

**PENGARUH MANAJEMEN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN TVRI SUMATRA BARAT DENGAN EKSPEKTASI
KARIR SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

SKRIPSI

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



Oleh:

YESMINURFALAH

BP/NIM: 2018/18059166

**JURUSAN MANAJEMEN (SI)
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH MANAJEMEN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN TVRI SUMATRA BARAT DENGAN EKSPEKTASI
KARIR SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

NAMA : YESMINURFALAAH
NIM/TM : 18059166/2018
JUSUSAN : MANAJEMEN
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI

Padang, Februari 2023

Disetujui Oleh :

Mengetahui,

Kepala Departemen Manajemen

Perengki Susanto, S.E, M.Sc, Ph.D

NIP. 19810404200501 1 002

Pembimbing

Mega Asri Zona, S.E, M.Sc

NIP. 19880123 201504 2 002

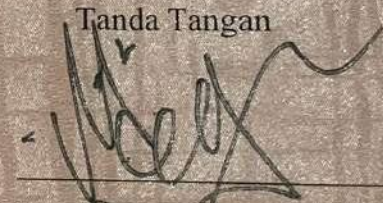
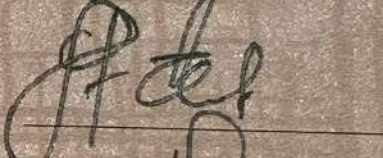
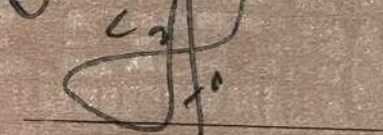
HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

**PENGARUH MANAJEMEN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN TVRI SUMATRA BARAT DENGAN EKSPEKTASI
KARIR SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

NAMA : YESMINURFALAH
NIM/TM : 18059166/2018
JURUSAN : MANAJEMEN
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI

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

Padang, Februari 2023

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Mega Asri Zona, S.E, M.Sc	Ketua	
Dr. Syahrizal, S.E, M.Si	Anggota	
Chichi Andriani, S.E, M.M	Anggota	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yesminurfalah
NIM/ TM : 18059166/2018
Tempat/Tanggal Lahir : 17 Maret 2000
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Pulau aro, Kec. Tabir ulu, Kab. Merangin, provinsi Jambi
Hp/ Telepon : 082297361706
Judul Skripsi : Pengaruh Manajemen Karir terhadap kepuasan Kerja

Karyawan TVRI Sumatra Barat dengan Ekspektasi Karir Sebagai Variabel mediasi.

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di UNP maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas. dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/ skripsi ini Sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua Jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh- sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karyatulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, Februari 2023



Penulis

Yesminurfalah

NIM : 18059166

ABSTRAK

**Yesminurfalah
2018/18059166** : **Pengaruh Manajemen Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan TVRI Sumatra Barat Dengan Ekspektasi Karir Sebagai Variabel Mediasi**

Dosen Pembimbing : **Mega Asri Zona, SE, M.Sc**

Tujuan – Penelitian ini mengetahui dan menganalisis : (1) Pengaruh manajemen karir terhadap kepuasan kerja karyawan TVRI sumatra barat (2) Pengaruh manajemen karir terhadap ekspektasi karir karyawan TVRI sumatra barat (3) Pengaruh ekspektasi karir terhadap kepuasan kerja karyawan TVRI sumatra barat (4) Ekspektasi karir memediasi pengaruh manajemen karir terhadap kepuasan kerja karyawan TVRI sumatra barat.

Metodologi - Penelitian ini adalah penelitian kausal. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Pegawai Negeri Sipil di TVRI Sumatra barat, dengan jumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel diambil dengan menggunakan *purposive sampling* dengan memilih secara tidak acak dan sesuai dengan kriteria-kriteria yang di tentukan. Kriteria tersebut adalah karyawan yang pandangan karirnya tradisional atau perencanaan pengembangan karir disusun dan di tetapkan perusahaan secara sepihak maupun undang-undang kepegawaian yaitu Pegawai Negeri Sipil dan masa kerja lebih dari 2 tahun. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis yang digunakan melalui software SPSS 18.

Hasil – Hasil pengolahan data pada Penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Manajemen karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan TVRI Sumatra Barat (2) Manajemen karir berpengaruh terhadap ekspektasi karir karyawan TVRI Sumatra Barat (3) Ekspektasi karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan TVRI Sumatra Barat (4) Ekspektasi karir dapat memediasi hubungan antara manajemen karir dan kepuasan kerja karyawan TVRI Sumatra Barat.

