PENGARUH NILAI KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KESEIMBANGAN-KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARIR PADA PERAWAT RUMAH SAKIT HERMINA KOTA PADANG

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

OLEH

FAUZIAH HASANAH
17059148

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2021

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH NILAI KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KESEIMBANGAN-KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARIR PADA PERAWAT RUMAH SAKIT HERMINA KOTA PADANG

Nama	: Fauziah Hasanah
NIM / BP	: 17059148/2017
Jenjang Program	: Strata 1 (S1)
Keahlian	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi

Padang, November 2021

Mengetahui

Ketua Prodi Manajemen

Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D
NIP.19810404 200501 1 002

Pembimbing

Okki Trinanda, SE, MM
NIP.198310122015041001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH NILAI KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KESEIMBANGAN-KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARIR PADA PERAWAT RUMAH SAKIT HERMINA KOTA PADANG

Nama	: Fauziah Hasanah
NIM/TM	: 17059148/ 2017
Jurusan	: Manajemen S-1
Keahlian	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen S-1
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

Padang, November 2021

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Okki Trinanda, SE, MM	(Ketua)	
Megawati, SE, MM	(Anggota)	
Yuki Fitria, SE, MM	(Anggota)	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Fauziah Hasanah
NIM/TM	: 17059148/2017
Tempat/Tanggal Lahir	: Padang Panjang, 3 September 1999
Jurusan	: Manajemen
Keahlian	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi
Alamat	: Jl. Cendrawasih Gg elang 2
No HP/Telephone	: 082251454001
Judul Skripsi	:Pengaruh Nilai Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Keseimbangan-Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karir Pada Perawat Rumah Sakit Hermina Kota Padang

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis / skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik dari UNP maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis / skripsi ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari team pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/ skripsi ini **Sah** apabilah telah ditandatangani **Asli** oleh team pembimbing,team penguji dan ketua jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran didalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **sanksi akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, November 2021

Fauziah Hasanah
17059148

ABSTRAK

Fauziah Hasanah 2017/17059148	**:**	**Pengaruh Nilai Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Keseimbangan-Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karir Pada Perawat Rumah Sakit Hermina Kota Padang**
Dosen Pembimbing	**:**	**Okki Trinanda, SE, MM**

Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui dan mengenalisis pengaruh nilai kerja terhadap komitmen karir pada perawat diRumah Sakit Hermina Padang (2) untuk mengetahui dan mengenalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen karir pada perawat di Rumah Sakit Hermina Padang(3) untuk mengetahui dan mengenalsis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadp komitmen karir pada perawat di Rumah Sakit Hermina Padang (4) Untuk mengetahui dan menganalisi nilai kerja, kecerdasan emosional, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen karir pada perawat di Rumah Sakit Hermina Padang. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan perawat di Rumah Sakit Hermina Kota Padang, dengan jumlah karyawan 80 orang. Teknik pengambilan sampel diambil dengan menggunakan *total sampling* dimana jumlah sampel sama dengan populasi yaitu 80 orang. Pengumpulan data ini menggunakan kuesioner dengan skala likert dan dengan teknik analisis menggunakan SPSS 25.

Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa : (1) Nilai Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karir pada Perawat Rumah Sakit Hermina Kota Padang (2) Kecerdasan Emosional Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karir pada Perawat Rumah Sakit Hermina Kota (3) Keseimbangan-Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karir pada Perawat Rumah Sakit Hermina Kota Padang (4) Nilai Kerja, Kecerdasan Emosional dan Keseimbangan-Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karir pada Perawat Rumah Sakit Hermina Kota Padang.

Kata Kunci: Nilai Kerja, Kecerdasan Emosional, Keseimbangan-Kehidupan Kerja Dan Komitmen Karir

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya serta kemudahan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Nilai Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Keseimbangan-Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karir Pada Perawat Rumah Sakit Hermina Kota Padang".** Salam dan salawat kepada rasullullah SAW sebagai figur yang senantiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridha-Nya.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Okki Trinanda, SE, MM selaku pembimbing sekaligus pembimbing akademik yang telah memberikan ilmu, saran, arahan, perhatian dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Megawati, SE, MM selaku penguji 1 dan Ibu Yuki Fitria, SE, MM selaku penguji 2 yang selalu memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

4. Bapak Perengki Susanto, SE, M.Sc., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Yuki Fitria, SE., M.M selaku sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Supan Weri Mandar, A.Md selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telahmembantu dalam kelancaran proses administrasi dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis melaksanakan perkuliahan, serta karyawan dan karyawati staf yang telah membantu dibidang administrasi.
7. Teristimewa kepada Mamaku Asnidar dan Papaku Arman yang tercinta, skripsi ini seutuhnya saya persembahkan kepada kedua orang tua saya, terima kasih atas cinta, doa, dorongan, dan memberikan motivasi serta semangat yang luar biasa dan pengorbanannya yang telah diberikan sehingga penulis dapat meraih semua ini dan dapat memberikan kebanggaan yang luar biasa, dan kepada kakak sepupu saya Moza Fitri dan serta keluarga besar yang lain telah berkorban baik material maupun moril, dan memberikan motivasi serta mendoakan penulis demi terwujud nya cita-cita penulis.
8. Teman-teman terdekat Giansa Viola SE , Carmeiviola Salsa Putrika SE, Amelia Gustina Leodi SE, Diana Melti Febrianty SE, Fitri Ramadhani SE , Hanna Dwininda Herma dan Annisa Triwayuni yang telah memberikan

motivasi, arahan dan dukungan kepada penulis agar terselesaikannya skripsi ini.

9. Teman-teman jurusan manajemen 2017, khususnya pada Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu, yang telah banyak memberikan semangat dan bantuan kepada penulis selama duduk di bangku perkuliahan.
10. Kepada semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Semoga segala bantuan, bimbingan, motivasi, petunjuk, arahan dan kerja sama yang diberikan tidak sia-sia di kemudian hari dan semoga Allah SWT memberiakan imbalan yang berlipat ganda. Dalam hal ini penulis menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki penulis masih sangat terbatas, oleh karena itu penulis meminta maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini.Penulis sangat berharap atas saran dan kritik yang positif dari banyak pihak demi kesempurnaan skripsi ini, penulis juga berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca.

