

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Bimbingan Karier

a. Pengertian Bimbingan Karier

Bimbingan karier (*career guidance*) merupakan bentuk khusus dari salah satu bimbingan yang semula lazim disebut bimbingan jabatan (*vocational guidance*).¹⁵ OECD (*Organization for Economic Co-operation and Development the European Commission*) (2004), dalam bukunya Hartono merumuskan definisi bimbingan karier merupakan pelayanan dan aktivitas untuk membantu para individu, pada semua usia dan sepanjang rentang kehidupan, untuk memilih pendidikan, pelatihan, serta mengelola karier-karier mereka.¹⁶ Munandir dalam Hartono, bimbingan karier merupakan pemberian bantuan kepada konseli dalam memahami diri sendiri, lingkungan khususnya dunia lingkungan kerja dan menentukan pilihan pekerjaan, serta membantu merumuskan rencana dalam merealisasikan keputusan yang diambilnya.

Menurut Winkel karier merupakan proses menyiapkan diri dalam proses memasuki tuntutan jenis pekerjaan.¹⁷ Herr dan Cramer (1984, p. 6) memberikan pemahaman tentang bimbingan karier sebagai “*The process of helping a person to develop and accept an integrated and adequate picture of himself and of his role in the world of work to test this concept again*”

¹⁵Hartono, *Bimbingan Karier*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), 27

¹⁶Hartono, *Bimbingan Karier*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), 28.

¹⁷ Ahmad Rifqy Ash-Shiddiqy, Uman Suherman, Mubiar Agustin, “Efektivitas Bimbingan Karier terhadap Kematangan Karier Mahasiswa”, *Indonesian Journal Of Educational Counseling*, Vol. 3 No. 3, (2019): 303, diakses pada 23 Juli, 2020 <https://ijec.ejournal.id/index.php/counseling/article/view/115/66>.

reality, and to convert it into a reality, with satisfaction to himself and to society". Isi kandungan yang ada di dalam pemahaman diatas memiliki dua arti penting yaitu bimbingan karier, yaitu proses pemberian bantuan kepada individu dalam proses memahami diri sendiri, menerima diri sendiri dan menyesuaikan diri dengan dunia kerja.¹⁸

Bimbingan karier menurut Super dalam Salahudin adalah merupakan proses pemberian bantuan kepada individu untuk mengembangkan penerimaan terhadap kesatuan dan citra diri seseorang serta perannya dalam dunia kerja.¹⁹ Berdasarkan batasan ini, ada dua hal yang penting. *Pertama*, proses membantu individu untuk dapat memahami dan menerima dirinya, dan *Kedua*, memahami dan menyesuaikan diri dengan dunia kerja. Oleh karena itu, hal terpenting dalam bimbingan karier adalah pemahaman dan penyesuaian diri, baik terhadap dirinya sendiri maupun dunia kerja.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa bimbingan karier adalah suatu proses pemberian bantuan kepada individu yang dilakukan dengan berbagai cara dan bentuk pelayanan sehingga individu tersebut mampu merencanakan karirnya sesuai dengan bakat, minat, pengetahuan, serta kemampuannya dalam mendukung peningkatan diri di dunia kerja.

b. Tujuan Bimbingan Karier

Agar individu mampu memahami potensi yang ada pada dirinya dengan baik sehingga terbentuk kesamaan terhadap potensi yang dimilikinya. Adapun tujuan dari bimbingan karier sebagai berikut,

¹⁸Ahmad Rifqy Ash-Shiddiqy, Uman Suherman, Mubiar Agustin, "Efektivitas Bimbingan Karier terhadap Kematangan Karier Mahasiswa", *Indonesian Journal Of Educational Counseling*, Vol. 3 No. 3, (2019): 303, diakses pada 23 Juli, 2020 <https://ijec.ejournal.id/index.php/counseling/article/view/115/66>.

¹⁹ Anas Salahudin, *Bimbingan dan Konseling*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 116

- 1) Mempunyai pemahaman diri (kemampuan, minat dan kepribadian) yang berhubungan dengan pekerjaan.
- 2) Memiliki kematangan kompetensi diri di dunia kerja.
- 3) Memiliki kemampuan merencanakan masa depan.
- 4) Memiliki sikap positif terhadap dunia kerja.
- 5) Memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan karier.²⁰

c. Aspek-Aspek Bimbingan Karier

Menurut Tohirin Aspek-aspek bimbingan karier adalah sebagai berikut: (1) pemahaman pada dunia kerja, (2) perencanaan dan pemilihan suatu karier atau jabatan tertentu, (3) penyediaan berbagai program studi yang berorientasi karier, (4) nilai-nilai kehidupan yang berhubungan dengan karier, (5) aspirasi masa depan, (6) minat pada karier tertentu, (7) kemampuan dalam bidang karir tertentu, (8) bakat khusus untuk karir tertentu, (9) kepribadian yang berhubungan dengan karier (10) harapan keluarga, (11) karier masa depan yang akan diperoleh, (12) penyesuaian dengan tuntutan yang terkandung dalam karir atau profesi tertentu, (13) pasar kerja, (14) kemungkinan pengembangan karier. Surya juga mengemukakan hal serupa, yaitu: (1) Pemahaman yang lebih baik dan akurat tentang dirinya, (2) Menggunakan lebih banyak sumber kehidupan, (3) Bersiap memasuki dunia kerja dan kehidupan secara umum, (4) Seleksi menurut bidang kehidupan yang sesuai, (5) Menyelesaikan masalah spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan dan kehidupan sehari-hari, dan (6) Berisi penilaian karir yang sehat dan obyektif.

