

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Seleksi Kerja

##### 1. Pengertian Seleksi Kerja

Seleksi menurut Simamora dan rivai adalah proses dengan perusahaan dapat memilih dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini. Prosesnya dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan setelah proses Seleksi dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk keagustetno dan mudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi

Menurut Agus Sunyoto proses seleksi adalah usaha menjaring dari mereka yang di anggap nantinya bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang ditawarkan, mereka dianggap dapat Memperlihatkan Unjuk Kerja yang diharapkan oleh para pemimpin suatu organisasi<sup>10</sup>

Menurut Mathis Jackson seleksi kerja adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan dalam sebuah organisasi<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Bimo Walgito, *Bimbingan +Konseling (Studi & Karir)*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2010), hlm. 201.

<sup>11</sup> Handoko T. Hani *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Pt. Bumi aksara 2001

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Melayu S.P Hasibuan seleksi merupakan serangkaian langkah tertentu untuk memilih calon-calon pegawai untuk menjadi karyawan perusahaan. seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan yang Bersangkutan.<sup>12</sup>

Sahril Buchori menerangkan bahwa seleksi merupakan proses pemilihan individu –individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi posisi dalam suatu organisasi. tanpa para tenaga kerja yang memenuhi persyaratan sebuah organisasi Berada dalam posisi yang lebih buruk untuk berhasil. seleksi lebih dari sekedar pemilihan orang-orang Terbaik dari yang tersedia.<sup>13</sup>

## 2. Aspek-Aspek Seleksi Kerja

Implikasi utama pada Bimbingan adalah penerapan dalam berbagai jenis populasi. bentuk-bentuk tradisional dari Bimbingan vokasional pada umumnya dilaksanakan disekolah. Akhir-Akhir ini program-program Bimbingan Dan konseling karir makin diarahkan kepada *spetrum* total dari populasi, termasuk murid-murid sekolah dasar, pensiun, wanita, kelompok-kelompok minoritas, dan orang-orang cacat.

Dalam hal itu, individu-individu secara berangsur-angsur menuntut agar pekerjaan memberikan dorongan untuk berprestasi dan identitas kepadanya. beberapa orang mencari jalan-jalan lain untuk sampai kepada tujuan ini melalui gaya-gaya hidup yang bersifat mengurangi aktifitas-

<sup>12</sup> Umar husen dan agus suyetno 2005 Riset sumber daya manusia dalam organisas PT. Gramedia Jakarta pustaka

<sup>13</sup> Sahril Buchori, *Efektifitas Bimbingan karir Untuk peningkatan Core Work Skills Mahasiswa* (Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling Vol. 1 No. 1 Juni 2015), hlm. 63.

aktifitas yang Ditunjukkan untuk mengejar pendapatan yang banyak kearah posisi yang relatif kurang berarti. ada juga yang berpaling kepada waktu-waktu yang luang dan kesenangan untuk memenuhi hal-hal yang kurang dalam pekerjaan.

Tidak semua pekerjaan memiliki potensi yang menantang dan mendorong, dan dalam berbagai situasi, pengaturan kembali lingkungan kerja sangat dibutuhkan. tetapi pilihan dan perencanaan yang lebih baik, akan membantu orang-orang menemukan Jenis pekerjaan yang memungkinkan nya memainkannya peranan-peranan yang lebih disukai dalam hidupnya.

Ada pula yang kemampuannya yang kurang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatannya tersebut. hal tersebut bisa terjadi karena seseorang menduduki bukan karena kemampuannya. Bisa jadi karyawan tersebut mendapat jabatan Karena dekat dengan bos Atau juga Karena pihak (Human requitmend devolopment) HRD terlalu terburu-buru merekrut karyawan. Oleh karena itu, karyawan baru ini perlu menambah skil dan kemampuan mereka.<sup>14</sup>

Setelah dilaksanakannya rekrutmen makadalam manajemen sumber daya manusia maka tahap selanjutnya adalah seleksi dan penempatan. Melihat kenyataan dilapangan banyak organisasi yang kurang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>14</sup> Simamora, Hendry, 1997. Manajemen Sumber daya manusia untuk bisnis. STIE YKPN, Yogyakarta

memperhatikan proses rekrutmen dan pelaksanaan seleksi yang kurang matang maka mengakibatkan fungsi seleksi yang kurang kredibel.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang diharapkan produktif dan karyawan yang produktif dan bukti paling baik adalah bukti yang paling baik suatu proses seleksi berhasil efektif maka perlunya memperhatikan prosedur-prosedur, langkah-langkah, maupun syarat-sarat seleksi dan penempatan.<sup>15</sup>

Pertama adalah mengambil keputusan pekerjaan yang tepat guna membutuhkan bantuan konseling yang trampil dan sensitive. Kedua, karena “pekerjaan seumur hidup” bukan sebuah realitas, Keterampilan mengambil keputusan seumur hidup lebih kondusif untuk tantangan yang terus menerus untuk mengambil pilihan hidup yang tepat guna. Ketiga adalah membutuhkan karyawan terus menerus yang fleksibel dan bisa bertanggung jawab dan mengelola perkembangan dirinya.<sup>16</sup>

