

## BAB II

### KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

#### A. Kajian Teoritis

Teori adalah serangkaian asumsi konsep, abstrak, defenisi dan proposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial dan fenomena alami yang menjadi pusat perhatian. Berdasarkan pada batasan tersebut maka akan dijelaskan batasan-batasannya tentang:

##### 1. Pengertian Kesiapan Kerja

###### a. Kesiapan

Menurut Chaplin Kesiapan adalah tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktekkan sesuatu. Sedangkan menurut Slameto Mengemukakan bahwa kesiapan adalah persyaratan untuk belajar berikutnya seseorang untuk dapat berinteraksi dengan cara tertentu.<sup>1</sup>

###### b. Kerja

Menurut Anoraga Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi untuk mendapatkan penghasilan. Kemudian menurut Hasibuan Kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan tertentu.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Yosiana Nur Augusta. *hubungan antara orientasi masa depan dan daya juang terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir fakultas ilmu sosial dan ilmu Politik di universitas mulawarman*, (Volume 3 ,Nomor 1, 2015). Hal:371

<sup>2</sup> ibid

**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. Kesiapan kerja

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.

Agus Fitri yanto Memaparkan secara sederhana kesiapan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental, serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan atau kegiatan..<sup>3</sup>

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>4</sup>

<sup>3</sup> AULIA NUR SYAILLA. *Pengaruh Praktik Kerja Industri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Smk Negeri 2 Tenggaraong Tahun Ajaran 2016/2017*, (Volume 5, Nomor 3, 2017).hal:467

<sup>4</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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### **d. Aspek-aspek kesiapan kerja**

Menurut Pool dan Sewell keseluruhan Kesiapan Kerja terdiri dari Empat aspek utama, yaitu:

a. Keterampilan, kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman yang didapat. Keterampilan bersifat praktis, keterampilan interpersonal dan intrapersonal, kreatif dan inovatif, berpikir kritis dan mampu memecahkan masalah, bekerja sama, dapat menyesuaikan diri, dan keterampilan berkomunikasi.

b. Ilmu pengetahuan, yang menjadikan pendidikan sebagai dasar secara teoritis sehingga memiliki kemampuan untuk menjadi ahli sesuai dengan bidangnya. Sebagai calon sarjana harus memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas.

c. Pemahaman, kemampuan seseorang untuk mengerti atau memahami sesuatu yang telah di ketahui dan diingat, sehingga pekerjaanya bisa dilakukan dan diperoleh kepuasan sekaligus mengetahui apa yang menjadi keinginannya. Memahami pengetahuan yang telah dipelajari, menentukan, memperkirakan dan mempersiapkan yang akan terjadi, dan mampu mengambil keputusan.

d. Atribut kepribadian, mendorong seseorang dalam memunculkan potensi yang ada dalam diri. Kepribadian dalam lingkup sarjana adalah etika

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.

kerja, bertanggung jawab, semangat berusaha, manajemen waktu, memiliki kemampuan berpikir kritis, berkomunikasi, dan mampu bekerja sama.<sup>5</sup>

Adapun Nadraha memaparkan beberapa aspek kesiapan kerja adalah sebagai berikut:

a. Mempunyai pertimbangan yang logis

Menyangkut bagaimana cara individu menyesuaikan diri dengan lingkungan, mempunyai pertimbangan yang baik dalam kegiatan pembelajaran, mampu mengambil keputusan dengan baik dan mampu memahami prosedur terhadap tugas yang diberikan.

b. Mempunyai kemampuan bekerja sama

Menyangkut bagaimana individu tersebut bekerjasama dengan rekan satu tim, bekerja sama dengan pihak sekolah dan pihak industri.

c. Mempunyai sikap kritis

Menyangkut bagaimana cara ia berkomunikasi dengan baik, memiliki kepercayaan diri yang tinggi, bagaimana ia berkontribusi terhadap kegiatan pembelajaran.

d. Bertanggung jawab

Menyangkut bagaimana ia mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, memiliki inisiatif dalam pengambilan keputusan, memiliki ketenangan berfikir dalam mengambil resiko, memiliki komitmen yang tinggi terhadap pihak perusahaan dan mampu berkomitmen dengan sehat di lingkungan belajar.

