

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kemampuan Komunikasi

a. Pengertian Kemampuan

Pengertian Kemampuan Chaplin menerangkan bahwa skill ataupun keterampilan ialah sebuah kemampuan yang memungkinkan seseorang untuk melakukan perbuatan baik secara lancar maupun secara tepat (Kartini, 2006).

b. Pengertian Komunikasi

Kata atau istilah komunikasi Communication berasal dari bahasa latin communicatus atau communicatio atau communicare yang berarti berbagi atau menjadi milik bersama. Kata komunikasi menurut kamus bahasa mengacu kepada suatu upaya yang bertujuan untuk mencapai kebersamaan. Komunikasi adalah proses interaktif dua arah, ditemukan dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Shannon dan Weaver mendefinisikan komunikasi sebagai transmisi pesan, sehingga memunculkan efek bukan persoalan makna. Menurut Newcomb (2012), peran komunikasi dalam hubungan sosial berfungsi memelihara keseimbangan sosial.

Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku, Ami Muhammad (dalam Sa'diyah, 2015). Komunikasi memberikan informasi, pesan, gagasan, ide, pikiran, perasaan, kepada orang lain dengan maksud agar orang lain berpartisipasi yang pada akhirnya informasi, pesan, gagasan, ide, pikiran, perasaan tersebut menjadi milik bersama antara komunikator dan komunikan. Karti Soeharto (dalam Sa'diyah, 2015). Menurut Praktiko (dalam Sa'diyah, 2015) komunikasi adalah suatu pernyataan antara manusia yang bersifat umum dengan menggunakan lambang yang dimengerti. Menurut Effendi (dalam Sa'diyah, 2015) komunikasi adalah penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau untuk mengubah sikap, pendapat atau pikiran, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Komunikasi merupakan bagian penting dalam kehidupan manusia sejak awal kehidupan. Bertambahnya usia mengakibatkan kebutuhan berkomunikasi semakin banyak dan semakin kompleks, karena semua yang dialami individu pada umumnya terkait dengan bahasa dan kebutuhan berkomunikasi pun menjadi semakin penting. Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi di antara keduanya. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak yang juga menggunakan bahasa verbal. Apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi dapat dilakukan dengan menggunakan gerak-gerik badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu, ekspresi wajah marah ataupun bahagia tanpa menggunakan kata-kata. Menurut Aw (2010) kata komunikasi berasal dari bahasa latin *communicare* yang artinya memberitahukan. kata tersebut kemudian berkembang dalam bahasa inggris *communication* yang artinya proses pertukaran informasi, konsep, ide, gagasan, perasaan, dan lain-lain antara dua orang atau lebih.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan verbal ataupun non verbal antara pengirim dan penerima pesan yang berisi informasi, gagasan, ide, pikiran dan perasaan dengan tujuan untuk memberi tahu atau untuk mengubah sikap, pendapat atau pikiran baik secara langsung maupun tidak langsung.

c. Pengertian Kemampuan Komunikasi

Menurut Rowley (dalam Sa'diyah, 2015) kemampuan komunikasi adalah kemampuan untuk mengirim pesan-pesan yang mendukung pencapaian tujuan dimana tetap menjaga penerimaan sosial. Kemampuan komunikasi merupakan peran penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam proses komunikasi, baik dalam penyampaian informasi, memecahkan permasalahan, maupun dalam pemberian umpan balik. Menurut Purwanto (dalam Sa'diyah, 2015) kemampuan komunikasi adalah tingkat keterampilan penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu dan

mengubah sikap, pendapat, atau perilaku secara keseluruhan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kridalaksana (dalam Sa'diyah, 2015) kemampuan komunikasi adalah kemampuan komunikator (orang yang menyampaikan informasi) untuk mempergunakan bahasa yang dapat diterima dan memadai secara umum. Definisi lain dari kemampuan komunikasi adalah kemampuan individu dalam mengolah kata-kata, berbicara secara baik dan dapat dipahami oleh lawan bicara. Evans dan Russel (dalam Sa'diyah, 2015).