### 3. Tujuan Seleksi Kerja

Tujuan pelaksanaan seleksi setiap perusahaan umumnya sama yaitu mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Hasibuan Menjelaskan seleksi karyawan bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut :

- a. Karwan yang *qualified* dan potensial
- b. Karwan yang jujur dan disiplin

<sup>15</sup>. Meldona, S.E,M.M.,Siswanto, M.si Perencanaan tenaga kerja Uin-Maliki Press ( Anggota Ikapi, 2011 )

<sup>16</sup>. Mohammad Thayeb MAnrinhu, Pengantar bimbingan dan konseling karir (Jakarta, Bumi aksara, 1992)hlm 20-21

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Karyawan yang cakap dengan penempatan yang tepat
- d. Karwan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
- e. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan
- f. Karyawan yang dapat bekerja secara *vertical* maupun *horizontal*.
- g. Karyawan yang sistematis dan kreatif
- h. Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya.
- i. Karyawan yang loyal dan berdidikasi tinggi.
- j. Mengurangi tingkat absensi dan turn over karyawan

Melihat pendapat hasibuan tentang tujuan seleksi perusahaan secara umum, peneliti mempunyai pendapat tersendiri bahwa tujuan seleksi adalah relative yang sesuai dengan harapan perusahaan. Dalam pelaksanaan seleksi merancang system dan prosedur yang berbeda-beda.<sup>17</sup>

#### 4. Penempatan seleksi Kerja

Setelah Melalui tahap seleksi, tahap selanjutnya yaitu penempatan. Pada tahap ini seseorang karyawan baru akan ditempatkan sesuai kemampuan yang dimiliki atau sesuai dengan kesepakatan pada proses seleksi. Namun jika setelah proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima akhirnya seseorang memperoleh status pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu pula. Dan teori manajemen sumber daya manusia menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi pegawai baru saja, akan berlaku pula untuk pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi.

<sup>17</sup> · Muhammad zaki Ibrahim, Moehammad Soe'oad hakam, Ika ruhana Pengaruh seleksi terhadap penempatan (studi karyawan bagian produksi PT. Lieas tekstil lawang) Jurnal administrasi bisnis (JAB) Vol.14 No 1 September 2014

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Promosi

Yaitu apabila seseorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatnya dalam hirarki jabatan yang lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar

b. Ahli tugas

Yaitu enggan menempatkan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, yang penghasilan relative sama dengan statusnya.

c. *Demosi*

Dimana seseorang dengan berbagai pertimbangan mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin mengecil.

Seleksi adalah metode dan prosedur yang dipakai oleh bagian personalia/perusahaan. Waktu untuk memilih orang untuk mengisi lowongan pekerjaan, dalam seleksi dan penempatan sangat ditentukan syarat-syarat penting yang dapat dijadikan efektifitas fungsi seleksi penempatan. syarat yang dimaksud adalah informai analisa jabatan , rencana-rencana sumber daya manusia dan keberhasilan fungsi rekrutmen<sup>18</sup> .

Dalam proses seleksi adalah penempatan kualifikasi bagi suatu jabatan melalui analisa jabatan. Yang berkaitan dengan metode-metode tertentu untuk mengukur kualifikasi –kualifikaasi dari pelamar pekerjaan,

<sup>18</sup> Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. Perencanaan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia Refa Adi Utama Jakarta 20 febuari 2003

dalam hal ini sembilan metode yaitu, pertama tinjauan data biografis, kedua tes-tes bakat, ketiga tes-tes kemampuan, keempat ujian-ujian penampilan, kelima referensi-referensi, keenam evaluasi kerja, ketujuh wawancara-wawancara, kedelapan pusat-pusat penilaian, sembilan suatu masa percobaan.

Dalam seleksi penerimaan pegawai baru juga harus melalui langkah yang sedikitnya ada delapan pula yaitu, penerimaan awal, ujian, wawancara, penilaian referensi, evaluasi medis, wawancara oleh manajer, pengambilan keputusan, dan pengenalan pekerjaan

Dan selanjutnya penempatan, yang tidak hanya berlaku bagi karyawan baru, namun juga karyawan atau pegawai lama.<sup>19</sup>

#### A. Seleksi karyawan baru

Seleksi karyawan baru adalah salah satu bagian yang sangat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena didalam sebuah organisasi terdapat sekelompok karyawan yang dapat memenuhi tuntutan organisasi atau tidak sangat tergantung pada cernat tidaknya proses seleksi itu dilakukan. Jadi seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima.

Menurut Henry Simamora seleksi adalah proses pemeliharaan dari sekelompok pelamar, orang-orang yang diperlukan untuk

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>19</sup> Zulamri, S.AG, MA. Bimbingan Dan Konseling Industri Pekanbaru September 2015 ( Hal 43-44 )



memenuhi kriteria seleksi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada saat ini dilakukan perusahaan.

