No. 2, Desember 2012, Hal. 212–228
- Luthans. F. 2005 *Organizational Behavior*. Edisi 7. Singapore: Mc. Graw Hill Book. Co
-1998. *Organizational Behavior*. Eight Edition. Mc.Growth-Hill Book co-Singapore.
- Madura. Jeff. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press. Malang
- Mahmudi. 2003. *Manajemen Kinerja Sektor Publik* Jakarta: Unit Penerbit dan Percetakan akuntansi Manajemen Perusahaan YKPN.
- 2003. *Manajemen Kinerja Sektor Publik* Jakarta: Unit Penerbit dan Percetakan akuntansi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Mangkunegara. A. A. Anwar Prabu. 2001. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama
- 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama
- 2001. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama
- 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Mangkuprawira. Tb. Sjafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bandung : Ghalia Indonesia

- Mardas, Dimitris dan Philippidou, Sophia. 2007. The Influence of Work Context and Employee Cognitions to Job Satisfaction: A Case of a Greek Public Sector. *Journal of Business & Economics Research*
- Martin, Gruber. 2000. *Mastering SQL*. Alameda: SYBEX. IncMartoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat*. Yogyakarta: BPFE.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Masrek, M.N, Osman,A.F dan Paiman, Y.M. 2014. The Relationship Between Emotional Intelligence and Job Satisfaction: The Case of Malaysian Information Technology Professionals. *International Journal of Multidisciplinary and Current Research*. Vol.34 hal.1-12
- Mathis, R.L. dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 dan 2. Alih bahasa : Bayu Brawira. Salemba Empat. Jakarta
- Mobley. W. H.. Griffeth. R. W.. Hand. H. H.. dan Meglino. B. M. 1986. Review And Conceptual Analysis Of The Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*. 86. 493-522.
- Moustafa. K.S dan Miller,T.R. 2003. Too Intelligence For The Job? The Validity of Opper, Limit Cognitive Tes Score II in Selection *Sam Advanced Management Journal*, Vol 68
- Muhaimin. 2004. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shawing Computer Bagian Produksi Pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Di Bandung*. Tesis. Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang
- Muhyadi. 1989. *Organisasi Teori. Struktur dan Proses*. Jakarta : P2LPTK
- Nerkar, Adi dan Aldhof. 1996. Spiritualitas dan Kinerja. *Majalah Manajemen*. Vol.124. Juli
- Nitisemito. Alex. 2002. *Manajemen Pesonalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Paisal dan Anggraini. 2014. Pengaruh Keadilan Dalam Penggajian dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Kajian BisnisSTIE Widya Wiwaha*. No.26. Mei-Agustus

- Patton, P. 1998. *Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja*. Alih Bahasa: Zaini Dahlan. Pustaka Delaprata. Jakarta
- 2001. *Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja*. Alih Bahasa: Zaini Dahlan. Pustaka Delaprata. Jakarta
- perempuan.com/read/tips-sukses-lolos-menjadi-pramugari/
- Priyatno. D. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta : Mediakom.
- Purba, K. 1999. *Production of Management*. Jakarta:LSIUP.
- Riduwan. E. 2007. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. ALFABETA
- Ridwan, K. 2004. *Manajemen SDM*. Jakarta: Erlangga
- Rivai dan Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan pertama. Penerbit Raja Grafindo Persada
- Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan pertama, Penerbit Raja Grafindo Persada
- Rivai. Veitzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan pertama. Penerbit Raja Grafindo Persada
- Robbins. 2001. *Perilaku Organisasi. Edisi Indonesia*, Jakarta : Penerbit PT Prehallindo.
- Robbins. Stephen P. 2001. *Prilaku Organisasi*. Terjemaha Hadyana Pujaatmaka Dari Organizational Behavior (1998). Jakarta : PT. Preuhallindo.
- 2003. *Perilaku Organisasi Edisi ke-10*. Terjemahan Benyamin Molan. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins. Stephen P. dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi Indonesia*. Jakarta : Penerbit PT Prehallindo
- Santoso, Singgih. 2001. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT Gramedia. Jakarta
- 2002. *Buku Latihan Spss Statistik Parametrik*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo Gramedia.