Padang, November 2021

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**
DAFTAR ISI v
DAFTAR TABEL vii
DAFTAR GAMBAR viii
DAFTAR LAMPIRAN ix
BAB 1 PENDAHULUAN **1**
A. Latar belakang 1
B. Identifikasi Masalah 8
C. Batasan Masalah 9
D. Rumusan Masalah 9
E. Tujuan Penelitian 10
F. Manfaat Penelitian 10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **12**
A. Kajian Teori 12
1. Komitmen Karir 12
2. Nilai kerja 15
3. Kecerdasan Emosional 17
4. Keseimbangan Kehidupan-Kerja (*Work-Life Balance)* 22
B. Penelitian Terdahulu 26
C. Kerangka Konseptual 28
D. Hipotesis Penelitian 28
BAB III METODE PENELITIAN **30**
A. Desain Penelitian 30
B. Tempat dan Waktu Penelitian 30
C. Populasi dan Sampel 30
1. Populasi 30
2. Sampel 31

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 32
1. Variabel penelitian 32
2. Definisi Operasional 33
E. Jenis dan Sumber Data 35
F. Metode dan Teknik Pengumpulan Data 35
G. Metode Analisis Data 36
1. Uji Validitas 36
2. Uji Reabilitas 39
H. Teknik Analisis Data 40
a) Analisis Deskriptif 40
b) Analisis Induktif (*inferensial)* 43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 47
A. Gambaran Umum Objek Penelitian 47
B. Visi dan Misi Rumah Sakit Hermina 49
C. Hasil Analisis Deskriptif 49
1. Karakteristik Responden Penelitian 49
2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 52
3. Analisis Induktif 60
a. Pengujian Asumsi Klasik 60
b. Uji Hipotesis 65
4. Pembahasan 71
BAB V PENUTUP 79
A. Kesimpulan 79
B. Saran 80
1. Bagi Pihak Organisasi 80
2. Bagi Peneliti Yang Akan Datang 81
C. Keterbatasan 82
DAFTAR PUSTAKA 83
LAMPIRAN 87

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data keluar masuk perawat Rumah Sakit Hermina Kota Padang……6

Tabel 2. Tinjauan penelitian terdahulu……....26

Tabel 3. Jumlah karyawan rumah sakit hermina…….31

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Intrumen Penelitian……..……..37

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Intrumen Penelitian……40

Tabel 6.karakteristik berdasarkan jenis kelamin…….50

Tabel 7. Karakteristik berdasarkan umur……....50

Table 8. karakteristik berdasarkan pendidikan……....51

Table 9. karakteristik berdasarkan masa kerja……...52

Table 10. Distribusi Frekuensi Komitmen Karir……..……..53

Table 11. Distribusi Frekuensi Nilai Kerja……....55

Table 12. Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional……..56

Table 13. Distribusi Frekuensi Keseimbangan-Kehidupan Kerja…….....58

Table 14. Hasil Uji Normalitas……...61

Table 15. Hasil Uji Multikolinearitas…….62

Table 16. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser…….63

Table 17. Hasil Pengujian Linearitas……..64

Table 18. Hasil Uji Regresi Linear Berganda……...65

Table 19. Hasil Uji Simultan……..70

Table 20. Hasil Uji koefisien Determinasi…….71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.Kerangka Konseptual……...28

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Uji Coba Kuesioner Penelitian……...88

Lampiran 2. Tabulasi Uji Coba Penelitian…….94

Lampiran 3. Hasil Pengelolaan Uji Coba Penelitian.....99

Lampiran 4. Kuesioner Penelitian…….....103

Lampiran 5. Tabulasi Penelitian……...109

Lampiran 6. Hasil Deskriptif Rekuensi Variabel……121

Lampiran 7. Uji Normalitas……..123

Lampiran 8. Uji Multikolinearitas……123

Lampiran 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejer……124

Lampiran 10. Hasil Uji Linearitas…….……...124

Lampiran 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda……...125

Lampiran 12. Hasil Uji F Simultan…….……125

Lampiran 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi…….....126

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Bekerja merupakan suatu kebutuhan dari seseorang dalam membawa diri pada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada sebelumnya. Selain itu seseorang juga dituntut untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kualitas dan potensi dalam kinerja dan produktivitas, kecerdasan emosional serta kehidupan kinerja yang seimbang di perusahaan guna menjadi tolak ukur keberhasilan dalam bekerja, dan juga memiliki daya bersaing dengan yang lain dalam peningkatan kerja. Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi.Karir seseorang dengan yang lain tidaklah sama, ada perjalanan karir yang lambat tetapi ada pula yang cepat. Pernyataan tersebut di dukung oleh penelitian dari Gattiker dan Larwood dalam Poon (2020) menyangkut kesuksesan karir mengungkapkan beberapa faktor perbedaan individu yang dapat mempengaruhi sukses karir, antara lain faktor demografi, sifat penempatan, motivasi, pengaruh perilaku politis, kemampuan teori, pendidikan, dan masa jabatan pekerjaan.

Fenomena biasanya yang terjadi di lapangan menyatakan bahwa hampir setengah pekerja yang disurvey mencapai 49% orang mengatakan pekerja telah melakukan perubahan karir atau bidang kerja secara drastis.

Rata-rata orang mengubah karirnya dari satu ke yang lain saat berada pada titik pertengahan karir (melansir dari CNBC pada 1 November 2019). Banyaknya pekerja yang merubah karirnya menyebabkan pekerja tersebut tidak dapat mencapai puncak karirnya. Padahal pekerja seharusnya mempunyai komitmen karir, karena komitmen karir merupakan faktor penting untuk bertahan pada suatu pekerjaan tertentu dalam waktu yang cukup lama demi mengembangkan keterampilan khusus yang dimiliki individu tersebut (Niu, 2010). Menurut (Ahmed, 2017) karyawan yang memiliki komitmen karir akan memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan, berkinerja baik dalam karir, dan membantu organisasi menjadi sukses. Seseorang yang sangat peduli terhadap karirnya cenderung akan berkomitmen pada karirnya.

