

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASIONAL TERHADAP KESUKSESAN KARIR SUBJEKTIF DENGAN
MEDIASI KOMITMEN KARIR DI BADAN STANDARDISASI DAN PELAYANAN
JASA INDUSTRI PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (SE) di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



OLEH

CLAUDEA RAHADI
2019/ 19059069

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASIONAL TERHADAP KESUKSESAN KARIR SUBJEKTIF
DENGAN MEDIASI KOMITMEN KARIR DI BADAN STANDARDISASI
DAN PELAYANAN JASA INDUSTRI PADANG

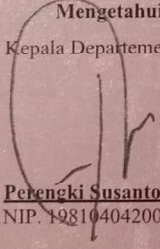
NAMA : CLAUDEA RAHADI
NIM / TM : 19059069 / 2019
DEPARTEMEN : MANAJEMEN
KEAHLIAN : MSDM
FAKULTAS : EKONOMI

Padang, Mei 2023

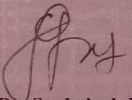
Disetujui Oleh :

Mengetahui,

Kepala Departemen Manajemen


Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D
NIP.198104042005011002

Pembimbing


Dr. Syahrizal, M.Si
NIP.197209021998021001

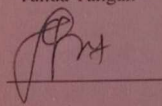
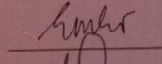
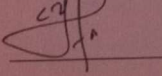
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL TERHADAP KESUKSESAN KARIR SUBJEKTIF DENGAN MEDIASI KOMITMEN KARIR DI BADAN STANDARDISASI DAN PELAYANAN JASA INDUSTRI PADANG

NAMA : CLAUDEA RAHADI
NIM / TM : 19059069 / 2019
DEPARTEMEN : MANAJEMEN
KEAHLIAN : MSDM
FAKULTAS : EKONOMI

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji Di Depan Tim Penguji Skripsi
Departemen Manajemen (S1)
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

Padang, Mei 2023

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Dr. Syahrizal, M.Si	Ketua	
Rini Sarianti, S.E, M.Si	Anggota	
Chichi Andriani, S.E, M.M	Anggota	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Claudea Rahadi
TM/NIM : 2019/19059069
Tempat / Tanggal Lahir : Bukittinggi / 22 Juli 2001
Departemen : Manajemen
Keahlian : MSDM
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jln. Ngarai Binuang, Bukittinggi
No. Hp : 082385855984
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir dan Persepsi
Dukungan Organisasional Terhadap Kesuksesan Karir
Subjektif Dengan Mediasi Komitmen Karir Di Badan
Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Padang

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di UNP atau di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat oranglain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila ditandatangani Asli oleh pembimbing, tim penguji, dan ketua departemen manajemen.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Mei 2023
Yang Menyatakan



Claudea Rahadi
NIM. 19059069

ABSTRAK

Claudea Rahadi (2019/19059069) : **Pengaruh Pengembangan Karir dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kesuksesan Karir Subjektif Dengan Mediasi Komitmen Karir Di Badan Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Padang.**

Dosen Pembimbing : **Dr. Syahrizal, M.Si**

Tujuan – Penelitian ini menganalisis : (1) pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen karir pada pegawai BSPJI Padang (2) pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen karir pada pegawai BSPJI Padang (3) pengaruh komitmen karir terhadap kesuksesan karir subjektif pada pegawai BSPJI Padang (4) pengaruh pengembangan karir terhadap kesuksesan karir subjektif pada pegawai BSPJI Padang (5) pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap kesuksesan karir subjektif pada pegawai BSPJI Padang (6) pengaruh komitmen karir memediasi antara pengembangan karir terhadap kesuksesan karir subjektif pada pegawai BSPJI Padang (7) pengaruh komitmen karir memediasi antara persepsi dukungan organisasional terhadap kesuksesan karir subjektif pada pegawai BSPJI Padang.

Metodologi – Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Badan Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Padang dengan jumlah 70 pegawai. Jumlah sampel sebanyak 70 orang yang diambil menggunakan *sensus sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM menggunakan analisis *Smart PLS*.

