

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KETERIKATAN
KERJA DENGAN DUKUNGAN ORGANISASIONAL PERSEPSIAN
SEBAGAI PEMODERASI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BIRO
KESEJAHTERAAN RAKYAT KANTOR GUBERNUR PROVINSI
SUMATERA BARAT**

SKRIPSI



oleh :

MIFTAH AZIZA

18059104

**MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KETERIKATAN
KERJA DENGAN DUKUNGAN ORGANISASIONAL PERSEPSIAN
SEBAGAI PEMODERASI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BIRO
KESEJAHTERAAN RAKYAT KANTOR GUBERNUR PROVINSI
SUMATERA BARAT**

Nama : Miftah Aziza
NIM/TM : 1805104/2018
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Padang, Juli 2022

Disetujui Oleh :

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen**

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

Pembimbing

Dr. Syahrizal, SE, M.Si
NIP : 197209021998021 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertaruhkan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KETERIKATAN KERJA DENGAN DUKUNGAN ORGANISASIONAL PERSEPSIAN SEBAGAI PEMODERASI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BIRO KESEJAHTERAAN RAKYAT KANTOR GUBERNUR PROVINSI SUMATERA BARAT

Nama : Miftah Aziza
NIM/TM : 18059104/2018
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

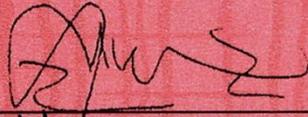
Padang, Juli 2022

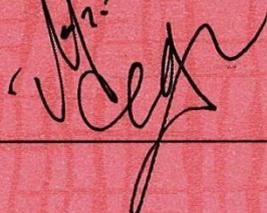
TIM PENGUJI

1. Dr. Syahrizal, SE, M.Si (Ketua)
2. Dr. Sulastri, M.Pd, MM (Penguji)
3. Mega Asri Zona, SE, M.Sc (Penguji)

TANDA TANGAN







SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Miftah Aziza
NIM/TM : 18059104/2018
Tempat/Tanggal Lahir : Solok/08 Maret 2022
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Kubang Utara Sikabu Sawahlunto
No.Hp/ Telephone : +62 853 6390 3962
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Katerikatan kerja dengan Dukungan Organisasional Persepsian sebagai Pemoderasi pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Kanor Gubernur Provinsi Sumatera Barat

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

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

Demikianlah pernyataan ini say buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hariterdapat penyimpangan dan ketidak benaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersediamenerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karenakaryatulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, Juni 2022

Penulis



Miftah Aziza
NI. 18059104

ABSTRAK

Miftah Aziza (2018/18059104) : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keterikatan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat : Dukungan organisasional persepsian Sebagai Pemoderasi

Pembimbing : Dr. Syahrizal, SE, M.Si

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis : (1) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keterikatan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. (2) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keterikatan Kerja yang dimoderasi oleh Dukungan organisasional persepsian pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh Pegawai negeri Sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat sebanyak 42 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini diambil dari keseluruhan populasi sebanyak 42 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel non *probability sampling*. Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Structural Equation Model (SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. (2) Dukungan organisasional persepsian memoderasi pengaruh Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Keterikatan Kerja, dan Dukungan organisasional persepsian

KATA PENGANTAR

Puji Syukur dan Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: “ **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Kerja Pegawai Negeri sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat: Dukungan organisasional persepsian Sebagai Pemoderasi** ”.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Strata Satu pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini Penulis banyak mendapatkan bantuan dorongan bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Untuk itu Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Syahrizal, SE, M.Si selaku pembimbing yang telah membimbing dan membantu Penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Ibu Mega Asri Zona, SE, M.Sc dan Ibu Dr. Sulastri, M.Pd, MM selaku penguji yang telah memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik lagi.
3. Ibu Mike Yolanda, S.P, M.M selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memberi masukan dan motivasi.

4. Bapak Prof. Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D dan Ibu Yuki Fitria, SE, M.M, selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Bapak Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D dan Ibu Yuki Fitria, SE, M.M, selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
7. Bapak dan Ibu staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini serta pegawai dan karyawan yang telah membantu dalam bidang administrasi.
8. Bapak dan Ibu staf Perpustakaan Universitas Negeri Padang dan Ruang Baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
9. Sangat istimewa dan terkhusus penulis ucapkan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta Papa Slamet Riadi dan Mama Rani Handayani yang selalu ada, memotivasi, mendoakan serta memberikan dukungan moril, material dan kasih sayang yang luar biasa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
10. Serta yang tercinta Kakek Dt. Sinaro putih, Amak Nurhayati, Ante Ferdian Lesmana, Ante Febrima Yeni dan Ma Jeni yang dimana selalu ada, memotivasi, mendoakan serta memberikan dukungan moril, material dan

kasih sayang yang luar biasa kepada penulis. Kalian salah satu motivasi yang mendorong penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Teristimewa terima kasih kepada Bagoes Budi Utama atas supporter, motivator dan teman bertukar pikiran mengenai skripsi ini yang memberikan saran dan nasehat, serta membantu dan mendorong penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Terima kasih kepada Muhammad Razif, Rani Sintya dan Ivana Chintya yang terus memberikan semangat dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan sama-sama berjuang dalam penulisan skripsi.
13. Terima kasih kepada Marisa, Fadillah, Ilva, Silvia, Adelina dan Yelza atas supporter, motivator dan teman bertukar pikiran mengenai skripsi ini yang memberikan saran dan nasehat dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Terima kasih kepada rekan-rekan, sahabat serta semua pihak yang banyak telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
15. Rekan-rekan Manajemen 2018 yang seperjuangan serta semua pihak yang tidak mungkin disebutkan namanya satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diridhoi oleh Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya hasil dari penelitian masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari sistematika penulisan maupun pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu penulisan mengharapkan kritik dan saran 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 penulis mengucapkan terimakasih banyak.

