

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KESUKSESAN
KARIR SUBJEKTIF PADA PERAWAT RUMAH SAKIT MADINA
BUKITTINGGI DENGAN *PERCEIVED EMPLOYABILITY* SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Departemen Manajemen*



Oleh :

YANDRA PRATAMA

2019/19059118

**DEPARTEMEN MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

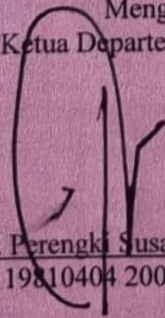
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KESUKSESAN
KARIR SUBJEKTIF PADA PERAWAT RUMAH SAKIT MADINA
BUKITTINGGI DENGAN *PERCEIVED EMPLOYABILITY* SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI

NAMA : YANDRA PRATAMA
NIM/BP : 19059118/2019
DEPARTEMEN : MANAJEMEN
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS


Padang, Agustus 2023

Disetujui Oleh :

Mengetahui :
Ketua Departemen Manajemen


Prof. Perengki Susanto, S.E, M.Sc, Ph.D
NIP. 19810404 200501 1 002

Pembimbing


Dr. Syahrizal, S.E, M.Si
NIP. 19720902 199802 1 001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KESUKSESAN
KARIR SUBJEKTIF PADA PERAWAT RUMAH SAKIT MADINA
BUKITTINGGI DENGAN *PERCEIVED EMPLOYABILITY* SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI

NAMA : YANDRA PRATAMA
NIM/BP : 19059118/2019
DEPARTEMEN : MANAJEMEN
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

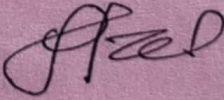
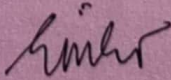
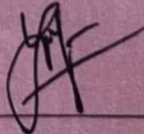
Dinyatakan Lulus Seleksi Diuji Di Depan Tim Penguji

Departemen Manajemen (S1)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2023

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Dr. Syahrizal, S.E, M.Si	Ketua	 _____
Rini Sarianti, S.E, M.Si	Anggota	 _____
Yuki Fitria, S.E, M.M	Anggota	 _____

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yandra Pratama
Bp/Nim : 2019/19059118
Tempat/Tanggal Lahir : Payakumbuh/15 Desember 2000
Departemen : Manajemen SI
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Sungai Gantang, Indragiri Hilir, Riau.
No.Hp/Hp : 082385331402
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kesuksesan Karir Subjektif Pada Perawat Rumah Sakit Madina Bukittinggi Dengan *Perceived Employability* Sebagai Variabel Mediasi.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lain
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan hasil penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali bimbingan dan arahan dari pembimbing yang ditunjuk.
3. Dalam karya tulis skripsi ini tidak terdapat karya yang ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali pengutipan yang telah tertulis dengan jelas dalam daftar pustaka
4. Karya tulis skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani asli oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran didalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Padang, Agustus 2023

Penulis



Yandra Pratama

ABSTRAK

Yandra Pratama : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kesuksesan Karir Subjektif Pada Perawat Rumah Sakit Madina Bukittinggi Dengan *Perceived Employability* Sebagai Variabel Mediasi
(2019/19059118)

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

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : (1) pengaruh pengembangan karir terhadap kesuksesan karir subjektif (2) pengaruh pengembangan karir terhadap *perceived employability* (3) pengaruh *perceived employability* terhadap kesuksesan karir subjektif (4) pengaruh pengembangan karir terhadap kesuksesan karir subjektif melalui *perceived employability*.

Metodologi— Penelitian ini merupakan penelitian kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Madina Bukittinggi yang berjumlah 64 orang. Sedangkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan *total sampling*, sehingga sampel berjumlah sama dengan populasi yaitu berjumlah 64 orang. Teknik analisis yang digunakan *software Smart PLS 4*.

