

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.

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan, organisasi maupun lembaga atau instansi dalam mengolah, mengatur dan memanfaatkan Karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan suatu perusahaan, lembaga maupun instansi. disamping itu juga sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan Karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi, lembaga maupun perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.<sup>1</sup>

Didalam perusahaan, sumber daya manusia biasa disebut dengan karyawan yang bertugas menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan maupun di suatu instansi. Untuk mencapai tujuan perusahaan ataupun instansi dan lembaga diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dan mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan, lembaga maupun instansi tersebut. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan, lembaga maupun instansi di suatu organisasi tersebut akan tercapai.

---

<sup>1</sup>Anwar prabu Mangkunegara, “*manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset, 2011, hal 1.



Menurut Pool dan Sewell Kesiapan kerja ialah memiliki keahlian, ilmu pengetahuan, pemahaman yang membuat seseorang bisa memilih dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga menjadi puas dan akhirnya meraih sukses.

Keberhasilan karir karyawan itu tergantung pada persiapan kerja yang telah dipersiapkan sebelumnya, seperti mempersiapkan keterampilan, mental maupun pengetahuan supaya Karyawan tersebut bisa mengembangkan karirnya kemasa yang akan datang. Karena intelegensi, ilmu pengetahuan, keadaan jasmani dan sipat-sipat yang ada pada diri Karyawan itu akan mempengaruhi perkembangan karirnya kedepan, maka Karyawan harus mempersiapkan berbagai bentuk keterampilan, pengetahuan dan Keahlian yang diperlukan oleh sebuah perusahaan supaya terus bisa mempertahankan dan mengembangkan karirnya.

Karyawan yang bekerja di PT Adira Finance masih ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan Keahlian dan Pengalaman yang ia miliki sehingga jabatan karyawan tersebut hanya itu saja, walaupun karyawan tersebut merasa senang dengan pekerjaan yang ia dapatkan akan tetapi itu karena tuntutan ekonomi keluarga sehingga ia terpaksa mengambil pekerjaan tersebut, jabatan yang di pegangnya itu tidak ada peningkatan untuk menuju jenjang karir dan sulit untuk bisa mengembangkan karirnya kedepan.

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ

Artinya: *Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk.*<sup>2</sup>

<sup>2</sup> (QS. al-Bayyinah, 98:7)

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.

Jadi menurut Penulis Karyawan yang ingin mengembangkan Karirnya di kemudian hari ia harus mencari perusahaan yang lain supaya ia bisa mengembangkan keahlian yang ia miliki. yang sesuai dengan skill, keterampilan dan pengalaman yang ia miliki. Sehingga dalam perusahaan yang ia tempati sekarang ia akan bisa berkembang dan bisa meningkatkan Karirnya ke jenjang karir yang lebih tinggi dan memuaskan.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah, hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah dipersiapkannya untuk hari esok (akhirat), dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kalian kerjakan.*(QS Al-Hasyr 18).<sup>3</sup>

Dalam hal ini kesiapan ataupun persiapan kerja sangat berperan penting dalam mengembangkan karir seseorang karena tanpa kesiapan kerja yang matang maka akan sulit untuk mengembangkan karir yang lebih baik kedepannya.

Martoyo mendefinisikan pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.<sup>4</sup>

Menurut Andrew J. Dubrin dalam Mangkunegara mengemukakan bahwa *“Career development, from the standpoint of the organization, is the personnel activity which helps individuals plan their future career within the enterprise, in order to help the enterprise achieve and the employee achieve maximum self-*

<sup>3</sup> Qur'an Surat Al-Hasyr ( Ayat 18 )

<sup>4</sup>Renaldy Massie, Bernhard Tewel, Greis Sendow . *pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara*(Volume 15 No. 05 Tahun 2015) hal.637

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.

*development*”. Berdasarkan pendapat Andrew J. Dubrin di atas, pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan pengembangan karier merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada saat dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu.

Jadi, berdasarkan dari latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk meneliti karyawan yang ada di PT. Adira finance Ujung baru Kab,. Rokan hulu dengan mengangkat judul tentang “ PENGARUH KESIAPAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI PT. ADIRA FINANCE UJUNG BATU KAB. ROKAN HULU.

