

PENGARUH NILAI KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KOMITMEN KARIR (STUDI KASUS PADA GENERASI Y KOTA SEMARANG)

Iqbal Baihaqi¹ Rudi Suryo Kristanto²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bank BPD Jateng

Email: iqbalbhqq@gmail.com

ABSTACT

The phenomenon that occurs in the field states that almost half of the workers surveyed reached 49% of people who said workers had made a drastic change in career or work field. This study aims to determine the effect of work value, emotional intelligence, and work life balance on career commitment. The population in this study is generation Y in the city of Semarang. Non-probability sampling techniques were used to determine the research sample and data collection was carried out by distributing questionnaires to 150 respondents. In this study, the method used is multiple linear regression. From the analysis, it was found that emotional intelligence has an effect on career commitment. Meanwhile, work value and work life balance do not affect career commitment. The value of Adjusted R² is 0.475, which means that 47.5% of the variation in Career Commitment can be explained by the value of work, emotional intelligence, and work life balance, while the remaining 52.5% of career commitment can be explained by other factors.

Keyword : work value, emosional intelligence, work life balance, career commitment

ABSTRAK

Fenomena yang terjadi di lapangan menyatakan bahwa hampir setengah pekerja yang disurvei mencapai 49% orang mengatakan pekerja telah melakukan perubahan karir atau bidang kerja secara drastis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh nilai kerja, kecerdasan emosional, dan work life balance terhadap komitmen karir. Populasi dalam penelitian ini yaitu generasi Y di Kota Semarang. Teknik non-probability sampling digunakan untuk menentukan sampel penelitian dan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 150 responden. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah regresi linear berganda. Dari hasil analisis diperoleh bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen karir. Sedangkan nilai kerja dan work life balance tidak berpengaruh terhadap komitmen karir. Nilai Adjusted R² adalah sebesar 0,475 yang artinya 47,5% variasi Komitmen Karir dapat dijelaskan oleh nilai kerja, kecerdasan emosional, dan work life balance sedangkan sisanya sebesar 52,5% komitmen karir dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

Kata kunci : nilai kerja, kecerdasan emosional, work life balance, komitmen karir

Pendahuluan

Karir seseorang dengan yang lain tidaklah sama, ada perjalanan karir yang lambat tetapi ada pula yang cepat. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian dari Gattiker dan Larwood dalam Poon (2004) 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 yang terjadi di lapangan menyatakan bahwa hampir setengah pekerja yang disurvei mencapai 49% orang mengatakan pekerja telah melakukan perubahan karir atau bidang kerja secara drastis. Mulai dari guru yang merubah karirnya menjadi akuntan yang disebabkan karena merasa stagnan di bidangnya. Rata-rata orang mengubah karirnya dari satu ke yang lain saat berada pada titik pertengahan karir (melansir dari CNBC pada 1 November

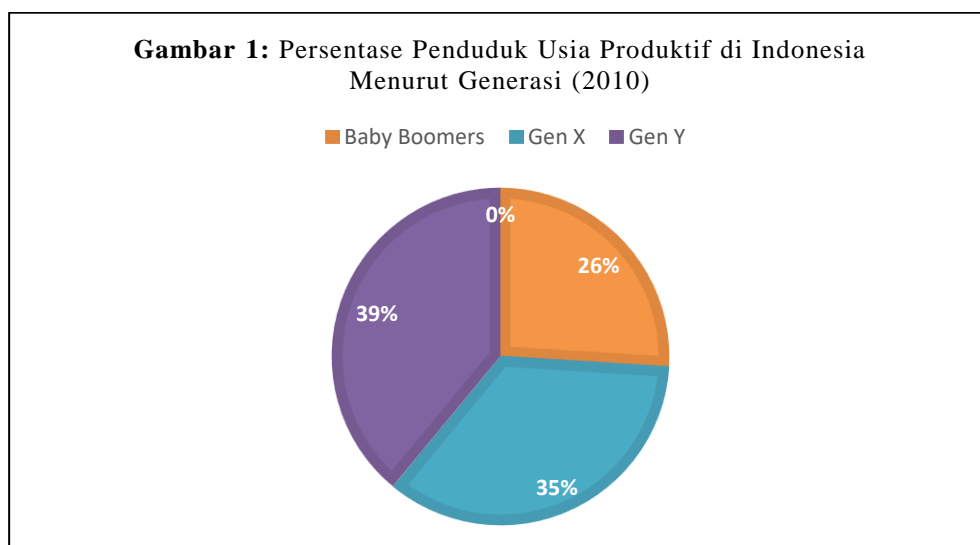
2019). Tidak menutup kemungkinan persentase pekerja yang melakukan perubahan karir akan meningkat. Hal ini didukung oleh survey terbaru dari Indeed sebanyak 58% pekerja bersedia menerima gaji yang lebih rendah demi merubah karir atau bidang kerjanya. Perubahan karir terjadi karena tidak lagi bahagia dengan pekerjaannya (Liputan 6.com pada 4 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 ketrampilan 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. Komitmen karir merupakan keyakinan seseorang dan penerimaan nilai dari pekerjaan yang telah dipilihnya dan keinginan untuk bertahan pada pekerjaannya. 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, 1994).