Padang, Mei 2022

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Praktis.....	10
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	13
A. Kajian Teori	13
1. Keterikatan Kerja.....	13
2. Pengembangan karir	18
3. Dukungan organisasional persepsian	20
B. Pengaruh Pengembangan karir terhadap Keterikatan Kerja.....	22
C. Pengaruh Dukungan Organisasional Persepsian memoderasi Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Kerja.	23
D. Penelitian Yang Relevan	24
E. Kerangka Konseptual	27
F. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Desain Penelitian	29
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	29
1. Keterikatan Kerja.....	29
2. Pengembangan Karir	30
3. Dukungan Organisasional Persepsian	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	31
1. Populasi Penelitian	31
2. Sampel Penelitian	32
E. Jenis dan Sumber Data	33
F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	33

1.	Instrumen Penelitian	33
2.	Teknik Pengumpulan Data	35
G.	Teknik Analisi Data	36
1.	Analisis Deskriptif	36
2.	Analisis Statistik Inferensial	38
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A.	Gambaran Umum Objekn Penelitian.....	42
1.	Sejarah Singkat Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.....	42
2.	Visi Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat	44
3.	Misi Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.	44
4.	Struktur Organisasi Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.....	45
B.	Hasil Penelitian.....	46
1.	Deskripsi Responden	46
2.	Deskripsi Variabel Penelitian	49
C.	Analisis Data.....	55
1.	Pengukuran Model (<i>Outer Model</i>)	56
2.	Pengukuran Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	61
3.	Pengujian Hipotesis	62
D.	Pembahasan	66
1.	Pengaruh Pengembangan karir (X) terhadap Keterikatan Kerja (Y) pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.	66
2.	Pengaruh Pengembangan karir (X) terhadap Keterikatan Kerja (Y) dengan Dukungan organisasional persepsian sebagai variabel pemoderasi pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.	68
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	71
A.	Kesimpulan.....	71
B.	Saran	72
1.	Bagi Pihak Organisasi	72
2.	Bagi Peneliti Yang Akan Datang	73
DAFTAR PUSTAKA	74	
LAMPIRAN.....	78	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Penelitian Relevan	24
Tabel 2.	Rekapitulasi Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat	32
Tabel 3.	Alternatif Jawaban Variabel	34
Tabel 4.	Kisi-kisi Kuisisioner Penelitian.....	35
Tabel 5.	Rentang Skala Tingkat Capaian Responden (TCR)	38
Tabel 6.	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 7.	Karakteristik Responden berdasarkan Umur	47
Tabel 8.	Karakteristik Responden berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	48
Tabel 9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
Tabel 10.	Distribusi Frekuensi Keterikatan Kerja	50
Tabel 11.	Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir	51
Tabel 12.	Distribusi Frekuensi Dukungan organisasional persepsian	54
Tabel 13.	Indikator variabel Keterikatan Kerja, Pengembangan Karir, Dukungan organisasional persepsian yang dibuang.....	58
Tabel 14.	Hasil Analisis Square Root of Average (AVE)	59
Tabel 15.	Hasil Analisis Composite Reliability dan Cronbach's Alpha.....	60
Tabel 16.	Hasil Analisis R- square	62
Tabel 17.	Hasil Analisis Inner Model.....	63
Tabel 18.	Perhitungan Koefisien Variabel Moderasi	64
Tabel 19.	Pengaruh Total Pengembangan Karir (X), Keterikatan Kerja (Y), dan Dukungan organisasional persepsian (Z).....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	28
Gambar 2.	Struktur Organisasi Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.....	45
Gambar 3.	<i>Outer Model</i> Awal.....	57
Gambar 4.	<i>Outer Model</i> Akhir	58
Gambar 5.	<i>Inner Model</i>	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Surat Izin Penelitian	79
Lampiran 2.	Kuesioner Penelitian.....	80
Lampiran 3.	Tabulasi Data.....	87
Lampiran 4.	Profil responden.....	93
Lampiran 5.	Data Deskriptif	94
Lampiran 6.	Gambar <i>Outer Model</i> Awal	95
Lampiran 7.	Gambar <i>Outer Model</i> Akhir	95
Lampiran 8.	Gambar Inner Model	96
Lampiran 9.	<i>Outer Loading</i> Awal dan Akhir Variabel yang Diteliti.....	97
Lampiran 10.	<i>Cross Loading</i> Awal dan Akhir Variabel yang Diteliti.....	99
Lampiran 11.	Hasil Uji PLS.....	102
Lampiran 12.	Uji Hipotesis.....	102
Lampiran 13.	Uji Normalitas.....	98

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era digital, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya. Organisasi membutuhkan sumber daya yang meliputi sumber daya alam, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, sumber daya finansial dan sumber daya manusia. Dari beberapa sumber daya tersebut sumber daya manusia adalah aset yang paling penting bagi organisasi karena manusialah yang memiliki kekuatan untuk mengendalikan semua sumber daya yang ada (Dessler, 2005).

Pegawai sebagai sumber daya manusia memiliki peran penting dalam membantu untuk mencapai target dan tujuan instansi (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012). Dalam mencapai keberhasilan organisasi, tidak hanya terjadi pada organisasi swasta, namun juga pada instansi pemerintahan. Pegawai atau SDM aparatur yang sering disebut sebagai pegawai negeri sipil memiliki peranan penting dalam birokrasi untuk melaksanakan tugas-tugas yang ada di pemerintahan (Damanik, 2006). Agar instansi mampu mencapai target dan tujuan organisasinya maka diperlukan pegawai yang mampu bekerja dengan totalitas dan dedikasi yang baik terhadap organisasi. Oleh karena itu, sejauh mana instansi dapat bertahan, semua itu berkenaan dengan peran pegawainya (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012).