Hasil – Penelitian ini menemukan bahwa (1) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karir pada pegawai BSPJI Padang (2) persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karir pada pegawai BSPJI Padang (3) komitmen karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir subjektif pada pegawai BSPJI Padang (4) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir subjektif pada pegawai BSPJI Padang (5) persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir subjektif pada pegawai BSPJI Padang (6) komitmen karir secara signifikan memediasi antara pengembangan karir terhadap kesuksesan karir subjektif pada pegawai BSPJI Padang (7) komitmen karir secara signifikan memediasi antara persepsi dukungan organisasional terhadap kesuksesan karir subjektif pada pegawai BSPJI Padang.

Kata Kunci : **Pengembangan karir, Persepsi dukungan organisasional, Komitmen karir, Kesuksesan karir subjektif.**

KATA PENGANTAR



Puji syukur dan Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta kemudahan bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kesuksesan Karir Subjektif Dengan Mediasi Komitmen Karir Di Badan Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Padang”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Sastra Satu pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan, dorongan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Syahrizal, M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan waktu, ilmu, dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Rini Sarianti, S.E, M.Si selaku dosen penguji yang selalu memberikan saran, masukan, dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Ibu Chichi Andriani, S.E, M.M selaku dosen penguji yang selalu memberikan saran, masukan, dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
4. Ibu Whyosi Septrizola, SE, M.M sebagai pembimbing akademik yang selalu memberikan masukan dan motivasi.
5. Bapak Prof. Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

6. Bapak Perengki Susanto, SE, M.Sc. Ph.D selaku Ketua Departemen Manajemen.
7. Ibu Yuki Fitria, SE, M.M selaku sekretaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
8. Bapak Supan Wendri Munandar, A.Md selaku tata usaha Departemen Manajemen yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi dalam penulisan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini, serta kepada pegawai dan karyawan yang telah membantu di bidang administrasi.
10. Bapak dan Ibu Staf perpustakaan pusat dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
11. Teristimewa Ibu Enizar, Ayah Edi Kasni, Rindu Falerina, Satria Fajri dan serta keluarga besar yang telah berkorban baik material maupun moril, dan memberikan motivasi serta mendoakan penulis demi terwujudnya cita-cita penulis.
12. Teman-teman terdekat Faddilla Ahmad, Zhafira Haura Putri Tomewi, Muriara Agatha Putri, Audrey Nada Irenia, Aisyah Putri, Chantika Saumil Rahma, dan Berta Ria Nauli Boru Hutagalung yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis agar terselesaikannya skripsi ini.
13. Teman-teman Departemen Manajemen 2019, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia 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.

14. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diridhoi oleh Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari sitematika penulisan maupun dari pemilihan kata-kata yang digunakan. Untuk itu penulis megharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian dari semua pihak penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, 17 Mei 2023

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Kajian Teori	12
1. Teori Determinasi Diri.....	12
2. Kesuksesan Karir Subjektif.....	16
3. Pengembangan Karir	19
4. Persepsi Dukungan Organisasional.....	21
5. Komitmen Karir	32
6. Komitmen Karir sebagai mediasi.....	35
7. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Karir	36
8. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Komitmen Karir	37
9. Pengaruh Komitmen Karir terhadap Kesuksesan Karir Subjektif.....	38

10. Peran Komitmen Karir sebagai Pemediasi.....	38
B. Penelitian yang Relevan.....	39
C. Kerangka Konseptual.....	44
D. Hipotesis Penelitian.....	45
BAB III METODE PENELITIAN.....	47
A. Desain Penelitian.....	47
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	47
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	50
D. Instrumentasi dan Teknik Pengumpulan Data.....	51
E. Teknik Analisis Data.....	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	60
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	60
B. Hasil Penelitian.....	62
1. Deskripsi Responden.....	62
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	66
C. Hasil Analisis Data.....	74
1. Model Pengukuran (<i>outer model</i>).....	75
2. Pengukuran Model Struktural (<i>inner model</i>).....	82
3. Uji Hipotesis.....	83
D. Pembahasan.....	92
BAB V PENUTUP.....	104
A. Kesimpulan.....	104
B. Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA.....	108
LAMPIRAN.....	117

