

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.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan manusia selalu berada dalam perubahan. Dimana perubahan tersebut meliputi seluruh aspek kehidupan mereka termasuk aspek pekerjaan atau karir. Kesuksesan dalam karir merupakan dambaan setiap orang atau manusia. Bagi seseorang karyawan atau pun pegawai dari suatu institusi atau organisasi kesuksesan mereka dalam berkiprah atau bekerja akan terlihat dari keberhasilannya dalam mengembangkan atau meningkatkan karir tersebut.

Peningkatan karir ini tidak dapat terwujud begitu saja tetapi haruslah melalui proses yang panjang. Manusia harus berusaha untuk merubah dan meningkatkan karir mereka. Usaha keras dari setiap individu dalam merubah kehidupan mereka untuk jadi lebih baik merupakan suatu perwujudan iman mereka kepada Allah Swt sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an :¹

مَّا يُغَيِّرُوا حَتَّىٰ يَقَوْمَ مَآ يُغَيِّرَ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ أَمْرٌ مِّنْ حَفْظُونَهُ حَلْفِهِ وَمِنْ يَدَيْهِ بَيْنَ مِم مَّعْقِبَتِهِ
وَالَّذِينَ يَدْعُونَ مِن دُونِهِ مِن لَّهُمْ وَمَالُهُمْ مُرَدَّفًا سُوًّا أَيْقَوْمَ اللَّهِ أَرَادُوا لِآبَائِهِمْ

Artinya : “Baginya (Manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat

¹ Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Qur'an dan Terjemah*, (Jakarta Timur: Pustaka Al-Kautsar. 2009), hlm. 250.

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.

menolaknyanya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.(QS. *Ar-Ra’d*: 11).

Sukses dalam meningkatkan karir, manusia akan menjadi orang-orang yang profesional. Profesionalitas milik semua orang lain. semua jenis aktivitas atau pekerjaan mereka. Profesionalitas dalam karir adalah sebagai bahagian dari keimanan seseorang. Islam menuntut umatnya untuk bekerja atau untuk berkarir secara profesional. Rasulullah bersabda bahwa Allah mencintai orang - orang yang bekerja secara profesional. Hal ini dijelaskan dalam suatu hadist sebagai berikut :²

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ أَحَدَكُمْ إِذَا عَمِلَ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبراني وأبو يعلى وصححه الألباني)

Artinya:“Dari Aisyah, Rasulullah bersabda sesungguhnya Allah mencintai salah seorang antara kalian jika ia bekerja maka ia bersikap profesional”.(Hadist Riwayat *Atthabrani, disohikan oleh Al-Bani*).

Secara universal definisi diatas menjelaskan bahwa karir seseorang berjalan dan terbentuk serta berkembang dalam masa kehidupan manusia. Hampir seluruh masa kehidupan seseorang mulai dari masa usia anak-anak, remaja sampai dengan usia tua dipakai untuk pembentukan dan peningkatan karir mereka. Secara psikologis pemebentukan karir bermula dari masa terjadinya manusia. Umat islam meyakini bahwa manusia dilahirkan membawa fitrahnya masing-masing dalam kehidupannya ia akan berkembang sesuai dengan fitrahnya tersebut.

² Musnad Abu Ya’la. *Darel Ma’nun Lit Turats*, Damascus Suriah. 1989.

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.

Allah berfirman “bahwa setiap manusia akan berbuat sesuai dengan pembawaannya masing –masing”.³

سَبِيلًا أَهْدَىٰ هُوَ يَمِّنْ أَعْلَمُ فَرَبُّكُمْ شَاكِلْتِهٖ عَلَىٰ يَعْمَلُ كُلُّ قُلُوبٍ

Artinya: “Katakanlah (Muhammad), “Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing- masing.” Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya”.(QS. *Al-Isra*’: 84).