Saat ini organisasi tidak lagi hanya dituntut memiliki pegawai dengan kemampuan di atas rata-rata, namun organisasi juga harus memiliki pegawai

yang mampu menginvestasikan dirinya untuk terlibat secara penuh dalam bekerja, proaktif, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap standar kualitas kinerja (Bakker, 2011). Selain itu organisasi juga membutuhkan pekerja yang terikat dengan pekerjaannya, salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah keterikatan kerja yang dimiliki oleh pekerja dalam peran kerjanya di dalam suatu organisasi (Bakker & Leiter, 2010). Ketika pegawai terikat, mereka merasa terdorong untuk berusaha maju menuju tujuan yang menantang, mereka menginginkan kesuksesan dan merefleksikan energi ke dalam pekerjaannya (Bakker, Leiter, et al., 2010).

Sejalan dengan itu, Bakker (2011) menyatakan keterikatan kerja pada pegawai sangatlah dibutuhkan karena membuat pegawai lebih yakin terhadap organisasinya dan akan berusaha maksimal untuk meningkatkan kualitas kerjanya demi pencapaian tujuan organisasi. Bakker et al., (2010) berpendapat bahwa tingginya keterikatan kerja pada pegawai akan meningkatkan suatu pekerjaan lebih keras dan memiliki emosi yang lebih positif terhadap pekerjaan tersebut. Dampak keterikatan kerja yang rendah akan merugikan instansi, pegawai dengan keterikatan kerja yang rendah juga memiliki emosi yang lebih negatif dan ketingkatan hasil kerjanya sangat kurang.

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa, penting bagi instansi untuk terus menjaga, mengembangkan, serta mengelola pegawai. Hal tersebut perlu dilakukan agar pegawai tetap memiliki kinerja yang tinggi. Selain itu juga demi keberlangsungan proses kerja instansi itu sendiri. Pegawai yang

memiliki kinerja yang tinggi merupakan pegawai yang selalu diharapkan oleh instansi. Berbagai upaya akan dilakukan oleh instansi untuk membuat kinerja pegawai meningkat (Widiasih, 2017).

Pada kaitanya untuk mengetahui lebih lanjut gambaran mengenai kondisi sebenarnya yang ada di lapangan, peneliti melakukan wawancara pada empat orang pegawai terkait keterikatan kerjanya. Pada aspek keterikatan kerja yang pertama yaitu semangat (*vigor*), semangat merupakan satu paket energi dan resiliensi mental yang digunakan selama bekerja. Semangat untuk mengerahkan semua usahanya dalam menyelesaikan masalah dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan kerja. Energi yang muncul dapat membantu pegawai melakukan segala tugas yang diberikan tanpa mengeluh (Scahaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker, 2002).

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan semangat (*vigor*). Responden secara garis besar menyatakan bahwa rasa semangat dalam bekerja sudah berkurang. Permasalahan yang terjadi merupakan permasalahan yang lazim ditemukan pada pegawai ditempat kerja terlebih bila pekerjaan yang dilakukan cenderung monoton. Perasaan-perasaan seperti ingin cepat pulang atau tidak sabar dalam menantikan weekend muncul pada responden. Selain itu, responden juga tidak merasa bersemangat untuk berangkat kerja sehingga sering berangkat terlambat.

Selanjutnya yaitu aspek dedikasi (*dedication*) yang merupakan perasaan terlibat secara penuh pada saat mengerjakan pekerjaannya. Selain itu

pegawai mengalami perasaan antusias, berarti, penuh inspirasi, bangga, dan tantangan. Perasaan dimana pegawai berada pada kondisi perasaan yang baik untuk mengerjakan pekerjaan. Hal tersebut akan berkorelasi dengan datangnya inspirasi dan ide untuk menyelesaikan pekerjaannya (Scahaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker, 2002).

Berdasarkan wawancara awal terdapat permasalahan berkaitan dengan dedikasi. Responden sudah merasa tidak antusias dalam mengerjakan pekerjaannya. Responden hanya menyelesaikan pekerjaannya tidak secara maksimal yang terpenting pekerjaan tersebut selesai. Responden juga merasa tidak tertantang karena pekerjaan yang dilakukan monoton. Sehingga responden kurang berkontribusi dan merasa kurang memahami tujuan dari pekerjaan tersebut.

Aspek ketiga yaitu penghayatan (*absortion*) merupakan kegiatan dimana pegawai merasa penuh konsentrasi dan serius dalam mengerjakan pekerjaannya. pegawai juga merasa senang dengan pekerjaannya. Hal tersebut membuat pegawai merasa bahwa waktu berjalan sangat cepat saat bekerja dan kesulitan untuk memisahkan diri dengan pekerjaan. pegawai akan merasa tenggelam dengan dunianya.

Berdasarkan wawancara awal, terdapat permasalahan terkait penghayatan. Responden merasa waktu berjalan dengan lambat. Selain itu, responden juga mengatakan bahwa sering kurang fokus dalam bekerja karena memikirkan hal lain seperti keluarga di rumah dan ingin cepat pulang. Hal tersebut membuat responden tidak menghayati pekerjaannya sehingga

terkadang pekerjaannya selesai dengan kurang maksimal.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, ditemukan bahwa keempat responden belum memenuhi ketiga aspek dari keterikatan kerja. Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa keterikatan kerja pegawai yang dapat dikategorikan masih rendah. Maka akan menimbulkan dampak jangka panjang bagi instansi. Oleh karena itu, peningkatan level keterikatan kerja pegawai menjadi penting.

