

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 II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori

1. Pengertian Penyesuaian Kerja

Dawis dan Lofquist mengemukakan bahwa penyesuaian kerja merupakan proses yang berkesinambungan dan dinamis para pencari kerja untuk berprestasi dan menjaga hubungannya dengan lingkungan kerja. Dengan kata lain teori penyesuaian kerja membutuhkan waktu yang lama atau selama masa jabatan. Hal ini berhubungan dengan masa jabatan, konsep kerja, dan penampilan dalam bekerja. Keterbatasan teori penyesuaian kerja ini adalah apabila seseorang salah dalam pemilihan karirnya, maka performance-nya akan terganggu.¹³

Individu manusia senantiasa menyesuaikan dirinya dengan lingkungan fisik dan psikis, baik dalam dunia pendidikan, kerja, sosial diartikan dalam arti luas, yaitu mengubah diri sesuai dengan keadaan (keinginan) diri.¹⁴ Penyesuaian diri merupakan suatu proses dinamis yang bertujuan merubah perilaku individu agar terjadi hubungan yang lebih sesuai dengan diri individu dengan lingkungannya.

Brown mengemukakan bahwa teori penyesuaian kerja termasuk kelas teori yang dikenal sebagai teori P (*person*) dan E (*environment*). Teori ini untuk mengetahui P sebagai individu atau pekerja/karyawan

¹³ Rahmad, hlm. 97.

¹⁴ <http://makalahkitasemua.blogspot.com/2009/11/teori-penyediaan-kerja>. diunduh hari Selasa tanggal 14 Maret 2017.

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.

sedangkan E adalah lingkungan kerja dan atau organisasi, pokok kesesuaian antara keduanya, dan interaksi yang terjadi antara P dan E. Variabel P dan E ini sering digunakan untuk menjelaskan perilaku atau hasil. Namun, proposisi dasar teori PE adalah bahwa penjelasan untuk perilaku atau hasil perilaku tidak terletak begitu banyak pada variabel P atau variabel E, melainkan terletak pada kombinasi P dan E untuk dapat menjelaskan dan memprediksi perilaku kerja dan hasil kerja.¹⁵

Teori penyesuaian kerja merupakan bagian terakhir dari urutan teori "*Trait and type*" teori penyesuaian kerja pertama kali dikembangkan oleh Rene Dawis dan Lofquist.¹⁶Teori ini berhubungan dengan memprediksikan penyesuaian kerja individu berdasarkan kemampuan yang diperoleh melalui tes. Uraian berikut akan membahas tentang karakteristik teori penyesuaian kerja, penerapan teori penyesuaian kerja dalam konseling, dan penyesuaian dalam masa pengunduran diri.

2. Konsep Dasar Teori Penyesuaian Kerja

Pada dasarnya, penyesuaian kerja memiliki dua aspek, yaitu Penyesuaian pribadi dan Penyesuaian sosial.

a. Penyesuaian Pribadi

Penyesuaian pribadi adalah kemampuan individu untuk menerima dirinya sendiri sehingga tercapainya hubungan yang harmonis antara siapa dirinya dengan lingkungan kerjanya. Ia sadar

¹⁵ <http://bimbingankonselingkarir.blogspot.co.id/2015/09/lima-besar-teori-karir.html>

¹⁶ Rahmad, hlm. 96.

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.

sepenuhnya siapa dirinya, apa kelebihan dan kekurangannya dan bertindak objektif sesuai dengan kondisi dirinya tersebut.¹⁷

Keberhasilan diri pribadi dengan tidak adanya rasa benci, lari dari kenyataan atau tanggungjawab, kecewa atau tak percaya pada kondisi dirinya. Kehidupan kejiwaannya ditandai dengan tidak adanya kegoncangan atau kecemasan yang menyertai rasa bersalah, rasa tidak puas, rasa cemas, rasa kurang dan keluhan terhadap nasib yang dialaminya.

b. Penyesuaian Sosial

Setiap individu hidup dalam masyarakat, dimana terdapat proses saling mempengaruhi satu sama lain. Dari proses tersebut timbul pola kebudayaan dan tingkah laku sesuai dengan sejumlah aturan, hukum, adat dan nilai-nilai yang mereka patuhi, demi untuk mencapai penyesuaian bagi persoalan-persoalan hidup sehari-hari.