<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.

e. Berambisi untuk maju

Menyangkut kemampuan keras untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, tidak cepat merasa puas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dan berorientasi pada tujuan pembelajaran.<sup>6</sup>

e. Ciri-ciri Kesiapan Kerja

Menurut Anoraga, ciri-ciri kesiapan kerja sebagai berikut :

a. Memiliki motivasi

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Jadi motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

b. Memiliki kesungguhan atau keseriusan

Kesungguhan atau keseriusan dalam bekerja turut menentukan keberhasilan kerja. Sebab tanpa adanya itu semua suatu pekerjaan tidak akan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Jadi untuk memasuki suatu pekerjaan dibutuhkan adanya kesungguhan, supaya pekerjaannya berjalan dan selesai sesuai dengan target yang diinginkan.

c. Memiliki keterampilan yang cukup

Keterampilan diartikan cakap atau cekatan dalam mengerjakan sesuatu atau penguasaan individu terhadap suatu perbuatan. Jadi untuk memasuki pekerjaan sangat dibutuhkan suatu keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang

<sup>6</sup> Aulia Nur Syailla., *Pengaruh Praktik Kerja Industri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Smk Negeri 2 Tenggara Tahun Ajaran 2016/2017*, (Volume 5, Nomor 3, 2017).hal.467

**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.

dipilihnya, yaitu keterampilan dalam mengambil keputusan sendiri tanpa pengaruh dari orang lain dengan alternatif-alternatif yang akan dipilih.

**d. Memiliki kedisiplinan**

Disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu tertib terhadap suatu tata tertib. Jadi untuk memasuki suatu pekerjaan sikap disiplin sangat diperlukan demi peningkatan prestasi kerja. Seorang pekerja yang disiplin tinggi, masuk kerja tepat pada waktunya, demikian juga pulang pada waktunya dan selalu taat pada tata tertib.<sup>7</sup>

Pegawai dinyatakan memiliki kesiapan kerja yang tinggi jika telah menguasai segala hal yang diperlukan sesuai dengan persyaratan kerja yang harus dimiliki. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan menurut Pool dan Sewell untuk memiliki kesiapan kerja yang tinggi diperlukan beberapa hal yaitu keahlian sesuai dengan bidangnya, wawasan yang luas, pemahaman dalam berpikir, dan kepribadian baik yang membuat seseorang dapat memilih dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga meraih sukses.

**f. Faktor-faktor Kesiapan Kerja**

Menurut Winkel & Sri Hastuti Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesiapan Kerja sebagai berikut :

- a. Taraf intelegensi, kemampuan untuk mencapai prestasi yang di dalamnya berfikir memegang peranan.
- b. Bakat, kemampuan yang menonjol disuatu bidang kognitif, bidang keterampilan, atau bidang kesenian.

<sup>7</sup> Yosiana Nur Augusta. *hubungan antara orientasi masa depan dan daya juang terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir fakultas ilmu sosial dan ilmu Politik di universitas mulawarman*, (Volume 3 ,Nomor 1, 2015). Hal:372

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. Minat, mengandung makna kecenderungan yang agak menetap pada seseorang yang merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang mengikuti berbagai kegiatan.
- d. Pengetahuan, informasi yang dimiliki pada bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri.
- e. Keadaan jasmani, ciri-ciri yang dimiliki seseorang, seperti tinggi badan, tampan, dan tidak tampan, ketajaman penglihatan, dan pendengaran baik dan kurang baik, mempunyai kekuatan otot tinggi atau rendah dan jenis kelamin.
- f. Sifat-sifat, ciri-ciri kepribadian yang sama-sama memberikan corak khas pada seseorang, seperti ramah, tulus, teliti, terbuka, tertutup, dan ceroboh.
- g. Nilai-nilai kehidupan, individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya, serta berpengaruh terhadap prestasi pekerjaan.<sup>8</sup>

## 2. Pengertian Pengembangan karir

Sudiro mendefinisikan pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

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>9</sup>

<sup>8</sup> Yosiana Nur Agusta. *hubungan antara orientasi masa depan dan daya juang terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir fakultas ilmu sosial dan ilmu Politik di universitas mulawarman*, (Volume 3 ,Nomor 1, 2015). Hal.373

<sup>9</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



Pengembangan karir sangat dibutuhkan dan setiap pegawai dalam perjalanan kehidupan kerjanya. Dengan pengembangan karir yang didapatnya ia akan memperoleh kepuasan materi seperti mendapat fasilitas, kenaikan gaji, tunjangan-tunjangan dan sebagainya sedangkan kepuasan non materi seperti perasaan rasa senang, bangga dan sebagainya.