- Sarwono. Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*. Yogyakarta : Andi
- Schmidt. Steven W. 2007. The Relationship Between Satisfaction with Workplace Training and Overall Job Satisfaction. *Human Resource Development Quarterly*. vol. 18. no. 4. Winter
- Schuler. R.S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid II Edisi 6. Jakarta : Erlangga.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora. Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: YKPN.
- 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: YKPN.
- Singarimbun. Masri dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta:P LP3ES.
- Singarimbun. Masri. 2001. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta:P LP3ES.
- Sirat, 2002. Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Abritasi Diantara Agama dan Semiotika. <http://www.paramartha.com>
- Soejono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan kwirausahaan* Vol. 7 No. 1. STIESIA Surabaya
- Stoner , K. 1995. *Human Resources*. New Jersey: Prenhall
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suman. Shanti and Srivastava. A. K. 2009. The Measurement of Job Characteristics in Context to Indian Work Scenario. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology* . Vol. 35. Special Issue. 142-147.
- Tika. Moh. Pabundu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Timpe. Dale. 2000. Kinerja. Seri Sumber Daya Manusia. Jakarta : Gramedia Tondok. Marselius Sampe. Versi online <http://www.scribd.com>

Umar. Husein. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Tama.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah

Wahyudin. 2005. *Akuntabilitas Birokrasi Publik : Sketsa pada Masa Transisi*. Yogyakarta: Pusat Buku Daerah

Wexley, K. and Yukl, G. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta

..... 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta

Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemasalahan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Wiramihardja S, A. 2003. *Pengantar Psikologi Klinis*. Gramedia: Jakarta

Zohar, D. Marshal. I. 2000. *SQ (Spiritual Intelligence) : The Ultimate Intelligence*. Blomsburry Publishing. London

KUISIONER PENELITIAN

No :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Masa Pelatihan :

TB dan BB :

Keterangan:

Berikan tanda (√) pada jawaban yang Saudara anggap paling tepat

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

KECERDASAN EMOSIONAL (X1)

PERNYATAAN	KATEGORI PENILAIAN
Anda memiliki pengetahuan dalam mengendalikan emosi	
Anda memiliki kemampuan untuk mengatur perasaan terhadap orang lain	
Anda mampu memanfaatkan perasaan untuk tujuan tertentu	
Anda selalu memperhatikan perasaan	

orang lain

Anda mampu mengendalikan perasaan
orang lain

KONDISI FISIK (X2)

PERNYATAAN	KATEGORI PENILAIAN
Anda memiliki tinggi badan, berat badan yang ideal dan juga berpenampilan menarik	
Anda memiliki kesehatan jasmani dan rohani yang baik	
Anda dapat berlaku selayaknya wanita santun, ramah, dan memiliki kepribadian yang baik	
Anda memiliki kepercayaan diri yang baik	
Anda memiliki kemampuan mempergunakan system jantung dan peredaran darah secara efektif dan efisien untuk menjalankan kerja secara terus menerus	
Anda mampu untuk mengerjakan gerakan berkesinambungan dalam bentuk yang sama dalam waktu sesingkat-singkatnya	
Anda memiliki kemampuan untuk merubah posisi diarena tertentu	
Anda memiliki kemampuan mengendalikan organ-organ saraf otot, seperti dalam mencapai keseimbangan sewaktu seseorang sedang berjalan kemudian terganggu (misalnya tergelincir dan lain-lain)	
Anda mampu untuk segera bertindak secepatnya dalam menanggapi rangsangan yang ditimbulkan lewat	

indra, saraf atau *filling* lainnya

KONDISI KESEHATAN (X3)

PERNYATAAN	KATEGORI PENILAIAN
Anda tidak merasa dan mengeluh sakit	
Anda memiliki pikiran, emosional, dan spiritual yang baik	
Anda mampu berhubungan dengan orang lain atau kelompok lain secara baik	
Anda mempunyai kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang dapat menyokong terhadap hidup diri sendiri atau keluarga secara finansial	