Disimpulkan bahwa aspek-aspek bimbingan karier merupakan hal penting yang perlu diperhatikan dalam program bimbingan karier yaitu (1) pemahaman diri yang terdiri dari kekuatan, kelemahan, minat dan bakat, (2) Pengertian dunia kerja mencakup berbagai

²⁰ Anas Salahudin, *Bimbingan dan Konseling*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 117

macam bidang yaitu pekerjaan dan kompetensi kerja,
(3) Pemilihan dan pemutusan suatu karir.²¹

d. Prinsip Bimbingan Karier

Prinsip dasar yang dipandang sebagai landasan bagi layanan bimbingan karier. Prinsip-prinsip tersebut bersumber dari konsep filosofis kemanusiaan yang menjadi dasar dalam pemberian bimbingan karier, baik di lingkup sekolah maupun di luar sekolah. Berikut adalah prinsip-prinsip bimbingan karier,

- 1) Pembinaan karier ditujukan kepada semua individu. Prinsip ini berarti bahwa bimbingan karier diberikan kepada semua individu, baik yang bermasalah maupun yang tidak bermasalah, baik pria maupun wanita, baik anak-anak, remaja, ataupun dewasa. Maka dari itu bimbingan karier merupakan proses bantuan atau pelayanan yang berlangsung dalam seluruh perjalanan hidup seseorang, bukan suatu peristiwa yang terpisah satu sama lain;
- 2) Bimbingan karier bersifat individual. Setiap individu adalah unik (berbeda satu sama lain), dan melalui bimbingan karier seorang individu terbantu untuk memaksimalkan perkembangan keunikan tersebut. Prinsip ini juga diartikan bahwa individu menjadi fokus dalam proses pendampingan, meskipun layanan bimbingan karier yang digunakan adalah teknik konseling kelompok; dan
- 3) Bimbingan karier menekankan pada hal positif. karena masih ada individu yang memiliki persepsi negatif terhadap bimbingan karier karena bimbingan karier dipandang sebagai cara untuk menekan aspirasi. sangat berbeda dengan pandangan tersebut, bahwa dalam hal ini bimbingan karier sebenarnya merupakan proses

²¹ Eny Setiyowati, "Hubungan Efektivitas Bimbingan Karir dan Orientasi Masa Depan Dengan Keputusan Karir Remaja" (Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015), 40-41

pemberian pertolongan pada seorang individu yang ditekankan pada pengembangan kekuatan batin dan kesuksesan seseorang, untuk itu bimbingan karier merupakan cara seorang individu untuk membangun pandangan yang positif terhadap diri sendiri, dan memberikan dorongan, serta kesempatan untuk dirinya berkembang yang lebih baik.²²

Disimpulkan bahwa prinsip bimbingan karier diberikan kepada semua individu baik yang bermasalah maupun yang tidak bermasalah. Karena semua individu itu unik atau berbeda satu sama lain, Dan dalam bimbingan karier ditekankan sesuatu yang positif untuk kesuksesan seseorang di masa depan.

e. Penyelenggaraan Bimbingan Karier

Berdasarkan peran dan tujuan bimbingan karir maka masalah yang muncul kemudian adalah bagaimana pelaksanaan bimbingan karir. Tujuan bimbingan karir dapat dicapai dengan beberapa cara, diantaranya:

- 1) Bimbingan karier dilaksanakan dengan cara yang diatur dalam suatu paket tertentu yaitu paket bimbingan karier. Setiap paket merupakan modul lengkap yang terdiri dari beberapa macam topik panduan. Sehubungan dengan itu, pihak berwenang telah mengeluarkan lima paket yang disebut Paket Bimbingan Karier.²³

Paket I tentang pemahaman diri, Paket II tentang nilai-nilai klien diharapkan mengetahui dan memahami nilai-nilai yang ada dalam dirinya dan di masyarakat, Paket III tentang pemahaman terhadap lingkungan. Klien diharapkan mampu mengetahui dan memahami keadaan lingkungan.

²² Wiwin Riyanti, “Efektivitas Bimbingan Karier Dalam Pengambilan Keputusan Karir Pada Peserta Didik Kelas XI Smk Pgri 4 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2017/2018” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017), 18

²³Hartono, *Bimbingan Karier*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016),

Dengan mengetahui dan memahami lingkungan, klien dapat mengambil langkah yang tepat. Paket IV adalah paket yang menangani rintangan dan mengatasi rintangan. Klien mampu mengetahui dan memahami apa saja kendala yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang sesuai, dan setelah mengetahui kendala tersebut maka ia akan berusaha untuk menyelesaikan kendala yang ada. Paket V adalah paket yang berhubungan dengan perencanaan masa depan. Setelah klien memahami apa yang ada dalam dirinya, bagaimana dirinya, memahami nilai-nilai yang ada, baik di dalam dirinya maupun di masyarakat, memahami lingkungannya, baik tentang informasi pendidikan maupun tentang informasi pekerjaan, dan klien telah memahami kendala-kendala yang ada pada dirinya, baik di dalam dirinya maupun di luar.²⁴

- 2) Hari karier, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mengisi kegiatan di hari tertentu yang diisi dengan proses berceramah dari seorang narasumber tentang suatu pekerjaan. Harapan kegiatan ini klien dapat memperoleh lebih banyak informasi serta pemahaman tentang berbagai permasalahan karir dan selain itu juga dapat memperoleh pemahaman tentang kepribadiannya. Contoh kegiatan yang bisa diterapkan adalah musyawarah, demonstrasi, penyesuaian film, seminar, dll.
- 3) Karya wisata tentunya objek wisata ini harus berkaitan dengan pengembangan karir. Dengan karyawisata ini siswa dapat mengetahui dengan tepat apa yang sebenarnya ada. Karena karyawisata ini dikaitkan dengan pengembangan karir, pemilihan objek harus dipertimbangkan dengan matang.²⁵

²⁴Hartono, *Bimbingan Karier*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), 38

²⁵Bimo walgito, *Bimbingan + Konseling (Studi & Karir)*, (Andi Offset, 2010), 206.

f. Bimbingan Karier Dalam Perspektif Islam

Bimbingan bekerja dan karier dalam agama islam menjadi rahmatan lil alamin (rahmat bagi setiap manusia), islam memberikan berbagai pandangan dan bimbingan dalam berkarier, sehingga karir yang dilalui oleh seseorang berjalan dengan baik dan sukses, melalui pedoman Alquran dan Sunnah, berikut ini akan diuraikan beberapa bimbingan islam dalam menjalankan karir diantaranya adalah sebagai berikut,

1) Bekerja dengan sungguh-sungguh.