Kata Kunci : **Manajemen karir, Kepuasan kerja, Ekspektasi karir**

KATA PENGANTAR



Penulis mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT atas Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Manajemen Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan TVRI Sumatra Barat dengan Ekspektasi Karir sebagai Variabel Mediasi”** Salam besertakan shalawat kepada Rasulullah SAW sebagai perantara yang menghantarkan manusia dari ketidaktahuan menuju alam penuh pengetahuan seperti sekarang ini.

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

1. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. 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.
3. Bapak Dr. Syahrizal, SE, M.Si dan Ibu Chichi Andriani, S.E, M.M selaku penguji yang telah memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik lagi.

4. Ibu Mega Asri Zona, SE, M.Sc selaku dosen pembimbing skripsi, yang telah memberikan pengetahuan, perhatian, waktu dan tenaganya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Aimatul Yumna, SE, M.Fin selaku dosen pembimbing akademik.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya pada Program Studi Manajemen S1 yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama penulis duduk di bangku perkuliahan.
7. Bapak Supan Weri Mandar, A.Md selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan karyawan/karyawati staf yang telah membantu di bidang administrasi.
8. Yang teristimewa kedua orang tua tercinta M. Yusuf dan Ibu Suryani atas doa, dorongan, pengorbanan, cinta dan motivasi yang luar biasa sehingga penulis bisa mencapai semua ini dan berhasil menyelesaikan kuliah dalam memperoleh gelar sarjana ekonomi.
9. Terkhusus kepada sahabat saya Jihan hummairoh, mila denia rhamadani, muhammad razif, Rani sintya dan cindy valenchia yang berperan banyak dalam mengerjakan skripsi saya dan selalu menyemangati dan mendukung saya selama mengerjakan skripsi ini.
10. Teman-teman Program Studi Manajemen S1 BP 2018 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, terutama teman-teman di semester I-IV, teman-teman konsentrasi Manajemen SDM dan teman-teman yang telah banyak memberikan bantuan dan cerita berwarna selama penulis berkuliah.

11. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT membalas bantuan dan kerja sama yang diberikan dengan pahala yang berlipat ganda. Penulis menyadari bahwa penulis memiliki pengetahuan yang sangat terbatas, oleh karena itu penulis meminta maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Selain itu, penulis berharap atas saran dan kritis yang positif dan membangun dari banyak pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan pengetahuan kepada pembaca.

Padang, Februari 2023

Yesminurfalah

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Masalah	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori.....	9
1. Kepuasan Kerja.....	14
2. Manajemen Karir.....	17
3. Ekspektasi Karir.....	17
B. Penelitian Relevan	21
C. Kerangka Konseptual	25
D. Hipotesis Penelitian	26
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
D. Populasi dan sampel.....	32
E. Jenis dan Sumber Data	34
F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	34
G. Uji Instrumen Penelitian	37
H. Teknik Analisis Data	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian..... 46
B. Hasil Penelitian48
C. Uji Intrumen 60
D. Analisis Data 63

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan78
B. Saran79
C. Keterbatasan 80

DAFTAR PUSTAKA..... 82

LAMPIRAN.....83

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data keterlambatan masuk kerja karyawan TVRI Sumatra Barat.....	6
Tabel 2. Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3. Rekapitulasi Jumlah Pegawai TVRI Sumatra Barat.....	33
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	49
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	49
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 8. karakteristik Responden berdasarkan status perkawinan.....	51
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	51
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Manajemen Karir	52
Tabel 11. Distribusi Ekspektasi Karir	56
Tabel 12. Uji Validitas Y.....	58
Tabel 13. Uji Validitas X.....	60
Tabel 14. Uji Validitas Z.....	61
Tabel 15. Uji Reliabilitas Instrumen	61
Tabel 16. Uji Normalitas.....	63
Tabel 17. Uji Multikolinieritas.....	64
Tabel 18. Uji Heteroskedastisitas.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	25
Gambar 2. Struktur Organisasi TVRI Sumatra Barat.....	48
Gambar 3. Uji Heteroskedastisita.....	66
Gambar 4. Hasil Causal Step.....	67
Gambar 5. Hasil Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation Kris Preacher.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Permohonan Penelitian.....	86
Lampiran 2 : Surat Persetujuan Penelitian.....	87
Lampiran 3 : Kuesioner Penelitia.....	88
Lampiran 4 : Data Responden	94
Lampiran 5 : Analisis Deskriptif.....	96
Lampiran 6 : Hasil Validitas.....	100
Lampiran 7 : Hasil Reliabilitas Variabel.....	102
Lampiran 8 : Hasil Uji Asumsi Klasik.....	103
Lampiran 9 : Hasil Uji Hipotesis.....	104
Lampiran 10 : Tabulasi Data Penelitian.....	108