Seseorang yang memiliki komitmen karir yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi kinerjanya yang pada akhirnya dapat menunjang kesuksesan karir bagi dirinya. Beberapa penelitian telah menunjukkan pentingnya komitmen karir terhadap karir seseorang (Carson dan Bedeian, 2020). Menurut Lee *et al.,* (2020) mendefinisikan komitmen karir sebagai hubungan secara psikologis antara pribadi dengan pekerja dengan jabatan atau pekerjaan yang telah dipilihnya. Menurut (Ingarianti, 2017) komitmen karir adalah sebuah sikap seseorang atau individu dalam mencapai tujuan karir yang diinginkannya. Menurut (Wesarat et al., 2014) komitmen karir menjadi sebuah konsep yang penting bagi karyawan

mengingat hal ini berguna untuk menselaraskan karir karyawan dengan kondisi perubahan yang terjadi di dalam perusahaan.

Dalam penelitian ini, peneliti mengacu dari penelitian (Damayanti Nur Kirana Yahya & Tan, n.d.) yang menyatakan bahwa faktor-faktor dari komitmen karir adalah Nilai kerja, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja. Selain penelitian tersebut, Keseimbangan-Kehidupan Kerja *(Work-Life Balance)* juga termasuk dalam faktor dari Komitmen Karir (Wardhani dan Sumaryono, 2019). Nilai kerja yang dapat direalisasikan akan membuat pekerja termotivasi dalam bekerja dan merasa puas akan pekerjaannya, sehingga nilai kerja menjadi tolok ukur komitmen karir dari pekerja. Menurut penelitian terdahulu menyatakan bahwa penelitian terkait nilai kerja sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen karir di Indonesia masih sangat terbatas bahkan dikatakan langka (Ingarianti, 2017). Padahal nilai kerja itu sendiri memainkan kunci penting dalam pilihan karir dan peningkatan karir (Choi & Kim, 2013).

Selain nilai kerja, kecerdasan emosional juga menjadi faktor dari komitmen karir. Kecerdasan Emosional dapat digunakan seseorang untuk mengendalikan emosi dalam menyelesaikan berbagai tuntutan kerja atau konflik, sehingga ketika hal tersebut dapat diatasi akan meningkatkan produktivitas kerja, rasa puas dan bahagia akan karirnya. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja karena pemahaman emosional mereka yang tinggi tentang situasi

kompleks di lingkungan kerja yang berkaita dan sebagai profesional dalam interaksi di bidang keperawatan, yang menggunakan diri mereka secara terapeutik. Itu dianggap sebagai stimulus untuk memperkuat identitas. Maka dari itu kecerdasan emosional menjadi tolok ukur dari komitmen karir. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rachmelya & Suryani (2017) mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen karir.

Faktor lain dari nilai kerja dan kecerdasan emosional ialah Keseimbangan-Kehidupan Kerja (*work-life balance)*. Keseimbangan-Kehidupan Kerja didefinisikan sebagai cara seseorang menyeimbangkan antara kehidupan kerja yang meliputi pekerjaan, karir, ambisi, pencapaian target dan kehidupan pribadi yang meliputi keluarga, waktu luang, kesenangan pribadi sehingga kehidupan akan dijalani dengan kenyamanan (Monika & Kaur, 2017; Amin & Malik, 2017). Karyawan merasa sangat nyaman bekerja apabila dapat menyeimbangkan antara kebutuhan kehidupan kerja dan kebutuhan kehidupan pribadi. Upaya menjaga keseimbangan pekerjaan dan kehidupan keluarga memiliki dampak positif pada komitmen karir seseorang (Kinnie *et al.,* 2020). Penjelasan tersebut didukung oleh penelitian dari Wardhani dan Sumaryono (2019) yang mengatakan bahwa Keseimbangan-Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karir.Sedangkan penelitian dari Rene dan Wahyuni (2018) menunjukkan hasil yang berlawanan yaitu Keseimbangan-Kehidupan Kerja berpengaruh tidak

signifikan terhadap komitmen karir. Dalam Upaya menjaga keseimbangan pekerjaan dan kehidupan keluarga memiliki dampak positif pada komitmen karir seseorang. Penjelasan tersebut didukung oleh penelitian dari Wardhani dan Sumaryono (2019) yang mengatakan bahwa Keseimbangan-Kehidupan Kerjaberpengaruh signifikan terhadap komitmen karir.

Dalam uraian diatas peneliti mengambil objek pada Rumah Sakit Hermina Kota Padang. Rumah sakit Hermina menyediakan perawatan kesehatannya secara optimal dan professional. Hermina merupakan salah satu jaringan rumah sakit terbesar di Indonesia yang memiliki brand yang ternama dan tradisi kemitraan yang kuat dengan para dokter praktik. Rumah Sakit Hermina Padang telah berdiri sejak tahun 2018.

Perawat merupakan pekerjaan yang cukup beresiko. Perawat memiliki orientasi profesional yang lebih tinggi daripada banyak pekerjaan lain karena pendidikan, pelatihan, organisasi profesional, dan lain-lain. Keinginan bertahan yang berasal dari dalam diri seorang perawat sangat diperlukan karena akan berpengaruh pada kontribusinya dalam bekerja guna meningkatkan kualitas dan pengelolaan rumah sakit. Perubahan terkini dalam lingkungan medis menuntut perawat untuk terus beradaptasi dan membenamkan diri, khususnya perhatian terhadap komitmen karir, yang dapat dilihat sebagai sikap terhadap profesi atau spesialisasi seseorang, penting untuk mempertahankan profesinya. Komitmen karir yang tinggi memiliki sense of vocation pada bidangnya, bekerja keras, dan puas dengan jabatannya

yang berdampak positif terhadap kepuasan kerja.Ini berkontribusi pada rasa sukses dan keterikatan, dan melalui ini, kompetensi anggota organisasi ditingkatkan, sehingga organisasi mencapai kinerja yang diinginkan.