Menurut Lee et al., (2000) 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.

Pada saat ini terjadi kejadian yang menarik perhatian dalam dunia kerja, yaitu perubahan demografis angkatan kerja yang mulai didominasi oleh kehadiran generasi Y yang memasuki usia produktif sebagai angkatan kerja termuda. Gambar berikut menggambarkan bahwa penduduk dengan usia produktif di Indonesia didominasi oleh tiga generasi, yaitu Generasi Baby Boomers sejumlah 26%, Generasi X sejumlah 35%, dan Generasi Y sejumlah 39% sebagai proporsi terbesar. Data ini tentu terus bergerak dengan populasi Generasi Y yang semakin mendominasi angkatan kerja di tahun 2017 ini dan tahun-tahun mendatang.



Sumber: BPS (2010) yang diolah.

Perbedaan generasi dalam lingkungan kerja menjadi salah satu subyek yang selalu muncul dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia, dan konsep perbedaan generasi terus berkembang dari waktu ke waktu. Menurut Manheim (1952) generasi adalah suatu konstruksi sosial dimana didalamnya terdapat sekelompok orang yang memiliki kesamaan umur dan pengalaman historis yang sama. Lebih lanjut Manheim (1952) menjelaskan bahwa individu yang menjadi bagian dari satu generasi adalah individu yang memiliki kesamaan tahun lahir dalam rentang waktu 20 tahun dan berada dalam dimensi sosial dan dimensi sejarah yang sama. Berikut adalah tabel klasifikasi generasi:

Tabel 1. Klasifikasi Generasi

Nama Generasi	Tahun Kelahiran
Generasi Babyboomers	1946-1960
Generasi X	1960-1980
Generasi Y	1980-1995

Sumber: Andrea et al., (2016)

Ramadhan Triwijanarko (14 Februari 2017) dalam *Marketeers.com* menuliskan bahwa Generasi Baby Boomers yang tengah mengisi dunia kerja saat ini adalah para karyawan yang berusia di atas 60 tahun, Generasi X berusia 40-59 tahun. Sementara Gen Y yang kini mendominasi dunia kerja adalah para karyawan di rentang usia 24-39 tahun. Gen Y memang belum usai usia produktifnya.

Survey yang dilakukan *The Boston Consulting Group* pada tahun 2014 mengatakan bahwa, 60% pegawai freshgraduate (generasi Y) merubah karir dalam tiga tahun pertama, 6% respondennya mengatakan bahwa pekerja generasi Y sempat merubah karir tiga kali selama tiga tahun pertama, lalu sebanyak 29% responden mengatakan bahwa sudah merubah karir dua sampai tiga kali dalam kurun waktu tiga tahun (Suryowati, 2013). Selain itu, menurut Swiggard (2011) mengatakan bahwa generasi Y mempunyai kecenderungan dua kali lebih besar daripada generasi X untuk melakukan perubahan karir setelah satu tahun bekerja.

Kota Semarang merupakan ibu kota dari Jawa Tengah sekaligus kota metropolitan terbesar setelah Jakarta, Surabaya, Medan dan Bandung. Kota Semarang mempunyai jumlah penduduk yang hampir mencapai 2 juta jiwa. Di kota Semarang generasi Y berjumlah 398.767 jiwa dengan klasifikasi laki-laki sebanyak 198.069 jiwa dan perempuan sebanyak 200.698 jiwa (data Badan Pusat Statistik Semarang pada tahun 2018 yang telah di olah).