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan senang atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya, di artikan menjadi adanya harapan yang lebih baik. Kepuasan yang dialami dalam bekerja membuktikan bahwa sebagian dari karyawan senang melakukan tugas dan pekerjaannya serta mampu memberikan sikap positif terhadap berbagai situasi kerja. Kepuasan kerja dapat secara positif mempengaruhi perilaku seperti disiplin, moral dan loyalitas. Terdapat perbedaan antara pernyataan dan kebijakan perusahaan, seperti terlihat pada pasal dimana perusahaan tidak membayar karyawan seperti gaji ataupun tunjangan, tidak memperdulikan kondisi material tempat, tidak memberikan penghargaan, bonus pencapaian karyawan, dan bahkan ketika perusahaan harus mengambil langkah untuk memutuskan hubungan kerja Saputra *et al.* (2020). Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai seperangkat perasaan yang dipelihara individu dalam hubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Variabel sikap ini biasanya mencerminkan bagaimana perasaan seseorang di tempat kerja secara umum dan dalam kaitannya dengan dimensi yang berbeda (Tett & Meyer, 1993).

Menurut Wexley & Yuki (2016) yang menjelaskan tentang *discrepancy theory* yaitu kepuasan kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara apa

yang diharapkan dengan apa yang mereka rasakan. Seseorang puas dengan pekerjaannya jika tidak ada perbedaan yang signifikan antara hasil yang diinginkan dengan apa yang dirasakan dalam pekerjaannya telah tercapai dengan benar namun dalam teori dua faktor, kepuasan kerja bukanlah konsep yang berkelanjutan. Kepuasan kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh dua kelompok, yaitu yang memberikan kepuasan kepada orang yang puas dan yang tidak puas. Sedangkan faktor kepuasan yang menjadi faktor kepuasan kerja adalah prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan, tanggung jawab, dan peluang untuk berkembang maju dari sebelumnya. Sedangkan ketidakpuasan merupakan faktor penyebab ketidakpuasan individu kepada institusi dan kebijakan administrasi, teknik manajemen, pengupahan, hubungan interpersonal, kondisi kerja, dan sebagainya, pekerjaan, status dan keamanan.

Bagi para karyawan kepuasan kerja juga merupakan sikap dari setiap individu mengenai pekerjaan yang dikerjakan dalam setiap harinya. Sikap positif yang ditunjukkan dalam bekerja akan memberikan gambaran bagi tingkat kepuasan kerjanya. Karyawan yang bekerja dengan sikap senang dan nyaman di tempat kerja akan memberikan kontribusi kinerja optimal dan begitu pula sebaliknya.

Manajemen karir adalah pengelolaan karir pegawai yang meliputi tahapan kegiatan perencanaan karir, pengembangan dan konseling karir serta pengambilan keputusan karir. Manajemen karir melibatkan semua pihak termasuk pegawai yang bersangkutan dengan unit tempat si pegawai bekerja, dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu manajemen karir mencakup area kegiatan yang sangat

luas Widyanti (2021). Elemen manajemen karir memiliki pengaruh terhadap organisasi dan pribadi jika dilakukan secara efektif dan efisien. Namun, khususnya di negara berkembang, lembaga publik tidak memberikan penekanan pada pengembangan dan implementasi program atau praktik manajemen karir (Johannes, 2022). sedangkan Kebijakan manajemen karir dan kepuasan kerja dalam Al-Shawabkeh (2017), jika karyawan memperhatikan janji kebijakan pengembangan profesional tidak sesuai dengan harapan mereka, akibatnya, karyawan mengabaikan pekerjaan mereka dan hanya melakukan tanggung jawab yang secara formal ditugaskan untuk mereka lakukan.