Penelitian ini mengambil objek pada Pegawai Negeri Sipil Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. Biro Kesejahteraan Rakyat merupakan salah satu dari Biro dibawah Sekretariat Daerah mempunyai tujuan yaitu untuk meningkatkan SDM dan loyalitas personil terhadap pimpinan dalam mendukung tercapainya kinerja yang maksimal. Menyelaraskan program dan kegiatan Biro Bina Mental Dan Kesejahteraan Rakyat dengan rencana pembangunan daerah dalam rangka optimalisasi sasaran sesuai dengan kewenangan dan sinergitas prioritas pembangunan daerah.

Keterikatan kerja merupakan pengikatan pegawai terhadap perannya, pegawai melibatkan diri dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional selama melakukan perannya dalam berkinerja (Widyanty, 2021). Pegawai terlibat secara fisik dalam tugas baik ketika sendiri maupun dengan orang lain, siap secara kognitif, serta menunjukkan empati saat berhubungan dengan orang lain dalam bekerja dengan memperlihatkan apa yang dirasakan dan dipikirkannya, kreativitasnya, nilai dan kepercayaannya, serta

hubungannya dengan orang lain (Widyanti, 2021). Menurut Qalbi, Jufri dan Indahari (2016), keterikatan kerja pada pegawai memberikan hasil yang positif bagi organisasi, seperti tingginya produktivitas kerja, kepuasan kerja, dan rendahnya tingkat turnover .

Untuk dapat lebih menjalankan fungsinya dengan baik, pemerintah membutuhkan pegawai yang memiliki performa yang aktif, memiliki tanggung jawab dan komitmen yang tinggi terhadap pengembangan karir. Dengan demikian akan terwujud tujuan dan cita-cita nasional sesuai dengan harapan masyarakat. Dengan menjalankan fungsi yang baik maka diharapkan dapat berdampak positif pada pengembangan karir pada pegawai dalam menjalankan tugas yang baik.

Selain itu, instansi pemerintahan juga membutuhkan pegawai yang selalu semangat dalam bekerja, mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik, memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pengembangan karir dan memiliki keterikatan yang tinggi terhadap organisasi (Riggio dan Ronald, 2015). Hal ini karena keterikatan kerja akan berpengaruh pada keberhasilan proses menjalankan tugas dengan lebih baik (Widyanti, 2021). Keterikatan kerja akan berkontribusi pada terwujudnya visi dan misi serta mendukung kesuksesan perubahan pengembangan karir yang sedang terjadi dengan lebih baik. Pegawai yang terikat, lebih efektif dalam adaptasi pada lingkungan perubahan (Bakker et al., 2011).

Beberapa penelitian terdahulu telah menguji ada beberapa faktor pendorong Keterikatan kerja Hewitt, (2012) menyatakan bahwa faktor-faktor

pendorong keterikatan kerja adalah pengembangan karir, kepemimpinan dan dukungan organisasional persepsian. Pada hasil penelitian Blessing White, (2011) menemukan bahwa pengembangan karir, kepemimpinan dan dukungan organisasional persepsian juga menjadi faktor pendorong keterikatan kerja dan sangat berpengaruh pada keterikatan kerja .

Penelitian lain yang dilakukan oleh Fu yang (2018) menyatakan bahwa pentingnya pengembangan karir untuk meningkatkan keterikatan kerja pada pegawai agar pegawai tersebut tidak mengalami kebosanan akibat pekerjaan yang tidak pernah berbeda di setiap harinya. Para pegawai yang bekerja pada sebuah organisasi yang tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan merasa bahwa pekerjaan mereka terlalu monoton, bersifat rutin dari segi prosedur pekerjaan maupun tantangan atau kesulitan yang dihadapi sehingga membuat mereka rentan terhadap kebosanan. Bahwa pengembangan karir yang diberikan organisasi kepada pegawai merupakan salah satu faktor penting agar pegawai lebih terikat (Bakker et al., 2012). Pengembangan karir adalah peningkatan status sesuai dengan jalur karir yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan (Widyanti, 2021).

Pengembangan karir merupakan tujuan utama seorang pegawai ketika memulai untuk bekerja di sebuah organisasi. Pegawai memiliki harapan yang tinggi terhadap kemajuan karirnya. Dengan adanya pengembangan karir berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Oleh karena

itu, baik organisasi swasta maupun instansi pemerintahan memiliki program pengembangan karir terhadap pegawainya (Widyanti, 2021). Kebijakan-kebijakan yang diterapkan akan berpengaruh pada pengembangan karir, yang selanjutnya mempengaruhi keterikatan kerja .

Dukungan organisasional persepsian merupakan keyakinan pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan perhatian pada kesejahteraan pegawai Eisenberger , (2002). Dengan kata lain, pegawai akan merasa bahwa organisasi tempat mereka bekerja menghargai mereka jika organisasi tersebut memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraannya. Pegawai yang memiliki dukungan organisasional persepsian yang tinggi akan lebih terikat sebagai bagian dari bentuk balasan untuk membantu organisasinya mencapai tujuan (Rhoades et al., 2001 dalam Saks, 2006).

Oleh karena itu, persepsian yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat terhadap seberapa besar dukungan organisasional persepsian yang diberikan kepada pegawai merupakan hal yang penting. Kebijakan-kebijakan yang diterapkan akan berpengaruh pada dukungan organisasional persepsian.

Menurut Adhe dan Rachman (2019) mengenai hubungan keterikatan kerja yang dimoderasi oleh dukungan organisasional persepsian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasional persepsian memoderasi keterikatan kerja yang hasil hipotesis tersebut tidak mendukung.