PENGEMBANGAN KARIR (Y)

PERNYATAAN	KATEGORI PENILAIAN

Karir di pramugari terbuka dengan banyak peluang bagi siswa

Kesempatan yang diberikan untuk mengisi secara sistematis jenjang karier lebih banyak

Ada kelangsungan karier, keteraturan dan nilai bagi kehidupan

Adanya promosi yang dilakukan untuk status dan tanggungjawab yang lebih tinggi

Adanya kesesuaian jenjang karier dengan minat dan bakat.

1																							
2	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5
2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	2	4	3	2	3	3	4	5	4	4
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4
2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
2	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4
2	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4
3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3	2	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4

41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5
42	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	
43	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5	
44	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	
45	4	4	5	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	5	5	4	
46	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	
47	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	
48	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	
49	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	
50	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	
51	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
52	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	
53	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	4	5	4	4	
54	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	
55	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	5	4	5	4	5	
56	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	4	5	
57	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	5	
58	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	5	
59	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	
60	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	

Lampiran 3

HASIL DISTRIBUSI FREKUENSI

Frequency Table

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	40,0	40,0	40,0
	Sangat setuju	36	60,0	60,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Setuju	41	68,3	68,3	71,7
	Sangat setuju	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Setuju	35	58,3	58,3	61,7
	Sangat setuju	23	38,3	38,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Setuju	35	58,3	58,3	60,0
	Sangat setuju	24	40,0	40,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	44	73,3	73,3	73,3
	Sangat setuju	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	40	66,7	66,7	66,7
	Sangat setuju	20	33,3	33,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Setuju	44	73,3	73,3	75,0
	Sangat setuju	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Setuju	37	61,7	61,7	63,3
	Sangat setuju	22	36,7	36,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Setuju	29	48,3	48,3	50,0
	Sangat setuju	30	50,0	50,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Setuju	34	56,7	56,7	60,0
	Sangat setuju	24	40,0	40,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Setuju	43	71,7	71,7	75,0
	Sangat setuju	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	8	13,3	13,3	13,3

Setuju	39	65,0	65,0	78,3
Sangat setuju	13	21,7	21,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X28

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup setuju	1	1,7	1,7	1,7
Setuju	41	68,3	68,3	70,0
Sangat setuju	18	30,0	30,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X29

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	6	10,0	10,0	10,0
Setuju	32	53,3	53,3	63,3
Sangat setuju	22	36,7	36,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X31

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup setuju	1	1,7	1,7	1,7
Setuju	38	63,3	63,3	65,0
Sangat setuju	21	35,0	35,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X32

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	2	3,3	3,3	3,3

Cukup setuju	5	8,3	8,3	11,7
Setuju	40	66,7	66,7	78,3
Sangat setuju	13	21,7	21,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X33

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	5	8,3	8,3	8,3
Cukup setuju	20	33,3	33,3	41,7
Setuju	26	43,3	43,3	85,0
Sangat setuju	9	15,0	15,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X34

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	1,7	1,7	1,7
Cukup setuju	17	28,3	28,3	30,0
Setuju	26	43,3	43,3	73,3
Sangat setuju	16	26,7	26,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup setuju	2	3,3	3,3	3,3
Setuju	34	56,7	56,7	60,0
Sangat setuju	24	40,0	40,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Setuju	41	68,3	68,3	70,0
	Sangat setuju	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	3	5,0	5,0	5,0
	Setuju	17	28,3	28,3	33,3
	Sangat setuju	40	66,7	66,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup setuju	3	5,0	5,0	5,0
	Setuju	37	61,7	61,7	66,7
	Sangat setuju	20	33,3	33,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	58,3	58,3	58,3
	Sangat setuju	25	41,7	41,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Lampiran 4

HASIL UJI VALIDITAS DENGAN CFA

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,597
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	76,115
	Df	10
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
X11	1,000	,229
X12	1,000	,619
X13	1,000	,739
X14	1,000	,682
X15	1,000	,042