Hal ini jelas berkaitan dengan ekspektasi karir karyawan yang mengacu pada pemikiran dan target karir yang nyata dan dapat dicapai kemudian yang ingin di capai oleh seorang individu (Armstrong & Crombie, 2000). Menurut Gottfredson (2005) individu yang mencari atau memperoleh nasihat dan informasi karir yang berguna, serta meningkatkan daya saing mereka melalui pendidikan dan pelatihan cenderung berkomitmen pada harapan karir mereka. Ekspektasi karir penting dalam keberlangsungan karir dan kepuasan kerja seorang karyawan. Dengan adanya harapan karir yang tinggi dan dapat mengidentifikasi pekerjaan yang akan mereka sukai dan dapat membuat tujuan karir yang jelas bagi seorang karyawan itu sendiri (Suutari & Makela, 2000). Oleh karena itu, kegiatan manajemen karir yang dirasakan efektif, seperti pendampingan dan pelatihan dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan harapan karir masa depan mereka (Fu, 2015), Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa aktivitas karir yang mendukung sangat mempengaruhi ekspektasi karir

karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, manajer dapat secara efektif menarik dan mempertahankan anggota staf yang mempengaruhi syarat dengan memenuhi harapan karir mereka, membantu mereka menetapkan tujuan karir mereka, dan memberikan gambaran yang jelas tentang pengembangan karir mereka. Karyawan cenderung melibatkan diri lebih jauh dalam pekerjaan mereka dan meningkatkan komitmen organisasi mereka, ketika mereka merasa bahwa organisasi mereka mendukung karir mereka.

Berdasarkan teori tersebut Penelitian terdahulu memberikan gambaran dari hasil penelitiannya yang sudah mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh antara manajemen karir terhadap kepuasan kerja, serta ekspektasi karir bertindak sebagai mediasi antara manajemen karir dan kepuasan kerja. Temuan ini menyoroti pentingnya faktor organisasi dan individu dalam manajemen karir karyawan, yang dapat menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. pertama yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen karir terhadap kepuasan kerja karyawan terdapat di dalam penelitian Tresna, Muhyi & Bagaskara (2019). Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Mengesha & Zewude (2021) yang mengungkapkan bahwa manajemen karir seperti perencanaan karir, perencanaan suksesi dan kebijakan karir memiliki pengaruh kecil terhadap kepuasan kerja karyawan dan pengembangan karir tidak memiliki efek mediasi tetapi dapat memicu wawasan baru di lapangan. Sedangkan hasil penelitian yang mendukung hasil dari penelitian Tresna, Muhyi & Bagaskara (2019), dengan pernyataan bahwa terdapat hubungan positif antara manajemen karir dengan kepuasan kerja (Taslim *et al.* 2019). Dan di jelaskan dengan

pernyataan hasil penelitian (Fu, 2015) dimana ketiga variabel memiliki hubungan yang berkaitan dan memiliki pengaruh yang signifikan. Menyatakan bahwa ekspektasi karir selain secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja, ekspektasi karir juga memediasi hubungan antara manajemen karir dan kepuasan kerja. Temuan ini menjelaskan betapa pentingnya mempraktekkan kegiatan manajemen karir yang efektif dan menegaskan pentingnya manajemen karir pada harapan karir yang dapat menciptakan tingkat kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi.

Salah satu organisasi yang harus menerapkan dan mempraktekkan manajemen karir serta mewujudkan harapan karir untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan serta memiliki keharusan keberhasilan dalam setiap pekerjaannya adalah TVRI Sumatra Barat atau yang lebih di kenal dengan TVRI sumbar merupakan stasiun televisi kawasan yang didirikan oleh Televisi Republik Indonesia untuk wilayah Provinsi Sumatra Barat. TVRI Sumatra Barat didirikan pada tanggal 19 April 1997 dengan nama TVRI Padang. TVRI Sumatra Barat berkantor di Jl. Padang By Pass Kilometer 16, Koto Panjang, Kota Padang. TVRI Sumatra Barat me-relay 92% perkara pada TVRI Nasional dan sisanya, TVRI Sumatra Barat membuat program khusus Provinsi Sumatera Barat, seperti program Berita Ranah Minang dan sebagainya.