## B. Penempatan Kerja

Menurut Sastrohadiwiry Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya. Dalam hal ini penempatan karyawan, ada beberapa persyaratan yang harus diperhatikan, yaitu: Pendidikan, dalam hal ini sangat mendukung dalam memangku suatu jabatan yang diberikan, dan diperlukan demi kelancaran tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan.<sup>20</sup>

Kesehatan untuk menjamin kesehatan fisik dan mental sehingga dalam menempatkan karyawan pada suatu bidang pekerjaan, dapat disesuaikan dengan kondisi kesehatannya. Pengalaman kerja ini sangat dibutuhkan perusahaan untuk penguasaan pekerjaan dan biasanya pengalaman kerja memberikan kecenderungan yang bersangkutan memiliki keahlian dan ketrampilan yang relative tinggi. Selain memperhatikan persyaratan yang diatas, agar upaya penempatan karyawan sesuai dengan yang diharapkan, maka harus didasarkan pada deskripsi jabatan yang telah ditentukan serta berpendoman kepada prinsip “penempatan” orang – orang yang tepat pada tempat

<sup>20</sup> Sastrohadiwiry Pengantar dan bimbingan karir kerja (Bandung, 2003) Hal 35

yang tepat, dan penempatan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Prinsip penempatan ini harus dilaksanakan secara konsekuen supaya seseorang pekerjaan sesuai sesuai dengan spesialisasinya atau keahliannya masing-masing. Dengan penempatan yang sesuai dan tepat ini maka gairah kerja, mental kerja, dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreativitas serta prakasa karyawan akan berkembang. P Sastrohadiwiryono enempatan yang sesuai dan tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan semangat kerja yang tinggi bagi seseorang dalam mengerjakan pekerjaan itu. Jadi penempatan kerja yang optimal pada karyawan.<sup>21</sup>

### C. Prestasi Kerja

Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang untuk menggambarkan pada “prestasi” yaitu kata “*achievement*”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. Menurut Justine mengemukakan Sumber Daya Manusia (Pegawai) berprestasi yaitu Pegawai yang dapat menyesuaikan diri dalam budaya organisasi atau perusahaan, yaitu sebagai berikut : Pegawai yang memiliki ketrampilan dapat pengetahuan yang memadai bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Pegawai yang mempunyai keinginan untuk bekerja

<sup>21</sup> Maldona, S.E., MM dan Siswanto, M.si Perencanaan Tenaga Kerja Uin-Maliki Press,

denngan hasil setinggi mungkin.Munculnya produktifitas tinggi dan rendahnya jumlah pegawai yang meninggalkan perusahaan.

Rendahhnya tingkat absen dan tingginya tingkat kepuasan kerja.Selalu menghargai system yang sudah diterapkan oleh perusahaan. Mengutamakan kepentingan perusahaan dalam menjalankan misinya, dengan tujuan tercapainya visi yang diharapkanoleh perusahaan.<sup>22</sup>

## 5. Teori Tentang Seleksi Kerja

Menurut Dunnette teori seleksi terdiri dari tiga hal yaitu :

- a. Proses variabel Adalah sperangkat peraturan, prosedur, keputusan-keputusan yang dianggap sebagian dari rekrutmen organisasi. Variabel ini dibagi menjadi tiga yaitu: *Recruiter, Recruitmen source, Administratife polices* and prosedur, *recruiter* merupakan karekteristik-karakteristik pelamar suatu organisasi sedangkan rekrutmen source adalah etode yang lebih disukai oleh organisasi dalam melakukan rekrutmen. Pertimbangan yang digunakan dalam memilih suatu metode adalah hasil yang didapatkan dengan beberapa metode yang berbeda-beda dari yang sebelumnya.sedangkan *administrative policies and produces*, adalah suatu organisasi menekankan pada tinjauan *realistic*.
- b. Independent variabel adalah seperangkat peraturan, prosedur, keputusan-keputusan yang dianggap sebagian bagian requitmen organisasi. Karakteristik-karakteristik pelamar suatu organisasi. Faktor

<sup>22</sup> . Hendry Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bagian penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.

dari rekrutmen adalah terdiri dari demografi, tingkah laku pelamar, kesan pelamar, dan keputusan-keputusan yang dibuat oleh seorang pelamar. Rekrutmen source adalah metode yang lebih disukai oleh organisasi dalam melakukan rekrutmen. Pertimbangan dalam memilih suatu metode adalah hasil yang didapatkan dengan beberapa metode yang berbeda-beda dari yang sebelumnya.<sup>23</sup>

- c. Karakteristik rekruter dan tingkah lakunya sangat mempengaruhi seseorang dalam memilih suatu pekerjaan. Seorang rekruter yang bersahabat, menyenangkan, mampu memberi informasi lebih disenangi oleh seorang pelamar kerja. Menurut riset, seorang pelamar lebih terpengaruh oleh sifat rekruter daripada karakteristik pekerjaan.