Keterampilan komunikasi adalah suatu keterampilan dalam kemampuan berbahasa dan berkomunikasi yang dibutuhkan oleh individu dalam menyampaikan pesan atau informasi kepada orang lain, sehingga proses komunikasi dapat berkembang dan individu yang terlibat saling melakukan timbal balik tentang informasi yang dibicarakan. Santrock (2007) menyatakan bahwa keterampilan komunikasi adalah keterampilan yang diperlukan dalam berbicara, mendengar, mengatasi hambatan komunikasi verbal, memahami komunikasi nonverbal dan mampu memecahkan konflik secara konstruktif.

Permasih (Ririn, Asmidir, Marjohan 2013) Keterampilan komunikasi adalah kemampuan seorang komunikator dalam memberi informasi yang didapat kepada komunikan secara efektif agar informasi yang disampaikan dapat dipahami oleh pihak komunikan, sehingga komunikasi berkembang secara mendalam dan individu yang terlibat didalamnya merasakan kesatuan perasaan timbal balik yang hampir sempurna. Eggen mengemukakan pandangannya tentang keterampilan komunikasi diartikan ketika menggunakan pengetahuan melalui teknik komunikasi verbal, nonverbal serta melalui media komunikasi secara efektif. Proses atau kemampuan komunikasi merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari kehidupan manusia.

Menurut Sulastri (2013) kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung. Seiring bertambahnya usia mengakibatkan semakin variatif dan juga kompleks kebutuhan serta kemampuan manusia akan komunikasi. Supratiknya (1995:10) Keterampilan

berkomunikasi bukan merupakan kemampuan yang dibawa sejak lahir dan juga tidak akan muncul secara tiba-tiba saat orang memerlukannya. Keterampilan tersebut harus dipelajari atau dilatih.

Menurut Devito (2011) kemampuan komunikasi mengacu pada kemampuan seseorang untuk berkomunikasi secara efektif. Kemampuan ini mencakup hal-hal seperti pengetahuan tentang peran lingkungan (konteks) dalam mempengaruhi hubungan (kontent) dalam bentuk pesan komunikasi.

Endang Wahyuni (2015), Keterampilan komunikasi adalah salah satu kemampuan berbahasa dan berkomunikasi yang perlu dimiliki oleh individu yang selalu berhubungan dengan kegiatan yang menuntut untuk terampil berbicara, seperti bertanya di dalam kelas, berdiskusi, pidato, ceramah, dan lain-lain.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa keterampilan komunikasi adalah suatu keterampilan dalam kemampuan berbahasa dan berkomunikasi yang dibutuhkan oleh individu dalam menyampaikan pesan atau informasi kepada orang lain, sehingga proses komunikasi dapat berkembang dan individu yang terlibat saling melakukan timbal balik tentang informasi yang dibicarakan.

d. Aspek-Aspek Kemampuan Komunikasi

Menurut Santrock (dalam Astuti, 2013) aspek keterampilan komunikasi yaitu :

1. Keterampilan berbicara

Keterampilan berbicara mencakup keterampilan berbicara di depan kelas dan berbicara dengan teman-temanya menggunakan gaya komunikasi yang tidak menimbulkan kesan menghakimi lawan bicara dan bersikap asertif.

2. Keterampilan mendengar

Keterampilan mendengar adalah kemampuan mendengar secara aktif. Keterampilan mendengar secara aktif diindikasikan dengan:

- a) Memberi perhatian cermat pada orang yang sedang berbicara misalnya mempertahankan kontak mata dan mencondongkan

badan pada lawan bicara.