Ada dua komponen utama untuk memprediksi penyesuaian kerja: kepuasan dan kualitas memberikan kepuasan yang cukup untuk memenuhi permintaan atau kebutuhan (*satisfactoriness*).¹⁸ Kepuasan mengacu pada sejauh mana kebutuhan individu dan persyaratan dipenuhinya pekerjaan yang dia lakukan. *Satisfactoriness* menyangkut penilaian orang lain, dari sejauh mana individu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

¹⁷ <http://makalahkitasemua.blogspot.com/2009/11/teori-penyediaan-kerja>. diunduh hari selasa tanggal 14 Maret 2017.

¹⁸ Julianto, Joko, *Teori Penyesuaian Kerja* (online). Makalah Kita Semua. Com. (20 September 2011). Diunduh hari jum'at tanggal 17 Maret 2017.

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.

1. Karakteristik Teori Penyesuaian Kerja

Dalam Perkembangannya Rene Dawis dan Lofquist serta beberapa rekan kerjanya sudah memperkenalkan teori penyesuaian kerja kurang lebih dari 30 tahun yang lalu, teori ini didasari dari hasil penelitian “*Trait and Type*” di Universitas *Minnesota* dan merevisi beberapa bagian. Asumsi dasar dari teori ini adalah bahwa setiap individu ingin mencapai prestasi dalam bekerja dan dalam pencapaiannya seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Artinya setiap orang memiliki lingkungan yang berbeda, tetapi seseorang tersebut hanya terfokus pada salah satu lingkungan dalam kehidupannya. Maka dalam berinteraksi dengan lingkungan seseorang tidak langsung berhasil begitu saja, tetapi memerlukan suatu proses yang dinamis dan waktu yang relatif lama.¹⁹

Kemudian dalam berinteraksi dengan lingkungan tersebut seseorang dapat memilih serta mengaktualisasikan diri dengan salah satu pekerjaan, dengan itu seseorang telah mengikuti proses penyesuaian kerja. Dan apabila kebutuhan individu berubah. Maka ia tidak puas dalam satu pekerjaan tertentu, lagi dengan artinya tuntutan pekerjaan juga berubah, maka individu tersebut dalam waktu tertentu harus menyesuaikan diri lagi dengan tuntutan tersebut.

Dengan kata lain teori penyesuaian kerja membutuhkan waktu yang lama atau selama masa jabatan. Hal ini berhubungan dengan masa jabatan, konsep kerja, dan penampilan dalam bekerja. Dawis dan Lofquist

¹⁹ Rahmad, hlm. 97

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.

menuliskan bahwa kepuasan adalah indikator kunci dalam penyesuaian kerja. Kepuasan dan pemuasan kerja dapat berhubungandengan pergantian, absensi, keterlambatan dalam bekerja, kesetian dalam bekerja, kesetian pada pekerjaan, menjaga moral kerja dan produksi.²⁰

Dalam dunia kerja ada dua hal yang tidak bisa dipisahkan yaitu karyawan dan perusahaan.²¹ Seseorang yang dapat menyesuaikan dirinya dengan pekerjaannya yaitu apabila terdapat adanya penyesuaian kerja. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang dapat membuat karyawan puas bekerja diperusahaan.

2. Implikasi Teori Penyesuaian Kerja Dalam Konseling

Dalam hal ini teori penyesuaian kerja diharapkan dapat membantu seseorang yang memiliki masalah dalam pekerjaan. Sebagai asumsi dasar seseorang yang sudah terampil dalam kehidupannya belum tentu menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya. Kondisi ini akan menjadi suatu hal yang serius, jika seorang yang terampil tidak dapat menemukan lingkungan kerja yang cocok atau selaras dengan hasil kerjanya, maka teori penyesuaian kerja inilah selusnya.

Sebagai kesimpulan adalah teori penyesuaian kerja yang dikemukakan oleh Dawis dan Lofquist merupakan penekanan khusus dari teori *trait and factor*.²² Fokus teori penyesuaian kerja ini adalah memprediksi penyesuaian kerja seseorang. Menurut Dawis dan Lofquist kemampuan dan nilai-nilai yang dimiliki individu dapat diprediksi

²⁰ Rahmad, hlm. 98

²¹ Rahmad, hlm. 104

²² Rahmad, hlm.105

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.

untuk menyesuaikan kerja seseorang. Alat ukur yang menerapkan teori penyesuaian kerja adalah *The Minnesota Importance Questionnaire* (MIQ) yang mengukur kebutuhan kerja individu.