Hasil— Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir subjektif pada perawat Rumah Sakit Madina Bukittinggi. (2) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *perceived employability* pada perawat Rumah Sakit Madina Bukittinggi (3) *perceived employability* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesuksesan karir subjektif pada perawat Rumah Sakit Madina Bukittinggi (4) Pengembangan Karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesuksesan karir subjektif pada perawat Rumah Sakit Madina Bukittinggi melalui *perceived employability*.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, *Perceived Employability*, Kesuksesan Karir Subjektif.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kesuksesan Karir Subjektif Dengan *Perceived Employability* Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Rumah Sakit Madina Bukittinggi”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang. Dalam penulisan dan penelitian skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan, dorongan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Syahrizal, SE, M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, bimbingan, dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si. selaku penguji 1 dan ibu Yuki Fitria, SE, MM. selaku penguji 2 yang telah memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Bapak Prof. Ganefri, Ph.D. selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Hendri Andi Mesta, SE, MM, Ak. selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan saran dan arahan selama masa perkuliahan

5. Bapak Prof. Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
6. Bapak Prof. Perengki Susanto, S.E, M.Sc, Ph.D dan Ibu Yuki Fitria, S.E, M.M selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Manajemen yang telah membantu dalam kelancaran proses adminitrasi.
7. Bapak Supan Weri Munandar, A. Md selaku tata usaha jurusan Manajemen yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi.
8. Bapak dan Ibu Staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Staff perpustakaan pusat dan ruang baca Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mencapatakan bahan bacaan.
10. Seluruh Perawat dan Karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi yang telah memberikan kesempatan untuk dapat melakukan penelitian di Rumah Sakit Madina Bukittinggi.
11. Teristimewa kedua orang tua tercinta saya papa Yantrismen dan Mama Anisah. M serta adik saya Muhammad Faiz, skripsi ini seutuhnya saya persembahkan kepada keluarga kecil saya. Terimakasih atas cinta, doa, dukungan, dan semangat yang luar biasa sehingga penulis dapat meraih semua ini.
12. Terkhusus terimakasih kepada diri saya sendiri Yandra Pratama yang telah kuat dan hebat dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

13. Teman-teman jurusan Manajemen 2019, terkhusus Algi Fahri, Aldi Sucipto, Eleven Squad, beserta teman-teman jajaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu.

14. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat dituliskan 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 kata sempurna, baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain dimasa yang akan datang.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian dari semua pihak penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, Agustus 2023

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	13
A. Kajian Teori.....	13
1. <i>Self-Determination Theory</i> (Teori Penentuan Nasib Sendiri).....	13
2. <i>Kesuksesan Karir (Career Succes)</i>	16
3. <i>Pengembangan Karir (Career Development)</i>	23
4. <i>Perceived Employability</i>	26
B. Penelitian Relevan.....	32
C. Kerangka Konseptual	37
D. Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	51
A. Desain Penelitian	51
B. Waktu dan Tempat Penelitian	51
C. Populasi dan Sampel	52
D. Variabel Penelitian.....	53
E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	59
F. Teknik Analisis Data.....	62
BAB IV	70

HASIL DAN PEMBAHASAN	70
A. Gambaran Umum	70
B. Hasil Penelitian.....	73
C. Analisis Data	82
BAB V.....	106
PENUTUP.....	106
A. Kesimpulan	106
B. Saran.....	107
C. Keterbatasan.....	108
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN.....	115

DAFTAR TABEL

Table 1. Data Resign Perawat Rumah Sakit Madina.....	4
Table 2. Penelitian Terdahulu	34
Table 3. Rekapitulasi perawat pada Rumah Sakit Madina Bukittinggi berdasarkan unit kerja.....	52
Table 4. Daftar Skor Nilai Jawaban Setiap Pertanyaan.....	60
Table 5. Variabel Indikator, Skala Pengukuran, dan Sumber.....	60
Table 6. Rentang Skala TCR.....	65
Table 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
Table 8. Karakteristik Reponden Berdasarkan Umur	74
Table 9. Karakteristik Reponden Berdasarkan Status Perkawinan.....	75
Table 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	75
Table 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	76
Table 12. Distribusi Frekuensi Kesuksesan Karir Subjektif.....	77
Table 13. Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir	79
Table 14. Distribusi Frekuensi <i>Perceived Employability</i>	81
Table 15. Analisis <i>Square Root Of Average</i> (AVE)	85
Table 16. Hasil Uji Composite reliability dan cronbach's alpha	86
Table 17. Hasil Analisis R-Square.....	86
Table 18. Hasil koefisien jalur metode PLS Pengaruh Langsung	88
Table 19. Perhitungan Koefisien Variabel Mediasi	91