Pada saat ini, terdapat banyak riset ataupun kajian-kajian terhadap proses rekrutmen. Riset atau kajian tersebut dilakukan untuk lebih meningkatkan kualitas dari proses rekrutmen yang sudah ada. Hal ini dilakukan agar perusahaan atau organisasi akan mendapatkan anggota yang sesuai dengan yang diinginkan. Sehubungan dengan hal itu, sebuah perusahaan atau organisasi akan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Di samping itu, pada kesempatan kali ini akan dikaji tentang beberapa proses rekrutmen dari beberapa sumber yang ada.

Setelah menentukan metode rekrutmen, maka metode tersebut harus didukung dengan metode seleksi yang tepat. Dalam metode seleksi, perusahaan dapat memfokuskan pada tes kemampuan dan potensi

<sup>23</sup> Bahiroh, Khoiridatul. 2003. Rekrutmen dan Seleksi Karyawan dalam perspektif Al jah wa at ta'dil tentang proses penerimaan karyawan Universitas Negeri Malang

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akademik. Selain itu, perusahaan juga dapat menggunakan tes kemampuan verbal, tes kemampuan kualitatif, dan tes kemampuan berargumen. Penggunaan suatu metode seleksi tergantung pada kualifikasi seorang pelamar yang diinginkan oleh perusahaan.<sup>24</sup>

## 6. Tahapan Seleksi Kerja

Proses seleksi adalah langkah-langkah yang dilalui oleh pelamar dari mengajukan lamaran sampai akhirnya memperoleh keputusan ditolak atau diterima sebagai karyawan baru.

Proses ini berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, tapi pada umumnya minimal meliputi: evaluasi persyaratan (*administratif*), tes, wawancara, dan ujian fisik.

Rivai menjelaskan tentang proses/ tahap-tahap seleksi beserta instrument yang dapat digunakan, terdiri dari:

- a. Surat-surat rekomendasi
- b. Format (borang) lamaran
- c. Tes kemampuan
- d. Tes potensi akademik (TPA)
- e. Tes kepribadian
- f. Tes psikologi
- g. Wawancara seleksi pendahuluan<sup>25</sup>

<sup>24</sup> . Maldona, SE,MM dan Siswanto Msi (Perencanaan Tenaga Kerja ) Uin-Maliki Pres, 2011 Halaman 151

<sup>25</sup> Maldona, S.E., MM dan Siswanto, M.si Perencanaan Tenaga Kerja Uin-Maliki Press, 2011

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## B. Pengembangan Karir

### 1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir seperti rasa lapar, haus dan oksigen Pengembangan karir menurut Maslow berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia bisa disusun dalam suatu hiererki, dengan kebutuhan kepuasan berada dalam jenjang kebutuhan yang lebih rendah.

Pengertian pengembangan karir menurut I Komang A, adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerjasesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Meskipun Pekerjaan dan pemilihan pekerjaan yang dilakukan seseorang selama karirnya sebagian besar ditentukan kekuatan-kekuatan yang ada dalam individu, organisasi dan kekuatan eksternal ( seperti masyarakat, keluarga dan system pendidikan) juga memainkan peran.

Karir bukanlah suatu yang harus diserahkan pada nasib: Sebaliknya dalam dunia kerja yang selalu berubah , Karir yang seharusnya lebih banyak dibentuk dan dikelola oleh individu dari pada organisasi. Untuk itu, karyawan perlu mengembangkan keterampilan baru dari pada bergantung pada dasar pengetahuan yang statis.<sup>26</sup>

<sup>26</sup> Dr. H. Burhanuddin Yusuf , M.M., M.A Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah ( Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2015), Hlm. 177

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengembangan karir sangat penting bagi individu maupun sebuah organisasi. Pengembangan karir menurut Benardi dan Russel terbukti bisa meningkatkan kepuasan karir karyawan dan efektifitas suatu organisasi <sup>27</sup>

Pengembangan karir (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya hal-hal yang mendorong seseorang memilih pengembangan karir sebagai wirausaha, dapat diketahui melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakangnya. Sumitro pengalaman, seperti yang dapat dilihat dari biografi seseorang, bermanfaat untuk melihat keterampilan, dan kompetensi untuk meningkatkan kewirausahaan, pengembangan nilai-nilai kewirausahaan, dan mendorong untuk mencetuskan ide-ide kewirausahaan.

Menurut Dalil S “ karir merupakan suatu proses yang sengaja diciptakan perusahaan untuk membantu karyawan agar membantu partisipasi ditempat kerja. Sementara itu Gluece menyatakan karir individual adalah urutan pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan yang dialami seseorang selama masa kerjanya. Sehingga karir individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai kesempatan, tapi dari sudut pandang organisasi karir merupakan proses regenerasi tugas yang baru.