Pada penelitian ini, penulis tertarik untuk menjadikan Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat menjadi

objek penelitian. Pemilihan Objek serta responden penelitian ini menjadi keterbaruan penelitian dari penelitian-penelitian terdahulu. Peneliti tertarik karena melalui observasi lapangan, peneliti melihat kurangnya Keterikatan kerja yang terjadi disana sehingga peneliti tertarik untuk membahas **“Pengaruh pengembangan karir terhadap keterikatan kerja dengan dukungan organisasional persepsian Sebagai Pemoderasi pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatra Barat”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka diidentifikasi bahwa terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kerikatan kerja di suatu organisasi, diantaranya adalah kepemimpinan, pengembangan karir dan dukungan organisasional persepsian. Penelitian ini berfokus untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan dukungan organisasional persepsian terhadap Keterikatan kerja.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka diadakan pembatasan masalah, hal ini berguna untuk memeperjelas permasalahan dan merincikan permasalahan yang ada mengenai keterikatan kerja. Penelitian ini akan memfokuskan permasalahan pada pengaruh pengembangan karir terhadap keterikatan kerja dengan dukungan organisasional persepsian pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatra Barat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada bagian sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera barat?
2. Apakah dukungan organisasional persepsian memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap Keterikatan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap Keterikatan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan karir terhadap Keterikatan Kerja yang dimoderasi oleh dukungan organisasional persepsian pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.

F. Manfaat Praktis

Penelitian ini yang dilakukan ini diharapkan dapat memeberi manfaat anatara lain :

1. Manfaat teoritis

a. Bagi penulis

Penelitian ini sebagai tambahan pengalaman yang sangat berarti dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah terutama pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Serta sebagai salah satu pada satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

b. Bagi akademik

Sebagai saran pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pentingnya penerapan Pengaruh pengembangan karir terhadap keterikatan kerja dengan dukungan organisasional persepsian sebagai pemoderasi pada pegawai negeri sipil di biro kesejahteraan rakyat kantor gubernur provinsi sumatera barat.

2. Manfaat Praktis

Sebagai masukan kepada Pegawai Negeri sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat dalam mengambil kebijakan terutama mengenai permasalahan ini. Tulisan ini juga dapat dijadikan salah satu sumber bacaan yang dapat dipertimbangkan dalam pemecahan masalah yang relevan, dan diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi masyarakat ilmiah yang berminat melakukan penelitian pada bidang yang khususnya mengenai

masalah sumber daya manusia.

BAB II
KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL
DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

Pada Kajian teori ini akan dijelaskan tentang variabel-variabel yang diteliti untuk mengidentifikasi, mengetahui karakteristik, ciri-ciri dan tanda-tanda dari variabel yang diteliti.

1. Keterikatan Kerja

a. Pengertian Keterikatan kerja

Scahaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2010), keterikatan kerja merupakan kegiatan penuh semangat bekerja yang ditandai dengan karakteristik semangat, dedikasi, dan juga absorpsi pada pekerjaan. Semangat mengacu pada energi, ketahanan dan usaha dalam melaksanakan pekerjaan. Dedikasi merujuk pada rasa bangga, antusias, dan rasa bermakna. Absorpsi mengacu pada keterlarutan yang ditandai dengan konsentrasi penuh dalam bekerja dan merasa bahwa waktu berjalan lebih cepat.

Sedangkan menurut Robbins (2008), keterikatan kerja juga merupakan tingkat sejauh mana pegawai memihak pekerjaannya dan secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap bahwa pekerjaan tersebut penting bagi dirinya. Pegawai dengan keterikatan kerja yang tinggi tidak akan mengeluh dengan beban kerja yang diberikan oleh instansi. Menurut pernyataan dari Blau dan Boal

(dalam Setyorini, Maghfiroh & Farida, 2012), keterikatan kerja merupakan suatu tindakan dan pernyataan positif dari keterikatan pekerjaan dengan diri individu sendiri. Pegawai memahami bahwa pekerjaan yang sedang diambil ini memiliki andil dalam membangun kredibilitasnya. Pegawai akan memberikan performa terbaiknya pada instansi untuk mencapai hal tersebut.

Definisi keterikatan kerja oleh Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bakker (2011) merupakan definisi yang lebih luas dan lebih sering digunakan dalam studi penelitian (Albrecht, 2010). Schaufeli dkk. (2012) mendefinisikan ketrikatan kerja sebagai keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja dikarakteristikkan dengan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* dikarakteristikkan dengan tingkat energi yang tinggi, resiliensi, keinginan untuk berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan. *Dedication* ditandai dengan merasa bernilai, antusias, inspirasi, berharga dan menantang, dan yang terakhir *absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker, 2002).

Berdasarkan uraian di atas, maka defenisi keterikatan kerja dalam penelitian ini adalah keadaan motivasional yang positif dan pemenuhan diri yang dikarakteristikkan dengan adanya *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (absorpsi).

b. Faktor - faktor yang mempengaruhi Keterikatan Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, yaitu:

1) Kepemimpinan

Dalam setiap organisasi, pemimpin memiliki pengaruh yang tinggi terhadap produktivitas pegawai (Hewit, 2012), Produktivitas pegawai akan meningkat sesuai dengan sikap positif yang ditunjukkan oleh pemimpin (Macleod & Clarke, 2009).

2) Dukungan organisasional persepsian

Dukungan organisasional persepsian yaitu organisasi dan atasan dapat menghargai kontribusi pegawai, serta organisasi dan atasan ada disaat pegawaimembutuhkan. Jika pegawaitelah mendapatkan dukungan dari organisasi dan atasan maka pegawai akan berkontribusi secara penuh ketika bekerja sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan (Rhoades, dkk., 2001). Hal ini sejalan dengan pendapat Kahn dalam Saks, (2006) bahwa suatu anggota merasa aman dengan lingkungan kerja menunjukkan keterbukaan serta berani dalam mencoba hal-hal yang baru. Menurut Schaufeli dan Bakker (2002) menemukan bahwa dukungan dari rekan-rekan diprediksi dapat membentuk keterikatan pada pegawai.