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu	40
Tabel 2. Rekapitulasi pegawai pada BSPJI Padang berdasarkan unit kerja	50
Tabel 3. Daftar Skor Jawaban Setiap Pernyataan Berdasarkan Sifatnya ...	51
Tabel 4. Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian.	52
Tabel 5. Parameter Uji Validitas dalam model pengukuran PLS.	57
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	64
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Kesuksesan Karir Subjektif	67
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir	70
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Persepsi Dukungan Organisasional	72
Tabel 13. Distribusi Frekuensi Komitmen Karir.....	73
Tabel 14. <i>Output Loadings</i>	76
Tabel 15. AVE (<i>Average Variance Extracted</i>)	78
Tabel 16. <i>Output Cross Loadings</i>	79
Tabel 17. Hasil Analisis <i>Cronbach Alpha</i> dan <i>Composite Realiability</i>	81
Tabel 18. Hasil Analisis <i>R-square</i>	82
Tabel 19. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung	84
Tabel 20. Perhitungan Koefisien Variabel Mediasi	88
Tabel 21. Pengaruh Total	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Hubungan antar Variabel	45
Gambar 2. Struktur Organisasi BSPJI Padang.....	62
Gambar 3. Model Struktural Penelitian	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Permohonan Izin Penelitian	118
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	119
Lampiran 3. Data Responden.....	130
Lampiran 4. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	131
Lampiran 5. Output Analisis PLS	132
Lampiran 6. Tabulasi Data.....	138

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karier merupakan riwayat pekerjaan yang dilalui seseorang selama hidupnya. Karier sering diartikan dengan suatu promosi atau pemindahan seorang pegawai ke jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi yang lebih baik dalam hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang. Karir adalah serangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktifitas kerja selama rentang waktu dalam kehidupan seseorang dan serangkaian aktifitas kerja yang terus berkelanjutan (Noe, 2022).

Selama beberapa waktu terakhir telah banyak studi tentang karir yang menunjukkan bahwa ada pergeseran pemikiran dari pandangan karir tradisional ke karir yang baru. Karir baru ini disebut dengan karir tanpa batas (*boundaryless career*) yang bersifat dinamis, berorientasi pada tujuan individu dan tidak tergantung pada batasan organisasi (Wang, Xu, Zhou, Fu, Guan, She, Wang, Be, 2022). Pandangan baru ini disebabkan oleh faktor perubahan lingkungan yang cepat, kemajuan teknologi, dan peningkatan keragaman tenaga kerja. Ketika organisasi menjadi lebih fleksibel dalam menghadapi persaingan global yang ketat, peran perencanaan karir dan kesuksesan karir bagi pegawai dan organisasi menjadi semakin penting. Paradigma karir baru yang merupakan karir tanpa batas menekankan pentingnya perilaku manajemen individu yang berhubungan dengan karir bahkan melintasi batas-batas organisasi (Bhaskar, Yhadap, Baruch, & Sillivan, 2022).

Paradigma karir tanpa batas berdampak pada pemahaman tentang kesuksesan karir (Kundi, Hollet-Haudeber, & Peterson, 2020). Kesuksesan karir dapat terjadi ketika orang didorong untuk berhasil dalam karir mereka dengan menyelaraskan usaha mereka dengan tujuan organisasi. Tujuan utama hampir setiap pegawai adalah menjadi sukses dalam karir mereka. Karier seseorang dimulai saat ia mulai bekerja, saat pegawai mulai bekerja, dan dapat dilihat dari pekerjaan pertama yang dilakukannya dan penghasilan awal yang diperolehnya. Pekerjaan dan penghasilan pegawai berubah dari waktu ke waktu. Pegawai yang berhasil dalam karir mereka akan mengincar posisi yang lebih tinggi dan mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi daripada saat mereka pertama kali memulai. Bagi sebagian besar individu, keadaan perjalanan karir ini merupakan kesuksesan karir, karena sering dikaitkan dengan peluang untuk promosi, posisi pada hierarki jabatan, pangkat, dan juga retensi (Hall & Chandler, 2005). Kondisi ini disebut kesuksesan karir objektif yang diukur berdasarkan gaji, peningkatan pendapatan, status promosi dan capaian lainnya yang dapat langsung diukur diverifikasi (Heslin P, 2005).