Penyesuaian kerja adalah salah satu cara dalam meningkatkan karir seseorang. Secara psikologis mereka yang bekerja sesuai dengan panggilan hati nuraninya akan mudah meningkatkan karirnya. Untuk menjadi seseorang yang profesional dalam bekerja mereka bergelimang dengan pekerjaan yang ia senangi, “*The right man in the right place*” ini akan tampak pada kualitas kerja seseorang. Untuk itu dalam mencapai kesuksesan dalam karir seseorang haruslah melalui proses “*penyesuaian kerja*”.⁴

Penyesuaian diri dalam bekerja atau penyesuaian kerja menurut Rene Dawis dan Lofquist adalah berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam memprediksi dirinya dalam suatu pekerjaan. Hasil dari prediksi diri ini akan terlihat dari persepsi, perubahan sikap dan aksi individu dalam menuju peningkatan karir dan profesionalitas mereka. *Outcome* dari proses penyesuaian kerja adalah berbentuk kepuasan dan pemuasan kerja.⁵

Suksesnya peningkatan karir ini dapat dicapai dengan berbagai metoda atau dengan kata lain karir dapat ditingkatkan dan dikembangkan melalui program-program peningkatan karir. Davis Keith dan William B

³ Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Qur’an dan Terjemah*, (Jakarta Timur: Pustaka Al-Kautsar. 2009), hlm. 290.

⁴ Rahmad, *Bimbingan karir*, (Pekanbaru: Riau Creative Multimedia, 2013), hlm. 6.

⁵ Rahmad, hlm. 96 dan 98.

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.

Werther dalam bukunya *“Human Resources and personnel management”* merangkum program-program tersebut dalam *“Individual Career Development”* yang meliputi *“Job Performance Exposure, Networking, Resignations, Organizational Loyalty, Mentors Sponsors, Key Subordinates, Growth Opportunity, International Experience”*.⁶

Sedangkan Siagian Sondang P, mengatakan bahwa peningkatan karir dapat dicapai dengan pendekatan prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi⁷, dengan faktor mentor dan sponsor, dukungan para bawahan, pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh dan berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri Rahmad menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi karir tersebut adalah faktor genetik, pendidikan dan latihan, lingkungan dan agama.⁸ Selanjutnya Rahmad juga menjelaskan bahwa suksesnya peningkatan karir tersebut merupakan suatu pertanda keberhasilan atau tercapainya program penyesuaian kerja yang diaktualisasikan sejalan dengan kepribadian seseorang dan lingkungannya atau kelompok sosial individu tersebut.

Tidak semua karyawan meningkat karirnya selama bekerja pada perusahaan tersebut secara teoritis penyebab tidak meningkatnya karir pekerja tersebut karena pekerjaan yang dibidangnya tidak sesuai dengan minat, bakat, nilai- nilai serta norma-norma yang ada diperusahaan untuk itu penulis ingin menganalisis sejauh mana pengaruh penyesuaian kerja terhadap

⁶ Davis Keit, William B Werther, *Human Resources and Personal Management*, Fith Editioan, Jrwin Mcg raw-Hill (Boston: Magsacum Sets Burr Ridge Illowis, 1996), hlm. 325.

⁷ Siagian Sondang P, *Managemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hlm. 215-220.

⁸ Rahmad, hlm. 29-30.

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.

peningkatan karir karyawan PT. Gatipura Mulya Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau. Secara datail fenomena tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

1. Sering terjadinya pergantian karyawan yang telah mendapatkan pelatihan atau konseling sesuai dengan bidangnya dengan karyawan lain yang mempunyai pengalaman kerja yang tidak sesuai dengan bidangnya atau dengan kata lain kebijakan perusahaan didalam pergantian pegawai tidak sejalan dengan materi konseling yang mengakibatkan rendahnya kemampuan kerja karyawan.
2. Didalam disiplin kerja karyawan masih ada yang tidak disiplin terutama di dalam waktu kerja. Didalam materi konseling selalu diberikan diberikan materi tentang disiplin kerja namun hasil observasi dilapangan cukup banyak karyawan yang datang kelokasi kerja tidak sesuai dengan waktunya yang telah ditentukan, misalnya terlambat datang kerja dan selalu cepat pulang kerja.
3. Khusus untuk tenaga memetik buah sawit, pengumpulan buah dan pengangkutan ke pks tidak tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan hal ini mengakibatkan penumpukan buah sawit yang hal ini berdampak pada kualitas buah sawit, dengan kata lain kepuasan kerja karyawan belum tercapai.