Table 20. Pengaruh Total 92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 2. Logo Rumah Sakit Madina Bukittinggi.....	72
Gambar 3. Struktur Organisasi Rumah Sakit Madina Bukittinggi	73
Gambar 4. <i>Outer Model</i>	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Observasi Awal.....	116
Lampiran 2: Surat Persetujuan Observasi Awal	117
Lampiran 3: Surat Izin Penelitian	118
Lampiran 4: Surat Persetujuan Izin Penelitian.....	119
Lampiran 5:Kuesioner Penelitian.....	120
Lampiran 6: Data Responden.....	127
Lampiran 7: Analisis Deskriptif.....	129
Lampiran 8: Gambar <i>Outer Loading</i>	132
Lampiran 9: <i>Outer Loading</i>	133
Lampiran 10: <i>Cross Loading</i>	135
Lampiran 11: Hasil Uji PLS.....	137
Lampiran 12: Tabulasi Penelitian	138

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang mempunyai kompetensi dan berkinerja tinggi dalam usaha mewujudkan eksistensinya yang terarah untuk mencapai tujuannya. Kompetensi dan berkinerja tinggi telah diidentifikasi sebagai suatu proses yang memungkinkan karyawan untuk melakukan peran mereka dengan kemampuan terbaik mereka demi tujuan mencapai atau melampaui target organisasi. Dengan pengembangan kompetensi yang jelas dapat mempermudah organisasi mencapai tujuan secara efektif.

Seiring perkembangan waktu organisasi dituntut terus berkembang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari segi internal maupun eksternal yang berdampak positif maupun negatif. Organisasi selain berperan sebagai wadah didalam mengembangkan sumber daya manusia yang tersedia juga berperan sebagai tempat untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berguna bagi lingkungannya didalam mencapai tujuan bersama (*Rizal et al., 2021*)

Sumber daya manusia adalah kunci didalam keberlangsungan suatu organisasi, dengan kualitas SDM yang maju maka akan berpengaruh pada produktivitas organisasi tersebut kedepannya. SDM yang berkualitas dan dapat mendukung organisasi didalam mencapai tujuan organisasi tersebut

adalah SDM yang mampu mengelola karirnya dengan efektif sehingga dapat mencapai kesuksesan karirnya. Dalam sebuah lingkungan dimana tantangan angkatan kerja terus berubah dan kebutuhan dari organisasi juga berubah, maka SDM harus terus tumbuh dan berkembang. Dengan begitu, aktivitas SDM harus membutuhkan pemikiran dan pemahaman mengenai sesuatu yang akan berhasil dengan baik dan yang tidak berhasil dengan baik.

Salah satu fokus dari organisasi adalah pengembangan karir karyawan sebagai investasi jangka panjang dari organisasi tersebut. Melalui pengembangan karir yang baik maka produktivitas kerja dari karyawan akan meningkat pula, mengingat pengembangan karir akan menimbulkan semangat dalam bekerja dan pada akhirnya akan menunjukkan karir yang sukses kedepannya (*Supardi, 2016*).

Pengembangan karir merupakan kebutuhan mendasar yang menjadi prioritas rumah sakit dalam program-programnya, hal ini bertujuan untuk mencapai visi dan misi dan rumah sakit. Pengembangan karir akan menambah kemampuan dan kompetensi perawat sesuai dengan keahlian dan potensinya. Pengembangan SDM dibidang keperawatan akan lebih mudah jika perawat diberikan kesempatan untuk berkompetensi serta perawat harus selalu mengembangkan dan meningkatkan kemampuan profesionalnya melalui pendidikan, pelatihan, dan kegiatan lainnya (*Wayan, 2006*).