Banyak faktor yang mempengaruhi penyesuaian kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi termasuk kesempatan berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi penyesuaian menurut *Kreitner* dan *Kinichi*, yaitu²³:

a. Pemenuhan Kebutuhan (*need fulfillment*)

Penyesuaian ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan hidup dan memperoleh kesejahteraan serta kenyamanan dalam hidupnya.

b. Perbedaan (*discrepancies*)

Penyesuaian merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

²³ <http://makalahkitasemua.blogspot.com/2009/11/teori-penyesuaian-kerja>. diunduh hari selasa tanggal 14 Maret 2017.

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. Pencapaian nilai (*value attainment*)

Penyesuaian merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Nilai penting untuk mempelajari perilaku organisasi karena nilai menjadi dasar untuk memahami sikap dan motivasi karena nilai mempengaruhi persepsi manusia. Nilai umumnya mempengaruhi sikap dan perilaku, sebagai contoh seseorang yang memasuki organisasi dengan keyakinan bahwa penentuan gaji berdasarkan kinerja bukan berdasarkan senioritas dan kenyataannya orang tersebut mendapati organisasi dengan penentuan gaji berdasarkan senioritas tentunya orang tersebut kecewa. Rasa kecewa inilah yang akan menimbulkan ketidakpuasan kerja, berbeda jika nilai-nilai orang tersebut selaras dengan kebijakan upah.

d. Keadilan (*equity*)

Penyesuaian merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Keadilan adalah suatu hal yang harus kita tetapkan dan tidak boleh dilanggar, berperilaku adil memang tidak mudah, namun kita harus tetap menjalankan hakikat keadilan yang sebenarnya.

e. Komponan genetik (*genetic components*)

Penyesuaian kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.²⁴

²⁴ <https://faztilmi.wordpress.com/2013/01/12/teori-penyesuaian-kerja>

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.

Selain itu ada juga faktor penentu penyesuaian kerja yaitu:

a. Gaji atau Upah

Menurut *Theriault*, Penyesuaian kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Selain dari pencapaian (*achievement*), keberhasilan dan pengakuan atau penghargaan.

b. Kondisi kerja yang menunjang

Bekerja dalam ruangan atau tempat kerja yang tidak menyenangkan (*uncomfortable*) akan menurunkan semangat untuk bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat kondisi kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga kebutuhan-kebutuhan fisik terpenuhi dan menimbulkan penyesuaian kerja.

c. Hubungan kerja

1) Hubungan dengan rekan kerja

Ada tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya memperoleh masukan dari tenaga kerja lain (dalam bentuk tertentu). Keluarannya (barang yang setengah jadi) menjadi masukan untuk tenaga kerja lainnya, misalnya pekerja konveksi. Hubungan antara pekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak yang berbentuk fungsional.

Penyesuaian kerja yang ada timbul karena mereka dalam jumlah tertentu berada dalam satu ruangan kerja yang

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.

tidakberkomunikasi bersifat Penyesuaian kerja yang tidak menyebabkan peningkatan motivasi kerja dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim.

Penyesuaian kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka seperti harga diri, aktualisasi diri dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

2) Hubungan dengan atasan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan penyesuaian kerja adalah tenggangrasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejumlah atasa membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antara pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama.

Penyesuaian kerja paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

3. Indikator Penyesuaian Kerja

Indikator merupakan cara yang digunakan untuk mencapai tujuan, demikian halnya dalam penyesuaian kerja diperlukan penyesuaian kerja

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.

yang tepat untuk digunakan dalam rangka pencapaian peningkatan karir karyawan yaitu terbentuk karyawan yang mampu menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja. Penyesuaian yang dapat digunakan untuk penyesuaian kerja karyawan adalah:

- a. Penyesuaian Kerja adalah proses yang berkelanjutan dan dinamis dimana seorang pekerja berusaha untuk mencapai dan mempertahankan korespondensi dengan lingkungan kerja.²⁵ Indikator dari penyesuaian kerja penyesuaian pribadi yaitu minat, bakat, potensi diri, pendidikan, kemampuan sebagai berikut:

1) Minat

Minat adalah aktivitas atau tugas-tugas yang membangkitkan perasaan ingin tahu, perhatian, dan memberi kesenangan atau kenikmatan. Dari nilai dan kemampuan seseorang dalam mengekspresikan hubungan antara nilai dan kemampuan yang dimilikinya. Menurut peniliti, kepentingan seseorang untuk menjadi insinyur atau tukang batu berasal dari kemampuan dan nilai yang dimiliki orang tersebut. Mereka percaya bahwa inventori minat dapat membantu dalam proses konseling, tetapi mereka tidak memiliki fitur pendekatan untuk penyesuaian konseling pekerjaan.²⁶

²⁵ Rahmad, hlm. 97.