Belum ada suatu studi khusus mengenai fenomena diatas khususnya tentang pengaruh penyesuaian kerja terhadap peningkatan karir karyawan pada PT. Gatipura Mulya ini, hal ini menarik peneliti untuk mengkaji secara

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.

akademik dan profesional tentang fenomena tersebut secara khusus dari penelitian ini adalah “Pengaruh Penyesuaian Kerja Terhadap Peningkatan Karir Karyawan PT. Gatipura Mulya Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau”

B. Penegasan Istilah

Sesuai dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh Penyesuaian Kerja Terhadap Peningkatan Karir Karyawan PT. Gatipura Mulya Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau” maka perlu dijelaskan beberapa istilah yaitu:

1. Pengaruh, menurut kamus besar indonesia adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.⁹
2. Penyesuaian kerja, Dawis dan Lofquist mendefinisikan penyesuaian kerja adalah proses yang berkelanjutan dan dinamis di mana seorang pekerja berusaha untuk mencapai dan meningkatkan karir dengan lingkungan kerja.¹⁰
3. Peningkatan karir, merupakan usaha yang terorganisasi dan terencana yang terdiri atas aktivitas atau proses yang terstruktur yang menghasilkan usaha perencanaan karir yang timbal balik antara pegawai dan organisasi.¹¹

⁹ Kamus Besar Indonesia, 16 November 2012.

¹⁰ [http://makalahkitasemua.blogspot.com/2009/11/teori-penyediaankerja.diunduh hari selasa tanggal 14 Maret 2017.](http://makalahkitasemua.blogspot.com/2009/11/teori-penyediaankerja.diunduh%20hari%20selasa%20tanggal%2014%20Maret%202017)

¹¹ Kaswan, *Career Development*, (Bandung: Alfabeta, CV, 2014), hlm. 48.

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.

4. Karir, merupakan riwayat pekerjaan seseorang, serangkaian dan pola dalam pekerjaan dan posisi pekerjaan, serta kemajuan dalam pekerjaan atau dalam kehidupan.¹²

Dari pendapat teori diatas dapat saya disimpulkan bahwa pengaruh penyesuaian kerja terhadap peningkatan karir karyawan adalah suatu proses penyesuaian kerja yang dinamis dan berkelanjutan yang akan berpengaruh terhadap usaha untuk meningkatkan karir parah karyawan di PT. Gatipura Mulya.

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Untuk mempermudah dalam penelitian, identifikasi masalah penelitian adalah:

- a. Pengaruh penyesuaian kerja terhadap peningkatan karir karyawan PT. Gatipura Mulya Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau.
- b. Penyesuaian kerja tidak sesuai dengan Peningkatan Karir karyawan PT. Gatipura Mulya Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau.

2. Batasan Masalah

Mengingat luasnya masalah yang terdapat dalam penelitian ini, maka penulis membatasi masalahnya hanya terarah kepada permasalahan “Pengaruh Penyesuaian Kerja Terhadap Peningkatan Karir

¹² Kaswan, hlm. 15.

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.

Karyawan PT. Gatipura Mulya Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau”.

3. Rumusan Masalah

Dengan perumusan masalah di harapkan dapat mengarahkan peneliti untuk mengumpulkan data dan memilih metodologi yang tepat untuk penelitian yang positif dan signifikan.

Berdasarkan fenomena yang dikemukakan, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah Pengaruh Penyesuaian Kerja Terhadap Peningkatan Karir Karyawan PT. Gatipura Mulya Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau?”.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Penyesuaian Kerja Terhadap Peningkatan Karir Karyawan PT. Gatipura Mulya Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau.

2. Kegunaan Penelitian

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

a. Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri 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.

b. Lembaga Tempat Penelitian

Hasil penelitian diperoleh informasi tambahan dan pemahaman yang lebih tentang pengaruh penyesuaian kerja terhadap peningkatan karir karyawan di PT. Gatipura Mulya Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau.

c. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran serta referensi bagi penelitian lainnya yang akan mengkaji pada bidang yang sama. Tentang pentingnya Pengaruh penyesuaian kerja terhadap peningkatan karir karyawan di PT. Gatipura Mulya Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau.

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini penulis sajikan dalam Bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan latar belakang masalah, penegasan istilah, permasalahan, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang uraian teoritis, yang meliputi tentang pengertian penyesuaian kerja, konsep dasar penyesuaian

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, karakter teori, implikasi teori, indikator penyesuaian kerja, kelebihan dan kekurangan penyesuaian kerja, pengertian peningkatan karir, kajian terdahulu, definisi konseptual variabel dan hipotesis.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas data dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Dalam bab ini berisikan tentang sejarah berdirinya PT. Gatipura Mulya Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau, visi dan misi, tujuan, struktur organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Penyesuaian Kerja Terhadap Peningkatan Karir Karyawan PT. Gatipura Mulya Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau

BAB VI: PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran

DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka berisikan tentang pengarang buku yang ada di dalam skripsi

LAMPIRAN

Lampiran berisikan tentang data yang berisikan observasi dan dokumentasi