3) Pengembangan karir

Pengembangan karir berpengaruh terhadap keterikatan kerja pada pegawai (Amalia & Hadi, 2019). Pengembangan karir

merupakan suatu proses pada saat pegawai mengetahui kemajuan setelah melalui serangkaian kegiatan. Kegiatan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemamouan individu dan dapat dikarakteridikkan dengan berkembangnya jenis tugas yang harus dikerjakan, aktivitas yang berbeda dari sebelumnya, dan juga relasi antar rekan kerja yang juga membentuk pola yang baik (Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright, 2014).

c. Indikator Keterikatan Kerja

Didefinisikan Schaufeli & Bakker dalam Akbar (2013) terdapat 3 karakteristik dalam *keterikatan kerja* yaitu :

1) Semangat (*Vigor*)

Schaufeli dan Bakker dalam Akabar (2013), *Vigor* merupakan keterikatam pegawai yang ditimbulkan melalui kekuatan mental dan fisik ketika sedang bekerja. *Vigor* ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resistensi mental dalam bekerja, energi yang optimal, dan keberanian untuk melakukan usaha semaksimal mungkin, keinginan, kemauan, dan kesedian dengan bersungguh-sungguh di dalam pekerjaan sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang diberikan. Tetap gigih, tidak mudah putus asa, tidak mudah menyerah, semangat, dan terus bertahan dalam menghadapi kesulitan.

Vigor secara sederhana diartikan dengan semangat bekerja.

Dikarakteristikan dengan tingkatan energi yang tinggi serta ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan.

2) Dedikasi (*Dedication*)

Dedication merupakan keterikatan kerja secara emosional terhadap pekerjaan. *Dedication* menggambarkan perasaan yang sangat antusias pegawai dalam melakukan pekerjaannya, merasa termotivasi, terinspirasi, dan tetap tekun hingga akhir kepada instansi tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi, juga merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukannya dan instansi tempat ia bekerja.

Orang yang memiliki *dedication* yang tinggi mengidentifikasi pekerjaan secara kuat karena ia menjadikannya sebagai pengalaman, menginspirasi, dan menantang. *Dedication* dikarakteristikan dengan rasa antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan.

3) Penghayatan (*Absorption*)

Absorption merupakan keterikatan kerja yang digambarkan dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. Ia menggambarkan pegawai yang merasa bahagia tenggelam dalam pekerjaan, memiliki fokus yang tinggi, serius, dan berkonsentrasi penuh dalam bekerja.

Shaufeli dan Bakker dalam Akbar (2013) menuturkan secara psikologis disaat melakukan pekerjaannya mereka cenderung sulit untuk melepaskan diri terhadap pekerjaan karena merasa waktu berlalu terlalu cepat diakibatkkkan asik nya mereka dalam bekerja. *Absorption* dikarakteristikan dengan pegawai yang berkonsentrasi penuh dalam pekerjaan dan serta ketika dilibatkan dalam pekerjaan , sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat.

2. Pengembangan karir

a. Pengertian Pengembangan karir

Widyanti, (2021) mendefinisikan pengembangan karir pegawai adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai menduduki jabatan dalam organisasi atau instansi yang akan dilakukan di masa mendatang. Dengan pengembangan tersebut mencakup pengertian bahwa instansi atau mananger SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja (Kadarisman, 2012).

Marwansyah (2010) pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan penegembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya. Dari beberapa definisi diatas maka dapat diketahui bahwa pengembangan karir adalah serangkain aktivitas yang mengarah pada penjajakan dan pematapan karir

untuk mempermudah pencapaian tujuan karir dimasa yang akan datang.

b. Indikator Pengembangan karir

Siagian dalam Widodo (2015) berpendapat bahwa terdapat empat indikator yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai (Sinambela, 2017: 291-292), yaitu:

a) Prestasi Kerja

Suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.

b) Pembimbing

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat-nasihat atau saran-saran kepada pegawai dalam upaya mengembangkan karirnya.

c) Kesempatan Untuk Berkembang

Hal ini terjadi bila pegawai meningkatkan kemampuan misalnya melalui program pelatihan, pengambilan kursus/ penambahan gelar. Hal ini berguna bagi personalia dalam pengembangan sumber daya manusia atau bagi pencapaian karir pegawai.

d) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir yang berguna untuk dapat memberikan

kontribusi di berbagai posisi pekerjaan.

3. Dukungan organisasional persepsian

a. Pengertian Dukungan organisasional persepsian

Eisenberger et al, (2002) Dukungan organisasional persepsian merupakan tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk menghargai peningkatan usaha kerja yang dilakukan oleh pegawai. Sementara itu pegawai mempercayai bahwa organisasi memiliki orientasi positif atau negatif secara umum terhadap pegawai yang mencakup pengakuan atas kontribusi dan kepedulian terhadap kesejahteraan. Oleh karena itu, pegawai menunjukkan pola kesepakatan yang konsisten dengan berbagai pernyataan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi serta memantau cara organisasi memperlakukan pegawai dengan baik atau tidak dan memeriksa apakah akan menguntungkan apabila dalam keadaan yang berbeda.