- b) Parafarasa yaitu menyatakan kembali apa yang baru saja dikatakan oleh lawan bicara dengan kalimat sendiri, misalnya “apakah maksudmu itu berarti bahwa...”
 - c) Sinteksis tema dan pola yaitu meringkas tema utama dan perasaan lawan bicara yang disampaikan dalam percakapan yang panjang.
 - d) Memberi umpan balik atau tanggapan yang kompeten yaitu memberi tanggapan secara cepat, jujur, jelas dan informatif.
3. Keterampilan berkomunikasi secara non verbal

Keterampilan berkomunikasi secara non verbal yaitu keterampilan berkomunikasi melalui ekspresi wajah dan mata, sentuhan, ruang dan sikap diam. Keterampilan komunikasi melalui ekspresi wajah misalnya senyum, merengut, tatapan kebingungan.

Komunikasi mata misalnya mempertahankan kontak mata ketika berbicara. Keterampilan komunikasi melalui sentuhan misalnya memberi sentuhan yang lembut kepada teman yang sedang sedih. Keterampilan komunikasi melalui ruang misalnya mampu memastikan bahwa anak memiliki ruang individual sendiri dan mereka harus menghormati ruang orang lain.

e. Indikator Keterampilan Komunikasi

Nelson (dalam Wahyuni, 2015) mengungkapkan, indikator keterampilan komunikasi ada tiga, antara lain:

- 1. Keterampilan verbal, meliputi bahasa formal, bahasa informal, isi materi.
- 2. Keterampilan vokal terkait dengan suara meliputi artikulasi, intonasi (*tinggi-rendah*), tempo (*kecepatan bicara*), aksentuasi (*penekanan*) dan volume.
- 3. Keterampilan tubuh terdiri atas pesan-pesan yang dikirim melalui gerakan tubuh sebagai ekspresi yang sedang diungkapkan meliputi, ekspresi wajah, kontak mata, gesture, dan penampilan.

f. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Komunikasi

Faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan komunikasi menurut Yusuf (dalam Astuti, 2013) dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : latar belakang budaya, ikatan kelompok atau grup, intelegensi, dan hubungan keluarga. Rincian lebih lanjut adalah :

a. Latar belakang budaya

Interpretasi suatu pesan akan terbentuk dari pola pikir seseorang melalui kebiasaannya, sehingga semakin sama latar belakang budaya antara komunikator dengan komunikan maka komunikasi semakin efektif.

b. Ikatan kelompok atau grup

Nilai-nilai yang dianut oleh suatu kelompok sangat mempengaruhi komunikasi.

c. Intellegensi

Semakin cerdas seorang anak, maka semakin cepat pula anak itu menguasai keterampilan berkomunikasi.

d. Hubungan keluarga

Hubungan keluarga yang dekat dan hangat akan lebih mempercepat keterampilan komunikasi pada anak daripada hubungan keluarga yang tidak akrab.

Adapun menurut Lunardi (2001: 34) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi komunikasi diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Citra diri, bagaimana seseorang melihat dirinya sendiri dalam hubungan dengan orang lain dalam situasi tertentu.
2. Citra pihak lain, bagaimana seseorang melihat pihak yang diajaknya berkomunikasi.
3. Lingkungan fisik, tempat seseorang berada ketika berkomunikasi dengan pihak lain
4. Lingkungan sosial, keberadaan seseorang sebagai penerima

komunikasi maupun hanya hadir disana kondisi fisik, mental, emosi, kecerdasan serta bahasa tubuh, gerakan tubuh yang berbicara tanpa kata-kata.

2. Kerja Sama Tim

a. Pengertian Kerja Sama Tim

Bachtiar (2004:7) bahwa “Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan”. Menurut Burn (2004) tim adalah kelompok kerja yang terdiri dari beberapa orang dengan kompetensi yang setara, dimana mereka bekerja secara ketergantungan dalam melaksanakan pekerjaan di satu organisasi.