<sup>27</sup> Kaswan (2014) Career Development ( Pengembangan Karir Untuk Mencapai Kesuksesan Dan Kepuasan ) Penerbit Alfabeta, Bandung Juli 2014 (Hal 47-48)

Pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan/ peningkatan usianya akan menjadi semakin matang. Dari pengertian ini, focus pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan mental, yang terjadi karena pertambahan usia. Perkembangan mental itu dapat juga berlangsung selama seseorang menjadi pekerja pada sebuah organisasi, yang terwujud melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

### a. Pengembangan karir individual

Adapun yang termasuk pengembangan karir individual, menurut Raymond J. Stone Dan Werter, Jr Dan Keith Davis , meliputi:

- 1) *Job Performance* ( Kinerja ): Tindakan yang paling penting yang dapat diambil oleh seseorang untuk meningkatkan karirnya adalah memiliki kinerja yang baik.
- 2) *Exposure*: kemajuan karir yang ditingkatkan melalui exposure, yang berarti menjad dikenal oleh mereka yang menentukan promosi, rotasi dan kesempatan karir yang lain
- 3) *Qualification* ( Kualifikasi ): Penelitian di Amerika Serikat menunjukkan bahwa Terdapat korelasi yang kuat antara penghasilan lulusan dengan kualitas perguruan tinggi tempat mereka belajar

- 4) *Resignation* (Mengundurkan Diri ) Bila seseorang Individu, Melihat peluang karir yang lebih besar ditempat lain, Pengunduran diri satu-satunya Cara memenuhi tujuan karirnya.
- 5) *Nepotisme* : Sebagian besar perusahaan besar diasia Masih ditandai dengan nepotisme dan kekurangan manajemen Profesional.
- 6) *Ingratiation* ( menjilat ): Menjilat mungkin merupakan strategi karir yang efektif, penelitian menunjukkan bahwa penjilat menerima Kenaikan gaji/ Bayaran atau janji kenaikan bayaran dari pada mereka yang sama –sama kompeten dan tetapi mereka tidak mau menjilat
- 7) *Organizational Loyalty* (Loyalitas Organisasi ): Dibanyak organisasi orang lebih mengutamakan loyalitas karir dari pada loyalitas organisasi. Tingkat loyalitas organisasi yang rendah banyak dijumpai pada mereka yang baru lulus perguruan tinggi.
- 8) Mentor Dan Sponsor: Banyak karyawan dengan cepat mengetahui bahwa mentor dapat membantu pengembangan karirnya. Mentor adalah seorang yang memberikan advis karir tidak resmi. Jika mentor dapat mencalonkan karyawan untuk aktivitas pengembangan karir seperti program pelatihan, rotasi, atau promosi maka dia menjadi sponsor. Sponsor adalah seorang didalam organisasi dapat menciptakan peluang pengembangan karir untuk orang lain

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- 9) *Key Subordinates* ( Bawahan Kunci ): Manajer yang sukses tergantung pada bawahan yang membantu perkembangan dan kinerjanya. Bawahan ini mungkin punya keterampilan khusus yang diperoleh oleh manajer<sup>28</sup>

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>28</sup> Ekaningrum Indri f, (2002) *The Boundaryless Career* pada abad ke-21, jurnal Visi ( Kajian Ekonomi manajemen dan akuntansi), vol.IX. No.1 Februari 2002, fe Unika Soegijapranata Semarang

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Ciri-Ciri Pengembangan karir

- a. Selalu melakukan evaluasi diri khususnya yang menyangkut faktor-faktor intrinsik personal yang memengaruhi kinerja. Dengan evaluasi, karyawan akan mampu mengetahui kekuatan dan kelemahan dirinya khususnya tentang kematangan emosinya.
- b. Kalau sudah diketahui bahwa kematangan emosi masih rendah maka yang dapat dilakukan adalah memahami sisi kelemahan ketidakmatangan emosi, memahami faktor-faktor penyebab timbulnya emosi berlebihan, dan mencari upaya untuk memperkuat kematangan emosi. Kalau perlu konsultasi kepada konselor atau psikolog.
- c. Melakukan hubungan sosial secara bersahabat dan intensif baik pada jalur horizontal maupun vertikal. Semakin tinggi intensitas hubungan semakin banyak unsur kehidupan sosial yang bisa dipelajari. Intinya ada pembelajaran sosial khususnya dalam mengendalikan emosi yang berguna untuk membangun simpati dan empati serta memerkecil konflik.
- d. Mengikuti pelatihan dan banyak membaca buku-buku praktis tentang kepribadian, pengelolaan diri, dan pengembangan kematangan emosi. Tujuannya adalah disamping meningkatnya kadar kognitif dan kecerdasan sosial juga semakin matangnya emosi/kepribadian karyawan.
- e. Membuat rencana umum pengembangan karir individu untuk selama siklus kehidupan sebagai pekerja. Semacam *road map* pengembangan

karir. Isi rencana spesifik paling tidak meliputi apa saja output karir yang diharapkan dalam kurun waktu tertentu serta apa saja langkah-langkahnya. Dengan demikian rencana tersebut sekaligus dapat dijadikan sebagai rujukan dan pedoman dalam merumuskan langkah-langkah operasional.