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
X11	,548
X12	,787
X13	,860
X14	,826
X15	,620

Extraction Method:
Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,607
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	195,615
	df	36
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
X21	1,000	,339
X22	1,000	,532
X23	1,000	,678
X24	1,000	,434
X25	1,000	,470
X26	1,000	,035
X27	1,000	,286
X28	1,000	,265
X29	1,000	,377

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
X21	,583
X22	,730
X23	,823
X24	,659
X25	,686
X26	,519
X27	,535
X28	,514
X29	,614

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

a. 1 components
extracted.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,645
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	46,600
	df	6
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
X31	1,000	,243
X32	1,000	,606
X33	1,000	,710
X34	1,000	,543

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
X31	,549
X32	,779
X33	,843
X34	,737

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
X31	,549
X32	,779
X33	,843
X34	,737

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

a. 1 components
extracted.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,547
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	54,166
	df	10
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
Y1	1,000	,754
Y2	1,000	,714
Y3	1,000	,118
Y4	1,000	,158
Y5	1,000	,021

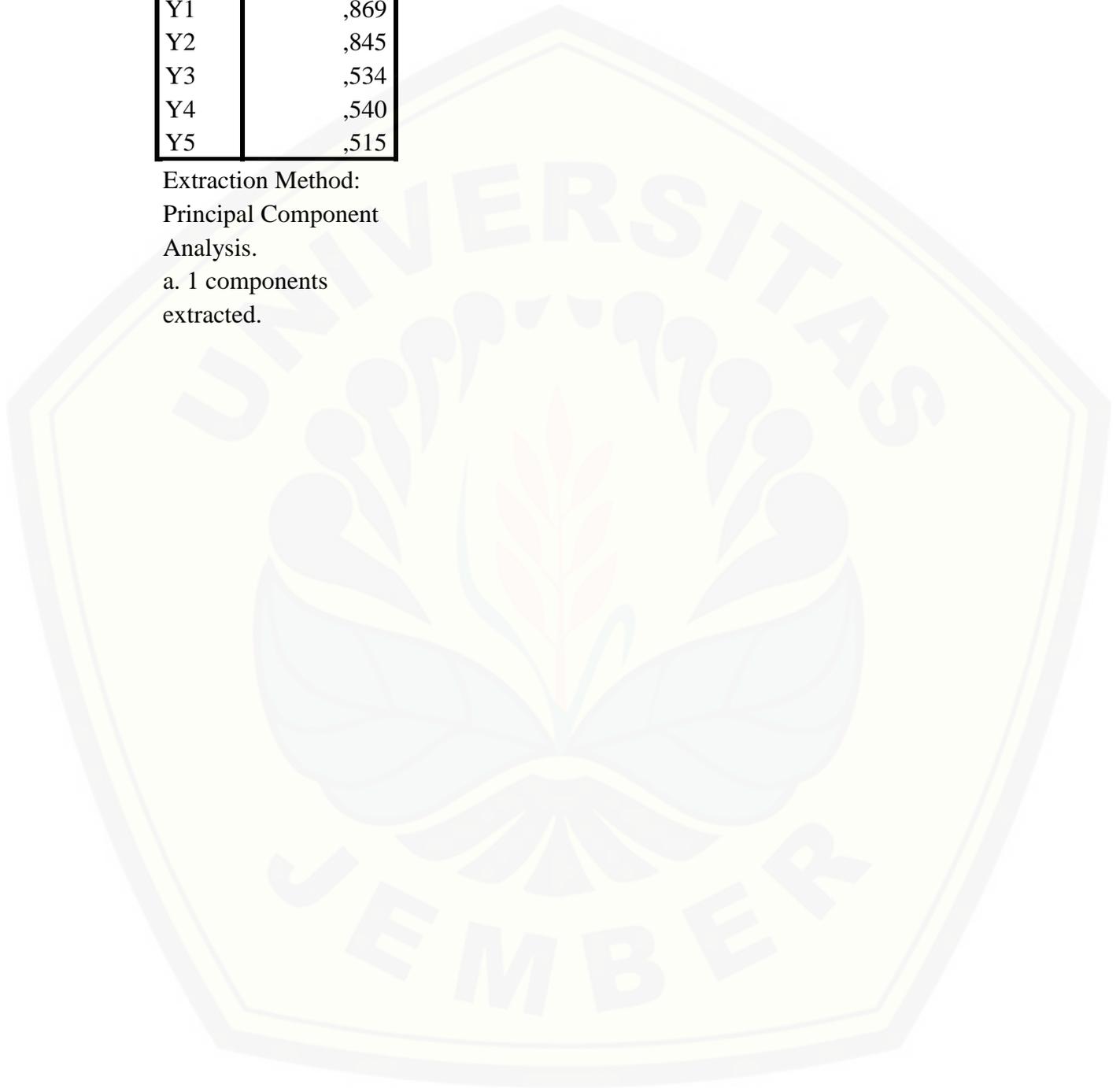
Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Y1	,869
Y2	,845
Y3	,534
Y4	,540
Y5	,515

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

a. 1 components
extracted.



Lampiran 5

HASIL UJI RELIABILITAS

**Reliability
Scale: 0,60**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,675	5

**Reliability
Scale: 0,60**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,765	9

Reliability

Scale: 0,60

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,696	4

Reliability

Scale: 0,60

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,636	5

Lampiran 6

HASIL UJI NORMALITAS DATA

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kecerdasan Emosional	Kondisi Fisik	Kesehatan	Pengembangan karir
N		60	60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	,0000000	,0000000	,0000000
	Std. Deviation	1,00000000	1,00000000	1,0000000	1,0000000
				0	0
Most Extreme Differences	Absolute	,132	,087	,177	,155
	Positive	,098	,087	,177	,155
	Negative	-,132	-,083	-,095	-,117
Kolmogorov-Smirnov Z		1,025	,671	1,237	1,198
Asymp. Sig. (2-tailed)		,244	,759	,146	,113

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 7

HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pengembangan karir	,0000000	1,00000000	60
Kecerdasan Emosional	,0000000	1,00000000	60
Kondisi Fisik	,0000000	1,00000000	60
Kesehatan	,0000000	1,00000000	60

Correlations

		Pengembangan karir	Kecerdasan Emosional	Kondisi Fisik	Kesehatan
Pearson Correlation	Pengembangan karir	1,000	,367	,646	,535
	Kecerdasan Emosional	,367	1,000	,345	,449
	Kondisi Fisik	,646	,345	1,000	,558
	Kesehatan	,535	,449	,558	1,000
	Sig. (1-tailed)				
Sig. (1-tailed)	Pengembangan karir	,002	,002	,000	,000
	Kecerdasan Emosional	,002		,003	,000
	Kondisi Fisik	,000	,003		,000
	Kesehatan	,000	,000	,000	
	N				
N	Pengembangan karir	60	60	60	60
	Kecerdasan Emosional	60	60	60	60
	Kondisi Fisik	60	60	60	60
	Kesehatan	60	60	60	60

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesehatan, Kecerdasan Emosional, Kondisi Fisik ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Pengembangan karir

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,869 ^a	,755	,744	,74771797	1,969

- a. Predictors: (Constant), Kesehatan, Kecerdasan Emosional, Kondisi Fisik
 b. Dependent Variable: Pengembangan karir

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27,691	3	9,230	16,510	,000 ^a
	Residual	31,309	56	,559		
	Total	59,000	59			

- a. Predictors: (Constant), Kesehatan, Kecerdasan Emosional, Kondisi Fisik
 b. Dependent Variable: Pengembangan karir

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,216	,097		,000	1,000		
	Kecerdasan Emosional	,101	,110	,101	3,921	,036	,785	1,274
	Kondisi Fisik	,491	,118	,491	4,150	,000	,678	1,475
	Kesehatan	,216	,124	,216	3,736	,009	,614	1,628

- a. Dependent Variable: Pengembangan karir