Definisi kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri.

b. Kelebihan dan Kekurangan Kerjasama Tim

1. Kelebihan Kerjasama Tim

Salah satu studi menunjukkan bahwa tim dapat membuat keputusan menjadi lebih baik, pengembangan produk dan jasa serta menghasilkan pekerjaan yang terkoordinasi (Emery & Fredendall, 2002). Dengan sumber daya yang dimiliki anggotanya tim memang bisa saling berbagi informasi, membantu, dan mendukung. Kerja Tim juga sangat diperlukan ketika sebuah gagasan baru perlu diterapkan dalam unit, departemen atau keseluruhan organisasi (Van Der Vegt & Janssen, 2009). Tim bisa menjadi lebih efektif dibandingkan bekerja individual karena sesama anggota tim bisa saling mengawasi dan menjaga.

2. Kekurangan Kerjasama Tim

Berkumpul bersama sebagai sebuah tim juga berpotensi menjadi hal yang negatif. Ketika berkumpul, orang mungkin tergoda untuk ngobrol atau mengerjakan sesuatu yang tidak ada kaitannya dengan tujuan tim. Mereka menghabiskan waktu atau juga biaya bukan untuk kepentingan tim, tapi

untuk kepentingan individu atau segelintir anggotanya saja. Hal seperti ini disebut dengan “*Process Losses*.”

c. Indikator Kerjasama Tim

Indikator Kerjasama Tim Berdasarkan pengertian kerja sama yang dinyatakan Davis (dalam Dewi, 2006) indikator-indikator kerja sama adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
2. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

Setelah kita memahami tentang kedudukan dan fungsi bekerjasama dalam sebuah organisasi, kita dapat menarik pemahaman bahwa kerjasama memiliki kedudukan yang sangat penting. Setiap organisasi, sekecil apapun, akan mengandalkan aspek kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

3. Kesiapan Kerja

a. Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban dengan cara tertentu untuk menghadapi dunia kerja (Slameto, 2015:113). Kesiapan menurut Chaplin (2008:418) mengandung dua pengertian yaitu:

- a) keadaan siap siaga untuk mereaksi atau menanggapi situasi kerja.
- b) tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan bagi individu dalam mempraktekan sesuatu.

Menurut kamus Bahasa Indonesia kerja adalah kegiatan dalam melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan tertentu. (Suharso & Ana,

2014:250). Anoraga (2009:11) kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang meliputi pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran sebagai profesi untuk mendapatkan penghasilan.

Menurut Brady (2010:4) kesiapan kerja berfokus pada sifat-sifat pribadi individu, seperti sifat sikap bekerja dan mekanisme pertahanan tubuh yang diperlukan dalam mendapatkan serta mempertahankan pekerjaan yang telah didapat. Pool & Sewell (2007:279-280) untuk memiliki kesiapan kerja yang tinggi diperlukan beberapa hal yaitu keahlian sesuai dengan bidangnya, kepribadian, kecerdasan dan wawasan yang luas, pemahaman dalam berpikir yang membuat seseorang dapat memilih serta merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga dapat meraih keberhasilan terutama dalam dunia kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan kemampuan seseorang untuk memberikan respon dalam mempersiapkan diri menghadapi suatu pekerjaan melalui pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dimilikinya.

b. Indikator Kesiapan Kerja

Setiap individu mempunyai kesiapan kerja yang berbeda-beda, keberhasilan dalam memiliki kesiapan kerja dapat diamati dari indikator kesiapan kerja. Brady (2010:2-6) menyebutkan terdapat enam indikator kesiapan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab merupakan bentuk kesadaran individu dalam berperilaku untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas selama berada ditempat kerja meskipun tanpa adanya pengawasan dari orang lain. Individu yang siap untuk bekerja maka, memiliki perasaan atau keinginan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tanggung jawab merupakan komponen penting yang harus dimiliki oleh individu dalam bekerja. Tanggung jawab melibatkan integritas pribadi, kejujuran, dan kepercayaan. Pekerja yang bertanggung jawab datang tepat waktu dan bekerja sampai waktu selesai. Misalnya bertanggung jawab terhadap peralatan dan

perlengkapan, memenuhi standar kerja yang berkualitas, dan menjaga kerahasiaan kebijakan organisasi.