Karir tidak semata-mata diposisikan sebagai hak individu karyawan. Tetapi juga sebagai “kewajiban” diri sendiri dalam membangun kepercayaan dari pihak manajemen. Karena itu setiap karyawan seharusnya menyiapkan potensi dirinya antara lain dalam hal kematangan emosi. Kematangan atau kedewasaan yang dicerminkan oleh percaya diri, sabar, tanggung jawab, menerima dirinya, mau memahami orang lain (tidak *egoistis/sentris*), dan bahkan punya rasa humor. Tentunya berikut langkah-langkah operasional pencapaian cita-citanya. Semua itu disusun dalam suatu rencana sistematis sebagai unsur motivasi untuk meraih karir tertentu. Dengan kata lain tiap individu tidak statis dalam mengembangkan karirnya. Plus tidak mudah patah arang ketika sempat mengalami kegagalan pencapaian karir tertentu. Selamat berkarir.<sup>29</sup>

#### 4. Bentuk-Bentuk Pengembangan karir

##### a. Bentuk Pengembangan Karier

Bagaimana suatu perusahaan menentukan bentuk pengembangan karir yang akan dijalankan, tergantung pada kebutuhan dan kebijakan masing-masing perusahaan. Pada umumnya

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



<sup>29</sup> Kaswan (2014) *career Development* (Pengembangan Karir Untuk Mencapai Kesuksesan dan Kepuasan ) Penerbit Alfabeta, Bandung Juli 2014 (hal 72-73)

perusahaan mengaplikasikan program pengembangan kariernya dalam bentuk .<sup>30</sup>

b. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan usaha untuk meningkatkan keahlian atau kecakapan manajerial karyawan dalam suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan dalam bidang operasional. Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang harus memperhatikan masalah pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya.

Pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi atau perusahaan menurut Prof. DR. Soekidjo Notoatmodjo adalah sebagai berikut :

- 1) Karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam perusahaan, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Oleh karena itu karyawan perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.

<sup>30</sup> Kaswan (2014) Career Development ( Pengembangan Karir Untuk Mencapai Kesuksesan Dan Kepuasan ) Penerbit Alfabeta, Bandung Juli 2014 (Hal 71-73 )

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Kemajuan ilmu dan teknologi akan berpengaruh terhadap suatu perusahaan atau organisasi, jabatan yang dulu belum diperlukan sekarang menjadi diperlukan. Kemampuan orang yang akan menduduki jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada, dengan demikian diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
- 3) Bila suatu perusahaan atau organisasi ingin berkembang, maka promosi merupakan suatu keharusan karena promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Kadang-kadang kemampuan karyawan yang akan dipromosikan masih belum cukup untuk menduduki jabatan tertentu, untuk itulah diperlukan pendidikan dan pelatihan.
- 4) Pada masa sekarang baik instansi swasta maupun pemerintah merasa terpancing untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para karyawannya agar diperoleh efektifitas dan efisiensi kerja.<sup>31</sup>

Sedangkan sasaran yang ingin dicapai dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan menurut Henry Simamora yang dikutip oleh Ambar Rosidah adalah sebagai berikut :

- 1) Memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi

<sup>31</sup> Angga Satriana, (2013) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Geologi(pusdiklat Geologi Bandung), Hlm. 34-35.

- 2) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya, menjadi karyawan yang kompeten
- 3) Membantu memecahkan masalah operasional
- 4) Mempersiapkan karyawan untuk promosi
- 5) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi”.

Pendidikan dan pelatihan dapat dijadikan sebagai sarana untuk belajar bagi para karyawan. Hal ini perlu terus-menerus dilakukan karena pada hakekatnya pendidikan seseorang itu tidak pernah berakhir. Selalu ada sesuatu untuk dipelajari. Pendidikan dan pelatihan akan terus mendorong karyawan untuk bekerja terus dengan sebaik-baiknya dan membantu menambah hasil pekerjaannya.<sup>32</sup>

a. Promosi

Istilah promosi dalam manajemen sumber daya manusia, dapat diartikan sebagai kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji. Syarat waktu, tempat, atau syarat-syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri dari “tugas yang lebih baik”, dimana seorang karyawan mendapat promosi, tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggung jawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi.

<sup>32</sup> Angga Satriana , 2013, ibid. Hlm. 24-27.

Dasar untuk prosedur kenaikan jabatan yang baik adalah prosedur yang mempertimbangkan kecakapan dan lamanya masa kerja. Promosi dapat juga didasarkan atas ujian. Hal ini terjadi apabila terbuka lowongan dalam jabatan yang lebih tinggi. Promosi bagi karyawan adalah lebih penting dari kenaikan gaji. Umumnya setiap promosi berarti suatu pemberian upah berupa uang yang lebih banyak. Jika seorang karyawan mengetahui ada kesempatan untuk mendapatkan promosi, maka ada dorongan bagi karyawan tersebut untuk tetap bekerja. Jadi dapat dikatakan bahwa promosi sebenarnya mempunyai nilai karena promosi merupakan pengakuan antara lain terhadap prestasi kerja.<sup>33</sup>

Menurut Drs. H. Malayu Hasibuan :

“Promosi berarti perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar”.