Kesungguhan dalam menjalani suatu pekerjaan amatlah penting dan berbagai terobosan pun akan mampu dilakukan. Jika sungguh-sungguh ini selalu ada bagi seseorang yang sedang bekerja. Sikap bekerja dengan sungguh-sungguh akan tampak dalam bentuk : (a) bekerja dengan niat yang ikhlas, (b) kemauan yang tinggi, (c) dedikasi yang kuat dan bagus, (d) pantang menyerah ketika mendapatkan tantangan baik secara internal ataupun eksternal, (e) bernuansa ke depan (fisioner).

2) Bekerja dengan unggul

Bagi seorang mukmin, kata unggul dalam bekerja tidaklah kata-kata yang baru, akan tetapi adalah sesuatu tindakan nyata yang mesti diperbuat oleh seseorang dalam kehidupannya. Unggul berarti memberikan yang terbaik di dalamnya menjalankan aktivitas pekerjaan yang secara utuh dan tidak setengah-setengah.

3) Mendayagunakan Hikmah

Maknanya adalah menjalankan sebuah pekerjaan harus cerdas, smart dengan menggunakan akal, bekerja profesional sesuai prosedural. Selanjutnya makna hikmah dalam bekerja, bagaimana seseorang dalam menggerakkan orang lain ataupun sebagai pemimpin dalam sebuah lembaga, mampu membimbing dan mengajak bawahannya yang baik, serta mampu menciptakan suasana yang aman, tentram serta harmonis. Sehingga orang

yang diperintah ataupun diberi amanat terhadap pekerjaan atau jabatan tertentu, akan merasa senang dan tidak merasa keberatan.

4) Seimbang

Bekerja dalam makna seimbang adalah seseorang muslim beriman dalam menjalani pekerjaan dan menjslni suatu karir tidak hanya ingin memperoleh keuntungan di dunia saja namun harus pula memperhatikan keselamatan di akhirat. Maknanya adalah setiap suatu pekerjaan yang pada dasarnya adalah pekerjaan untuk kehidupan dunia, akan tetapi pada prinsipnya jauh lebih itu adalah untuk kebahagiaan dunia akhirat.

5) Saling Menguntungkan

Islam mengajarkan suatu pekerjaan harus memberi mamfaat dan menguntungkan satu sama yang lain, sehingga sebuah karir tidak seperti mata pisau. Islam sebagai agama rahmatan lil alamin memberikan tuntunan yang tegas dan jelas mengenai hal ini, sehingga dalam aktivitas karir yang dijalani tidak ada satu sisi yang diuntungkan dan di sisi lain yang merugi.

6) Menciptakan koneksi

Koneksi amatlah urgen, sebab tidak mungkin seseorang dapat melaksanakan pekerjaan dan mampu menyelesaikannya melain perlu kelompok atau tim. Terbentuknya koneksi dalam bekerja dan berkarir bagi diri seseorang tidak dapat dilepaskan dari sejauh mana ia mampu membangun komunikasi yang baik dan interaksi yang bagus dengan orang lain.

7) Bekerjasama

Kerjasama adalah kesepakatan atau MOU (memorandum of understanding) yang dijalin oleh individu dengan orang lain tentu memiliki kesamaan tujuan dengan berbagai materi yang dibuat sebagai batasan dan pedoman kerjasama yang disepakati bersama. Disamping itu, ajaran islam juga ditegaskan bagaimana membangun kaidah-kaidah kerjasama yang baik sehingga

kerjasama yang dilakukan dapat berjalan dengan baik.

Konselor dalam islam memberikan bimbingan yang sempurna kepada klien dalam menjalani karir harus dimiliki sifat Jujur, amanah, disiplin, istiqomah, rendah hati, adil, saling menghargai, menjauhi sikap prasangka dan profesional. Sebuah profesi atau karier akan berdampak kepada masa depan individu dan sosial masyarakat. Pekerjaan dan karier dipandang sebagai amal dan ibadah bagi seseorang yang bekerja. Dikatakan ibadah, karena terkait dengan perintah dan nasehat dari Allah SWT tentang setiap muslim yang harus bekerja dan larangan mengemis dan tidak melakukan apa-apa, seperti yang dikatakan Allah dalam QS. At-Taubah Ayat 105 sebagai berikut,

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”²⁶(QS. At-Taubah, Ayat 105)

Bagi kita seorang Muslim, bekerja merupakan ibadah, sebab dengan bekerja itu telah mengamalkan perintah Allah SWT. Makna bekerja adalah sekuat tenaga dan pikiran untuk dapat mencukupi kebutuhan keseharian dan jangan malas. Disamping itu juga

²⁶ “Al Qur’an Surat At Taubah surah ke 105.” Qur’an Kemenag, diakses pada 20 Agustus, 2020, <https://quran.kemenag.go.id/sura/9>.

bekerja bukan satu-satu tujuan hidup harus ditempuh, masih ada hal penting dilaksanakan yaitu beramal ibadah. Berikan sedekah ke akhirat Anda seolah-olah Anda akan mati esok hari, yang menggambarkan perlunya melakukan tindakan ibadah seperti sholat, puasa, zakat, dan pergi haji untuk mempersiapkan kehidupan yang kekal yaitu kehidupan akhirat. Bekerja dan beramal adalah keniscayaan dalam meraih kehidupan yang layak baik kehidupan di dunia maupun kehidupan akhirat. Memiliki pekerjaan tentu akan membuat diri kita mandiri, karena dari bekerja kita memperoleh imbalan jasa, baik berupa uang maupun berupa barang. Dari imbalan jasa tersebut kemudian kita dapat kebutuhan sehari-hari, begitu juga sebaliknya jika kita beramal ibadah dengan penuh keikhlas tentu mendapatkan pahala dan ganjaran di akhirat yaitu surga Allah SWT.²⁷

Pemaparan di atas jelas bahwa bimbingan konseling karir pesfektif islam tidak bertentangan dengan islam bahkan merupakan anjuran dalam agama. Konselor dalam Islam adalah memiliki kompetensi keilmuan yang berlandaskan qur'an dan sunnah beserta disiplin ilmu lain yang tidak bertentangan. Konselor sejati tentu memberikan pemahaman dan arahan kepada klien untuk dapat menjalankan aktivitas keseharian dan pencegahan permasalahan-permasalahan pekerjaan/karir.