Dengan fenomena belum adanya aturan didalam pengembangan sistem jenjang karir dan pengembangan potensi melalui pendidikan, hal ini akan

berdampak pada kurangnya kesuksesan karir yang dirasakan oleh perawat tersebut. Serta belum adanya regulasi (kebijakan dan pedoman) tentang sistem pengembangan jenjang karir dan kurangnya dukungan manajemen terhadap pengembangan jenjang karir di Rumah Sakit menjadi akar permasalahan didalam pengembangan karir perawat.

Disisi lain, sangat minimnya perawat yang menjadi pimpinan institusi kesehatan tentunya menjadi masalah yang krusial bagi pengembangan profesi keperawatan, karena sistem ini sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang baik. Hal ini tentunya akan mempengaruhi pengembangan karir perawat serta terhambatnya perawat didalam mencapai kesuksesan karirnya tersebut.

Pada saat ini, kesuksesan karir bukan hanya dilihat dari pandangan organisasi saja tetapi lebih ke individual atau adanya pergeseran dari obyektif ke subjektif. Dicitrakan sebagai penerapan pengarahannya terhadap diri sendiri dan berfokus pada nilai-nilai intrinsik dalam mengejar kesuksesan psikologis. Pandangan ini berbeda dengan pandangan tradisional tentang karir yang didorong oleh pengejaran faktor eksternal (gaji, promosi, dan lainnya) (*Hall et al., 2018*). Terdapat tiga hal besar yang tercatat mengalami perubahan dalam teori karir, yaitu perubahan dari karir organisasi menjadi karir protean, perubahan dari karir tunggal menjadi karir yang bersifat jamak dan perubahan mengenai kesuksesan karir dari obyektif menjadi subjektif (*Hall et al., 2018*).

Sekarang ini kesuksesan karir sangat penting bagi perawat. Pada Rumah Sakit Madina Bukittinggi seluruh perawat non Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak enam puluh empat (64) orang atau 100%. Data presentase *turnover* perawat di Rumah Sakit Madina Bukittinggi pada tahun 2022 mencapai 16%. Menurut Leap dalam Lusiati (2013) angka tersebut melebihi standar *turnover* yang hanya 10-11% per tahun.

Berdasarkan fenomena (*resign*) yang terjadi pada perawat Rumah Sakit Madina Bukittinggi, di terima bekerja di instansi lain menandakan bahwa perawat di Rumah Sakit Madina Bukittinggi merasa belum adanya kejelasan karir mereka, hal ini juga berpengaruh terhadap kesuksesan karir subjektif pada perawat Rumah Sakit Madina Bukittinggi kedepannya.

Table 1. Data Resign Perawat Rumah Sakit Madina

No	Unit Pekerjaan	Jumlah (orang)
1	Perawat Poli Klinik	1
2	Perawat Ruangan	2
3	Perawat Kamar Operasi	1
Jumlah		4

Sumber: Departemen SDM Rumah Sakit Madina Bukittinggi

Terdapat beberapa fenomena yang menjadi masalah pada penelitian ini, hal ini penulis amati pada perawat Rumah Sakit Madina Bukittinggi pada bulan juli sampai dengan agustus 2022, yang mana 1) masih terlihat kurang berkembangnya kompetensi perawat di rumah sakit madina bukittinggi dilihat dari masih rendahnya kompetensi dan human relational, 2) masih adanya perawat yang *resign* dikarenakan alasan tertentu dan yang terakhir 3) masih kurangnya kesuksesan karir subjektif yang mana hal ini dilihat dari

kurangnya rasa kenyamanan yang dilihat dari perawat rumah sakit madina bukittinggi.

Sukses dalam berkarir adalah keinginan dari setiap orang. Kesuksesan karir tersebut bisa terelalisasi jika adanya motivasi dari karyawan tersebut dalam meningkatkan kesuksesan karir didorong dengan potensi yang karyawan miliki agar sesuai dengan tujuan organisasi. Tidak hanya penting bagi karyawan, kesuksesan karir juga sangat penting bagi organisasi. Oleh sebab itu, organisasi dituntut agar lebih memperhatikan SDM yang sukses dalam karirnya dan mampu menunjukkan kinerja yang berdampak bagi kebutuhan organisasi (*Cicek et al., 2016*).