Dasar atau syarat promosi tidaklah mutlak sama untuk setiap jabatan karena kemampuan yang diperlukan untuk menduduki suatu jabatan tidak sama meskipun hal itu untuk jabatan yang sejenis.

Menurut H.M. Hasibuan, ada beberapa syarat dalam promosi, yaitu :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>33</sup> Joko, Nur Utomo, H dan Sugiarto M, Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta : Ardana Media, 2007) hlm. 50.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1) Pengalaman atau senioritas

Pengalaman yang lebih banyak diharapkan akan memberikan kemampuan yang lebih baik atau tinggi dan ide yang lebih banyak pula.

## 2) Tingkat pendidikan

Perusahaan perlu mensyaratkan jenjang pendidikan minimal bagi seorang karyawan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Karyawan yang pendidikannya lebih tinggi diharapkan memiliki pemikiran yang lebih baik.

## 3) Loyalitas

Loyalitas yang tinggi pada perusahaan diharapkan dapat mempertinggi pula rasa tanggung jawab dan disiplin karyawan.

## 4) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan syarat yang penting karena dalam bekerja diperlukan adanya rasa tanggung jawab dari pekerja, agar hasil dari pekerjaan tersebut baik dan memuaskan.

## 5) Kejujuran

Kejujuran merupakan syarat yang tak kalah pentingnya karena kejujuran akan membuat seseorang dipercaya untuk melakukan suatu tugas atau tanggung jawab

## 6) Prestasi kerja

Pada umumnya setiap perusahaan memakai prestasi kerja sebagai syarat utama dalam suatu kenaikan jabatan atau promosi.<sup>34</sup>

<sup>34</sup> Joko, Nur Utomo, H dan Sugiarto M, Ibid. Hlm 54

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### C. Kajian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Juvenio A. Ximenes Pires Mahasiswa 2011 fakultas Ilmu Sosial dan Politik dengan judul, “ Pengaruh Seleksi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Redaksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tentang seleksi kerja karyawannya.

Berdasarkan uraian dan analisis yang penyusun paparkan, maka dapat diambil kesimpulan sebai berikut :

1. Variabel Seleksi karyawan dan Variabel Kemampuan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 25% sedangkan 75% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa variabel Seleksi dan Variabel Kemampuan Kerja secara simultan atau secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung = 7,156, yang berarti nilai F hitung > F tabel ( $7,156 > 3,20$ ) dengan taraf kesalahan sebesar 5% sehingga didapatkan hasil yang signifikan karena  $P < \alpha$  ( $0,002 < 0,05$ ).
3. Variabel Seleksi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Aksara Dinamika Jogja Yogyakarta, ditunjukkan dengan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,030 < 0,05$ .
4. Variabel Kemampuan Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Aksara Dinamika Jogja Yogyakarta, ditunjukkan dengan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,016 < 0,05$ .
5. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa *variabel independent* yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Aksara Dinamika

Jogja Yogyakarta adalah variabel kemampuan kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansinya memiliki nilai rentang paling jauh dengan 0,05.

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang seleksi kerja karyawannya tetapi perbedaanya terletak pada objek yang diteliti adalah terletak pada karyawan dan sumber daya manusianya.<sup>35</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Selpia Rozana Tahun 2017 Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi dengan judul, ” Pengaruh Tipe Kepribadian *Ekstrovert* Terhadap Pengembangan karir Karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kepribadian *ektrovert* terhadap Pengembangan Karir Karyawan.

Tipe kepribadian *Ekstrovert* yang diberikan sangat berpengaruh terhadap Pengembangan Karir, ini ditunjukkan dengan 59,7% pengaruh tipe kepribadian *Ekstrovert* terhadap Pengembangan Karir karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Nilo

Kemudian tipe kepribadian *Ekstrovert* berpengaruh secara signifikan terhadap Pengembangan Karir hal ini dibuktikan dengan pengujian signifikan 0,05 dan 2-tailed. Adapun t hitung di dapat sebesar 6.994 dan signifikansi 0,000. Dimana t hitung lebih>dari t table yakni 1.692. Karena nilai t hitung lebih> t table (6.994>1.692) dan signifikansi <0,05 maka Ho ditolak

Jadi dapat disimpulkan bahwa, tipe kepribadian *ekstrovert* berkontribusi terhadap Pengembangan karir karyawan PT. Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan

<sup>35</sup> Juvenio A. Ximenes Pires (2011), Pengaruh Seleksi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Redaksi, Skripsi Fakultas Sosial dan Politik Halaman 123

Persamaan dalam kajian penelitian tersebut dengan kajian penelitian penulis adalah sama-sama meneliti tentang Pengembangan karir. Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada : (1) terletak pada variabel Y yaitu Seleksi kerja karyawan, (2) terletak pada lokasi penelitian.<sup>36</sup>

## D. Defenisi Konseptional dan Operasional variabel

### 1. Konsep Operasional

Konsep operasional adalah konsep yang digunakan untuk menjelaskan konsep teoritis agar mudah dipahami. Selain itu konsep operasional juga berguna untuk mempermudah mencari data-data dilapangan.