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah kumpulan energi yang berasal dari dalam dan luar individu yang mampu bergerak dan menentukan bentuk, arah dan intensitas manusia untuk berperilaku dengan cara tertentu.²⁸ Motivasi kerja menurut

²⁷ Darwin Harahap, "Konsep Dasar Bimbingan Konseling Karier dan Perspektif Islam", Jurnal Bimbingan Konseling Islam Vol 1, No: 2 (Desember 2019) : 265-268, diakses pada 10 Juli, 2020 - <http://jurnal.iain-padangsidempuan.ac.id/index.php/Irsyad/article/view/2069>

²⁸A. Usmara, *Motivasi kerja:Proses, Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Amara Books, 2006), 14

Mitchell (dalam Werner dan DeSimone, 2006: 48) diartikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan.²⁹ Wexley dan Yukl (1992: 75) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau motivasi kerja.³⁰

Motivasi muncul karena suatu kebutuhan. Kebutuhan tersebut menunjukkan adanya kekurangan yang dialami individu. Kekurangannya adalah kebutuhan fisiologis (kebutuhan dasar manusia), kebutuhan psikologis (kebutuhan harga diri), dan kebutuhan sosiologis (kebutuhan interaksi sosial). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan energi yang berasal dari dalam dan luar individu yang menyebabkan tindakan terus menerus untuk mencapai suatu tujuan yang direncanakan.

a. Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi berikut ini merupakan teori motivasi menurut para ahli, yaitu: Abraham Harold Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs), Mc. Clelland (Teori kebutuhan akan prestasi), Mc. Gregor (Teori X dan Teori Y), Teori Motivasi-Kebersihan, dan Teori ERG Alderfer.³¹

1) Teori Motivasi Maslow

Teori Motivasi Maslow Teori Maslow Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko, membagi kebutuhan manusia menjadi beberapa kebutuhan antara lain: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, dan

²⁹Kiki Cahaya Setiawan, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LevelPelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang, *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*, Vol. 1 No. 2 (2015): 48, diakses pada 26 Juli, 2020, <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/psikis/article/view/567>.

³⁰Kiki, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang, *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*, 48.

³¹ Irvan Bahar Nurdin, "Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Keryawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol 1, No: 1 (Januari 2018) : 76, diakses pada 10 Juli, 2020, <https://jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/jim/article/view/216/199>

kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang memiliki kekuatan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih mendasar (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (realisasi diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti manifestasi diri mulai memulihkan perilaku seseorang. Hal penting dalam pemikiran Maslow adalah bahwa kebutuhan yang telah terpenuhi memberikan motivasi. Ketika seseorang memutuskan bahwa dia menerima uang yang cukup untuk pekerjaan organisasi tempat dia bekerja, uang tidak memiliki kekuatan yang lebih kuat. Jadi ketika suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti menjadi motivasi utama untuk berperilaku. Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi meskipun kebutuhan telah terpenuhi, kebutuhan tersebut masih mempengaruhi perilaku hanya dengan intensitas yang lebih kecil.

2) Teori kebutuhan berprestasi dari Mc. Clelland

Konsep lain dari teori motivasi yang dilandasi oleh kekuatan-kekuatan yang ada pada manusia adalah motivasi berprestasi, menurut Mc Clelland, seseorang dianggap memiliki jika ia memiliki keinginan untuk berprestasi lebih baik dari orang lain. Dalam banyak situasi Mc. Clelland memperkuat tiga kebutuhan menurut Reksomadiprojo dan Handoko, yaitu; 1) Kebutuhan berprestasi yang tercermin dari keinginan untuk mengambil tugas yang dapat dipertanggungjawabkan secara pribadi atas semua tindakannya, 2) Kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan ikatan persahabatan antara individu dengan individu lainnya, 3) Kebutuhan untuk kekuasaan. kebutuhan yang tercermin pada seseorang yang ingin memiliki pengaruh atas orang lain.

3) Teori X dan Teori Y

Teori ini merupakan penggabungan dari teori internal dan teori eksternal yang dikembangkan oleh Mc. Gregor. Ia merumuskan dua perbedaan mendasar tentang perilaku manusia. Kedua teori tersebut dinamakan teori X dan teori Y. Teori tradisional tentang kehidupan organisasi sebagian besar diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori X. Asumsi yang mendasari teori X menurut Reksomadiprojo dan Handoko adalah sebagai berikut, Rata-rata pekerja itu malas, tidak suka bekerja dan akan menghindarinya jika bisa. Karena pada dasarnya mereka tidak suka bekerja, mereka harus dipaksa dan dikendalikan, diperlakukan dengan hukuman dan diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pekerja rata-rata lebih suka dibimbing, mencoba menghindari tanggung jawab, memiliki sedikit ambisi, memiliki kemampuannya di atas segalanya. Teori ini masih banyak digunakan oleh organisasi dan teori ini tidak dapat menjawab semua pertanyaan yang terjadi dalam organisasi. Oleh karena itu, Mc. Gregor menjawab dengan teori yang didasarkan pada kenyataan.³²

4) Teori Motivasi-Hygiene

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan mengemukakan teori motivasi dua faktor Herzberg atau teori motivasi dua faktor. Menurut teori ini, motivasi ideal yang dapat memacu bisnis adalah kesempatan untuk mengembangkan suatu kemampuan. Herzberg menyatakan bahwa manusia dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu,

³² Irvan Bahar Nurdin, "Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol 1, No: 1 (Januari 2018) : 77, diakses pada 10 Juli, 2020, <https://jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/jim/article/view/216/199>

a) Faktor Motivasi (Motivation Factors)