Pergeseran kesuksesan karir terkait dengan terbatasnya ruang lingkup konsep kepuasan karir objektif, yang melingkupi makna kesuksesan karir individu secara utuh, yang menyiratkan bahwa kesuksesan karir memiliki komponen lain selain kesuksesan karir objektif, yaitu diperlukan kesuksesan karir subjektif. Dengan demikian kesuksesan karir seseorang di dorong oleh faktor-faktor objektif selain sifatnya kurang nyata dan memerlukan interpretasi subjektif (Shockley, Ureksoy, Rodopman, Poteat, & Dullaghan, 2016). Hasil

temuan empiris menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja menilai kesuksesan karir mereka berdasarkan indikator subjektif dari pada indikator objektif (Eith, Stummer, & Schusterschitz, 2011).

Fenomena yang menjadi ketertarikan peneliti adalah dampak psikologis dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi no 17 tahun 2021 tentang penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional. Tujuan dari peraturan ini sebagai upaya menciptakan birokrasi yang lebih dinamis dan profesional serta peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja pelayanan kepada publik, pemerintah melakukan pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional.

Berdasarkan peraturan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan studi di Badan Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Padang (BSPJI). BSPJI adalah sebuah Instansi Pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan kegiatan standardisasi serta sertifikasi di bidang industri, hal ini sesuai dengan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Badan Standardisasi dan Kebijakan Jasa Industri Kementrian Perindustrian. Pemilihan instansi ini didasarkan karena Badan Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Padang adalah sebuah instansi pemerintah yang akan ikut serta dalam menjalankan Permen PAN & RB No 17 Tahun 2021.

Sudah hampir \pm 1 tahun 8 bulan sejak diberlakukan permen tersebut, maka perubahan jabatan struktural ke fungsional yang terjadi di BSPJI sebagai berikut: pertama, peralihan seksi program dan pengembangan kompetensi ke analisis anggaran. Kedua, peralihan seksi pengembangan jasa teknis ke

penata hubungan masyarakat. Ketiga, peralihan seksi standarisasi dan sertifikasi ke asesor manajemen mutu industri. Keempat, peralihan seksi tata usaha ke analisis kepegawaian. Dan kelima, peralihan seksi teknologi industri ke pembinaan industri.

Namun, dari penetapan permen yang telah dijalankan \pm 1 tahun 8 bulan sejak tanggal 18 Mei 2021 tersebut. Menimbulkan dampak negatif dalam diri pegawai. Para pegawai yang biasanya termotivasi untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik untuk meningkatkan karirnya sekarang hanya bisa mengikuti peraturan penyetaraan jabatan yang telah ditentukan pemerintah. Rasa kurang nyaman yang dirasakan pegawai karena harus beradaptasi dengan pekerjaan yang baru dan jabatan yang baru. Serta kurangnya proses pengembangan karir dan dukungan organisasional yang diterima oleh pegawai Badan Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Padang.

Dari penelitian-penelitian terdahulu, kita mengetahui bahwa penjelasan tentang kesuksesan karir ditentukan oleh perspektif yang digunakan oleh peneliti (Spurk, Hirschi, & Dries, 2018). Untuk penelitian ini, peneliti menggunakan perspektif *Self-Determination Theory* (SDT) dari Ryan dan Deci (2017). Justifikasi peneliti adalah *postulate* SDT yang menyatakan bahwa semua pegawai memiliki kebutuhan psikologis untuk kompetensi, otonomi, dan berhubungan dalam meningkatkan motivasi, kesejahteraan, dan kinerja. Selain teori SDT, penelitian ini juga merujuk pada penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasional

(dukungan supervisor dan dukungan sosial), dan pengembangan karir menjadi penentu kesuksesan karir subjektif (Spurk *et al.*, 2018).