Sedangkan menurut Aube et al., dalam Hariyanto, Eko dkk, (2011) dukungan organisasional persepsian berkaitan dengan keinginan pihak manajemen untuk memberikan kompensasi terhadap sebagai usaha pegawainya, memberikan bantuan kesejahteraan, memberikan solusi permasalahan dalam pekerjaan, dan menjamin lingkungan kerja yang nyaman.

b. Indikator Dukungan organisasional persepsian

Rhoades dan Eisenberger dalam Baliarti (2016), terdapat tiga

bentuk umum perlakuan dari organisasi yang dianggap baik dan akan dapat meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan pegawai yaitu:

a) Keadilan (Fairness)

Keadilan structural yang dipandang oleh pegawai dapat dilihat dari aturan formal yang berfokus pada pengambilan keputusan yang mempengaruhi pegawai, termasuk didalamnya pemberitahuan yang cukup sebelum keputusan diambil, penerimaan informasi yang akurat, serta pegawai dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

Selain itu terdapat aspek sosial atau keadilan interaksionisme, dimana pegawai merasa diperlakukan dengan penuh martabat dan respek/rasa hormat serta menyediakan informasi kepada pegawai mengenai bagaimana hasil ditentukan.

b) Dukungan Supervisor (Supervisor support)

Pegawai membentuk pandangan umum terhadap bagaimana supervisor mereka menilai/menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap well-beingnya. Karena supervisor bertindak sebagai agen dari organisasi, memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahannya, pegawai melihat adanya orientasi dukungan/tidak yang diberikan terhadap mereka sebagai indikator dari dukungan organisasi.

c) Penghargaan Organizational dan Kondisi Kerja (*Organizational Reward and Job Condition*)

Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan merupakan persepsi pegawai mengenai penghargaan yang dapat diberikan organisasi kepada mereka dan kondisi kerja yang dirasakan pegawai. Meliputi pengakuan gaji, otonomi, promosi, keamanan, dan asuransi dalam bekerja.

- 1) Memberikan kesempatan untuk dapat meningkatkan karir.
- 2) Memberikan reward atas prestasi di tempat kerja.

B. Pengaruh Pengembangan karir terhadap Keterikatan Kerja

Pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Adapun salah satu faktor yang harus ditingkatkan adalah keterikatan dalam suatu pekerjaan serta kedisiplinan dalam bekerja (Wansaga, 2016). Setiap pegawai memiliki tuntutan tersendiri di instansi untuk mengembangkan karirnya.

Sebagian besar penelitian menunjukkan pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Wansaga, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Fuyang dan Junliu (2018) menunjukkan *meaning of wor*, hubungan antar pegawai, serta keselarasan nilai organisasi yang merupakan komponen dari pengembangan karir mampu

meningkatkan keterikatan kerja pada pegawai. Penelitian ini menyatakan bahwa semakin tinggi pengembangan karir pada pegawai maka keterikatan kerja yang ada pada pegawai juga akan semakin tinggi. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan adalah.

H1 : Pengembangan karir berpengaruh terhadap keterikatan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.

C. Pengaruh Dukungan Organisasional Persepsian memoderasi Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Kerja.

Dukungan organisasional persepsian merupakan persepsi pegawai terhadap tingkat dukungan organisasi dan kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan pada pegawai saat dibutuhkan. Dukungan organisasional persepsian diukur menggunakan skala yang dikembangkan Eisenberger et al. (2002) berdasarkan indikator keadilan (*fairness*), dukungan supervisor (*supervisor support*) dan penghargaan organizational dan kondisi kerja (*organizational reward and job condition*). Semakin tinggi skor pada skala dukungan organisasional persepsian maka semakin kuat dukungan organisasional persepsian pada pegawai. Sebaliknya, bila semakin rendah skor pada skala dukungan organisasional persepsian maka semakin lemah dukungan organisasional persepsian pada pegawai.

Sebagaimana penelitian dari Robert Eisenberger (2011) yang menyatakan bahwa dukungan organisasional persepsian support dapat menjadi pemoderasi dari hubungan pengembangan karir terhadap keterikatan

kerja, dimana dengan meningkatkan dukungan organisasional persepsian, maka diharapkan penerapan pengembangan karir dapat berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan adalah.

H2 : Dukungan organisasional persepsian memoderasi Pengembangan karir terhadap Keterikatan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.

D. Penelitian Yang Relevan

Untuk mendukung penelitian yang penulis melakukan, maka diperlukan penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Penelitian Relevan

No	Penelitian dan Temuan	Judul	Sampel	Alat Analisis	Hasil
1.	Fu yang, Jun Liu, Xiaoyu Huang, Jing Qian, Ting Wang, Zhen wangs, Huiping Yu (2018)	How supervisory support for career development relates to subordinate work engagement and career outcomes: The moderating role of task proficiency (Yang et al., 2018)	228	Statistik deskriptif, analisis regresi,	Career development berpengaruh pada Work engagement
2.	Yunso Lee, SunHee	An application of work	1997	Analisis multigroup	Career Development

	(2018)	engagement in the job demands-resources model to career development: Assessing gender differences (Lee & Eissenstat, 2018)			berpengaruh positif pada Work Engagement
3.	Zulqurnain Ali Madeeha Bashir Aqsa Mehreen (2019)	Managing Organizational Effectiveness through Talent Management and Career Development: The Mediating Role of Employee Engagement (Bashir & Mehreen, 2019)	233	SEM	Career Development berhubungan positif dengan Employee Engagement.
4.	Febriko Robianto, Erni Masdupi, Syahrizal (2020)	The effect of career development, compensation, work environment and job satisfaction on work engagement	200	SEM AMOS	Pengembangan karir berpengaruh terhadap work engagement
5.	Sujin son, do yeong kim (2019)	Organizational support career growth and career commitment moderated mediation model of work engagement and role modelling (Son	330	Statistik Deskriptif	Pengembangan karir berpengaruh terhadap work engagement

		& Kim, 2019)			
6.	Guo Yongxing, Du Hongfei, Xie Baoguo dan Mo Lei (2017)	Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support (Yongxing et al., 2017)	1049	Convenience Sampling	Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap Work Engagemen atau memoderasi
7.	Hannes Zacher, Gabriele Winter (2011)	Eldercare demands, strain and work engagement : The moderating role of perceived organizational support (Zacher & Winter, 2011)	147	Statistik deskriptif	Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap Work Engagemen atau memoderasi
8.	Samma, Mansi, Minze, Amir dan Javed (2021)	How toxic workplace environment effect the employee engagement: The Mediatig role of organizational support and employee wellbeing	301	Struktural kuadrat terkecil parsial	Dukungan organisasi berpengaruh pada Employee engagement atau memediasi
9.	Adhe Rachman Sulisty, Suhartini (2019)	The role of work engagement in moderating the impact of job characteristics, perceived organizational support, and self-efficacy on job satisfaction (Sulisty &	101	Analisis regresi berganda, Uji t, uji f, analisis jalur	Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap Work Enggagemen atau memoderasi

		Suhartini, 2019)			
--	--	------------------	--	--	--

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka penelitian ini bermaksud untuk menguji “ Pengaruh Pengembangan karir terhadap Keterikatan Kerja Dengan Dukungan organisasional persepsian sebagai Pemoderasi pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.