Faktor motivasi merupakan kebutuhan psikologis. Yang meliputi rangkaian kondisi intrinsik, kepuasan kerja (*job content*) yang jika dihadirkan dalam pekerjaan akan mendorong tingkat motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Faktor motivasi ini berkaitan dengan penghargaan pribadi yang berhubungan langsung dengan pekerjaan. Faktor ini disebut pemuas yang terdiri dari: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu.³³

b) Faktor Higienis (*Hygiene Factor/Maintenance Factors*)

Faktor pemeliharaan merupakan faktor pemeliharaan yang berkaitan dengan fitrah manusia yang ingin mendapatkan ketenangan fisik. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan tersebut akan kembali menjadi nol setelah terpenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, lalu lapar lagi, lalu makan lagi dan seterusnya. Faktor pemeliharaan tersebut adalah sebagai berikut yaitu: kebijakan, administrasi perusahaan, pengawasan, hubungan interpersonal antar individu, kondisi kerja, gaji, dan status di tempat kerja serta rasa aman dalam bekerja.³⁴

5) Teori Erg Alderfer

Alderfer mengembangkan teori keberadaan-hubungan-pertumbuhan, atau yang biasa disebut teori Existence-Relatedness-Growth

³³ A. Usmara, *Motivasi kerja: Proses, Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Amara Books, 2006), 35

³⁴ A. Usmara, *Motivasi kerja: Proses, Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Amara Books, 2006), 36

(ERG), teori ini meninjau kembali teori Maslow agar konsisten dengan penelitian yang mempertimbangkan kebutuhan manusia. Terdapat beberapa perbedaan antara teori ERG Alderfer dengan teori kebutuhan hierarki Maslow, yaitu pertama, karena penelitian menunjukkan bahwa manusia memiliki dua atau tiga bentuk kebutuhan dibandingkan dengan lima bentuk kebutuhan berdasarkan hipotesis Maslow, Alderfer mempersingkat kategori Maslow menjadi tiga bentuk.³⁵

- a) Kebutuhan untuk keberadaan (*existence needs*)
- b) Kebutuhan untuk berhubungan (*relatedness needs*)
- c) Kebutuhan untuk tumbuh (*growth needs*)

Teori diatas adalah teori-teori motivasi menurut para pakar ahli, dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori motivasi Higiene (frederick Herzberg) yaitu dengan faktor motivasi yang mengukur motivasi kerja berdasarkan 5 indikator yaitu

- 1) Prestasi (prestasi)
Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan keahliannya dalam bekerja.
- 2) Pengakuan
Pengakuan adalah ukuran pengakuan yang diberikan kepada pekerja atas pekerjaan yang mereka hasilkan.

³⁵ A. Usmara, *Motivasi kerja:Proses, Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Amara Books, 2006), 24-25

³⁶ Maya Andriani, Kristiana Widiawati, “Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri”, *Jurnal Administrasi Kantor* Vol. 5, No. 1, (Juni 2017) : 88, diakses pada 10 Agustus, 2020, <https://ejournal.binainsani.ac.id/index.php/JAKBI/article/view/423/424>.

- 3) Pekerjaan itu sendiri
Pekerjaan itu sendiri merupakan beratnya tantangan yang dirasakan pekerja dari pekerjaan yang mereka lakukan.
- 4) Tanggung jawab (responsibility)
Tanggung jawab adalah besarnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dalam melaksanakan tugas dari atasannya.
- 5) Pengembangan potensi individu
Pengembangan potensi individu adalah kemungkinan tenaga kerja memiliki kesempatan untuk maju dalam pekerjaan.

b. Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam agama Islam, tindakan yang dikerjakan seseorang seringkali didefinisikan dengan istilah amalan. Amalan atau pekerjaan dalam Islam diarahkan untuk memenuhi kewajiban seseorang sebagai upaya untuk mendekati diri kepada Allah SWT. Menurut Asyraf Hj Ab Rahman istilah “kerja” dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk mencukupi kebutuhannya diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore hari, secara terus menerus tak kenal lelah, tetapi mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.³⁷

Menurut Pramandhika seseorang yang bekerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat, dan negara tanpa menyusahkan orang lain. Oleh karena itu, kategori “ahli surga” seperti yang digambarkan dalam al-Qur’an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan/jabatan yang tinggi dalam suatu organisasi, tetapi orang yang mempunyai derajat taqwa kepada Allah, yaitu orang yang khusyuk dalam shalatnya, baik

³⁷ Misna Kablina Nur, “Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom TBK Cab.” (Skripsi, UIN Alauddin Makasar, 2017), hal : 20

tutur katanya, memelihara kemaluannya serta menunaikan tanggung jawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya. Selain Al-Qur'an sebagai pedoman dalam hidup, Hadits dalam Islam juga merupakan pedoman bagi manusia dalam bertindak atau melakukan suatu perbuatan, berikut merupakan Hadits yang menjelaskan pentingnya bekerja dalam islam.³⁸

سُئِلَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ - أَيُّ الْكَسْبِ أَطْيَبُ قَالَ : عَمَلُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ وَكُلُّ بَيْعٍ مَبْرُورٍ

Artinya: Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam ditanya, "Pekerjaan apakah yang paling baik?" Beliau menjawab, "Pekerjaan seseorang dengan tangannya sendiri dan semua pekerjaan yang baik." (HR. Baihaqi dan Al Hakim; shahih lighairihi).

Dalam hadits yang disebutkan diatas, menunjukkan bahwa bekerja merupakan perbuatan yang sangat baik dan mulia dalam ajaran Islam. Bekerja bahkan dapat menjadikan seseorang dapat diampuni dosa-dosanya. Dan bagi orang yang bekerja dengan tangannya sendiri untuk memuhi kebutuhan hidupnya maupun kebutuhan anak dan isterinya, maka orang seperti ini dikategorikan sebagai *jihad fi sabilillah*. Dengan demikian bekerja dalam ajaran Islam merupakan sesuatu yang penting dan harus sesuai dengan apa yang telah disebutkan dalam Al-Qur'an dan Hadits. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar. Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam.