Seleksi menurut handoko suatu proses seleksi pencarian dan pemikat para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar pada suatu perusahaan harus dapat melakukan proses seleksi yang baik sehingga pekerjaan baik dan efesien dan semua pelamar atau karyawan yang sudah ada bisa berkesinambungan sehingga karyawan tidak asal masuk aja.

Maka dapat disimpulkan bahwa seleksi kerja sangat berguna bagi sebuah perusahaan dan kalau tidak adanya seleksi maka perusahaan tidak akan mengetahui sejauh mana kemampuan karyawannya.

Pengembangan Karir adalah merupakan hasil dari integrasi antara perencanaan karir individu dengan proses manajemen karir organisasi, ini senada dengan ungkapan benardin dan russel

Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah bagaimana kita mengembangkan karir kita sehingga kita bisa mencapai *top*

<sup>36</sup> Selpia Rozana 2017, “ Pengaruh Tipe Kepribadian *Ekstrovert* Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Di PT. Arara Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan. Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi Uin Suska Riau, Halaman 29

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*level* sebagai karyawan dan tidak terpaku hanya pada jabatan itu saja. Pengembangan Karir sangat penting bagi individu maupun organisasi. Praktek Russel Pengembangan Karir , seperti yang dilaporkan bisa meningkatkan kepuasan kerja dan efektifitas organisasi. Pegawai seperti yang dinyatakan Werner dan Desimone yang tidak melihat banyak kesempatan untuk maju. Yang bisa membawa penurunan komitmen terhadap suatu organisasi, penurunan kinerja pegawai, dan peningkatan hasrat keluarga organisasi..

## 2. Operasional Variabel

Operasional Variabel merupakan penjelasan dari masing-masing variable yang dalam penelitian terhadap indicator-indikator yang dalam operasional variable terhadap Pengaruh Seleksi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT. Adira Finance Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu. Didapatkan indicator-indikator sebagai tolak ukur dalam penelitian lapangan.

Adapun beberapa indicator yang mengatakan tentang seleksi kerja menurut menurut Hendri Simamora dan Rivai

- Proses seleksi dan sub indikatornya adalah ( pengisian data, Perencanaan sumber daya manusia, mentoring, Penempatan posisi)
- Adapun indicator dari pengembangan karir menurut Maslow adalah
- Peningkatan kemampuan sub indikatornya adalah (Kapasitas fisik, prestasi kerja, pengalaman pendidikan)
  - kepuasan kerja penilaian Sub indikatornya adalah ( Lingkungan pekerjaan, teman kerja, pemimpin)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Seleksi Kerja (X)	A. Proses Seleksi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengisian data</li> <li>- Perencanaan Sumber Daya manusia</li> <li>- Mentoring</li> <li>- Penempatan posisi</li> </ul>
Pengembangan Karir(Y)	<p>A. Peningkatan Kemampuan</p> <p>B. Kepuasan Kerja penilaian</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kapasitas fisik</li> <li>- Prestasi kerja</li> <li>- Pengalaman</li> <li>- Pendidikan</li> <li>- Lingkungan Pekerjaan</li> <li>- Teman Kerja</li> <li>- Pemimpin</li> </ul>

### E. Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah dugaan, asumsi, ide atau keyakinan tentang suatu fenomena, hubungan atau situasi, atau tentang realita yang belum diketahui kebenarannya. Hipotesis dirumuskan untuk memberikan kejelasan dan fokus terhadap suatu masalah penelitian, tetapi tidak selalu setiap penelitian harus mempunyai hipotesis. Seorang peneliti dapat melakukan suatu penelitian yang absah tanpa menyodorkan satupun hipotesis secara eksplisit. Sebaliknya peneliti juga dapat mengajukan beberapa hipotesis yang relevan untuk diuji dalam suatu studi peneliti.<sup>37</sup> Hipotesa dibagi menjadi dua yaitu hipotesa alternatif dengan diberikan simbol ( $H_a$ ) dan Hipotesa nihil ( $H_0$ ). Adapun hipotesa alternatif dan hipotesa nol (nihil) dalam penelitian ini adalah:

<sup>37</sup> Abuzar Asra, Puguh Bodro Irawan, Agus Purwoto, Metode Penelitian Survey, (Bogor, In Media, 2014), hlm. 53.

Ha : Terdapat Pengaruh Seleksi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT. Adira Finance Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu

Ho : Tidak terdapat Pengaruh Seleksi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT. Adira Finance Ujung Batu Kabupaten Rokan Hul

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