²⁶ <https://faztilmi.wordpress.com/2013/01/12/teori-penyediaan-kerja>

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.

2) Bakat

Bakat adalah kemampuan bawaan yang merupakan potensi yang masih perlu dikembangkan atau dilatih untuk mencapai suatu kecakapan, pengetahuan dan keterampilan khusus.²⁷

3) Potensi Diri

Menurut Sri Habsari menjelaskan, potensi diri adalah kemampuan dan kekuatan yang dimiliki oleh seseorang baik fisik maupun mental dan mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan bila dilatih dan ditunjang dengan sarana yang baik.

4) Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.²⁸

5) Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Sedangkan penyesuaian sosial (nilai dan norma sosial) yaitu agama, hadist dan budaya sebagai berikut:

²⁷Diaryan2.blogspot.com/2014/08/pengertian-dan-jenis-bakat-minat-dan.html

²⁸UU SISDIKNAS, No. 20. Tahun 2003.

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. Agama

Agama secara sosiologis psikologis adalah perilaku manusia yang dijiwai oleh nilai-nilai keagamaan, yang merupakan getaran batin yang dapat mengatur dan mengendalikan perilaku manusia, baik dalam hubungan dengan tuhan (ibadah) maupun dengan sesama manusia, diri sendiri dan terhadap realitas lainnya.²⁹

b. Hadist

Hadist adalah apa yang diriwayatkan dari Nabi Muhammad, baik berupa perkataan, perbuatan, ketetapan, sifat jasmani atau sifat akhlak, perjalanan setelah diangkat sebagai Nabi dan terkadang juga sebelumnya, sehingga arti hadits di sini semakna dengan sunnah.³⁰

c. Budaya

Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang, dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang, dan diwariskan dari generasi ke generasi.³¹

4. Kelebihan dan Kekurangan

- a. Kelebihannya ialah dengan penyesuaian kerja dapat meningkatkan hubungan yang harmonis antara rekan kerja dengan atasan.
- b. Kekurangannya ialah dengan tidak adanya kesesuaian antara pekerjaan dengan sifat atau potensi kemampuan yang dimiliki maka berpengaruh terhadap penyesuaian kerja.

²⁹ Achmad Mubarak, *Konseling Agama Teori dan Kasus*, PT.Bina Rena Pariwisata, 2001, hml. 4.

³⁰<https://id.wikipedia.org/wiki/Hadits>

³¹<https://id.wikipedia.org/wiki/Budaya>

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.

5. Peningkatan Karir

Menurut *Robert L. Mathis John H. Jackson* mengemukakan bahwa pengertian karir adalah sebagai berikut : "Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya".³² Menurut *Veitzhal Rivai* mendefinisikan peningkatan karir adalah sebagai berikut: "Peningkatan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan".³³

Peningkatan karir yang dikemukakan oleh *Andrew J. Dubrin* yang dikutip oleh *Anwar Prabu Mangkunegara* adalah sebagai berikut: "Peningkatan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum."³⁴

Menurut *Bambang Wahyudi* mendefinisikan peningkatan karir adalah sebagai berikut: "Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi atau jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi atau jabatan sebelumnya."³⁵

³² Nise Setyawati, Analisis Pengembangan Karir Pengarunya Terhadap Kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat Pt Pos Indonesia (Persero) Bandung, *Jurnal Vol. 4* (2013), hlm. 3.

³³ Nise Setyawati, hlm. 3.

³⁴ Nise Setyawati, hlm. 2.

³⁵ Bambang wahyudi, hlm. 56

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.

Jadi dengan demikian, peningkatan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain. Ada sejumlah prinsip yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan pengembangan karir.

Pertama, pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh paling besar terhadap pengembangan karir, karena setiap kali muncul tantangan yang berbeda, maka apa yang dipelajari dari pekerjaan bisa jauh lebih penting daripada aktivitas pengembangan yang direncanakan secara formal. Kedua, jenis keterampilan baru yang akan dibutuhkan ditentukan oleh persyaratan jabatan yang spesifik. Ketiga, pengembangan tidak akan terjadi bila seseorang belum memperoleh keterampilan yang disyaratkan oleh suatu jabatan tertentu.