Tabel 1. Data Keluar Masuk Karyawan Perawat Rumah Sakit Hermina Padang

Tahun	Karyawan keluar	Karyawan masuk	Total karyawan	Persentase (%)
2018	4	6	74	5,40%
2019	5	4	78	6,41
2020	11	25	81	11,81

Berdasarkan data tabel 1 diatas yang didapatkan dari Rumah Sakit Hermina Padang dilihat dari awal tahun terjadinya kenaikan pada perawat yang keluar atau pun masuk di Rumah Sakit Hermina Padang. Yang dimana pada tahun 2018 ,2019 dan 2020 terjadi kenaikan fluktuatif masih adanya karyawan yang keluar pada perawat di Rumah Sakit Hermina, ini menjadi indikasi masih rendahnya komitmen karyawan pada rumah sakit ini.Yang dimana Rumah Sakit Hermina baru berdiri beberapa tahun. Tentu menjadi sebuah pertanyaan yang besar jika tiap tahun nya masih ada perawat yang keluar.

Kecerdasan emosional berkorelasi dengan komitmen karir perawat, hal ini berimplikasi pada perawat untuk berkomitmen dalam pekerjaannya perlu mengembangkan kompetensi kecerdasan emosional. Perbedaan keyakinan dan nilai kerja dapat menyebabkan konflik tempat kerja, miskomunikasi, kesalahpahaman, ketidakpuasan kerja, dan ketidak produktivitas karyawan. Bekerja di Rumah Sakit menuntut karyawan perawat untuk memahami emosi, perasaan, dan kepekaan pasien-pasien nya melalui perilaku verbal dan nonverbal. Perawat yang tidak memiliki kemampuan ini seringkali mengalami konflik yang membuat frustasi yang dapat berdampak negatif pada komitmen mereka untuk bekerja. Ini selanjutnya mendorong seorang perawat tersebut untuk mempertimbangkan beralih karier karena mereka tidak dapat menahan tekanan menghadapi pasien-pasien nya. Karena ketika kecerdasan emosional seseorang meningkat atau bisa dikendalikan itu akan membuat komitmen karir perawat rumah sakit hermina juga akan lebih baik atau lebih meningkat.

Dari wawancara singkat yang telah dilakukan pada HRD Rumah Sakit Hermina Padang perawat yang keluar permasalahan yang sering terjadi karena mereka tidak bisa mengatur tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, yang dimana membuat seseorang harus memilih diantara keduanya. Ketika seorang perawat di Rumah Sakit Hermina ini bisa mengendalikan atau menyeimbangkan antara urusan pribadi dan pekerjaannya, maka seorang perawat akan bisa lebih produktif atau lebih bisa mengatur jam kerja atau urusan pribadi mereka yang lain dengan lebih efisien, dan juga bisa

memprioritaskan waktu merek, dan itu juga akan bertampak pada perkembangan dan produktifitas terhadap karir mereka sebagai perawat di Rumah Sakit Hermina Padang. Karena Rumah sakit saling bersaing untuk menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan mempertahankan bakat muda, memahami nilai-nilai kerja dan mengembangkan kecerdasan emosional diharapkan dapat meminimalkan peralihan karir

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul "**Pengaruh Nilai Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Keseimbangan-Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karir Perawat di Rumah Sakit Hermina".**

B. Identifikasi Masalah

Secara khusus, kekurangan Komitmen karir di kesehatan perlu mendapat perhatian karena keberhasilan sebuah organisasi bertumpu pada kemampuannya dalam mengelola sumber dayanya, termasuk sumber daya manusia.

1. Komitmen karir merupakan sesuatu yang harus ditanamkan pada karyawan agar dapat memberikan kontribusinya secara penuh pada organisasi. Perawat Rumah Sakit Hermina masih memiliki permasalahan dalam hal rendahnya komitmen karir karyawan yang dapat dilihat dari keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

2. Masih kurangnya karyawan antara menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan keseimbangan dalam bekerja sebagai karyawan pada Rumah Sakit Hermina Padang.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karir seperti nilai kerja, kecerdasan emosional, serta keseimbangan-kehidupan kerja yang masih terbatas digunakan

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dapat diketahui bahwa banyak variabel yang dapat meningkatkan variabel komitmen karir. Namun penulis membatasi variabel yang diduga erat kaitannya dengan komitmen karir, dan variabel yang akan diteliti penulis disini berfokus pada nilai kerja, kecerdasan emosional dan Keseimbangan-Kehidupan Kerja pada penelitian ini. Hingga periset memfokuskan pada permasalahan "Pengaruh Nilai Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Keseimbangan-Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karir Perawat di Rumah Sakit Hermina Padang**".**

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Sejauhmana pengaruh Nilai Kerja terhadap komitmen karir perawat Rumah Sakit Hermina Padang ?
2. Sejauhmana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap komitmen karir perawat Rumah Sakit Hermina Padang?

3. Sejauhmana pengaruh Keseimbangan-Kehidupan Kerja terhadap komitmen kerja karir perawat Rumah Sakit Hermina Padang?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh Nilai Kerja terhadap komitmen karir perawat Rumah Sakit Hermina Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap komitmen karir perawat Rumah Sakit Hermina Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan-Kehidupan Kerja terhadap komitmen karir perawat Rumah Sakit Hermina Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Nilai Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Keseimbangan-Kehidupan Kerja terhadap komitmen karir perawat Rumah Sakit Hermina Padang.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait:

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasidan bahan pertimbangan bagi peneliti yang melakukan penelitian

berikutnya yang sejenis, penambahan wawasan dan pengembangan disiplin ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis
    a. Bagi Penulis, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman yang penting terutama di bidang manajemen konsentrasi sumber daya manusia.
    b. Bagi Perusahaan, sebagai masukan untuk memperbaiki manajemen perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Komitmen Karir

a. Pengertian Komitmen Karir

Komitmen karir adalah keterikatan seseorang pada komitmennya terhadap pilihan karir yang ditandai dengan adanya perkembangan dalam mencapai tujuan karir pribadi dan keterlibatan pada tujuan karir tersebut, dimana seseorang yang mempunyai tujuan karir tinggi akan bertahan dalam mengejar karir sekalipun ditemui adanya tantangan (Fu & Chen, 2015). Menurut (Ingarianti, 2017) komitmen karir adalah sebuah sikap seseorang atau individu dalam mencapai tujuan karir yang diinginkannya. Menurut Wesarat *et al.*, (2014) komitmen karir menjadi sebuah konsep yang penting bagi karyawan mengingat hal ini berguna untuk menselaraskan karir karyawan dengan kondisi perubahan yang terjadi di dalam perusahaan. Kadji-Beltran, Zachariou dan Stevenson (2012) menunjukkan komitmen karir sebagai individu yang mengidentifikasi dan terlibat dalam pekerjaan yang dipilih dan karakteristik pengembangan dan keterlibatan untuk tujuan karir. Seseorang yang berkomitmen pada karirnya cenderung melakukan lebih banyak upaya untuk mencapai tujuan karirnya.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen karir adalah bagaimana keterikatan atau keterlibatan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dipilihnya untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Seorang karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi akan termotivasi dan membantu organisasi nya menjadi yang lebih baik.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karir