Dengan banyaknya karyawan TVRI Sumatra Barat hal ini mengakibatkan permasalahan timbulnya ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dirasakan oleh para karyawan. Berdasarkan hasil wawancara penulis terhadap beberapa karyawan terutama pada sub koordinator sumber daya manusia dan reformasi birokrasi

karyawan mengatakan bahwa mereka merasa tidak puas akan pekerjaannya terutama dalam hubungannya dengan atasan yang kurang baik. Hal ini dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara harapan dengan kenyataan yang diterima oleh karyawan. Atasan dianggap kurang mendukung terhadap karir dan pekerjaan yang sedang dikerjakan oleh karyawan, dan tidak memberikan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan demikian karyawan merasa kurang dihargai atas tanggung jawab yang telah mereka kerjakan. Permasalahan selanjutnya yaitu karyawan merasa kurangnya rasa tanggung jawab atas pengawasan kerja yang diberikan atasan dan manajemen kepada mereka sehingga karyawan merasa sudah cukup maksimal dalam mengerjakan suatu pekerjaan padahal tidak sesuai dengan kenyataan yang terjadi.

Hal ini dibuktikan dengan data karyawan yang datang terlambat dapat di lihat pada tabel 1.

Tabel 1. Data Keterlambatan masuk kerja karyawan pada TVRI Sumatra Barat pada tahun 2022.

Bulan	Jumlah hari kerja	Jumlah karyawan	Jumlah keterlambatan
Januari	25	53	6 orang
Februari	25	53	5 orang
Maret	25	53	8 orang
April	24	53	6 orang
Mei	24	53	11 orang
Juni	25	53	5 orang
Juli	26	53	9 orang
Agustus	25	53	7 orang
September	26	53	5 orang
Oktober	26	53	10 orang
November	25	53	9 orang
Desember	25	53	9 orang

Sumber data : SUB Koordinator Sumber Daya Manusia dan Reformasi Birokrasi

Dari tabel 1. Dapat dilihat bahwa keterlambatan masuk kerja terjadi pada setiap bulannya dengan jumlah keterlambatan yang berbeda-beda. Yang dimana untuk jam masuk yang telah ditetapkan adalah di jam 08:00 bagi setiap karyawan. Maka dari itu, dengan adanya ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan yang diharapkan karyawan di TVRI sumatra barat dan dilatarbelakangi uraian diatas serta gambaran singkat hasil penelitian terdahulu. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian empiris yang merupakan modifikasi dari penelitian sebelumnya. Dengan judul **“Pengaruh Manajemen Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan TVRI Sumatra Barat dengan Ekspektasi Karir sebagai Variabel Mediasi”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi hubungan berpengaruhnya manajemen karir terhadap kepuasan kerja melalui ekspektasi karir karyawan.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan berfokus pada masalah yang ingin diteliti, maka penelitian ini berfokus pada pengaruh manajemen karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada TVRI Sumatra barat dengan ekspektasi karir sebagai variabel mediasi

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah dan batasan masalah di atas maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah manajemen karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan TVRI Sumatra Barat ?
2. Apakah manajemen karir berpengaruh positif terhadap ekspektasi karir karyawan TVRI Sumatra Barat ?
3. Apakah ekspektasi karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan TVRI Sumatra Barat?
4. Apakah manajemen karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui ekspektasi karir karyawan TVRI Sumatra Barat?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh manajemen karir terhadap kepuasan kerja karyawan TVRI Sumatra Barat.
2. Pengaruh manajemen karir terhadap ekspektasi karir karyawan TVRI Sumatra barat.
3. Pengaruh ekspektasi karir terhadap kepuasan kerja karyawan TVRI Sumatra Barat.
4. Ekspektasi karir memediasi pengaruh manajemen karir terhadap kepuasan kerja karyawan TVRI Sumatra Barat.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat tidak hanya bagi penulis tetapi juga untuk umum yaitu:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini tidak hanya sebagai memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana pada program studi manajemen Universitas Negeri Padang saja tetapi juga menambah pengalaman dalam menerapkan ilmu yang di peroleh saat di bangku kuliah terutama dalam bidang ilmu manajemen yang berfokus dalam manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Umum

Penelitian ini diharapkan menjadi karya ilmiah yang layak dan terpercaya oleh khalayak umum juga dapat bermanfaat dalam organisasi maupun sebagai referensi untuk sebuah penelitian dengan topik dan masalah dalam penelitian ini.

3. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan atau instansi dalam hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi dalam meningkatkan manajemen karir dalam mewujudkan ekspektasi karir sehingga dapat membuat kepuasan kerja bagi karyawan.