³⁸ Misna Kablina Nur, "Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom TBK Cab." (Skripsi, UIN Alauddin Makasar, 2017) , hal : 21

Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan. Allah SWT berfirman dalam QS. Adz-Dzariyat ayat 22 :

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ ٢٢

Artinya : Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezkimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu.(QS. Adz-Dzariyat : 22)³⁹

Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Ankabut ayat 60 :

وَكَايِنٍ مِّن دَابَّةٍ ۗ لَا تَحْمِلُ رِزْقَهَا اللَّهُ يَرْزُقُهَا وَإِيَّاكُمْ وَهُوَ السَّمِيعُ
الْعَلِيمُ ٦٠

Artinya : Dan berapa banyak binatang yang tidak (dapat) membawa (mengurus) rezkinya sendiri. Allah-lah yang memberi rezki kepadanya dan kepadamu dan dia Maha mendengar lagi Maha Mengetahui. (QS. Al-Ankabut:60)⁴⁰

Dari ayat-ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah SWT menjamin rezeki tiap-tiap umatnya yang bekerja dijalan-Nya, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah terfikir sekalipun.

3. Penyandang Disabilitas

a. Pengertian Penyandang Disabilitas

Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan / atau indrawi dalam waktu yang lama dan dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami kendala dan kesulitan untuk berpartisipasi secara

³⁹ “Al Qur’an Surat Az Dzariyat surah ke 22.” Qur’an Kemenag, diakses pada 07 Januari, 2021, <https://quran.kemenag.go.id/sura/51>

⁴⁰ “Al Qur’an Surat Al Ankabut surah ke 60.” Qur’an Kemenag, diakses pada 07 Januati, 2021, <https://quran.kemenag.go.id/sura/29>

penuh dan efektif dengan warga negara lain berdasarkan persamaan hak.⁴¹ (Undang-Undang No. 8, 2016, Pasal 1)

b. Ragam Penyandang Disabilitas

- 1) Penyandang disabilitas fisik;
- 2) Penyandang disabilitas intelektual;
- 3) Penyandang disabilitas mental; dan/atau
- 4) Penyandang disabilitas sensorik. (UU No. 8, 2016, Pasal 4)⁴²

Penyandang disabilitas fisik mengalami gangguan fungsi gerak, termasuk amputasi, kelumpuhan atau kaku, paraplegia, *Cerebral Palsy* (CP), stroke, kusta, dan orang kecil atau cebol. Penyandang disabilitas intelektual mengalami gangguan fungsi berpikir karena tingkat kecerdasannya di bawah rata-rata, antara lain slow learning, mental disability dan down syndrome. Penyandang disabilitas mental terganggu oleh fungsi berpikir, emosi dan perilaku, antara lain: 1) Psikososial, 2) gangguan perkembangan yang mempengaruhi kemampuan berinteraksi sosial. Penyandang disabilitas sensorik terganggu oleh salah satu fungsi panca indera, termasuk disabilitas penglihatan, disabilitas tuli, dan disabilitas bicara.⁴³

c. Penyandang Disabilitas Tunadaksa

Menurut Somantri tunadaksa adalah suatu kondisi yang mengalami kerusakan atau gangguan sebagai akibat dari kelainan bentuk atau tulang, otot dan persendian dalam keadaan normal. Kondisi ini bisa disebabkan oleh penyakit, kecelakaan atau bisa juga

⁴¹Undang-undang No. 8 Tahun 2016 Pasal 1, Tentang Penyandang Disabilitas.

⁴²Undang-undang No. 8 Tahun 2016 Pasal 4, Tentang Penyandang Disabilitas.

⁴³ INFODATIN (Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI), “Indonesia Inklusi dan Ramah Disabilitas”, Disabilitas Hari Disabilitas Internasional 3 Desember 2018, 2442-7659, download file - Kementerian Kesehatan www.kemkes.go.id › download › infodatindisabilitas.

karena faktor bawaan. Oleh karena itu, penyandang disabilitas membutuhkan alat untuk mendukung aktivitas pergerakannya.⁴⁴

Menurut (Dhini Murdiyanti, 2012) tunadaksa memiliki 2 katagori, yakni *ambulant-disabled* dan *wheelchair-bound disabled*.

- 1) *Ambulant disabled* merupakan penyandang disabilitas dalam kategori yang memiliki mobilitas terbatas, dapat bergerak dengan menggunakan alat bantu seperti kruk, tongkat, kawat gigi, rangka (alat penahan yang berada di dalam tubuh individu). Pada kategori ini, individu tidak membutuhkan bantuan kursi roda karena tidak semua organ lumpuh.
- 2) *Wheelchair-bound disabled* merupakan kelompok yang memiliki mobilitas terbatas dari satu tempat ke tempat lain. Oleh karena itu, pada kategori ini individu sangat membutuhkan bantuan kursi roda untuk menunjang aktivitas sehari-hari.⁴⁵

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dari penelitian ini adalah *Pertama*, Skripsi “Ektivitas Konseling Karir Dengan Pendekatan *Trait And Factor* Pada Karyawan Yang Memiliki Konflik Kerja Di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta” oleh Ana Nisaa’ Muslimah tahun 2019 Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Ushuluddin Dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Masalah pada penelitian ini adalah adanya kesalah pahaman antara pimpinan dengan bawahannya yang berakibat salah satu dari pihak yang bertikai mengikut sertakan karyawan untuk mendukungnya. Konflik seperti ini dapat terjadi karena adanya kesalahan dalam penyampaian informasi kepada

⁴⁴ Sutjihati Somantri, *Psikologi Anak Luar Biasa*, (Bandung: Revika Aditama, 2006), 121

⁴⁵ Ezza Oktavia Utami, Santoso Tri Raharjo dan Nurliana Cipta Apsari, “Aksesibilitas Penyandang Tunadaksa”, *Jurnal Penelitian & PPM Universitas Padjadjaran* Vol 5, No: 1 (April 2018) : 90, diakses pada 02 Agustus 2020 - <http://jurnal.unpad.ac.id/prosiding/article/view/16962>.