Bagi sebagian besar individu, keadaan perjalanan karir merupakan bagian dari kesuksesan karir, karena sering dikaitkan dengan peluang untuk promosi, hierarki jabatan, pangkat, dan juga retensi (*Hall & Chandler, 2005*). Kondisi ini disebut kesuksesan karir objektif yang diukur berdasarkan gaji, peningkatan pendapatan, status promosi dan pencapaian lainnya (*Heslin, 2003a*).

Bergesernya sudut pandang inidividu terhadap makna kesuksesan karir terkait dengan terbatasnya ruang lingkup konsep kesuksesan karir objektif dalam mencapai kesuksesan karir individu. Dengan berkembangnya sudut pandang lain tentang kesuksesan kair subjektif, dimana pengalaman karir lebih di nilai dan dimaknai oleh individu. Hasil temuan empiris menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai kesuksesan karir mereka berdasarkan indikator objektif (*Eith et al., 2011*).

Kesuksesan karir objektif dan kesuksesan karir subjektif tidak dapat di pisahkan, sebab keduanya saling adanya keterkaitan satu sama lain. Adanya pengaruh yang lebih luas diberikan kesuksesan karir subjektif dibandingkan kesuksesan karir objektif (*Abele, 2009*). Hal ini didasarkan bahwa kesuksesan karir subjektif akan mempengaruhi internal diri individu tersebut, baik dari segi motivasi dan kepercayaan diri sehingga meluaskan sudut pandang positif dan membangun sumber daya individu itu sendiri (*Diener et al., 2002*).

Beberapa hasil penelitian menemukan bahwa kesuksesan karir di pengaruhi sejumlah variabel seperti pengembangan karir, komitmen karir, *perceived employability*, dan lainnya. Pada penelitian ini variabel terkait adalah pengembangan karir dan *perceived employability*. Dalam penelitian (*De Vos et al., 2011*) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif dalam peningkatan kesuksesan karir subjektif karyawan. Selain itu, pengembangan karir juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *perceived employability* (*Ho et al., 2022*).

Bukan hanya pengembangan karir yang mempengaruhi kesuksesan karir seseorang. Peran *perceived employability* juga berhubungan positif dengan kesuksesan karir subjektif karyawan (*Annisa, 2022*). Sejalan dengan *Self-Determination Theory*, *perceived employability* memberikan kerangka kerja untuk membangun kualitas motivasi. Motivasi tersebut akan mendasari kebutuhan dasar yang berlaku di semua budaya dan semua jenis

tempat kerja. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, karyawan akan menunjukkan *perceived employability* yang tinggi (Rigby & Ryan, 2018).

Penting untuk diketahui bahwa individu dengan *perceived employability* kerja yang tinggi memiliki kontrol akan hasil karir mereka, dan mampu meningkatkan perencanaan karir pada individu itu sendiri, sehingga akan berdampak positif pada tujuan karir mereka yaitu kesuksesan karir.

Perceived employability memiliki dampak positif pada keberhasilan karir subjektif (Niu et al., 2019). Selain itu, *perceived employability* memediasi kesuksesan karir (De Vos et al., 2011). Ini adalah prediksi dari kesuksesan karir dan efektivitas kinerja (Ballout, 2009). Hal ini akan berdampak bagi individu mencapai kinerja kerja yang tinggi dan kepuasan kerja (Hartman & Barber, 2020).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan perspektif dari *Self-Determination Theory* (SDT) dari Rigby & Ryan (2018). Justifikasi peneliti adalah asumsi dasar SDT yang bertujuan untuk menjelaskan tiga kebutuhan yang saling terkait dalam kesuksesan karir subjektif yaitu kebutuhan akan otonomi, kebutuhan akan keterkaitan, dan kebutuhan akan kompetensi. Dimana aspek yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan karir pada seseorang menurut *Self-determination theory* adalah faktor kognitif.