B. Kajian Terdahulu

Beberapa penelitian sejenis yang telah dilakukan oleh peneliti lain dan dianggap dapat mendukung dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pada penelitian yang dilakukan oleh S. Firdausi dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Keuangan Sekretariat Jenderal Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia menunjukkan bahwa Hubungan antara kompensasi, kepuasan kerja dan pengembangan karir menunjukkan hubungan yang signifikan.³⁶

³⁶ S. Firdausi, *Pengaruh Kompensasi, kepuasan kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Keuangan Skretarian Jendral dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia*, (Surabaya), Jurnal, 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perbedaan penelitian ini dengan S. Firdausi pengembangan karir sebagai variabel dependent sedangkan 42 penulis pengembangan karir dan kinerja sebagai variabel independent. Persamaan penelitian ini dengan S. Firdausi jenis dan metode pengumpulan data. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara sensus dan skoring kuesioner menggunakan skala Likert.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Burlian dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Balai Karantina Ikan Polonia di Medan, hasil penelitian menunjukkan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Ikan Polonia.³⁷ Peneliti menggunakan metode pengujian hipotesis uji parsial. Perbedaan penelitian ini dengan Muhammad Burlian pengujian hipotesis penulis menggunakan uji t.

Persamaan penelitian ini dengan Muhammad Burlian Variabel dependent dan independent yang kita teliti sama, serta jenis dan metode pengumpulan data. Pada penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Indri Yana dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pada PT. POS (Persero) Bandung, hasil penelitian menunjukan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Peneliti menggunakan metode random sampling. Perbedaan penelitian ini dengan Muhammad Indri Yana pengambilan sampel sensus. Persamaan penelitian ini dengan Muhammad Indri Yana indikator dari pengembangan karir dan kuesioner.

³⁷ Muhammad Burlian, *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Balai Karantina Ikan Polonia di Medan*, Jurnal, 2008.

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. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan beberapa istilah konseptual yang digunakan untuk mengukur variabel secara jelas. Masing masing variabel diberi batasan terlebih dahulu agar dapat ditentukan indikator pengukurannya. Dalam operasional variabel di dapatkan indikator sebagai tolak ukur dalam penelitian di lapangan.

1. Definisi Konseptual

Konsepsional adalah unsur penelitian yang terpenting dalam penelitian dan merupakan definisi yang dipakai oleh peneliti untuk menggambarkan secara abstrack, suatu fenomena sosial atau fenomena alami, Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi dalam bukunya metode penelitian survey beberapa konsep yang dipakai dalam penelitian ini adalah penyesuaian kerja dan peningkatan karir.³⁸ Konsep operasional pada variabel X dalam penelitian ini adalah penyesuaian kerja seperti:

- a. Penyesuaian Kerja adalah proses yang berkelanjutan dan dinamis dimana seorang pekerja berusaha untuk mencapai dan mempertahankan korespondensi dengan lingkungan kerja.³⁹ Indikator dari penyesuaian kerja penyesuaian pribadi yaitu minat, bakat, potensi diri, pendidikan, kemampuan sebagai berikut:

³⁸ Masri Singarimbun dkk. *Metode Penelitian Survey*, (Bandung : 1981), hlm. 24.

³⁹ Rahmad, hlm. 97.

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.

1) Minat

Menurut Jhon Holland, minat adalah aktivitas atau tugas-tugas yang membangkitkan perasaan ingin tahu, perhatian, dan memberi kesenangan atau kenikmatan.⁴⁰

2) Bakat

Bakat adalah kemampuan bawaan yang merupakan potensi yang masih perlu dikembangkan atau dilatih untuk mencapai suatu kecakapan, pengetahuan dan keterampilan khusus.⁴¹

3) Potensi Diri

Menurut Sri Habsari menjelaskan, potensi diri adalah kemampuan dan kekuatan yang dimiliki oleh seseorang baik fisik maupun mental dan mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan bila dilatih dan ditunjang dengan sarana yang baik.

4) Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.⁴²

⁴⁰ Rahmad, hlm. 133.

⁴¹ Diaryan2.blogspot.com/2014/08/pengertian-dan-jenis-bakat-minat-dan.html.

⁴² UU SISDIKNAS, No. 20. Tahun 2003.