Karir merupakan sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja, karir merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang.

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.

Pengembangan karir sangat penting bagi individu maupun sebuah organisasi. Pengembangan karir menurut Benardin Dan Russel Terbukti bisa meningkatkan kepuasan karir karyawan dan efektifitas suatu organisasi.

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. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi pengembangan karir

### 1. Pengembangan karir individual

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

- a. *Job Performance* ( Kinerja ): Tindakan yang paling penting yang dapat diambil oleh seseorang untuk meningkatkan karirnya adalah memiliki kinerja yang baik.
- b. *Exposure*: kemajuan karir yang ditingkatkan melalui exposure, yang berarti menjad dikenal oleh mereka yang menentukan promosi, rotasi dan kesempatan karir yang lain
- c. *Qualification* ( Kualifikasi ): Penelitian di AS menunjukkan bahwa Terdapat korelasi yang kuat antara penghasilan lulusan dengan kualitas perguruan tinggi tempat mereka belajar
- d. *Resignation* (Mengundurkan Diri ) Bila seseorang Individu, Melihat peluang karir yang lebih besar ditempat lain, Pengunduran diri satu-satunya Cara memenuhi tujuan karirnya.
- e. *Nepotisme* : Sebagian besar perusahaan besar diasia Masih ditandaii dengan nepotisme dan kekurangan manajemen Profesional.
- f. *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

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.

- g. *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.
- h. *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
- i. *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.
- j. *Growth opportunities* ( Peluang pertumbuhan ) ketika karyawan mengembangkan kemampuannya mereka mendukung tujuan organisasi misalnya mereka mengikuti program pelatihan dapat membantu pengembangan organisasi dan rencana karir individu.
- k. *Goal-setting* ( Penetapan tujuan ): perencanaan karir yang sukses adalah yang memiliki motivasi dari dalam, yang memulai dari diri sendiri yang bekerja keras dan yang penting di pandu oleh tujuan.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Kaswan . Career Development ( Pengembangan Karir Untuk Mencapai Kesuksesan Dan Kepuasan ) Penerbit Alfabeta,cv. Bandung Juli 2014 Hal 72-74

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

## 2. Pengembangan Karir yang Didukung Organisasi

Yang termasuk pengembangan karir yang didukung organisasi antara lain: Dukungan manajemen dan Umpan balik

### a. Dukungan manajemen.

Usaha yang dilakukan departemen SDM untuk mendorong pengembangan karir tidak banyak memiliki dampak kecuali didukung oleh manajer/pimpinan. Untuk itu pemimpin harus memperlihatkan perhatiannya yang besar terhadap pengembangan karir melalui tindakan nyata dan teladan, bukan hanya sekedar kata-kata dan perintah.

### b. Umpan balik.

Tampa umpan balik mengenai usaha pengembangan karir, amat sulit bagi pegawai memelihara beberapa tahun persiapan yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir. Departemen SDM bisa memberi umpan balik dalam beberapa cara. Salah satunya adalah memberi pegawai umpan balik mengenai keputusan penempatan pegawai. Pegawai yang mengejar aktivitas pengembangan karir dan tidak berhasil untuk mendapatkan promosi mungkin berkesimpulan bahwa pengembangan karir yang tidak dikejar.<sup>11</sup>

## B. Indikator Pengembangan Karir

Adapun Menurut Siagian berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

### a. Perlakuan yang adil dalam berkarir

---

<sup>11</sup> Ibid. Hal. 74

**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.

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

**b. Keperdulian para atasan langsung**

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

**c. Informasi tentang berbagai peluang promosi**

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif . Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

**d. Adanya minat untuk dipromosikan.**

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya.

Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

e. Tingkat kepuasan.

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja ”puas” apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia-sia karena mustahil untuk dicapai.<sup>12</sup>

### C. Kajian Terdahulu

Dalam penulisan kajian ini, adalah beberapa judul skripsi mahasiswa sebelumnya yang ada dalam kajian di jadikan kajian terdahulu yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Dirwanto, NIM S820907003 Tahun 2008 Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta dengan judul”

<sup>12</sup> jurnal Angga Rahyu Shaputra (2012) dan Susi Hendriani (2015) hal:207



Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja pada Siswa SMK Ma'arif NU Kesesi Kabupaten Pekanbaru”. Dalam Penelitian ini di gunakan untuk mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang Pengaruh Kesiapan Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT. Adira Finance Ujung Batu Kab. Rokan Hulu.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Vicy Nim 11342206631 Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau 2017. Dengan Judul “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT. Prioritas Pekanbaru”. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang pengaruh Kesiapan Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT. Adira Finance Ujung Batu Kab. Rokan Hulu.