Dalam penelitian ini, peneliti mengacu dari penelitian Damayanti et al., (2019) yang menyatakan bahwa faktor-faktor dari komitmen karir adalah Nilai kerja, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja. Selain penelitian tersebut, *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 et al., 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. Maka dari itu

kecerdasan emosional menjadi tolok ukur dari komitmen karir. Penelitian terdahulu oleh Rachmelya & Suryani (2017) mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen karir. Akan tetapi menurut Aghdasi et al., (2011) mengatakan hasil yang berbeda bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap komitmen karir. Penelitian terkait kecerdasan emosional (*emotional quotient*) di Indonesia masih sangat terbatas dibandingkan dengan kecerdasan intelektual (*Intelligence Quotient*) karena kecerdasan emosional baru ditemukan pada pertengahan tahun 1990 (penulis Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si pada Sabtu 29 Mei 2010 dalam uin-malang.ac.id)

Faktor lain dari nilai kerja dan kecerdasan emosional ialah *work life balance*. *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: 788-789; Amin & Malik, 2017: 2). 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., 2007). Penjelasan tersebut didukung oleh penelitian dari Wardhani dan Sumaryono (2019) yang mengatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap komitmen karir. Sedangkan penelitian dari Rene dan Wahyuni (2018) menunjukkan hasil yang berlawanan yaitu *Work Life Balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen karir. Berdasarkan penelitian sebelumnya menunjukkan masih banyaknya hasil yang berbeda atau berkontradiksi yang ditemukan atau terdapatnya *research gap*. Selain itu juga terdapat kesenjangan antara fenomena yang terjadi dengan teori.

Kajian Pustaka

Komitmen berasal dari kata Latin "*commiter*" yang berarti menggabungkan, menyatukan, mempercayai dan mengerjakannya. Komitmen didefinisikan sebagai ikrar atau ikatan individu pada tindakan yang berhubungan dengan perilaku atau penentuan perilaku. Adanya komitmen akan memotivasi serta memaksa seseorang untuk bertindak lebih jauh, karena sifat ikatannya akan berpengaruh terhadap respon individu pada kekuatan yang memaksa melakukan sesuatu (Artiana, 2004). Menurut (Ballout, 2009), di dalam kesuksesan sebuah karir, dituntut adanya suatu komitmen, dimana komitmen seseorang terhadap karirnya terlihat dari kesabaran membangun karir yang dipilihnya, seseorang yang berkomitmen terhadap karir tidak akan mudah kalah dengan tantangan yang menghadangnya di depan.

Komitmen karir adalah keyakinan karyawan, perasaan, dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi sebagai disposisi milik organisasi untuk memperkuat jenjang karir dalam organisasi (Khulida & Tan, 2015; Vandenberg & Scarpello, 2004). Komitmen karir adalah tingkat keyakinan, perhatian dan energi individu yang di dedikasikan untuk karirnya, dengan menunjukkan keterlibatan secara afektif dan kognitif beserta perilaku kontributif terhadap pekerjaannya (Carson, Lanford and Roe, 1997). Menurut Mueller dalam Poon (2004) komitmen karir mengacu pada identifikasi dan keterlibatan di dalam jabatan seseorang.

Komitmen karir merupakan kelanjutan dari sebuah studi mengenai komitmen terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh Morrow pada tahun 1983. Morrow (1983) menyebutkan terdapat lima hal yang menjadi fokus perhatian penting di dalam komitmen terhadap pekerjaan yaitu: komitmen karir, komitmen kerja, komitmen organisasional, nilai pekerjaan bagi seorang individu, dan komitmen serikat. Dari studi tersebut, konsep komitmen karir kembali mengemuka. Dari beberapa pengertian komitmen karir di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen karir merupakan suatu komitmen yang didasari oleh keinginan individu yang dapat membuat perencanaan karir, tujuan karir bagi dirinya sendiri dan dapat membentuk identitas dari karir yang dijalankan di dalam organisasi.

Nilai kerja merupakan suatu refleksi sikap seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaannya seperti aktivitas ataupun keterlibatan dalam perusahaan, dan jenjang karir yang lebih tinggi (Widodo, 2008). Nilai kerja menurut Hofstede dalam Matsumoto & Juang (2004) merupakan orientasi individual dan sikap terhadap pekerjaannya sendiri, terhadap hubungan personalnya dengan anggota perusahaan dan loyalitas kepada perusahaan maupun organisasi. Menurut Wollack (1971) nilai kerja adalah gambaran dari sikap individu dalam pekerjaannya secara umum, bukan pada suatu spesifikasi pekerjaannya di sebuah perusahaan. Lebih jauh Wollack menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki nilai kerja yang kuat dianggap lebih suka bekerja dan siap bekerja, untuk terlibat dalam karyawan untuk mendapatkan kepuasan yang besar dalam melakukan tugasnya dengan baik.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2001:164). Seperti kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial. Kecerdasan emosi dapat dikelola dan dimanfaatkan oleh seseorang untuk dapat berinteraksi, berhubungan, bersosialisasi, bekerjasama dengan orang-orang yang ada disekitarnya. Kecerdasan emosional tidak hanya berfungsi untuk mengendalikan diri, tetapi lebih dari itu juga, mencerminkan dalam mengelola ide, konsep, karya, atau produk sehingga hal itu menjadi minat bagi orang banyak (Suharsono, 2004:120).

Work-life balance adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya (Delecta, 2011). Schermerhorn dalam Ramadhani (2013) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. McDonald dan Bradley (2005) menyatakan bahwa *work life balance* adalah sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya di luar pekerjaan. *Work life balance* melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, di mana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang pekerja (Hudson, 2005). Maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* 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.

Setiap pekerja diharapkan memiliki nilai kerja, karena dengan adanya nilai kerja individu akan merasakan kepuasan akan karir atau pekerjaan yang sedang dijalankan. Pekerja yang memiliki nilai kerja akan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, memerlukan sedikit pengawasan, dan membangun menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk bekerja karena pekerja tersebut memiliki kesadaran penuh akan pekerjaannya. Nilai kerja sendiri merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang di dalam diri individu yang mengaktifkan, memberdaya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Nilai kerja yang dapat direalisasikan akan membuat pekerja termotivasi dan merasa puas dalam pekerjaannya sehingga pekerja dapat bertahan dalam waktu yang lama terhadap karir atau pekerjaannya. Dengan kata lain apabila pekerja merasa bahwa pekerjaannya memiliki nilai berarti pekerja merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan telah berhasil memenuhi kebutuhannya, dan hal ini akan mendorong pekerja untuk berperilaku sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam apa yang dikerjakannya. Penelitian terhadap nilai kerja sebagai faktor komitmen karir di Indonesia masih sangat terbatas (Ingarianti, 2017), sedangkan nilai kerja merupakan kunci utama yang harus dimiliki setiap pekerja dalam menjalankan karirnya (Choi et al., 2013). Salah satu penelitian tentang nilai kerja terhadap komitmen karir yaitu penelitian dari

Meiyanto dan Santoso (1999) yang mengatakan bahwa nilai kerja berpengaruh terhadap komitmen karir. Berdasarkan penjabaran di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Nilai kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Karir

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. Adanya hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen karir pada pekerja menunjukkan bahwa dengan pengenalan dan pengelolaan emosi yang baik dari pekerja dapat menghasilkan emosi yang positif dalam bekerja serta mampu menempatkan emosi tersebut pada waktu yang tepat, sehingga dengan emosi positif tersebut dapat menghasilkan tingginya komitmen pekerja akan karir atau pekerjaan yang sedang dijalankan.

Individu dengan kecerdasan emosional yang baik, lebih berkomitmen pada karirnya. Kecerdasan emosional memiliki hubungan yang berarti dengan hasil pekerjaan seperti kepuasan pada karirnya. Artinya pekerja yang tidak dapat mengatur emosi dengan baik, menunjukkan kurang memiliki komitmen terhadap karirnya. Berdasarkan penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap komitmen karir. Hal tersebut juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmelya dan Suryani (2017) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap komitmen karir. Selain itu penelitian dari Auda (2016) juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan pada kecerdasan emosional terhadap komitmen karir. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara kecerdasan emosional dengan komitmen karir, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Komitmen Karir

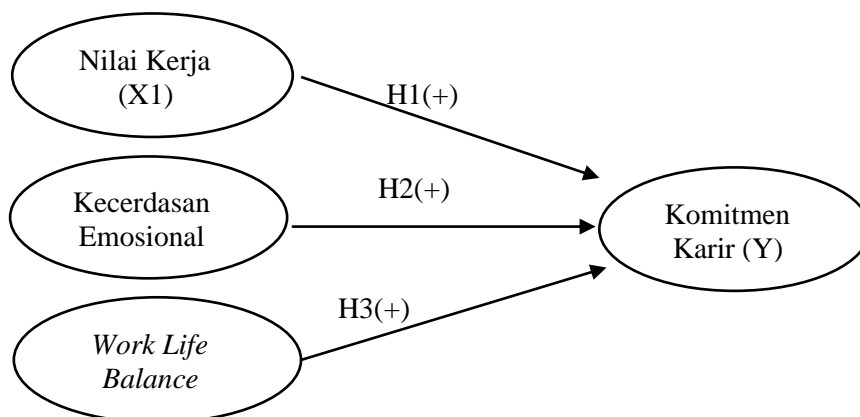
Seseorang bekerja untuk pemenuhan kebutuhan dan tujuan merupakan hal yang biasa, namun hal tersebut merupakan tantangan bagi para pekerja karena harus dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya. Dengan tercapainya *work life balance* oleh pekerja maka komitmen karir juga akan dicapai, artinya ketika pekerja tidak mengalami masalah dalam kehidupan pribadi dengan karir atau pekerjaannya tentu meningkatkan komitmen terhadap karirnya.

Pekerja 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. Selain itu perusahaan juga harusnya menyadari bahwa perlunya memberikan perhatian lebih terkait *work life balance* bagi pekerja agar pekerja dapat bertahan dalam karir atau pekerjaannya dalam jangka waktu yang lama, bahkan sampai mencapai puncak karirnya. Berdasarkan penjabaran di atas menunjukkan adanya pengaruh *work life balance* terhadap komitmen karir. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Wardhani dan Sumaryono (2019) yang menyatakan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap komitmen karir. Penelitian dari Riffay (2019) juga menyebutkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap komitmen karir seseorang.

H3: Work Life Balance berpengaruh positif terhadap Komitmen Karir

Penelitian ini didasarkan pada penelitian sebelumnya yang mengambil topik mengenai pengaruh nilai kerja, kecerdasan emosional dan work life balance terhadap kepuasan kerja. Hubungan variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. Model Penelitian



Metode Penelitian

Untuk menyamakan persepsi maka perlu diberikan definisi operasional variabel. Definisi operasional merupakan pengukuran dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian, sebagaimana disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Definisi Konsep dan Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Indikator	Skala
Komitmen Karir (Y) adalah tingkat keyakinan maupun perhatian dan energi individu yang di dedikasikan untuk karirnya, dengan menunjukkan keterlibatan secara afektif dan kognitif beserta perilaku kontributif terhadap pekerjaannya (Carson, Lanford and Roe, 1997).	1. Resilience 2. Identity 3. Planing (Carson & Bedeian, 1994: 239)	Skala likert 1-5
Nilai Kerja (X1) adalah gambaran dari sikap individu dalam pekerjaannya secara umum, bukan pada suatu spesifikasi pekerjaannya di sebuah perusahaan (Wollack, 1971)	1. Activity preference 2. Pride in work 3. Job involvement 4. Upward striving 5. Social status 6. Upward striving (Wollack et al., 1971)	Skalaliker t 1-5
Kecerdasan Emosional (X2) adalah kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2001:164)	1. Kesadaran diri 2. Pengaturan diri 3. Motivasi 4. Empati 5. Keterampilan sosial (Goleman,2005:513)	Skalaliker t 1-5
Work life balance (X3) adalah sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam	1. Keseimbangan waktu (Time balance) 2. Keseimbangan keterlibatan (Imvolvement balance)	Skalaliker t 1-5

Variabel Penelitian	Indikator	Skala
pekerjaan maupun kehidupan lainnya di luar pekerjaan (McDonald dan Bradley, 2005)	3. Keseimbangan kepuasan (Satisfaction balance) (McDonald dan Bradley, 2005)	

Menurut Ferdinand (2014:171) populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan yang digunakan oleh peneliti yaitu generasi Y di Kota Semarang. Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin peneliti menghitung seluruh anggota populasi, oleh karena itu dibentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel (Ferdinand, 2014:171). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 150 responden yang diambil dengan teknik *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2003:61) *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Adapun pertimbangan yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah (1) Individu yang bertempat tinggal di kecamatan Semarang Tengah; (2) Individu yang tergolong generasi Y yaitu dengan tahun kelahiran 1980-1995; (3) Individu yang berstatus karyawan

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Menurut (Sugiyono, 2017) regresi linier berganda digunakan oleh peneliti bila penelitian bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya variable dependen), bila dua variable independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Secara matematis persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (1)$$

Dimana:

- Y : Komitmen karir
- X1 : nilai kerja
- X2 : Kecerdasan Emosional
- X3 : work of life balance
- β_0 : konstanta
- $\beta_{1,2,3}$: Koefisien regresi
- e : error

Hasil dan Pembahasan

Dalam analisis multivariate, normalitas residual merupakan suatu hal yang penting. Pengujian normalitas residual dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Pengujian normalitas residual menunjukkan diperolehnya distribusi residual normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas uji pada model tersebut berada diatas 0,05.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas diperoleh nilai tolerance untuk variabel nilai kerja 0,559, kecerdasan emosional 0,448 dan work life balance 0,596 yang lebih besar dengan 0,10 sedangkan nilai VIF variabel nilai kerja 1,670; kecerdasan emosional 2,230 dan work of life balance 1,678 yang lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Hasil pengujian terhadap heteroskedastisitas menggunakan uji glesjer menunjukkan semua variabel independen mempunyai nilai Sig. > 0,05, jadi dapat disimpulkan model regresi

tidak mengandung adanya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas. Setelah data bebas dari penyimpangan asumsi klasik maka barulah dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Hasil analisis regresi penelitian ini disajikan pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi

Variabel bebas	Koef	Std. Error	t	Sig
(Constant)	-0,297	2,527	-0,117	0,907
Nilai Kerja	0,063	0,059	1,066	0,228
Kecerdasan Emosional	0,110	0,015	7,375	0,000
Work Life Balance	-0,018	0,078	-0,236	0,814
Variabel terikat	: Komitmen Karir			
F-hit	: 45.940			
Sig. F	: 0.000			
Adjusted R ²	: 0.475			
N	: 150			

Sumber: data Primer yang Diolah, 2020

Berasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai Adj. R² pada model regresi diperoleh sebesar 0,475 yang artinya 47,5% variasi Komitmen Karir dapat dijelaskan oleh variabel independen Nilai Kerja, Kecerdasan Emosional, dan *Work Life Balance* sedangkan sisanya sebesar 52,5% Komitmen Karir dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya. Nilai F Model adalah sebesar 45,940 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jika dilihat dari nilai signifikansi F tersebut diperoleh bahwa nilai sig F lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Nilai Kerja, Kecerdasan Emosional, dan *Work Life Balance* dapat menjelaskan Komitmen Karir.

Hasil pengujian hipotesis berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa variabel nilai kerja memberikan nilai t-hit sebesar 1,066 dengan probabilitas sebesar 0,288 > 0,05. Dengan demikian H1 ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara nilai kerja terhadap komitmen karir. Variabel kecerdasan emosional memberikan nilai t-hit 7,375 dengan Sig. 0,000 < 0,05 maka H2 diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen karir. Work life balance memberikan nilai t-hit -0,236 dengan Sig. 0,814 > 0,05 maka H3 ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh antara work life balance terhadap komitmen karir.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara nilai kerja terhadap komitmen karir. Ini terjadi karena pada dasarnya responden/pekerja generasi Y ini sudah merasakan kecocokan antara nilai yang ada pada pribadinya dengan nilai yang ada pada pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki karakter tertentu dapat menyesuaikan dan beradaptasi pada jenis pekerjaan tertentu pula, kondisi ini tentu sangat disukai oleh para pekerja generasi Y. Para pekerja generasi Y ini sangat memaknai dengan baik pekerjaan yang disukai, dan juga para pekerja generasi Y ini cenderung lebih aktif melibatkan diri pada pekerjaan yang disukai. Tingginya nilai kerja pada responden/pekerja generasi Y ini menjadikan pekerja hanya fokus pada pekerjaannya, sehingga menjadikan pekerja tidak lagi fokus dengan karirnya karena sudah merasakan kenyamanan dan kelayaitasan terhadap apa yang dikerjakan.