karyawan, adanya rasa ketersinggungan pegawai karena sikap rekan kerjanya, ada perbedaan peran antara pegawai satu dengan yang lain yang memicu kecemburuan sosial karyawan, pelibatan pegawai dalam kegiatan organisasi yang kurang merata, sikap membantah perintah atasan dan sebagainya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan menguji hipotesa dari data-data yang telah dikumpulkan sesuai dengan teori dan konsep sebelumnya dengan menggunakan penelitian eksperimen dan bentuk Pra-Eksperimen dengan desain *one group pretest-posttest design*. Pengembangannya dengan cara melakukan satu kali pengukuran di depan (*pretest*). Sebelum adanya perlakuan (*treatment*) dan setelah itu dilakukan perlakuan lagi (*posttest*). Hasil dalam penelitian ini penerapan bimbingan karier dengan pendekatan *trait and factor* efektif dalam menangani karyawan yang memiliki konflik kerja Iskandar Indah Printik Textile Surakarta. Sebelum adanya pemberian perlakuan dan pengamatan setelah adanya perlakuan, hal ini terbukti dengan kondisi karyawan yang memiliki konflik kerja mulai menunjukkan tingkat kinerjanya, memperbaiki dirinya dan memposisikan dirinya dengan lingkungan sekitar yang sebelumnya sulit untuk beradaptasi atau lebih suka menyendiri karena konflik kerja yang membuat dirinya menghindari dari lingkungan sekitar dan sulit untuk diajak kerjasama. Konseling karier dengan pendekatan *trait and factor* memiliki pengaruh signifikan terhadap karyawan yang memiliki konflik kerja di PT. Iskandar indah Printing Textile Surakarta.⁴⁶ Relevansi penelitian Ana Nisaa' dengan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang efektivitas konseling karier, yang membedakannya adalah penelitian Ana Nisaa' meneliti konseling karier dengan pendekatan *Trait And Factor* pada karyawan yang memiliki konflik kerja, sedangkan peneliti meneliti tentang bimbingan karier untuk meningkatkan motivasi kerja bagi penyandang disabilitas tunadaksa.

⁴⁶ Wiwin Riyanti, "Efektivitas Bimbingan Karir Dalam Pengambilan Keputusan Karir Pada Peserta Didik Kelas XI Smk Pgr 4 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2017/2018" (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017)

Kedua, Skripsi “Efektivitas Bimbingan Karier Dalam Pengambilan Keputusan Karier Pada Peserta Didik KELAS XI SMK PGRI 4 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2017/2018” oleh Wiwin Riyanti tahun 2017 Jurusan Bimbingan Dan Konseling Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Masalah dalam penelitian ini adalah banyak peserta didik yang bingung dalam keputusan karirnya padahal di sekolah tersebut terdapat dua jurusan yaitu jurusan pemasaran dan akutansi, tetapi peserta didik terkadang bekerja atau melanjutkan studinya keperguruan tinggi tidak sesuai dengan jurusan yang di ambil ketika di sekolah SMK. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif yaitu pendekatan yang memungkinkan dilakukan pencatatan data berupa angka-angka, pengelolaan statistik, struktur dan percobaan kontrol. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode eksperimen dengan jenis desain *one group pretest-posttest design*. Hasil dalam penelitian ini perhitungan rata-rata skor keputusan karir sebelum mengikuti layanan bimbingan karir adalah 70,3 dan setelah mengikuti layanan bimbingan karir meningkat menjadi 120,2 dengan selisih peningkatan 49,9. Dapat disimpulkan bahwa layanan bimbingan karir efektif dalam pengambilan keputusan karir pada pseserta didik kelas XI di SMK PGRI 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2017/2018.⁴⁷ Relevansi penelitian Wiwin Riyanti dengan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang efektivitas bimbingan karir, yang membedakannya adalah penelitian Wiwin Riyanti meneliti bimbingan karir dalam pengambilan keputusan karir pada peserta didik kelas XI, sedangkan peneliti meneliti tentang bimbingan karir untuk meningkatkan motivasi kerja bagi penyandang disabilitas tunadaksa.

Ketiga, Artikel “Efektivitas Program Bimbingan Karier Berbasis Teori Super Untuk Mengembangkan Identitas Vokasional Remaja” oleh Agung Budi Prabowo, Nur hudaya dan Amin Budimin Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling:

⁴⁷ Ana Nisaa’ Muslimah, “Ektivitas Konseling Karir Dengan Pendekatan *Trait And Factor* Pada Karyawan Yang Memiliki Konflik Kerja Di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta”, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2019).

Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan dan Bimbingan Konseling Volume 4 Nomor 1 Juni 2018 Masalah dalam penelitian ini adalah Banyaknya remaja yang sedang mengalami kebingungan tentang peran identitas diri khususnya identitas vokasional yang pada diri remaja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode penelitian eksperimen jenis *nonequivalent pre test-post test control group design* (*pretest-posttest* dua kelompok). Hasil dalam penelitian ini Program bimbingan karir berbasis teori super untuk mengembangkan identitas vokasional siswa dapat disimpulkan bahwa gambaran umum identitas vokasional siswa sebelum dilakukan inervensi berada pada kategori *diffusion*, setelah diberi intervensi meningkat menjadi *achievement*. Secara umum program bimbingan karir berbasis teori Super efektif untuk mengembangkan identitas vokasional siswa kelas XI SMK Muhammadiyah Imogiri Yogyakarta.⁴⁸ Relevansi penelitian Agung Budi Prabowo, Nur hudaya dan Amin Budimin dengan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang efektivitas bimbingan karir, yang membedakannya adalah penelitian Agung Budi Prabowo, Nur hudaya dan Amin Budimin meneliti Bimbingan Karier Berbasis Teori Super Untuk Mengembangkan Identitas Vokasional Remaja, sedangkan peneliti meneliti tentang bimbingan karir untuk meningkatkan motivasi kerja bagi penyandang disabilitas tunadaksa.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diatas bahwa penelitian pertama menguji keefektifan konseling karir dengan pendekatan *Trait And Factor* pada karyawan yang memiliki konflik kerja di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta, penelitian kedua menguji keefektifan bimbingan karir dalam pengambilan keputusan karir pada peserta didik kelas XI SMK PGRI 4 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2017/2018, dan penelitian ketiga menguji keefektifan

⁴⁸ Agung Budi Prabowo, Nur hudaya dan Amin Budimin, , “Efektivitas Program Bimbingan Karir Berbasis Teori Super Untuk Mengembangkan Identitas Vokasional Remaja”, *Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling: Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan dan Bimbingan Konseling*, Volume 4 Nomor 1 (2018), diakses pada 10 Agustus, 2020, <http://ojs.unm.ac.id/index.php/JPPK>.

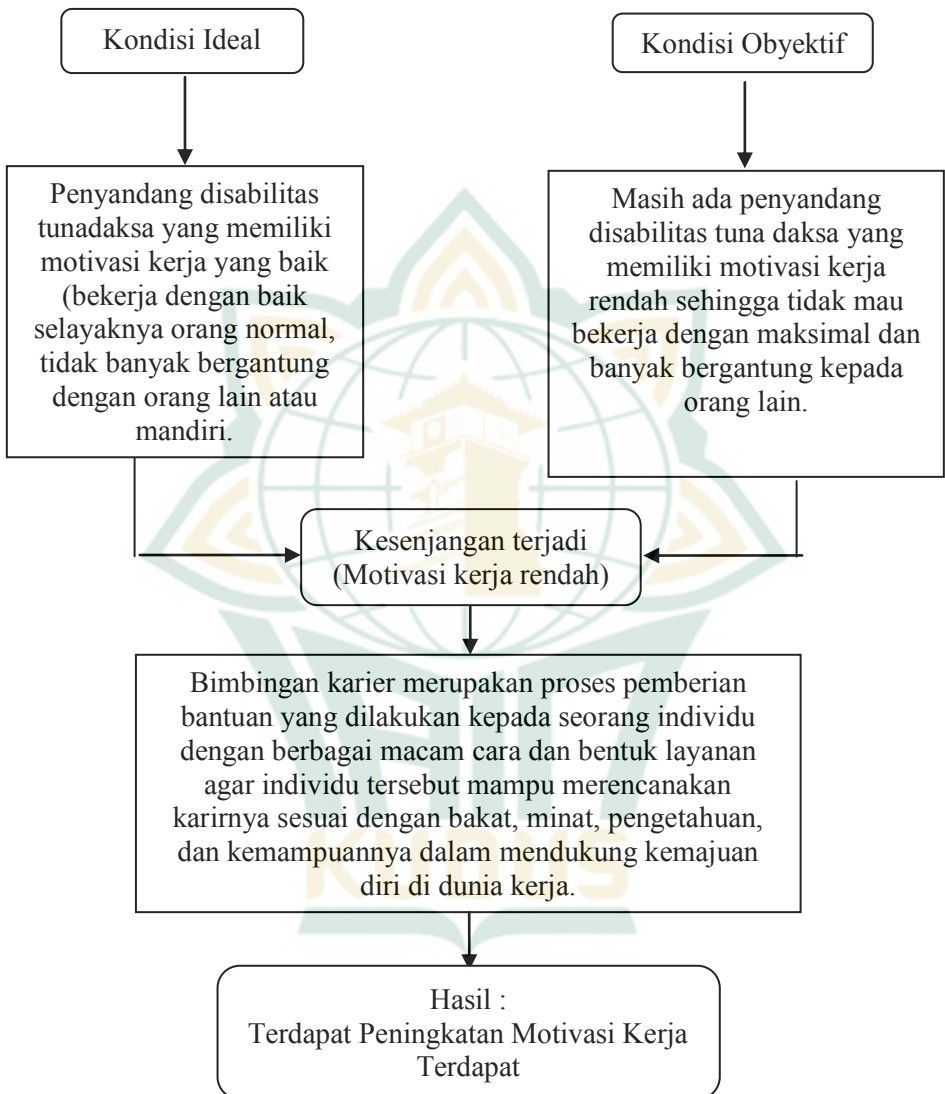
bimbingan karier berbasis teori super untuk mengembangkan identitas vokasi remaja. Disimpulkan bahwa penelitian terdahulu memiliki persamaan dan perbedaan, persamaannya sama-sama menguji keefektifan bimbingan karier perbedaannya dimengujian objek permasalahan sedangkan peneliti ini membahas tentang keefektifan bimbingan karier untuk meningkatkan motivasi kerja bagi penyandang disabilitas tunadaksa di Kabupaten Pati.

C. Kerangka Berfikir

Sintesa dari hubungan antar variabel yang tersusun dari berbagai teori yang telah dijelaskan. Berdasarkan teori tersebut kemudian dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesis hubungan antar variabel yang diteliti.⁴⁹ Untuk memperjelas arah dan tujuan penelitian yang lengkap, maka perlu untuk mendeskripsikan konsep berfikir dalam penelitian ini agar peneliti mampu mendeskripsikan peningkatan motivasi kerja akibat pemberian layanan bimbingan karir. Secara sistematis kerangka teori dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut

⁴⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta,2009), 60

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang telah dikemukakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang

diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁵⁰

Secara umum hipotesis dinyatakan dalam dua bentuk, yaitu hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antar variabel yang dimaksud. Biasanya dilambangkan dengan H_0 dan merupakan hipotesis yang menyatakan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang biasanya dilambangkan dengan H_a . Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

H_0 = Tidak ada peningkatan motivasi kerja setelah diberikan bimbingan karier dengan layanan konseling kelompok pada penyandang disabilitas tunadaksa di perkumpulan penyandang disabilitas kabupaten Pati.

H_a = Ada peningkatan motivasi kerja setelah diberikan bimbingan karier dengan layanan konseling kelompok pada penyandang disabilitas tunadaksa di perkumpulan penyandang disabilitas kabupaten Pati.

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta,2009), 64