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

5) Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Sedangkan penyesuaian sosial (nilai dan norma sosial) yaitu agama, hadist dan budaya sebagai berikut:

a. Agama

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Agama adalah sistem yang mengatur tata keimanan (kepercayaan) dan peribadatan kepada Tuhan Yang Mahakuasa serta tata kaidah yang berhubungan dengan pergaulan manusia dan manusia serta lingkungannya.

b. Hadist

Yaitu apa yang diriwayatkan dari Nabi Muhammad, baik berupa perkataan, perbuatan, ketetapan, sifat jasmani atau sifat akhlak, perjalanan setelah diangkat sebagai Nabi dan terkadang juga sebelumnya, sehingga arti hadits di sini semakna dengan sunnah.

c. Budaya

Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang, dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang, dan diwariskan dari generasi ke generasi.

Konsep operasional pada variabel Y dalam penelitian ini adalah:

- a. Peningkatan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat

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.

mengembangkan diri secara maksimum.⁴³ Indikator dari peningkatan karir terbagi lima yaitu Ruang lingkup, wilayah kerja, wewenang (otoritas), pengambilan keputusan, gaji atau upah sebagai berikut:

1) Ruang lingkup

Ruang lingkup adalah suatu batasan yang memudahkan dilaksanakannya penelitian agar lebih efektif dan efisien untuk misahkan aspek tertentu sebuah objek

2) Wilayah kerja

Wilayah kerja adalah daerah yang menjadi kekuasaan dalam menjalankan tugas.

3) Wewenang

Wewenang adalah hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar mencapai tujuan tertentu.

4) Pengambilan keputusan

dapat dianggap sebagai suatu hasil atau keluaran dari proses mental atau kognitif yang membawa pada pemilihan suatu jalur tindakan di antara beberapa alternatif yang tersedia.

5) Gaji dan upah

Gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administratif dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan. Sedangkan upah merupakan imbalan

⁴³ Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, hlm. 77.

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.

yang diberikan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan

- b. Karir adalah Rangkaian promosi jabatan atau mutasi jabatan yang lebih tinggi dalam jenjang hirarki yang dialami oleh seorang karyawan selama masa kerjanya.⁴⁴

2. Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah atribusi atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.⁴⁵

Untuk lebih menjelaskan ukuran suatu variabel perlu definisi operasional variabel. Untuk variabel penyesuaian kerja secara operasional diukur dengan indikator penyesuaian pribadi yaitu minat, bakat dan potensi diri, pendidikan, kemampuan. Sedangkan untuk indikator penyesuaian sosial (nilai sosial dan norma sosial) yaitu diukur dengan indikator agama, hadist dan budaya yang terkait dengan penyesuaian kerja. Sedangkan untuk variabel peningkatan karir diukur dengan indikator ruang lingkup, wilayah kerja, wewenang, pengambilan keputusan, gaji dan upah.

Untuk mengetahui pengaruh penyesuaian kerja (x) dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

⁴⁴<https://shelmi.files.wordpress.com/2008/04/karir.ppt>. diunduh tanggal 1 April 2017.

⁴⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 108.

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

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
1.	Penyesuaian Kerja (x)	Penyesuaian pribadi	<ul style="list-style-type: none"> - Minat - Bakat - Potensi Diri - Pendidikan - Kemampuan
		Penyesuaian sosial (Nilai sosial dan norma sosial)	<ul style="list-style-type: none"> - Agama - Hadist - Budaya
2.	Peningkatan Karir (Y)	Mengembangkan diri secara maksimum	<ul style="list-style-type: none"> - Ruang lingkup - Wilayah kerja - Wewenang - Pengambilan keputusan - Gaji dan upah

D. Hipotesis

Hipotesis yang dipakai pada penelitian ini adalah hipotesis statistik atau untuk menguji kebenaran apakah ada pengaruh penyesuaian kerja terhadap peningkatan karir pekerja. Hipotesis penelitian memakai lambang H_0 untuk pernyataan bahwa ada pengaruh variabel penyesuaian kerja terhadap peningkatan karir. Sedangkan untuk alternatif lambangnya H_1 yaitu tidak ada pengaruh penyesuaian kerja terhadap peningkatan karir atau H_1 bertentangan dengan H_0 .⁴⁶

H_0 = Adanya pengaruh antara penyesuaian kerja terhadap peningkatan karir karyawan di PT. Gatipura Mulya Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau

⁴⁶ Sugiyanto, *Analisis Statistika Sosial*, (Bandung: Bayu Media Publishing, Agustus 2004). hlm. 135

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.

Hi = Tidak adanya pengaruh antara penyesuaian kerja terhadap peningkatan karir karyawan di PT. Gatipura Mulya Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau

Dengan kaidah keputusan:

- a. Jika nilai t hitung $\geq t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya signifikan.
- b. Jika nilai t hitung $\leq t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya tidak signifikan.