2. Fleksibilitas (*Flexibility*)

Fleksibilitas merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan ditempat kerja. Individu yang mampu memiliki fleksibilitas dapat menerima perubahan yang terjadi, baik itu perubahan yang dapat diprediksikan ataupun perubahan yang tidak dapat diprediksikan. Selain itu, individu dapat lebih aktif dan siap untuk menyesuaikan diri dengan perubahan pada jadwal kerja, jam kerja dan tugas-tugas dari tempat kerja.

3. Keterampilan (*Skills*)

Individu yang siap bekerja mengetahui mengenai kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk dibawa ke dalam situasi kerja baru. Mereka mampu mengidentifikasi keterampilan yang dimiliki sebagai kekuatan untuk mengerjakan tugas ditempat kerja. Selain itu, mereka juga harus bersedia untuk mendapatkan keterampilan baru sesuai tuntutan pekerjaan dan berpartisipasi dalam pelatihan karyawan serta program pendidikan berkelanjutan.

4. Komunikasi (*Communication*)

Individu yang siap kerja memiliki kemampuan komunikasi yang dapat digunakan untuk berhubungan secara interpersonal ditempat kerja. Apabila individu mampu berkomunikasi dengan baik akan lebih mudah berinteraksi dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Selain itu, individu mampu untuk mengikuti perintah atau petunjuk, memahami bagaimana cara meminta bantuan, dapat menerima kritik dan masukan serta individu juga saling menghormati dan berhubungan baik dengan atasan maupun rekan kerja.

5. Pandangan diri (*Self View*)

Pandangan diri (*self view*) berkaitan dengan proses intrapersonal individu, mengenai keyakinan tentang dirinya dan pekerjaan. Pandangan diri (*self view*) merupakan salah satu indikator yang penting dalam

komponen kesiapan kerja, karena teori diri memiliki peranan yang penting dalam pemahaman terhadap individu dan bagaimana setiap orang memandang dirinya dalam hidup dan situasi kerja. Individu yang siap bekerja maka, mereka menyadari dengan kemampuan yang dimilikinya, penerimaan, keyakinan, dan rasa kepercayaan diri yang ada dalam diri mereka.

6. Kesehatan dan Keselamatan (*Health & Safety*)

Individu yang siap kerja dapat menjaga kebersihan dan mampu merawat diri serta sehat secara fisik dan mental. Melalui jiwa yang sehat maka, individu dapat menggunakan atau mengoperasikan peralatan mesin yang terdapat ditempat kerja secara tepat sesuai dengan prosedur yang ada. Selain itu, individu dapat bersedia mengikuti kebijakan atau peraturan yang terdapat ditempat kerja untuk menjaga kesehatan dan keselamatan dengan memakai perlengkapan atau pakaian yang telah disediakan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi aspek-aspek kesiapan kerja adalah tanggung jawab (*responsibility*), fleksibilitas (*flexibility*), keterampilan (*skills*), komunikasi (*communication*), pandangan diri (*self view*), kesehatan dan keselamatan (*health & safety*). Hal yang menjadi alasan dalam pemilihan teori tersebut dirasa cukup mewakili indikator yang digunakan untuk mengungkap kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir.

c. Ciri-Ciri Kesiapan Kerja

Menurut Anoraga (2009:26-28), terdapat ciri yang melekat dalam diri seseorang yang memiliki kesiapan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Memiliki Motivasi

Pengertian motivasi secara umum, dapat dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Jadi motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan

besar kecilnya prestasinya. Pada umumnya orang yang dibutuhkan dalam dunia kerja adalah orang yang bekerja dengan motivasi tinggi.

Orang yang bermotif untuk bekerja, ia bekerja hanya karena harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang vital bagi diri dan keluarganya seperti untuk mendapatkan jaminan kesehatan, status, ataupun untuk memperoleh pergaulan yang menyenangkan. Sedangkan orang yang bekerja dengan motivasi tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kebahagiaan dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga membuat ia akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil secara maksimal dengan semangat tinggi, serta selalu berusaha melakukan mengembangkan tugas dan dirinya.

2. Memiliki Kesungguhan

Kesungguhan dalam bekerja turut menentukan keberhasilan kerja. Sebab tanpa adanya kesungguhan suatu pekerjaan tidak akan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan, dengan memiliki kesungguhan dalam menjalani suatu pekerjaan maka membuat setiap orang akan bersungguh-sungguh untuk melakukan pekerjaannya. Jadi untuk memasuki suatu pekerjaan dibutuhkan adanya kesungguhan, supaya pekerjaannya berjalan dan selesai sesuai dengan target yang diinginkan.

3. Memiliki Keterampilan

Keterampilan diartikan cakap atau cekatan dalam mengerjakan sesuatu atau penguasaan individu terhadap suatu perbuatan. Keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja yakni keterampilan konseptual dan keterampilan teknis. Keterampilan konseptual adalah kemampuan kognitif individu dalam menganalisa situasi yang terjadi. Keterampilan teknis adalah kemampuan individu dalam mengaplikasikan pengetahuan maupun keterampilan khusus yang telah dimiliki oleh individu tersebut. Maka dari itu, untuk memasuki pekerjaan sangat dibutuhkan suatu keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dipilihnya.

4. Memiliki Kedisiplinan

Disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mematuhi segala suatu aturan dan tata tertib. Jadi untuk memasuki suatu pekerjaan sikap disiplin sangat diperlukan demi peningkatan prestasi kerja. Seorang pekerja yang disiplin tinggi, masuk kerja tepat pada waktunya, demikian juga pulang pada waktunya dan selalu taat pada tata tertib. Disiplin dapat bersumber dari adanya kesadaran dari pribadi individu, di samping itu individu juga harus memiliki keahlian atau ketrampilan tinggi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan target yang telah diberikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki kesiapan kerja yaitu memiliki motivasi, memiliki kesungguhan, memiliki keterampilan dan memiliki kedisiplinan.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja tidak begitu saja dapat dibentuk melainkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya. Kartono (1985:22-30) menyebutkan bahwa kesiapan kerja yang dimiliki individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah:

1. Faktor-Faktor dari Dalam Diri Sendiri (*Intern*) Meliputi:

a. Kecerdasan

Kecerdasan memegang peran penting dalam berhasil tidaknya seseorang melaksanakan tugas-tugasnya. Semakin sulit dan majemuk suatu tugas bertambah tinggi kecerdasan yang diperlukan untuk melaksanakannya. Seseorang yang memiliki kecerdasan di bawah rata-rata hanya cocok bagi pekerjaan sederhana dan rutin. Sedangkan seseorang yang memiliki kecerdasan di atas rata-rata apabila harus melaksanakan tugas-tugas yang sangat sederhana dan monoton, dia akan cepat merasa bosan, tidak puas, bahkan menderita. Keadaan ini mengakibatkan prestasi rendah, muncul kegagalan dan akhirnya keluar dari pekerjaannya. Mereka akan lebih berhasil bila mendapatkan tugas-tugas yang lebih sulit dan majemuk.

b. Keterampilan dan Kecakapan

Seringkali kita melihat seseorang berhasil di suatu bidang atau usaha. Lalu kita ikut-ikutan dalam bidang tersebut, meskipun kita tidak menyukainya, akhirnya tidak akan berhasil. Dalam menjalankan proses inilah memerlukan keterampilan dan kecakapan. Keberhasilan dalam usaha, kerja atau kehidupan kita tidak perlu meniru-niru orang lain, karena keterampilan dan kecakapan seseorang berbeda.

c. Bakat

Langkah pertama yang perlu dilakukan sebelum kita mempunyai pekerjaan tetap ialah menemukan bakat yang ada dalam diri sendiri dan mempraktekkannya, dengan bekerja manusia dapat mengembangkan bakat dan kemampuan yang ada dalam dirinya. Banyak orang terpaksa menjalankan tugasnya karena mereka tidak mengetahui bakat yang sesungguhnya ada dalam dirinya, maupun juga karena tempat kerja yang sangat terbatas. Sehingga mereka terpaksa memasuki suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan bakat mereka. Akibatnya banyak diantara mereka yang gagal di tengah jalan atau tidak berhasil di dalam bekerja.

Bekerja membuat manusia dapat mengembangkan bakat dan kemampuan yang ada dalam dirinya. Persesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan yang dilakukan, akan menjadikan seseorang bekerja dengan baik, giat, produktif dan sekaligus dapat menghayati makna kerja yang dilakukannya.

d. Kemampuan dan Minat

Seseorang yang tidak suka kepada pekerjaannya atau tidak berminat pada pekerjaannya, tidak akan mendapatkan hasil yang baik meskipun memiliki kemampuan untuk mengerjakannya. Tugas dan jabatan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan minat banyak memberikan hambatan bagi kesuksesan dalam kerja. Kemampuan yang disertai dengan prestasi tinggi dapat mengembangkan minat, sedangkan minat akan menyokong perkembangan kemampuan lebih lanjut.

e. Motivasi

Keberhasilan kerja dapat diperoleh melalui adanya motif-motif sebagai berikut:

- a) Motif untuk kreatif, yaitu selalu cenderung mencari sesuatu yang baru, sesuatu yang lain dari pada yang lain.
- b) Motif mencari efisiensi, yang mencakup efisiensi kerja dan waktu.
- c) Motif mencapai sesuatu, bukan hanya gaji, tetapi mempunyai harapan untuk bisa mencapai sesuatu, seperti mencapai jenjang karier yang lebih tinggi, juga mencari dan menambah keterampilan kerja guna meraih pekerjaan yang lebih baik.
- d) Motif bekerja, adanya kesadaran bahwa orang hidup harus bekerja dan orang bekerja untuk hidup.

f. Kesehatan

Kesehatan sangat membantu proses kerja seseorang dalam menyelesaikan segala tugas-tugasnya. Jika kesehatan terganggu, maka pekerjaanpun juga terganggu. Sehingga memelihara dan menjaga kesehatan sebaik-baiknya adalah langkah yang berguna dalam mendaki jenjang keberhasilan kerja.

g. Kebutuhan Psikologis

Hal ini berhubungan dengan kehidupan emosional seseorang. Meskipun seseorang sudah terpenuhi kebutuhan materialnya, tetapi bila kebutuhan psikologis tidak terpenuhi, maka dapat mengakibatkan dirinya merasa tidak senang dengan kehidupannya. Kerja merupakan salah satu kegiatan di dunia ini, sehingga kebutuhan psikologis harus terpenuhi agar kehidupan emosinya stabil.

h. Kepribadian

Kepribadian yang rapuh merupakan sesuatu yang negatif dan sebab-sebabnya terletak pada diri kita sendiri. Kepribadian yang rapuh, misalnya dengan emosi tidak stabil dan mudah tersinggung, akan mengganggu aktivitas selama bekerja. Pribadi yang berhasil yaitu bila seseorang sanggup berhubungan secara baik dan dapat menyesuaikan

diri dengan lingkungannya serta kenyataan hidup secara wajar dan efektif, juga dapat memperoleh rasa puas atas hasil yang telah dicapainya. Bila seseorang yang mempunyai kepribadian yang kuat dan integritas tinggi, besar kemungkinannya ia tidak akan mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pada umumnya, khususnya dengan lingkungan kerjanya.

i. Cita-Cita dan Tujuan dalam Bekerja

Cita-cita, tujuan dan sistem nilai seseorang saling berhubungan satu dengan yang lain. Apabila cita-cita dan tujuan seseorang sudah sesuai dengan sistem nilainya, maka di dalam mencapainya pun disertai dengan usaha yang sungguh-sungguh dan tekad yang tinggi. Keadaan ini termasuk manifestasi dalam suasana kerja. Jika pekerjaan seseorang sudah merupakan cita-cita dan tujuan yang sesuai dengan sistem nilainya, maka ia akan bekerja dengan sungguh-sungguh, rajin, tanpa disertai dengan suatu perasaan yang tertekan yang sangat berguna bagi kesuksesan kerjanya.

2. Faktor-Faktor dari Luar Diri Sendiri (*Ekstern*) Meliputi:

a. Lingkungan Keluarga (*Rumah*)

Keadaan keluarga dapat mempengaruhi berhasil tidaknya seseorang yang sedang bekerja. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja, juga pekerjaan yang dikerjakan akan terganggu. Lingkungan keluarga (*rumah*) yang penuh dengan keharmonisan dan kebahagiaan, besar sekali pengaruhnya terhadap para pekerja dan hal tersebut perlu dimiliki oleh setiap pekerja. Keadaan seperti itu sangat menunjang seseorang untuk bekerja dengan berhasil dan menjadikan seseorang dapat berfungsi secara optimal serta mengarahkan tenaganya secara lebih efisien dalam bekerja. Anggota keluarga yang mendorong dan mendukung kerja seseorang turut membantu secara mental dan spiritual untuk berhasil seseorang dalam karirnya.

b. Lingkungan Tempat Bekerja

Situasi kerja sangat mempengaruhi keadaan diri pekerja, karena setiap kali seseorang bekerja maka ia pun harus memasuki situasi tersebut. Tentu saja situasi yang menyenangkan akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan seang dan giat. Sebaliknya, tidak jarang timbul kekecewaan dan kegagalan yang diderita pekerja karena terdapat ketegangan di dalam lingkungan kerja. Terdapat bermacam-macam lingkungan tempat bekerja atau situasi kerja yaitu:

- a) job insecurity atau rasa aman dalam pekerjaannya,
- b) kesempatan untuk mendapatkan kemajuan,
- c) rekan kerja,
- d) hubungan dengan pemimpin dan
- e) gaji.

Lingkungan atau situasi kerja memang mempengaruhi tetapi bukan yang menentukan. Setiap individu yang harus mentukan situasi seperti yang diinginkan dan kalau hal ini tidak ada maka individu tersebut yang harus menciptakannya.

Berdasarkan dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja adalah faktor dari dalam diri sendiri (*intern*) meliputi kecerdasan, keterampilan, kecakapan, bakat, minat, kemampuan, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian, cita-cita, tujuan dalam bekerja dan faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dari luar diri sendiri (*ekstern*) adalah lingkungan keluarga dan lingkungan tempat bekerja.

B. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:96) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sedangkan menurut Zurdafrial (2009:13) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban terhadap rumusan masalah

penelitian oleh karena itu bentuk rumusan hipotesis mengikuti bentuk rumusan masalah.

Berdasarkan landasan teori yang dikemukakan tersebut maka penulis mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan komunikasi dan kerja sama tim terhadap kesiapan siswa.

C. Penelitian Relevan

Berikut beberapa ringkasan penelitian yang menjadi referensi dalam melakukan penelitian ini:

1. Jurnal ini ditulis oleh Afra Bilqis Egha Salsabila pada tahun 2015 yang berjudul “ *Pengaruh kreativitas, kemampuan berkomunikasi dan kemampuan bekerjasama terhadap kesiapan kerja siswa keahlian Teknik gambar bangunan sekolah menengah kejuruan*”. Hasil penelitian menunjukkan nilai pengaruh kreativitas, kemampuan berkomunikasi, dan kemampuan bekerjasama terhadap kesiapan kerja, masing-masing sebesar 21,80%, 12,50%, dan 10,30%. pengaruh efektif bersama-sama ketiga variabel tersebut terhadap kesiapan kerja sebesar 29,30%. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah kreativitas memberikan pengaruh paling besar dari ketiga variabel *soft skill* terhadap kesiapan kerja.