Pemenuhan masing-masing kebutuhan ini secara langsung berkaitan dengan hasil positif yang dihargai oleh organisasi dan individu. Kepuasan kebutuhan dasar yang kuat secara langsung memprediksi kepercayaan pada

organisasi, kualitas umpan balik manajer yang dirasakan, dan keyakinan akan peluang untuk memberikan pandangan dari sudut pandang karyawan serta kepuasan kerja secara keseluruhan (Rigby & Ryan, 2018).

Pada Rumah Sakit Madina Bukittinggi dalam melakukan sesuatu *perceived employability* harus selalu terlibat dan mampu memberikan keyakinan kepada perawat sehingga perawat dapat menciptakan kesuksesan karir. Dengan tingginya tingkat *perceived employability* yang dimiliki perawat pada Rumah Sakit Madina Bukittinggi maka hal tersebut akan menciptakan pengembangan karir dan kesuksesan karir yang tinggi pada perawat tersebut.

Oleh karena itu dengan kejelasan karir yang belum pasti pada perawat di rumah sakit madina bukittinggi tentunya hal ini merujuk pada adanya masalah pada kesuksesan karir subjektif pada perawat di rumah sakit madina bukittinggi yang dilandasi oleh faktor pengembangan karir dan *perceived employability*, berdasarkan hasil observasi dan pengalaman magang serta teori yang digunakan penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kesuksesan Karir Subjektif Pada Perawat Rumah Sakit Madina Bukittinggi Dengan *Perceived Employability* Sebagai Variabel Mediasi”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah penulis kemukakan dan fenomena yang penulis amati dilapangan, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Masih rendahnya kesuksesan karir subjektif pada perawat Rumah Sakit Madina Bukittinggi.
2. Pengembangan Karir belum sepenuhnya menyentuh perawat di Rumah Sakit Madina Bukittinggi.
3. Masih rendahnya *Perceived Employability* pada perawat Rumah Sakit Madina Bukittinggi.

C. Pembatasan Masalah

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kesuksesan karir subjektif pada suatu organisasi atau perusahaan. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan diatas, maka penelitian ini dibatasi pada faktor yang menurut penulis sangat berpengaruh terhadap kesuksesan karir subjektif perawat pada Rumah Sakit Madina Bukittinggi yaitu pengembangan Karir dan *perceived employability*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh pengembangan karir terhadap kesuksesan karir subjektif pada perawat Rumah Sakit Madina Bukittinggi?

2. Apakah pengaruh pengembangan karir terhadap *perceived employability* pada perawat Rumah Sakit Madina Bukittinggi?
3. Apakah pengaruh *perceived employability* terhadap kesuksesan karir subjektif pada Rumah Sakit Madina Bukittinggi?
4. Apakah pengaruh pengembangan karir terhadap kesuksesan karir subjektif pada perawat Rumah Sakit Madina Bukittinggi dengan *perceived employability* sebagai variabel mediasi?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah menguji :

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kesuksesan karir subjektif pada perawat Rumah Sakit Madina Bukittinggi.
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh pengembangan karir terhadap *perceived employability* pada perawat Rumah Sakit Madina Bukittinggi.
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh *perceived employability* terhadap kesuksesan karir subjektif pada perawat Rumah Sakit Madina Bukittinggi.
4. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kesuksesan karir subjektif pada perawat RS. Madina Bukittinggi dengan *perceived employability* sebagai variabel mediasi

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini nantinya diharapkan dapat memberi manfaat antara lain :

1. Bagi Perusahaan/instansi lain.

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi masukan untuk memperbaiki manajemen Rumah Sakit. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan umpan balik untuk menciptakan pengembangan karir dan *perceived employability*, untuk meningkatkan kesuksesan karir subjektif perawat Rumah Sakit Madina Bukittinggi.

2. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang masalah pengembangan karir, kesuksesan karir subjektif, dan *perceived employability*.

3. Bagi Penulis Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber bacaan yang dapat dipertimbangkan serta dapat digunakan sebagai referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan untuk instansi lainnya yang sedang menghadapi masalah yang sama.

4. Bagi penulis

Penelitian ini sebagai pengalaman yang sangat berarti bagi penulis dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama masa

perkuliahan terutama dalam bidang manajemen khususnya sumber daya manusia.