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karir menurut beberapa ahli, diantaranya :

1) Keseimbangan kehidupan kerja (WLB)

Seseorang yang tidak mampu untuk menyeimbangkan antara masalah dengan pekerjaan dan kehidupan di luar dari organisasi, maka akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan kedua hal tersebut atau bahkan bisa memilih untuk berhenti dari pekerjaannya (Nafiudin, 2015).

2) Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional sangat penting dimiliki seorang pegawai karena bisa digunakan untuk mengendalikan emosi mereka dari tuntutan pekerjaan dan menyelesaikan konflik jika terjadi di dalam pekerjaa, sehingga dengan ada kecerdasan emosional yang baik dapat meningkatkan produktifitas kerja dan mempengaruhi terhadap komitmen karir (Damayanti *et al*., 2019)

3) *Organizational Commitment*

Hal ini menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi career commitment pada individu. Penelitian lainnya yang dapat mendukung adalah Nazish, (2013) bahwa komitmen organisasi berdampak secara signifikan mempengaruhi komitmen karir karyawan bank Pakistan sebanyak 197.

4) Nilai Kerja

Penelitian yang membahas mengenai career commitment yang dilakukan oleh Ching dan Kee (2012) menunjukan komitmen karir diprngaruhi secara signifikan oleh nilai kerja, studi ini dilakukan pada 101 guru generasi Y. Lingkungan dan keamanan merupakan nilai kerja yang banyak dipilih oleh para guru.

c. Indikator Komitmen Karir

Ada tiga indikator komitmen karir menurut Carson&Bedeian dalam (Baihaqi & Kristanto, 2019)

1) *Resilience*, yaitu ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja
2) *Identity*, yaitu merasa terhubung secara emosional pada jabatannya
3) *Planning,* yaitu memiliki keahlian pengembangan karir dan tindakan perencanaan tujuan.

2. Nilai kerja

a. Pengertian nilai kerja

Nilai kerja adalah ekspresi kebutuhan yang ingin dicapai individupencapaian finansial dan individu dalam profesi mereka (Kuron *et al.,* 2015). Nilai kerja merupakan konstruk utama dalam penentuan dalam pemilihan karir (Rounds & Jin, 2013). Di antara yang lain hal-hal, rasa aman dan keamanan finansial adalah elemen penting bagi kebanyakan orang karyawan dalam hal nilai kerja. Dalam kehidupan kerja, nilai-nilai ini terus mempengaruhi pengembangan karir dan pilihan karir individu (Choi *et al.,* 2013). Memang, nilai kerja memiliki pengaruh besar pada pilihan karir karena mereka menentukan faktor signifikan yang dipertimbangkan karyawan ketika membuat satu atau beberapa keputusan karir.

Sedangkan Kekesi dan Agyemang (2014) mendefinisikan nilai kerja berkaitan erat dengan sikap dan perilaku di tempat kerja dan dapat dikategorikan ke dalam jenis nilai pribadi. Lebih lanjut, nilai kerja memainkan peran sentral dalam pengembangan karir dan pilihan karir (Choi *et al*., 2013). Juga telah dicatat bahwa kesesuaian antara nilai kerja dan jenis pekerjaan dapat mendorong hasil positif individu dan organisasi, seperti perencanaan dan perekrutan tenaga kerja organisasi, pengambilan keputusan karir individu, pilihan pekerjaan dan, penyesuaian (Wöhrmann, Fasbender & Deller, 2016).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan nilai kerja adalah suatu keyakinan dari individu mengenai pekerjaan termasuk bagaimana individu berperilaku dan bersikap dan mengenai makna atau arti dari pekerjaan individu.

b. Dimensi – Dimensi Nilai Kerja (*Work Value)*

Adapun dimensi-dimensi nilai kerja yang sangat menurut Wollack dalam (Jin & Rounds, 2012) yaitu :

1) *Intrinsic*, merupakan kontribusi kerja yang diberikan oleh karyawan sesuai dengan minatnya terhadap pekerjaan tersebut, dan keinginan berkontribusi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.
2) *Extrinsic*, Tempat individual untuk mencari keuntungan pekerjaan yang memiliki efek pada diri sendiri, berdasarkan pada gaji, dan status social.
3) *Mixed Character*, merupakan keinginan untuk melakukan pekerjaan yang lebih tinggi dan lebih baik.

c. Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Komitmen Karir

Nilai kerja merupakan ekspresi dari kebutuhan atau tujuan yang dicari oleh individu untuk dicapai melalui pencapaian finansial dan individu dari profesinya (Kuron *et al.*,& Silva *et al.*, 2015). Penelitian terdahulu menyatakan bahwa penelitian terkait dengan nilai kerja sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen karir di Indonesia

masih sangat terbatas, bahkan dikatakan langka (Ingarianti, 2017). Padahal nilai kerja itu sendiri memainkan kunci penting dalam pilihan karir dan peningkatan karir (Choi *et al.*, 2013). Sedangkan Kekesi dan Agyemang (2014) mendefinisikan nilai kerja berkaitan erat dengan sikap dan perilaku di tempat kerja dan dapat dikategorikan ke dalam jenis nilai pribadi. Gagasan ini didukung oleh Ching dan Kee (2012) yang menemukan bahwa nilai kerja yang terkait dengan keamanan dan lingkungan mempengaruhi komitmen karir akademisi Generasi Y di Malaysia.

3. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional dapat digunakan seseorang untuk mengendalikan emosi dalam menyelesaikan berbagai tuntutan kerja atau konflik, sehingga ketika hal tersebut dapat diatasi akan meningkatkan produktivitas kerja, rasa puas dan bahagia akan karirnya. Maka dari itu kecerdasan emosional menjadi tolok ukur dari komitmen karir. (Spano-Szekely *et al.*, 2016) mendefinisikan kecerdasan emosional (EI) sebagai kemampuan untuk mengakui emosi diri sendiri dan orang lain, membedakan emosi yang berbeda, dan menggunakan informasi emosional dengan benar untuk memandu pemikiran dan perilaku seseorang. Menurut Goleman (2015)

Kecerdasan Emosional adalah sebagai kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan dalam menghadapi frustasi, mengendalikan dorongan hati, mengatur suasana hati, dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Kecerdasan emosional sangat penting di tempat kerja multigenerasi karena karyawan dengan kecerdasan emosional bisa mengendalikan emosi mereka saat menyelesaikan konflik kerja dan memenuhi tuntutan pekerjaan. Hal ini menciptakan hubungan timbal balik yang menguntungkan antara pekerja dan pengusaha yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan, kepuasan kerja, kebahagiaan, komitmen karir, dan keterampilan kepemimpinan dalam suatu organisasi (Njoroge & Yazdanifard, 2014).

Dari beberapa definisi dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional bagaimana seorang karyawan mampu mengendalikan / mengelola emosi dan perasaan mereka sendiri dan dapat berfikir positif terhadap orang lain.

b. Manfaat Kecerdasan Emosional

Masaong & Tilomi (2011) berpendapat bahwa kecerdasan emosional EQ yang tinggi akan sangat bermanfaat dan berpengaruh pada peningkatan kualitas hidup yang lebih baik sehingga kehidupan

ini dapat memberi nilai yang tak terduga. Berikut ini manfaat dari kecerdasan emosional EQ :

1) Mengatasi Stres yaitu, dimana tekanan yang timbul akibat beban hidup dan dapat dialami oleh siapa saja. Toleransi terhadap stres merupakan kemampuan untuk bertahan terhadap peristiwa buruk dan situasi penuh tekanan.
2) Mengendalikan Dorongan Hati Menahan Diri, merupakan karakteristik emosi untuk menunda kesenangan sesaat untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.
3) Mengelola Suasana Hati, merupakan kemampuan emosional yang meliputi kecakapan untuk tetap tenang dalam suasana apapun, menghilangkan gelisah yang timbul, mengatasi kesedihan atau berdamai dengan sesuatu yang menjengkelkan.
4) Dapat Memotivasi Diri Orang yang mampu memotivasi diri sendiri akan cenderung sangat produktif dan efektif dalam hal apapun yang dihadapi.
5) Memiliki Kemampuan Sosial Orang yang cerdas secara emosi mampu menjalin hubungan sosial dengan siapa saja. Seseorang yang memiliki kemampuan sosial dapat bergaul, dan tenggang rasa terhadap orang lain.
6) Mampu Memahami Orang Lain Menyadari dan menghargai orang

lain adalah hal terpenting dalam kecerdasan emosi. Hal ini disebut dengan empati.

c. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Menurut Goleman dalam (Mamangkey *et al.,* 2018) mengungkapkan bahwa ada lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai suatu kesuksesan, yaitu :

1) Kesadaran diri, merupakan kemampuan mengenali emosi diri sendiri. Ketika seseorang dihadapkan dengan suatu kejadian yang menyenangkan atau menyedihkan bisa saja ia sama sekali tidak menyadari apa yang sesungguhnya ia rasakan atau dapat disebut sebagai tidak adanya rasa mengenali emosi diri.
2) Pengaturan diri, merupakan kemampuan dalam mengelola emosi yang meliputi kecakapan untuk tetap tenang, menghilangkan kegelisahan, kesedihan atau sesuatu yang menjengkelkan. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional tidak akan larut dalam perasaannya.
3) Motivasi, merupakan kekuatan penggerak yang mengakibatkan aktivitas pada seseorang, dan menimbulkan tingkah laku serta menggerakkannya menuju tujuan tertentu. Seseorang yang memliliki intelegensi yang tinggi namun gagal dalam pelajaran

karena kurang adanya motivasi. Hasil akan jadi lebih baik dan dapat tercapai jika diikuti dengan motivasi yang sangat kuat.

4) Mengenali emosi orang lain/empati, merupakan Kemampuan dalam merasakan apa yag dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan kepercayaan dan menyelaraskan diri dengan orang lain.
5) Keterampilan sosial, dapat dipahami sebagai kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik ketika berhubugan dengan orang lain. Seseorang dengan kemampuan ini pandai merespon tanggapan orang lain sesuai dengan yang dikehendakinya.

d. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Karir

Penelitian (Chika, Ohizu & Emmanuel, 2014) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berhubungan dengan komitmen karir pegawai bank. Perkembangan ini menunjukkan bahwa agar karyawan dapat menikmati pekerjaannya dan berkomitmen terhadapnya, mereka perlu mengembangkan kompetensi kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar dalam menggunakan emosinya. Dalam bekerja kecerdasan emosional sangat berhubungan dengan komitmen karir, dimana komitmen karir merupakan sikap emosional yang mencintai pekerjaannya.

Kecerdasan emosional yang terganggu akan menyebabkan seseorang tidak dapat mencapai puncak karir yang maksimal. Artinya pekerja yang tidak dapat mengatur emosi dengan baik, menunjukkan kurang memiliki komitmen terhadap karirnya. Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap komitmen karir. Hal tersebut juga di perkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Racmelya & Suryani, 2018) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap komitmen karir. Selain itu penelitian dari (Auda, n.d.) juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan pada kecerdasan emosional terhadap komitmen karir.