#### D. Konsep Operasional

Definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat di ukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep atau variabel. Dimensi (indikator) dapat berupa, perilaku, aspek atau sifat atau karatersistik. Dengan demikian, definisi operasional tidak boleh mempunyai makna yang berbeda dengan difinisi konseptual. Oleh karna itu, sebelum menyusun definisi operasional, peneliti harus membuat definisi konseptual variabel penelitian terdahulu. Dengan demikian, definisi operasional bukan berarti definisi pengertian makna seperti yang terlihat pada teori di buku teks, namun lebih menekankan kepada hal-hal yang dapat dijadikan sebagai

ukuran indikator dari suatu variabel, dan ukuran variabel tersebut tidak abstrak, namun mudah diukur.

### E. Operasional Variabel

NO	Variabel	Indikator	Sub Indikator
1	Kesiapan Kerja	1. Keterampilan	a. Keterampilan bersikap praktis b. Keterampilan interpersonal dan intrapersonal. c. Berkreatif dan berinovatif. d. Berpikir kritis. e. Mampu memecahkan masalah. f. Bekerja sama. g. Dapat menyesuaikan diri. h. Keterampilan berkomunikasi.
		2. Ilmu Pengetahuan	a. Menjadikan pendidikan sebagai dasar secara teoritis sehingga memiliki kemampuan untuk menjadi ahli sesuai dengan bidangnya. b. Sebagai calon sarjana harus memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas.
		3. Pemahaman	a. Kemampuan seseorang untuk mengerti atau memahami sehingga pekerjaan bisa dilakukan. b. Memahami pengetahuan yang telah dipelajari. c. Memperkirakan Mempersiapkan yang akan terjadi

#### 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.

## 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.

		4. Atribut Kepribadian	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Etika kerja</li> <li>b. Bertanggung jawab</li> <li>c. Semangat berusaha</li> <li>d. Manajemen waktu</li> <li>e. Memiliki kemampuan berpikir kritis</li> <li>f. Berkomunikasi</li> <li>g. Mampu bekerja sama</li> </ol>
	Pengembangan karir	1. Pengembangan Karir Individual.	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. <i>Job performance</i> (kinerja)</li> <li>b. <i>Resingnation</i> (mengundurkan diri)</li> <li>c. <i>Ingratiation</i> (menjilat)</li> <li>d. <i>Organizational loyalty</i> (loyalitas organisasi)</li> <li>e. Mentor dan Sponsor</li> <li>f. <i>Growth opportunites</i> (peluang pertumbuhan)</li> </ol>
		2. Pengembangan Karir yang didukung Organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Dukungan manajemen</li> <li>b. Umpan Balik.</li> </ol>

**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.

## F. Hipotesis

Hipotesis berasal dari dua kata yaitu, Hypo yang artinya dibawah atau lemah, thesa yang artinya kebenaran atau pendapat atau pernyataan. Hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah, maka perlu dibuktikan untuk menegaskan apakah hipotesis dapat diterima atau di tolak. Berdasarkan fakta atau data empirik yang telah dikumpulkan dalam peneliti. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah karena sifatnya masih sementara, maka perlu pembuktian kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Dalam penelitian ini di kemukakan hipotesis yakni” Adanya pengaruh kesiapan kerja terhadap pengembangan karir Karir Karyawan di PT. Adira Finance Ujung Batu Kab. Rokan Hulu.

Adapun rumusan hipotesis alternative ( $H_a$ ) dan hipotesis nol ( $H_0$ ) yang ditetapkan sebagai berikut:

$H_a$  : Terdapat Pengaruh yang Signifikan antara Kesiapan Kerja terhadap Pengembangan Karir Karir Karyawan di PT. Adira Finance Ujung Batu Kab. Rokan Hulu.

$H_0$  : Tidak Terdapat Pengaruh secara Signifikan antara Kesiapan Kerja terhadap Pengembangan Karir Karir Karyawan di PT. Adira Finance Ujung Batu Kab. Rokan Hulu.