Bahkan, apabila responden/pekerja generasi Y ini harus dipaksa untuk berkomitmen pada karirnya tentu pekerja harus menembus nilai-nilai dan kegiatan yang tidak disukai. Hal tersebut tentu tidak akan dilakukan oleh para pekerja generasi Y karena pekerja hanya akan melakukan atau melibatkan dirinya pada pekerjaan yang disukai. Terlebih lagi, pekerja

generasi Y ini beranggapan bahwa karir hanyalah sebagai bonus jika pekerjaan yang dikerjakan dilakukan dengan baik, maka dari itu pekerja generasi Y hanya berfokus dengan yang dikerjakan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerja generasi Y tidak berorientasi pada karirnya. Ini menunjukkan bahwa nilai kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen karir.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap komitmen karir. Semakin baik kecerdasan emosional seorang pekerja, maka akan semakin baik pula komitmen karirnya. Individu dengan kecerdasan emosional yang baik, lebih berkomitmen pada karirnya. Kecerdasan emosional memiliki hubungan yang berarti dengan hasil pekerjaan seperti kepuasan pada karirnya. Artinya pekerja yang tidak dapat mengatur emosi dengan baik, menunjukkan kurang memiliki komitmen terhadap karirnya. 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.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen karir hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmelya dan Suryani (2017) pada 60 pegawai frontliner di PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Jambi yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen karir. Akan tetapi terdapat penelitian yang tidak sejalan yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Riza Mutimma Auda,2016) dengan judul pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Bank DKI kantor cabang Surabaya.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara work life balance terhadap komitmen karir. Ini terjadi karena responden/pekerja generasi Y sudah merasakan kepuasan dan merasa cukup dengan apa yang sudah di dapatkan. Pekerja sudah dengan baik menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan urusan yang ada pada pekerjaan, sehingga pekerja sudah tidak lagi berfokus dengan karir mereka. Para pekerja generasi Y ini sudah merasa nyaman dengan apa yang sudah dimiliki. Pekerja generasi Y ini cenderung tidak akan mau untuk keluar dari zona nyamannya, karena memang generasi Y ini adalah generasi yang instan dan hanya mau enak saja.

Pekerja generasi Y sudah benar-benar tidak lagi berfokus pada karir karena sudah merasa mendapatkan apa yang diinginkan, dan enggan merencanakan bagaimana karirnya dimasa yang akan datang. Tentu hal tersebut tidak akan dilakukan karena pekerja generasi Y takut hal tersebut dapat merusak keseimbangan yang sudah didapatkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan yang telah dimiliki, dan juga pada dasarnya pekerja generasi Y ini tidak cukup tangguh dalam menangkal gangguan didalam pekerjaan/karirnya jika keluar dari zona nyaman mereka. Hal tersebut menunjukkan tidak ada pengaruh antara work life balance terhadap komitmen karir.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen karir. Sedangkan nilai kerja dan work life balance tidak berpengaruh terhadap komitmen karir. Nilai Adjusted R² adalah sebesar 0,475 yang artinya 47,5% variasi Komitmen Karir dapat dijelaskan oleh nilai kerja, kecerdasan emosional, dan *work life balance* sedangkan sisanya sebesar 52,5% komitmen karir dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya. Kecerdasan emosional pada pekerja generasi Y di Kecamatan Semarang Tengah, Kota Semarang perlu dipertahankan dengan cara mengelola emosi dengan baik jika terdapat masalah pada pekerjaan atau karirnya. Apabila dapat mengelola emosi dengan baik, maka akan menghasilkan solusi yang baik pula sehingga tidak berdampak buruk pada pekerjaannya. Selain itu, pandai mengontrol lingkungan sekitar juga sangat penting untuk mendapatkan kenyamanan dalam melakukan pekerjaannya.