Dukungan perusahaan dalam pengembangan karir pegawainya dapat diukur dengan bagaimana persepsi dukungan organisasi dan pengembangan karir pegawai. Diperkuat dari masukan peneliti Ekmekcioglu, Erdogan, dan Sokmen (2020), yaitu penting bagi praktisi untuk memperluas strategi peningkatan karir untuk meningkatkan kesuksesan karir karena masa jabatan, pengalaman organisasi dan persepsi dukungan organisasional dapat mempengaruhi komitmen karir dan kesuksesan karir subjektif.

Di sisi lain, persepsi dukungan organisasional (*perceived organizational support/POS*) juga dipandang dapat memengaruhi berbagai perilaku pegawai seperti komitmen, kepuasan, kinerja, dan niat untuk pindah. Persepsi dukungan organisasional diartikan seperti keseriusan yang dirasakan seseorang terkait seberapa besar organisasi memedulikan kesejahteraan pegawai dan juga menghargai peran pegawai tersebut dalam organisasi (Choi & Chiu, 2017). Persepsi dukungan organisasional tersebut dibutuhkan terutama untuk mempertahankan pegawai. Hal ini disebabkan karena pegawai sekarang ini memilih untuk berkomitmen pada karir daripada berkomitmen pada organisasi (Fu & Chen, 2015). Hal ini kemudian menyebabkan adanya pemikiran bahwa daripada bertahan di organisasi yang sama, pegawai cenderung mencari organisasi lain yang dapat memberikan keamanan kerja, kepuasan, dan memenuhi kebutuhan karir mereka dengan cara yang lebih baik (Ahmed, 2019). Oleh karena itu, organisasi perlu mengidentifikasi

strategi efektif yang dapat diterapkan untuk mempertahankan pegawai yang berbakat dan kompeten di organisasi mereka (Ahmed, 2019).

Selain variabel persepsi dukungan organisasional, pengembangan karir melalui *career management fit* (CMF) ditemukan memiliki korelasi positif dan signifikan dengan kesuksesan karir (Guo, Wang, & Wang, 2021). Pengembangan karir juga memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap komitmen karir (Saleem, Kamran, Sabir, & Iqbal, 2013; Pearson & Ananthram, 2008). Komitmen karir juga ditemukan dipengaruhi oleh *perceived organizational support* (Choi & Chiu, 2017).

Adapun penelitian sebelumnya yaitu Sultana, Yousaf, Khan, & Saeed (2016) menyarankan untuk mendapatkan pemahaman mengenai antecedent komitmen karir, maka peneliti selanjutnya dapat mengidentifikasi perbedaan individu seperti kepribadian proaktif, efikasi diri, kekuatan kebutuhan pertumbuhan dan orientasi tujuan pembelajaran dan faktor organisasi seperti program mentoring, layanan konseling karir, dan persepsi dukungan organisasional dapat memengaruhi komitmen karir. Selanjutnya peneliti yang akan datang juga disarankan menguji mekanisme motivasi dan kinerja untuk menjelaskan efek komitmen karir pada kesuksesan karir.

Selain itu, hasil penelitian Hashish (2015) membuktikan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara persepsi perawat tentang iklim kerja etis secara keseluruhan dan masing-masing persepsi dukungan organisasional, komitmen, serta kepuasan kerja. Penelitian tersebut telah menyediakan model konseptual untuk memperjelas hubungan antara iklim kerja etis, persepsi

dukungan organisasional, dan komitmen organisasi perawat, kepuasan kerja, dan niat menetap secara khusus dalam literatur keperawatan. Penelitian ini menyarankan untuk dapat memanfaatkan pemodelan persamaan struktural untuk menguji mediasi efek persepsi dukungan organisasional, kepuasan kerja, dan komitmen dengan semua konstruksi lainnya secara bersamaan.

Ditambah penelitian Cheng Chen et.al (2021) dimana penelitian ini hanya berfokus pada kesuksesan karir subjektif pada pegawai PNS tetapi tidak mempertimbangkan kesuksesan karir objektif. Dimana hasil penelitiannya menyatakan ada hubungan positif antara mengemukakan ungkapan syukur PNS akan berhubungan positif dengan kesuksesan karir subjektif dan juga mengemukakan bahwa hubungan antara ungkapan syukur PNS dan keberhasilan karir subjektif di mediasi oleh pendampingan supervisor.