## B. Penegasan Istilah

Guna menghindari kesalah pahaman dalam mengartikan dan menjelaskan makna yang terkandung dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kesiapan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT. Adira Finance Ujung Batu Kab.Rokan Hulu. maka berikut ini penulis tegaskan istilah sebagai berikut:

a. Kesiapan kerja menurut Utami adalah kapasitas seseorang dalam meningkatkan kemampuan bekerjanya yang terdiri dari ilmu pengetahuan dan keahlian serta sikap seseorang tersebut. Selanjutnya kesiapan kerja adalah suatu kondisi yang menunjukkan keserasian antara kematangan fisik dan mental serta pengalaman belajar sehingga individu memiliki kemampuan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan kematangan mental yang cukup didukung dengan fisik atau berfungsinya indera dan organ tubuh sesuai dengan bidang keahliannya.<sup>5</sup>

b. Menurut Andrew J. Dubrin dalam Mangkunegara mengemukakan bahwa *“Career development, from the standpoint of the organization, is the personnel activity which helps individuals plan their future career within the enterprise, in order to help the enterprise achieve and the employee achieve maximum self-development”*. Berdasarkan pendapat Andrew J. Dubrin di atas, pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

<sup>5</sup>Ria Okfrima, Demmy Zulfah. *Hubungan antara kesiapan kerja dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat Akhir jurusan psikologi institut agama Islam negeri (iain) imam bonjol Padang.*( Vol. 10, No. 2, Juli 2017). Hal: 140

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. Permasalahan

### 1. Identifikasi Masalah

- a. Pengaruh Kesiapan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT. Adira Finance Ujung Batu Kab. Rokan Hulu.
- b. Apa saja bentuk Kesiapan Kerja Karyawan di PT. Adira Finance Ujung Batu Kab. Rokan Hulu.
- c. Apa faktor penghambat pengaruh Kesiapan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT. Adira Finance Ujung Batu Kab. Rokan Hulu.

### 2. Batasan Masalah

Mengingat adanya keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, maka tidak mungkin untuk meneliti semua masalah yang telah di identifikasikan, maka penulis membatasi kajian ini pada Pengaruh Kesiapan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT. Adira Finance Ujung Batu Kab. Rokan Hulu.

### 3. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut di atas, dapat dirumuskan formulasi permasalahan dan penelitian ini yaitu.”Apakah Kesiapan Kerja Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT. Adira Finance Ujung Batu Kab. Rokan Hulu.?”

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.

## D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian karya ilmiah ini, terdapat beberapa tujuan mendasar dan manfaat atau kegunaan dari penelitian tersebut. Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui Pengaruh kesiapan kerja terhadap pengembangan karir Karyawan di PT. Adira Finance Ujung Batu Kab. Rokan Hulu.

### 2. Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan masalah dan tujuan yang telah di rumuskan dapat berguna sebagai bahan masukan untuk:

#### 1. Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan pembelajaran serta referensi bagi penelitian lainnya yang akan mengkaji pada bidang yang sama tentang pentingnya kesiapan kerja terhadap pengembangan karir karyawan atau pegawai.

#### 2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian di peroleh informasi tambahan dan pemahaman yang lebih baik tentang kesiapan kerja terhadap pengembangan karir yang matang demi karir dan cita-citakan. Selain itu penelitian ini juga berguna sebagai keperluan akademis, yakni sebagai syarat meraih gelar stara satu ( S1 ) pada jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN SUSKA 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.

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Secara sistematis, teknik penulisan dibagi dalam beberapa bab yang dimaksudkan untuk mempermudah dan menjelaskan hal-hal menjadi permasalahan.

Untuk itu penulis membagi ke dalam lima bab yang terdiri dari:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi tentang Latar Belakang masalah, pembatasan dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini menguraikan mengenai landasan teori-teori yang berhubungan dengan isi skripsi sebagai dasar pemikiran untuk membahas permasalahan dalam penelitian skripsi yang mencakup: konsep kesiapan kerja yaitu pengertian kesiapan kerja, faktor-faktor kesiapan kerja, teori-teori kesiapan kerja, serta pengembangan karir.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini membahas tentang metodologi penelitian yang berisikan pendekatan dan desain penelitian, ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional dan indikator variable penelitian, uji instrument dan metode analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Bab ini berisikan gambaran umum tentang PT. Adira Finance Ujung Batu Kab. Rokan Hulu.



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.

## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi hasil pengujian yang diawali dengan gambaran umum person dan hasil analisa data penelitian yang berisikan uji validitas, uji realibilitas, pengolahan uji instrument, hasil dan pembahasan.

## **BAB VI: PENUTUP**

Dalam bab ini berisi kesimpulan dari hasil analisa dan pembahasan yang dilakukan dan berdasarkan kesimpulan tersebut akan diberikan saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan, instansi maupun dalam lembaga organisasi.

## **LAMPIRAN**

## **DAFTAR PUSTAKA**