Referensi

- Aghdasi Samaneh, Kiamanseh Ali Reza, Ebrahim Abdolrohim Naveh. (2011). Emotional Intelligence and Commitment Career. *International Conference on Education and Educational*. www.uin-malang.ac.id
- Ahmed, N. O. A. (2017). Career commitment: the role of self-efficacy, career satisfaction and organizational commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, (just accepted), 00-00
- Andrea, B., Gabriella, H.C., & Tímea, J. (2016) Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness* 8 (3) pp. 90-106
- Artiana, R. 2004. Pengaruh Faktor Kepribadian dan Demografi Terhadap Komitmen Karir. *Tesis*. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Auda, Riza Mutimma. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Karir melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol.8 No.2
- Ballout, Hassan. I. (2009). Career Commitment and Career Success: Moderating Role of Self Efficacy. *International Journal of Career Development*, 14, 655- 670.
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of vocational Behavior*, 44(3), 237-262.
- Choi, E.J., and Soo-Hyun Kim. (2013). The Study of the Impact of Perceived Quality and Value of Social Enterprises on Customer Satisfaction and RePurchase Intention. *International Journal of Smart Home* Vol. 7, No. 1
- Damayanti, Yahya, Tan. (2019). Nilai kerja, kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan komitmen karir antara gen y. *Jurnal Economic*, volume 3 edisi 5 April 2019.
- Delecta, P. 2011. Work Life Balance. *International Journal of Current Research* Vol. 33, Artikel Lain Issue, 4, pp.186-189.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. (2006). *Emotional Intelligence, Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2005. *Working With Emotional Intelligence*. Terjemahan Alex Tri Kantjono W. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hudson. (2005). *The Case for Work-Life Balance*. 20:20 Series. E-book The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice.
- Ingarianti, T. M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karier. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(2), 202-209.
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person-and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799–811.
- Mannheim, K. (1952). The Problem of Generations. *Essays on the Sociology of Knowledge*, 24(19), 276-322–24
- Matsumoto, D., & Juang, L. (2004). *Culture and Psychology* 3rd Edition : Wardsworth.

- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. 20:20 Series 15.
- Meiyanto & Santhoso. (1999). Nilai-Nilai Kerja Dan Komitmen Organisasi: Sebuah Studi Dalam Konteks Pekerja Indonesia. *Jurnal Psikologi*. No.9. Halaman 29-40
- Monika dan Kaur. H. (2017) Work Life Balance. *International Education & Research Journal* Volume 3 Issue 5. May 2017, 788-789
- Morrow, P. C. (1983). Concept Redudancy in Organizational Research : The case of Work Commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- Niu, H.J. (2010). Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 743-750.
- Poon, J. M. L. (2004). Career commitment and career success : Moderating role of emotion perception. *Career Development International*, 9(4), 374-390.
- Rachmelya, E. & Suryani, A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen Karir Frontliner Bakti PT Bank Central Asia Tbk Kcu Jambi. *Jurnal of Economics and Business*. Vol.1 No.1
- Rene, R. & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Karir, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Individu pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol.06. No.1
- Riffay, Ahmat. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karir Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Masohi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. Vol.5 No.3.
- Schermerhorn, J. D., James, G. H., and Richard, N. O. 2005. *Organizational Behaviour*, John Willey and Son Inc.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suharsono. (2004). *Melejitkan IQ, IE, dan IS*. Jakarta : Inisiasi Press
- Suryowati, E. (2013). 10 alasan 'fresh graduates' sering pindah kerja di tiga tahun pertama.
- Swiggard, S.B. (2011). Generation and employee commitment: An exploration of the impact of technology, home, family structure, and employer-employee relationship. Published *Doctoral dissertation*. Capella University. Mineapolis, United States.
- Wardhani, N. N. K., & Sumaryono. (2019). *The Role of Work Life Balance on Career Commitment in Career Women of Y Generation*. Faculty of Psychology, Gadjah Mada University.
- Wesarat, P., Sharif, M. Y., & Majid, A. H. A. (2014). A Review of Organizational and Individual
- Widodo, Asroni. 2008. Perbedaan Work Values Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak. *Skripsi*. Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara.
- Wollack, S., Goodale, J., Witjing, J., & Smith, P. (1971). Development of the survey of work values, *Journal of Applied Psychology*, 155, 331-338.