Berdasarkan rekomendasi dari peneliti sebelumnya untuk melihat komitmen karir memiliki peran memediasi dalam hubungan peluang promosi dan kesuksesan karir. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan komitmen yang lebih tinggi dengan karir mereka dapat memanipulasi karir mereka dengan cara yang diinginkan, merasa kontrol yang lebih baik atas karir mereka dengan demikian lebih sukses dengan karir mereka baik secara objektif maupun subjektif.

Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PERSEPSI**

DUKUNGAN ORGANISASIONAL PADA KESUKSESAN KARIR SEBJEKTIF DENGAN MEDIASI KOMITMEN KARIR.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian kesuksesan karir subjektif belum pernah diteliti dalam konteks pegawai pemerintahan yang mengalami perubahan jabatan.
2. Persepi dukungan organisasional dan pengembangan karir sebagai anteseden kesuksesan karir subjektif belum banyak diteliti.
3. Mekanisme hubungan persepi dukungan organisasional dan pengembangan karir terhadap kesuksesan karir subjektif perlu diuji dengan komitmen karir sebagai pemediasi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi pembahasan masalah dengan tujuan supaya penelitian ini lebih terarah. Peneliti memfokuskan permasalahan pada Pengaruh Pengembangan Karir dan Persepi Dukungan Organisasi Terhadap Kesuksesan Karir Subjektif Dengan Mediasi Komitmen Karir Di Badan Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Padang.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen karir pada pegawai BSPJI Padang?
2. Apakah persepsi dukungan organisasional berpengaruh terhadap komitmen karir pada pegawai BSPJI Padang?
3. Apakah komitmen karir berpengaruh terhadap kesuksesan karir subjektif pada pegawai BSPJI Padang?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kesuksesan karir subjektif pada pegawai BSPJI Padang?
5. Apakah persepsi dukungan organisasional berpengaruh terhadap kesuksesan karir subjektif pada pegawai BSPJI Padang?
6. Apakah komitmen karir memediasi pengaruh antara pengembangan karir terhadap kesuksesan karir subjektif pada pegawai BSPJI Padang?
7. Apakah komitmen karir memediasi pengaruh antara persepsi dukungan organisasional terhadap kesuksesan karir subjektif pada pegawai BPSJI Padang?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan hal yang sangat mendasar dalam menentukan langkah-langkah yang akan dilaksanakan. Disamping itu tujuan penelitian juga dapat dijadikan alat untuk mengamati dan meneliti kegiatan

yang sedang dilakukan. Adapun tujuan dan kegunaan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen karir pada pegawai BSPJI Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen karir pada pegawai BSPJI Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen karir terhadap kesuksesan karir subjektif pada pegawai BSPJI Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kesuksesan karir subjektif pada pegawai BSPJI Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap kesuksesan karir subjektif pada pegawai BSPJI Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh komitmen karir memediasi antara pengembangan karir terhadap kesuksesan karir subjektif pada pegawai BSPJI Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen karir memediasi antara persepsi dukungan organisasional terhadap kesuksesan karir subjektif pada pegawai BSPJI Padang.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang akan dilaksanakan ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi penulis, diharapkan dapat menjadi basis pengetahuan praktis untuk menerapkan teori yang dipelajari sebelumnya. Penelitian ini juga sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- b. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, penelitian ini bermanfaat sebagai sumbangan ilmiah dalam dunia pendidikan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam kajian mengenai pengembangan karir, persepsi dukungan organisasioal, dan komitmen karir diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dalam menjelaskan alasan-alasan praktis yang dianggap mempengaruhi kesuksesan karir subjekif. Penelitian ini juga diharapkan bermanfaat sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya terkait kesuksesan karir subjekif.

2. Manfaat Praktis

Bagi instansi, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan yang nantinya dapat digunakan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kesuksesan karir subjektif pegawai.