4. Keseimbangan Kehidupan-Kerja (*Work-Life Balance)*

a. Pengertian Keseimbangan-Kehidupan Kerja

Keseimbangan-Kehidupan kerja *(Work-life balance)* didefinisikan sebagai cara seseorang menyeimbangkan antara kehidupan kerja yang meliputi pekerjaan, karir, ambisi, pencapaian target dan kehidupan pribadi yang meliputi keluarga, waktu luang, kesenangan pribadi sehingga kehidupan akan dijalani dengan kenyamanan (Monika & Kaur, 2017; Amin & Malik, 2017). Schermerhorn dalam Ramadhani (2013) mengungkapkan bahwa Keseimbangan-Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance)* adalah

kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Menurut (Conferenceutilizing & Issn, 2013) keseimbangan-kehidupan kerja merupakan keseimbangan antar kehidupan pribadi dan tugasnya sebagai seorang manusia yang mempunyai dua peran yaitu sebagai manusia dikehidupan pribadi dan kehidupan dalam dunia kerja. Menurut Nafiudin (2015), jika seseorang tidak dapat mengatur keseimbangan-kehidupan kerja nya (*Work-Life Balance)* antara pekerjan dan kehidupan pribadi maka dapat diindikasikan seseorang tersebut akan memilih untuk berhenti bekerja, jika keseimbangan kehidupan kerja seorang karyawan tidak tercapai maka dapat menimbulkan stress kerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa Keseimbangan-Kehidupan Kerja adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya.

b. Manfaat Keseimbangan-Kehidupan Kerja

Manfaat diadakannya program *work-life balance* bagi perusahaan menurut (Lazăr et al., 2010), antara lain:

1) mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan
2) meningkatkan produktivitas

3) adanya komitmen dan loyalitas karyawan
4) meningkatnya retensi pelanggan; dan
5) berkurangnya turn-over karyawan.

Sedangkan bagi karyawan, manfaat program keseimbangan-kehidupan kerja antara lain :

1) meningkatnya kepuasan kerja
2) semakin tingginya keamanan kerja (job security)
3) meningkatkan kontrol terhadap work-life environment
4) berkurangnya tingkat stres kerja dan
5) semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

c. Indikator Keseimbangan-Kehidupan Kerja

Mengukur Keseimbangan-Kehidupan Kerja menurut McDonald dan Bradley dalam (Ramadhani, 2012):

1) Keseimbangan waktu

   Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan

2) Keseimbangan keterlibatan

   Tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan.

3) Keseimbangan kepuasan

   Berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan.

d. Pengaruh Keseimbangan-Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karir

Karyawan merasa sangat nyaman bekerja apabila dapat menyeimbangkan antara kebutuhan kehidupan kerja dan kebutuhan kehidupan pribadi. Istilah *work-life balance* pertama kali dikenal di Inggris pada akhir tahun1970-an untuk menggambarkan keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupan pribadi individu itu sendiri (Ramya, 2014). Interaksi yang baik atau harmonis antara pekerjaan dan rumah memfasilitasi individu untuk mencapai lebih banyak kepuasan dalam hidup. Hal ini juga memperkuat komitmen terhadap profesinya (Cicek *et al.*,2016).

Dalam studi Sorensen dan Mckim (2014) yang melibatkan guru pertanian menunjukkan bahwa kemampuan untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja berhubungan positif dengan komitmen terhadap karir. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Wardhani dan Sumaryono (2019) yang menyatakan keseimbangan-kehidupan kerja (*work-life balance)* berpengaruh signifikan terhadap komitmen karir.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nur Damayanti, Khulida Kirana Yahya, Tan Fee Yean (2020)	Work Values and Emotional Intelligence Determinants of Career Commitment among Generation Y in the Indonesian Banking Industry	1. Nilai kerja 2. Kecerdasan emosional 3. Komitmen karir	Nilai kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karir karyawan perbankan Generasi Y
2	Alnisa min fadlillah (2017)	Pengaruh Internal Locus Of Control, Nilai-Nilai Kerja, Terhadap Komitmen Karir Pada Tenaga Penjualan Di Industri Telekomunikasi Di Jakarta	1. *Internal locus control* 2. Nilai-nilai kerja 3. Komitmen karir	Adanya hubungan dan pengaruh positif antara *internal locus of control*, nilai kerja terhadap komitmen karir
3	Putu Irma Yunita (2018)	Komitmen karir pada tenaga kerja operasional : peran work life balancer, stress kerja dan kepuasan kerja	1. Komitmen karir 2. Work life balance 3. Stress kerja 4. Kepuasan kerja	Hasil menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan

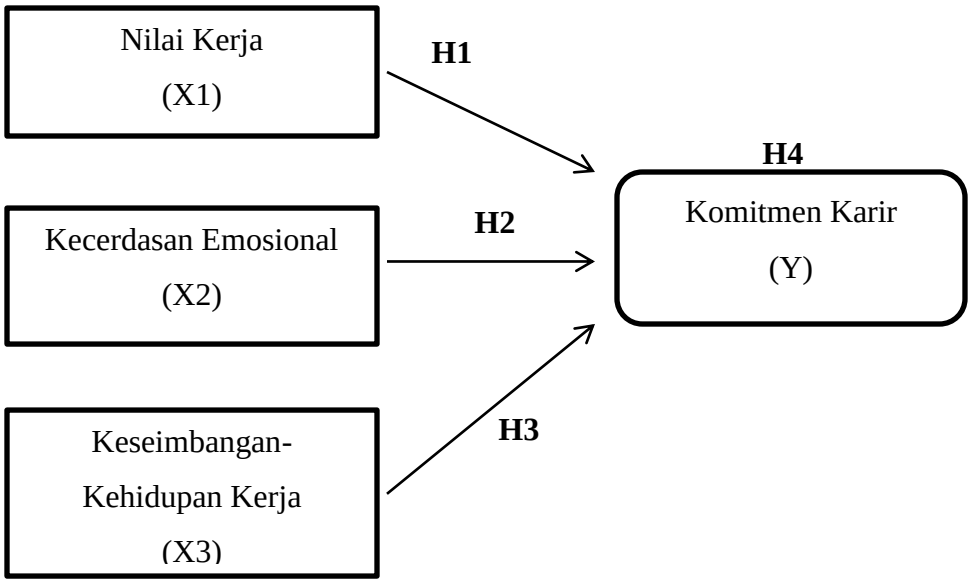
4	Iqbal Baihaqi, Rudi Suryo Kristanto (2019)	Pengaruh Nilai Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Work Life Balance Terhadap Komitmen Karir (Studi Kasus Pada Generasi Y Kota Semarang)	1. Nilai kerja 2. Kecerdasan 3. Emosional *4. Work life balance* 5. Komitmen karir	Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen karir.
5	A.Oyesoji Aremu (2005)	*A confluence of credentialing, career experience, self-efficacy, emotional intelligence, and motivation on the career commitment of young police in Ibadan, Nigeria*	1. Pertemuan kredensial 2. Pengalaman karir 3. Efikasi diri 4. Kecerdasan emosional 5. Motivasi 6. Komitmen karir	(*credentialing, career experience, self-efficacy, Emosional Intelligence,* dan motivasi) memiliki pengaruh positif terhadap komitmen karir.
6	Nur Damayanti, Khulida Kirana Yahya, Tan Fee Yean (2019)	*Work Values, Emotional Intelligence, Work Environment And Career Commitment Among Gen Y*	1. Nilai kerja 2. Kecerdasan emosional 3. Lingkungan kerja 4. Komitmen karir	Ada pengaruh yang signifikan dan positif antara nilai kerja, kecerdasan emosional, lingkungan kerja terhadap komitmen karir.
7	Ok-Hee Cho,	*The Effects*	1. Kecerdasan	Kecerdasan