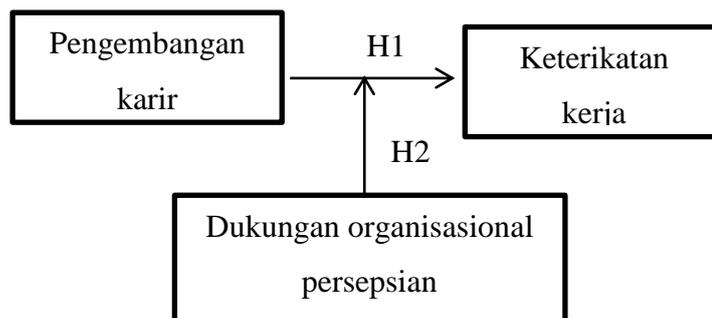
E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan mengungkapkan dan menunjukkan persepsian yang berkaitan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan rumusan masalah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji keterkaitan keterikatan kerja yang dipengaruhi oleh pengembangan karir dan dimoderasi oleh dukungan organisasional persepsian.

Dalam meningkatkan terjadinya keterikatan kerja, maka diharapkan penerapan pengembangan karir yang baik sehingga tingkat terjadinya keterikatan kerja pun tinggi. Begitu pula dalam penelitian ini, hubungan pengembangan karir terhadap keterikatan kerja dimoderasi oleh dukungan organisasional persepsian, dimana diharapkan penerapan pengembangan karir yang baik akan meningkatkan dukungan organisasional persepsian pada pegawai di instansi dan juga meningkatkan keterikatan kerja.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah pengembangan karir dan yang menjadi variabel terikat (Y) adalah keterikatan kerja, dan yang menjadi variabel moderating atau yang memoderasi

hubungan variabel bebas dan terikat (Z) adalah dukungan organisasional persepsian, lebih ringkas penulis sajikan dalam kerangka konseptual pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

F. Hipotesis

Hipotesis digunakan sebagai alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti untuk masalah yang telah dirumuskan. Berdasarkan teori-teori oleh peneliti untuk masalah yang telah dirumuskan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H1 : Pengembangan karir berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.

H2 : Dukungan organisasional persepsian memoderasi Pengembangan karir terhadap Keterikatan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisa pengaruh Pengembangan Karir terhadap Keterikatan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat: Dukungan organisasional persepsian sebagai Pemoderasi. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, penulis menggunakan Partial Least Square (PLS). Berdasarkan analisis serta pembahasan yang terdapat pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pada pegawai negeri sipil biro kesejahteraan rakyat kantor gubernur provinsi sumatera barat. Hal ini berarti semakin meningkat pengembangan karir maka semakin tinggi juga keterikatan kerja pada pegawai.
2. Dukungan organisasional persepsian dapat memoderasi pengaruh spiritualitas tempat kerja pengembangan karir terhadap keterikatan kerja pada pegawai negeri sipil biro kesejahteraan rakyat kantor gubernur provinsi sumatera barat. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasional persepsian mampu memperkuat pengaruh antara pengembangan karir dan keterikatan kerja. Apabila dukungan organisasional persepsian pegawai tinggi maka pengaruh pengembangan karir terhadap keterikatan kerja pada pegawai akan

semakin kuat, sebaliknya apabila dukungan organisasional persepsian pegawai rendah maka akan memperlemah pengaruh pengembangan karir terhadap keterikatan kerja.

B. Saran

Berdasarkan kajian serta hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Organisasi

- a. Dari temuan penelitian yang dilakukan didapatkan bahwa pengembangan karir mampu meningkatkan keterikatan kerja pegawai. Dan untuk dukungan organisasional persepsian masih pada kategori cukup pada pegawai negeri sipil biro kesejahteraan rakyat kantor gubernur provinsi sumatera barat. Disarankan agar organisasi melakukan peningkatan perhatian, kepedulian, dan dukungan dari organisasi terhadap permasalahan yang ada pada pegawai dan lingkungan kerja agar dukungan organisasional persepsian agar lebih bisa meningkat pada pegawai di biro kesejahteraan rakyat.
- b. Selain pengembangan karir, dukungan organisasional persepsian juga mampu memoderasi pengaruh pengembangan karir keterikatan kerja pada pegawai negeri sipil di biro kesejahteraan rakyat kantor gubernur provinsi sumatera barat. Untuk meningkatkan dukungan organisasional persepsian pada pegawai yang masih pada kategori cukup, biro kesejahteraan rakyat dapat mengadakan pelatihan-

pelatihan peningkatan dukungan organisasional persepsian khususnya dalam pekerjaannya.

2. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi untuk peneliti selanjutnya. Penulis menyarankan untuk menggunakan faktor lain yang mempengaruhi keterikatan kerja untuk diteliti seperti komitmen afektif, pengalaman kerja, dan beban kerja, yang juga sering dialami oleh pegawai.
- b. Selain itu, disarankan untuk peneliti selanjutnya menggunakan sampel yang lebih banyak lagi, sehingga hasil yang didapatkan lebih mewakili populasi dan hasil yang diperoleh lebih konsisten.