	Yang-Sook Yoo, Kyung-Hye Hwang (2018)	*OfClinical Nurse's Emotional Intelligence Abd Core Self-Evaluation On Career Comitmment*	emosional 2. Penilaian diri inti 3. Komitmen karir	emosional perawat klinis dan penilaian diri inti memiliki pengaruh positif terhadap komitmen karir

Sumber :Berbagai jurnal dan artikel 2021

C. Kerangka Konseptual

Gambar 1. kerangka konseptual



D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan penelitian terdahulu maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Nilai Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karir pada perawat Rumah Sakit Hermina Kota Padang

H2 :Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karir pada perawat Rumah Sakit Hermina Kota Padang

H3 :Keseimbangan-Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karir pada perawat Rumah Sakit Hermina Kota Padang

H4 :Nilai Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Keseimbangan-Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karir pada perawat Rumah Sakit Hermina Kota Padang

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh nilai kerja, kecerdasan emosional, dan keseimbangan-kehidupan kerja terhadap komitmen karir pada perawat Rumah Sakit Hermina Kota Padang.Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan Analisis regresi linear berganda dengan alat SPSS. Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karir pada karyawan perawat Rumah Sakit Herimina Kota Padang. Hal ini berarti perawat merasakan bahwa nilai kerja yang dimilikimampu meningkatkan tingkat komitmen karir pada perawat dalam bekerja.
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karir pada karyawan perawat Rumah Sakit Herimina Kota Padang. Hal ini berarti perawat Rumah Sakit Hermina Padang merasakan bahwa tingkat kecerdasan emosional yang dimilikimampu mempengaruhi bagaimana tingkat komitmen karirperawat tersebut di Rumah Sakit Hermina Padang.
3. Keseimbangan-Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karir pada karyawan perawat Rumah Sakit Herimina Kota Padang.Hal ini berarti perawat Rumah Sakit Hermina Padang

merasakan bahwa tingkat keseimbangan-kehidupan kerja yang mereka rasakan mampu memberikan pengaruh untuk meningkatkan komitmen karir perawat tersebut dalam bekerja.

4. Nilai Kerja, kecerdasan emosional dan keseimbangan-kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karir pada perawat Rumah Sakit Hermina Padang.

B. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan serta rumusan serta kesimpulan hasil penelitian ini, maka beberapa masukan atau saran dari penulis bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk meningkatkan komitmen karir pada perawat, meningkatkan nilai kerja, kecerdasan emosional serta meningkatkan keseimbangan kehidupan kerjapada perawat, maka penulis memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Organisasi

a. Dari hasil yang telah ditentukan komitmen karir pada rumah sakit hermina lebih ditingkatkan lagi. Agar setiap perawat disinan lebih bisa komit terhadap karir mereka dan akan bisa membuat rumah sakit hermina lebih baik dan maju lagi.

b. Berdasarkan hasil penelitian variabel nilai kerja juga memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap komitmen karir perawat, untuk mampu meningkatkan komitmen karirperawat maka disarankan kepada organisasi untuk lebih memperhatikan lagi tingkat kepuasan

kerja perawat sehingga perawat mampu meningkatkan nilai kerja mereka.

c. Tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki perawat juga dapat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karir. Dilihat dari hasil total capaian responden, item pertanyaan ke empat belas memperoleh nilai terendah. Ini menandakan bahwa masih tingkat kerja sama yang baik antara perawat masih belum terealisasikan. Untuk itu pihak pimpinan rumah sakit perlu memberikan kebijakan untuk menciptakan *team work* atau kerja sama yang baik antar perawat. Karena hal ini akan berpengaruh terhadap tingkat komitmen karir perawat.

d. Dari temuan hasil penelitian ini, di mana keseimbangan kehidupan kerjamemberikan pengaruh paling besar terhadap tingkat komitmen karir pada perawat, maka disarankan untuk pimpinan Rumah Sakit Hermina Padang untuk lebih menjaga serta memperhatikan tingkat keseimbangan kehidupan kerja perawat.Pihak pimpinan harus mampu memberikan keseimbangan antara pekerjaan dengan dengan kehidupan pribadi perawat, karena ini mampu mengurangi keseimbangan kehidupan kerja perawat.

2. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya. Penulis menyarankan untuk meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen karir.

b. Selain itu, diharapkan pada peneliti selanjutnya lebih memperjelas lagi spesifikasi penghubung dalam pengambilan pada sampel penelitiannya atau menggunakan sampel yang lebih banyak, atau dapat pula menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas lagi dengan cara melibatkan beberapa instansi sejenis.

c. Untuk peniliti yang akan datang untuk lebih dikembangkan lagi mengenai komitmen karir perawat pada di Rumah Sakit Hermina Kota Padang.

C. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain, penelitian ini hanya menggunakan sedikit sampel. Penulis juga membatasi masalah yang akan penulis teliti pada faktor yang menurut penulis berpengaruh terhadap variabel momitmen karir yaitu nilai kerja, kecerdasan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja.